

Regulamento Interno

Código de Conduta e de Boas Práticas

Preâmbulo

A NOVA.ID.FCT está comprometida com a promoção de uma cultura de inclusão, de respeito e de profissionalismo que nos permita prosseguir os nossos fins de criação e de difusão de conhecimento, bem como garantir a valorização pessoal e profissional de todos aqueles que colaboram connosco, independentemente da natureza da sua colaboração, pois cremos que todos têm o direito de trabalhar num ambiente seguro e acolhedor que seja livre de qualquer tipo de assédio e de discriminação.

Este Código de Conduta e de Boas Práticas foi concebido com o objetivo de orientar e definir expectativas comportamentais no local de trabalho para estes agentes, concretizando os princípios e regras que já orientam, e devem continuar a orientar, as suas condutas, quer nas relações internas entre os colaboradores da Associação, quer nas relações com o exterior.

Este é o nosso primeiro passo na implementação de uma política de tolerância zero perante qualquer tipo de assédio ou de ato discriminatório. Estamos empenhados em prevenir e abordar qualquer atuação que não se coadune com os valores e princípios que regem esta Associação e, como tal, concomitantemente, criámos um canal de denúncias para que estas e outras infrações possam ser denunciadas e devidamente abordadas.

Reconhecemos que a denúncia de incidentes de assédio e de discriminação pode ser difícil e que o combate a este tipo de comportamentos exige esforços contínuos, não obstante estamos totalmente empenhados em proporcionar um ambiente seguro e de apoio a todos aqueles que se manifestarem. Não toleraremos qualquer tipo de retaliação contra qualquer pessoa que denuncie uma infração e tomaremos todas as medidas necessárias para investigar e resolver quaisquer denúncias que cheguem ao nosso conhecimento.

Além disso, e alinhados com a Estratégia Nacional Anticorrupção, procuramos, através deste Código e de outros instrumentos conexos, materializar uma política de prevenção, deteção e de combate à corrupção.

Esperamos que todos os que colaboram connosco sigam os mais elevados padrões comportamentais, respeitando as disposições do presente Código, e que nos auxiliem na promoção de uma cultura de inclusão, de respeito e de profissionalismo dentro do seio desta Associação, bem como que, através da apresentação de denúncias, nos auxiliem no combate aos comportamentos que não se coadunem com os nossos valores, pois só com a ajuda de todos seremos capazes de erradicar esses comportamentos.

Capítulo I

Disposições gerais

Artigo 1.º

Objeto

O presente Código estabelece um conjunto de princípios e regras que devem orientar a conduta dos trabalhadores, bem como dos titulares dos órgãos sociais e daqueles que colaboram com a NOVA.ID.FCT, independentemente da natureza dessa colaboração, no exercício das suas funções e na prossecução do objeto da Associação, estabelecendo, paralelamente, os procedimentos de receção e análise de denúncias de infrações, visando, dessa forma, identificar e eliminar comportamentos que não se coadunam com os princípios orientadores que regem a Associação.

Artigo 2.º

Âmbito de aplicação

1. O presente Código é aplicável a todos os trabalhadores e os titulares dos órgãos sociais da NOVA.ID.FCT, independentemente do respetivo vínculo contratual e da natureza das funções desempenhadas no seio da Associação, mantendo-se os direitos e deveres aqui previstos em caso de suspensão do contrato ou da cessão a outra entidade, excecionando-se aqueles cuja natureza pressuponha a prestação efetiva das funções.
2. As disposições do presente código são ainda aplicáveis, com as necessárias adaptações, aos bolseiros e estagiários, que serão adiante genericamente designados por “trabalhadores”.

Artigo 3.º

Princípios gerais

1. Os trabalhadores e os titulares dos órgãos sociais da NOVA.ID.FCT devem adotar um comportamento profissional e diligente que seja conducente, nomeadamente, com os valores da urbanidade, integridade, probidade, transparência, lealdade, isenção, imparcialidade e de respeito pelos canais hierárquicos estabelecidos no seio da Associação.
2. Os trabalhadores e os titulares dos órgãos sociais da NOVA.ID.FCT devem, quer nas relações internas, quer nas relações com o exterior, evidenciar disponibilidade, eficiência, abertura à inovação, rigor técnico, boa-fé e correção pessoal.
3. Os trabalhadores e os titulares dos órgãos sociais da NOVA.ID.FCT devem, perante os associados da Associação, orientar a sua conduta por um espírito de estreita cooperação, visando a prossecução do fim desta.

Artigo 4.º

Sigilo profissional e proibição de uso indevido

1. Os trabalhadores e os titulares dos órgãos sociais da NOVA.ID.FCT não podem revelar, nem utilizar, em proveito próprio ou de terceiro, diretamente ou por interposta pessoa, quaisquer informações cujo conhecimento lhes advenha do exercício das suas funções.
2. Os trabalhadores e os titulares dos órgãos sociais da NOVA.ID.FCT devem respeitar todas as disposições legais e regulamentares aplicáveis, nomeadamente em matéria de sigilo profissional e de proteção e tratamento de dados pessoais.
3. Dentro dos limites legalmente admissíveis, o dever de sigilo profissional mantém-se após a cessação das funções.
4. O dever de sigilo profissional aqui previsto não prejudica o direito dos trabalhadores e dos titulares dos órgãos sociais da NOVA.ID.FCT de denunciarem qualquer infração de que tenham tido conhecimento no âmbito do exercício das suas funções.
4. Os trabalhadores e os titulares dos órgãos sociais da NOVA.ID.FCT não podem utilizar, em proveito próprio ou de terceiro, diretamente ou por interposta pessoa, o património da Associação, devendo zelar pela sua conservação e pela utilização funcionalmente adequada e eficiente dos recursos que lhes são disponibilizados para o exercício das suas funções.

Artigo 5.º

Igualdade, não discriminação e proibição de assédio

1. Os trabalhadores e os titulares dos órgãos sociais da NOVA.ID.FCT devem contribuir para a manutenção de um ambiente de trabalho seguro, livre de discriminação, de assédio ou de comportamentos ofensivos aos demais trabalhadores ou a terceiros com os quais tenham de interagir no âmbito das suas funções.
2. Os trabalhadores e os titulares dos órgãos sociais da NOVA.ID.FCT devem agir com correção e respeito para com os colegas e superiores, e devem se abster de praticar qualquer tipo de comportamento indesejado, nomeadamente aqueles que tenham o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, de afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente de trabalho intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.
3. Os trabalhadores e os titulares dos órgãos sociais da NOVA.ID.FCT devem ainda se abster de praticar qualquer tipo de comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não-verbal ou física.
4. Cabe à NOVA.ID.FCT, no âmbito da sua política de prevenção e de combate ao assédio no trabalho, proceder à divulgação do presente Código junto de todos os seus trabalhadores, independentemente do vínculo contratual e da natureza das funções desempenhadas, bem como proceder à consciencialização, junto daqueles, da necessidade de se adotar uma postura

ativa no combate aos comportamentos discriminatórios e de assédio, e garantir a existência e a operacionalidade de um canal de denúncias adequado e eficaz, assegurando a sua conformidade com os preceitos legais em vigor sobre a matéria, que permita a qualquer pessoa proceder à denúncia das situações de que tenha conhecimento.

5. Os trabalhadores e os titulares dos órgãos sociais da NOVA.ID.FCT não podem, no exercício das suas funções, favorecer ou prejudicar indevidamente, seja de forma direta ou indireta, qualquer pessoa em detrimento de outra que se encontre em situação semelhante.

Artigo 6.º

Prevenção de corrupção e infrações conexas

1. Os trabalhadores e os titulares dos órgãos sociais da NOVA.ID.FCT devem abster-se da prática de atos de corrupção e de infrações conexas e devem denunciar, através do canal de denúncias interno, todos os atos de corrupção e de infrações conexas de que tenham, ou venham a ter, conhecimento no âmbito das suas funções.
2. Nos termos do disposto no Decreto-Lei n.º 109-E/2021, de 9 de dezembro, entende-se por “corrupção e infrações conexas” os crimes de corrupção, recebimento e oferta indevidos de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência, branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito.
3. A prática de atos de corrupção e de infrações conexas por parte de qualquer trabalhador ou de qualquer titular dos órgãos sociais da NOVA.ID.FCT é punível por sanções disciplinares, podendo dar lugar, nomeadamente, à aplicação da sanção de despedimento com justa causa, sem prejuízo de quaisquer sanções penais, nomeadamente pena de prisão ou de multa, que possam vir a ser aplicáveis no caso concreto.
4. Os trabalhadores e os titulares dos órgãos sociais da NOVA.ID.FCT devem ainda conhecer e promover a aplicação do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas da NOVA.ID.FCT.

Artigo 7.º

Conflitos de interesses

1. Os trabalhadores e os titulares dos órgãos sociais da NOVA.ID.FCT devem evitar incorrer em qualquer situação que possa originar, direta ou indiretamente, conflitos de interesses, ou que possa razoavelmente conduzir um terceiro a presumir a existência de uma situação de conflitos de interesses, ainda que efetivamente tal não suceda.
2. Os conflitos de interesses mencionados no número anterior podem resultar de qualquer situação em que os trabalhadores e os titulares dos órgãos sociais da NOVA.ID.FCT tenham um interesse

peçoal, numa determinada matéria, que possa influenciar, ou aparentar influenciar, o desempenho imparcial e objetivo das funções que lhes estão incumbidas.

3. Os trabalhadores e os titulares dos órgãos sociais da NOVA.ID.FCT devem prontamente comunicar por escrito ao seu superior hierárquico quando se encontrem, ou possam vir a incorrer, numa potencial situação de conflito de interesses.
4. Os trabalhadores e os titulares dos órgãos sociais da NOVA.ID.FCT devem, salvo quando expressamente autorizados pelo respetivo superior hierárquico ou pela Direção, se abster de lidar com quaisquer questões em que exista uma potencial situação de conflito de interesses.

Artigo 8.º

Princípios no relacionamento entre trabalhadores

1. Nas relações internas os trabalhadores e os titulares dos órgãos sociais da NOVA.ID.FCT devem agir de forma diligente e prestar, aos colegas e superiores hierárquicos, em tempo útil e de forma completa e rigorosa, todas as informações que sejam relevantes para garantir um bom funcionamento dos serviços.
2. Os trabalhadores e os titulares dos órgãos sociais da NOVA.ID.FCT devem ainda responder, num prazo razoável, às solicitações feitas, sob a forma oral ou escrita, pelos colegas e superiores hierárquicos.

Capítulo II

Procedimento interno para a receção e análise de Denúncias

Artigo 9.º

Denúncia

1. Toda e qualquer violação dos princípios e das regras consagradas no presente Código que tenha sido cometida, esteja a ser cometida ou cujo cometimento se possa razoavelmente prever, bem como qualquer tentativa de ocultação da referida infração, pode ser alvo de uma denúncia, interna ou externa, ou de divulgação pública.
2. A denúncia interna pode ser feita por qualquer pessoa, independentemente de ter uma relação contratual de qualquer natureza com a NOVA.ID.FCT, e deve ser efetuada através do canal de denúncias interno que foi criado para o efeito e que está disponibilizado no *website* institucional.
3. A denúncia deve ser a mais clara e objetiva possível, devendo conter uma descrição precisa e detalhada dos factos constitutivos, ou suscetíveis de vir a constituir, da infração, devendo ser, nomeadamente, feita menção *(i)* às circunstâncias, hora e local desta; *(ii)* à identidade da vítima, a haver; *(iii)* à identidade do infrator; *(iv)* bem como à identificação e, na medida do possível, ser feita a disponibilização, dos meios de prova existentes.

Artigo 10.º

Tramitação processual de denúncias

1. Após a receção de uma denúncia, os Gestores de Denúncias devem proceder à notificação do denunciante, dentro dos sete dias subsequentes à sua receção, dando-lhe nota da respetiva receção e informando-o, de forma clara e acessível, dos requisitos, das autoridades competentes, bem como da forma e admissibilidade de denúncia externa.
2. No seguimento da denúncia os Gestores de Denúncias devem promover um processo inicial de triagem, por forma a identificar se a denúncia está apta a seguir os trâmites processuais estabelecidos e, sendo caso disso, devem requer ao denunciante que clarifique a denúncia apresentada ou que preste informações adicionais, o que deverá ser preferencialmente efetuado através do canal de denúncias interno ou do endereço de correio eletrónico fornecido pelo denunciante.
3. Caso os Gestores de Denúncias concluem, através do processo inicial de triagem, que não deve ser dado seguimento à denúncia, estes devem remeter, de forma fundamentada, ao Presidente da Direção a análise que foi realizada, para que este se possa pronunciar sobre aquela. Havendo concordância do Presidente da Direção, os Gestores de Denúncias devem notificar o denunciante de que não será dado seguimento à denúncia, bem como voltar a informá-lo dos requisitos, das autoridades competentes e da forma e admissibilidade de denúncia externa.
4. Caso os Gestores de Denúncias concluem que deve ser dado seguimento à denúncia, estes devem proceder às diligências adequadas à verificação da veracidade das alegações contidas na denúncia.
5. Não obstante a pendência do processo de verificação da veracidade das alegações contidas na denúncia, caso os Gestores de Denúncias considerem ser essencial tomar uma medida preventiva adequada a tutelar os interesses da NOVA.ID.FCT face ao objeto da denúncia, estes devem, de forma fundamentada, remeter ao Presidente da Direção uma proposta de medida para que este possa tomar uma decisão relativamente à necessidade e proporcionalidade da mesma.
6. Assim que for concluído o processo de verificação da veracidade das alegações contidas na denúncia, devem os Gestores de Denúncias elaborar, de forma fundamentada, uma proposta de decisão e remetê-la à Direção para que esta possa tomar a decisão final.
7. A referida decisão final deve ser comunicada ao denunciante, através do canal de denúncias interno ou do endereço de correio eletrónico fornecido para o efeito, no prazo máximo de três meses a contar da data de receção da denúncia, bem como as medidas adotadas ou adotar para dar seguimento à denúncia e a respetiva fundamentação que a motivou.
8. Não obstante o dever previsto no número anterior, o denunciante pode requerer, a qualquer momento, através do canal de denúncias interno, que a NOVA.ID.FCT lhe comunique, no prazo de quinze dias após a conclusão do processo, o resultado da análise que foi efetuada à denúncia.

Artigo 11.º

Proteção e garantias do denunciante

1. O denunciante que, de boa-fé, e tendo fundamento sério para crer que as informações são, no momento da denúncia, verdadeiras, goza da proteção jurídica que lhe é conferida pela Lei n.º 93/2021, de 20 de dezembro.
2. É garantido ao denunciante a confidencialidade da sua identidade, bem como das informações que, direta ou indiretamente, permitam deduzir a sua identidade.
3. A garantia de confidencialidade referida no número anterior é extensível à identidade de terceiros que sejam mencionados pelo denunciante na denúncia
4. A garantia de confidencialidade prevista nos números anteriores apenas é afastada, e apenas na medida do necessário, em decorrência do cumprimento de uma obrigação legal ou de uma decisão judicial.
5. É ainda garantido ao denunciante a independência, a imparcialidade e a ausência de conflitos de interesses de cada um dos intervenientes no processo de receção e análise de denúncias, através dos procedimentos internos em vigor.
6. O tratamento de dados pessoais que sejam recolhidos através da denúncia observa o disposto no Regulamento Geral sobre a Proteção de Dados, aprovado pelo Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de abril de 2016, na Lei n.º 58/2019, de 8 de agosto, que assegura a execução, na ordem jurídica nacional, do Regulamento (UE) 2016/679, e na Lei n.º 59/2019, de 8 de agosto, que aprova as regras relativas ao tratamento de dados pessoais para efeitos de prevenção, deteção, investigação ou repressão de infrações penais ou de execução de sanções penais.
7. É também garantido ao denunciante que os dados pessoais que forem manifestamente irrelevantes para a análise e o seguimento da denúncia são imediatamente eliminados.

Artigo 12.º

Proibição de atos de retaliação

1. Qualquer ato de retaliação praticado por qualquer pessoa contra o denunciante é proibido e deverá ser denunciado através do canal de denúncias interno.
2. Considera-se ato de retaliação o ato ou omissão que, direta ou indiretamente, ocorrendo em contexto profissional e motivado por uma denúncia interna, externa ou divulgação pública, cause ou possa causar ao denunciante, de modo injustificado, danos patrimoniais ou não patrimoniais.
3. As ameaças e as tentativas de praticar os atos e omissões referidos no número anterior são igualmente havidas como atos de retaliação e devem ser igualmente denunciados através do canal de denúncias interno.

4. Aquele que praticar um ato de retaliação contra o denunciante terá o dever de o indemnizar pelos danos causados, sem prejuízo do denunciante poder requerer as providências adequadas às circunstâncias do caso, com o fim de evitar a verificação ou a expansão dos danos.
5. Presumem-se motivados por denúncia interna, externa ou divulgação pública, até prova em contrário, os seguintes atos, quando praticados até dois anos após a denúncia ou divulgação pública:
 - a) Alterações das condições de trabalho, tais como funções, horário, local de trabalho ou retribuição, não promoção do trabalhador ou incumprimento de deveres laborais;
 - b) Suspensão de contrato de trabalho;
 - c) Avaliação negativa de desempenho ou referência negativa para fins de emprego;
 - d) Não conversão de um contrato de trabalho a termo num contrato sem termo, sempre que o trabalhador tivesse expectativas legítimas nessa conversão;
 - e) Não renovação de um contrato de trabalho a termo;
 - f) Despedimento;
 - g) Inclusão numa lista, com base em acordo à escala setorial, que possa levar à impossibilidade de, no futuro, o denunciante encontrar emprego no setor ou indústria em causa;
 - h) Resolução de contrato de fornecimento ou de prestação de serviços;
 - i) Revogação de ato ou resolução de contrato administrativo, conforme definidos nos termos do Código do Procedimento Administrativo.
6. A sanção disciplinar aplicada ao denunciante até dois anos após a denúncia ou divulgação pública presume-se abusiva.
7. O disposto nos números anteriores é correspondentemente aplicável (i) às pessoas singulares que auxiliem o denunciante no procedimento de denúncia e cujo auxílio deva ser confidencial, (ii) às pessoas coletivas ou entidades equiparadas que sejam detidas ou controladas pelo denunciante, para as quais o denunciante trabalhe ou com as quais esteja de alguma forma ligado num contexto profissional e (iii) a qualquer terceiro que esteja ligado ao denunciante, designadamente colega de trabalho ou familiar, e possa ser alvo de retaliação num contexto profissional.

Artigo 13.º

Denúncia abusiva

Quando do processo de verificação da veracidade das alegações contidas na denúncia se verificar que a denúncia é infundada ou que contém falsas declarações, e que foi apresentada dolosamente com o intuito de prejudicar outrem, a NOVA.ID.FCT pode promover a instauração do respetivo procedimento disciplinar contra o denunciante de má-fé, sem prejuízo de outras diligências que a situação concreta imponha.

Artigo 14.º

Conflitos de interesses no processo de receção e análise de denúncias

1. Por forma a garantir a isenção e a imparcialidade requerida para o desempenho de funções de Gestor de Denúncias, este não pode gerir os processos de denúncia em que seja visado na qualidade de infrator ou em que mantenha uma relação de especial proximidade perante o visado.
2. Caso o Gestor de Denúncias se encontre num dos casos previstos no número anterior, este deve prontamente comunicar por escrito esse facto ao Presidente da Direção, que deverá nomear um substituto para desempenhar a sua função naquele caso concreto.
3. O previsto do número 1 deve ser aplicado, com as necessárias adaptações, aos membros da Direção, pelo que, caso seja identificado um conflito de interesses relativo a qualquer um dos membros da Direção, o processo de receção e análise da denúncia deverá sofrer as necessárias adaptações nos termos do disposto nos números seguintes.
4. Caso o conflito de interesses seja referente ao Presidente da Direção, os Gestores de Denúncias devem seguir os trâmites processuais normais, cabendo, neste caso concreto, todas as decisões processuais, quer as intercalares, quer a final, aos dois vogais da Direção.
5. Caso o conflito de interesses seja referente a um dos vogais da Direção, os Gestores de Denúncias devem seguir os trâmites processuais normais, cabendo, neste caso concreto, todas as decisões intercalares ao Presidente da Direção e a decisão final ao Presidente da Direção e ao vogal que não está numa situação de conflito de interesses.

Capítulo III

Regime sancionatório

Artigo 15.º

Procedimento disciplinar e Sanções disciplinares

1. Cabe à Direção da NOVA.ID.FCT a competência para, nos sessenta dias subsequentes àquele em que teve conhecimento da infração, instaurar procedimento disciplinar, tendente à apuração da gravidade da infração, do grau de culpa do trabalhador e a determinar a sanção disciplinar adequada ao caso concreto.
2. Caso a Direção decida pela aplicação de uma sanção disciplinar, esta deve ser proporcional à gravidade da infração e à culpabilidade do infrator, não podendo aplicar-se mais do que uma pela mesma infração.
3. A decisão final do procedimento disciplinar deve, sob pena de prescrição, ser notificada ao trabalhador no prazo de um ano contado da data em que aquele foi instaurado.

4. A sanção disciplinar deve, sob pena de caducidade, ser aplicada nos três meses subsequentes à data da decisão final.

Capítulo IV

Disposições finais

Artigo 16.º

Casos omissos

Cabe à Direção da NOVA.ID.FCT analisar e decidir sobre situações omissas, bem como dirimir dúvidas quanto à interpretação e aplicação do presente Código.

Artigo 17.º

Vigência

O presente Código entrará em vigor no dia seguinte ao da sua publicação e ficará disponível no *website* institucional da Associação.

Artigo 18.º

Revisão

O presente Código deverá ser revisto a cada três anos ou, antes disso, se se verificarem factos supervenientes que o justifiquem.
