

CÓDIGO DE ÉTICA DO INESC LISBOA

Introdução

O código de ética do INESC Lisboa sistematiza e formaliza os princípios éticos e deontológicos que devem nortear a conduta institucional do INESC-ID, do INESC-MN e do INOV (no coletivo, "as Instituições" ou "os Institutos") no cumprimento das suas missões.

A todos os colaboradores¹ das Instituições, independentemente do tipo de vínculo, é requerida a observância individual dos princípios expressos, devendo respeitá-los na respetiva atividade profissional, bem como nas relações com terceiros (empresas e outras entidades) e, em geral, com a comunidade envolvente.

A observância destes princípios não prejudica a aplicação de outros regimes jurídicos especiais de atividade ou conduta a que os colaboradores estejam sujeitos, nomeadamente os princípios definidos nesta matéria nos regulamentos e códigos das instituições e de terceiros com as quais o INESC-ID, o INESC-MN ou o INOV tenham celebrado protocolos de cedência de recursos humanos ou outros, aplicando-se nesses casos, com precedência sobre o disposto no presente código, o que sobre essa matéria estiver estipulado pela instituição em causa e/ou por terceiros cedentes a que estão contratualmente vinculados os colaboradores ou as Instituições.

O código tem por base os valores transversais às Instituições e também os princípios afirmados pelo Pacto Global da ONU² e pela Carta Europeia do Investigador³.

Este Código de Ética, juntamente com os demais documentos em vigor no INESC-ID, no INESC-MN e no INOV (designadamente ao nível de regulamentos genéricos de Conduta, de Gestão de Conflitos de Interesses, de Propriedade Intelectual e de Proteção de Dados), constitui a base da visão e posição das Instituições no suporte a toda a sua atividade.

Capítulo I

Objetivos

Artigo 1.º

São objetivos do presente código:

1. Afirmar uma cultura alicerçada no rigor, na competência, na transparência e no respeito pelos outros;
2. Contribuir para uma gestão das Instituições transparente, rigorosa e responsável;
3. Orientar os colaboradores, em geral, e quem desenvolve atividades de I&D, em particular, relativamente aos direitos, responsabilidades e obrigações ligadas às questões éticas levantadas pela sua atividade, através do estabelecimento de um conjunto de normas de conduta e da tipificação de situações que podem constituir conduta imprópria na investigação e desenvolvimento (I&D).

¹ Por colaborador entende-se toda e qualquer pessoa que exerça atividade profissional ou de formação numa das Instituições, qualquer que seja o tipo de ligação a essa Instituição.

² O Pacto Global da Organização das Nações Unidas (ONU) é uma iniciativa planeada para empresas comprometidas em alinhar suas operações e estratégias com os dez princípios universalmente aceites nas áreas de direitos humanos, trabalho, meio ambiente e combate à corrupção
<https://www.unglobalcompact.org/Languages/portuguese/index.html>

³ Instituída pela Recomendação da Comissão Europeia de 11 de março de 2005
<https://eur-lex.europa.eu/legal-content/PT/TXT/PDF/?uri=CELEX:32005H0251&from=EN>

Capítulo II

Princípios Éticos e Compromissos

Artigo 2.º

Princípios Éticos

O INESC ID, o INESC-MN e o INOV pautam a sua atuação pelos seguintes princípios éticos:

1. Atuar em obediência à lei e segundo elevados padrões éticos, norteados pelo valor cimeiro do respeito pela dignidade da pessoa humana;
2. Promover a atividade de I&D de forma livre e rigorosa, atendendo às particularidades em dos contratos em que as atividades se inserem, mas tendo como objetivo a expansão das fronteiras do conhecimento e a aplicação desse conhecimento, de forma orientada para o bem da humanidade;
3. Assegurar sempre o máximo respeito pelas pessoas, preocupando-se com a realização pessoal e profissional de todos os colaboradores, assegurando igualdade de oportunidades de acesso e tratamento tendo em conta as questões de género e de ordem social, política, étnica e religiosa e obrigando-se a colmatar fatores que constituam desvantagem para a atividade de pessoas portadoras de deficiência;
4. Promover a inovação, criando um ambiente propício à criatividade e a uma atitude empreendedora dos seus colaboradores;
5. Ter em consideração o bem-estar das comunidades em que estão inseridos, através do exercício de uma política de responsabilidade social que defende o desenvolvimento ambiental, económico e socialmente sustentável e a prossecução dos objetivos de desenvolvimento definidos pela Organização das Nações Unidas⁴;
6. Praticar a economia de meios e a utilização eficiente e ajustada de recursos;
7. Cooperar ativamente com outras entidades e com a sociedade em geral;
8. Afirmar e praticar a sua independência em relação a ideologias políticas, religiões, poder político, poder económico e barreiras sociais artificiais.

Artigo 3.º

Compromissos das Instituições

A. Aos seus colaboradores, as Instituições asseguram que:

1. São reconhecidos e tratados com respeito, igualdade e dignidade;
2. Dispõem de condições de trabalho adequadas às atividades e funções que desempenham;
3. Têm um ambiente e condições de trabalho seguros e saudáveis, tendo acesso aos recursos necessários e adequados ao desempenho das suas funções;
4. Remuneram o trabalho desenvolvido pelos seus colaboradores de acordo com as suas funções e direitos;
5. Não serão objeto de qualquer forma de discriminação em função da sua origem étnica ou social, língua, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, opiniões políticas, filosóficas ou convicções religiosas;
6. Gozam de liberdade para determinar os métodos adequados à resolução dos problemas levantados pelas atividades de I&D, de acordo com as práticas e princípios éticos reconhecidos e com as orientações hierárquicas definidas, salvaguardadas as limitações que podem decorrer de circunstâncias específicas da I&D ou de restrições operacionais, desde que as mesmas não contrariem práticas e princípios éticos, aos quais os investigadores devam aderir;
7. Não admitem qualquer forma de assédio, designadamente os de natureza moral e sexual, bem como qualquer conduta verbal ou física de humilhação ou coação;
8. Garantem a liberdade de associação, ainda que na salvaguarda dos princípios inerentes à prevenção conflitos de interesses e respeitando os pactos de não concorrência assumidos pelas Instituições;

⁴ Consultar em <https://unric.org/pt/17-objetivos-de-desenvolvimento-sustentavel>

9. Respeitam a privacidade e a confidencialidade das comunicações e informações pessoais;
10. Não toleram quaisquer atos de corrupção ativa ou passiva;
11. Contribuem para a consciencialização de todos os que desenvolvem atividades de I&D e desenvolvimento para uma cultura de integridade na I&D e promovem uma adequada formação em ética e integridade para que todos os envolvidos estejam informados dos códigos e regulamentos relevantes.
12. Constituem e mantêm em funcionamento uma Comissão de Ética (a Comissão de Ética do INESC Lisboa ou CEit – INESC Lisboa), na forma de órgão colegial, consultivo e independente, cuja composição, competências e modo de funcionamento se devem reger pelo Regulamento constante do Apêndice III do presente Código.

B. No relacionamento com outras entidades, as Instituições asseguram que:

1. Publicitam as participações que detenham em empresas e noutras entidades;
2. Mencionam nos seus relatórios anuais de contas e de atividades as ações de mecenato ou de patrocínio de que tenham beneficiado no ano em causa;
3. Gerem com rigor e transparência as verbas concedidas por entidades financiadoras procurando sempre assegurar que os projetos a que se destinam são concluídos com sucesso.

C. No respeito pelo ambiente, as Instituições promovem, nomeadamente:

1. No que estiver na sua dependência, a eficiência energética das instalações e atividades, incentivando a otimização da procura e a utilização preferencial de recursos de base renovável;
2. A redução da pegada de carbono;
3. O uso eficiente dos recursos que utilizam;
4. A valorização dos resíduos que geram;
5. Sempre adequado, a utilização de critérios ambientais na aquisição de bens e serviços e na execução de obras.

Capítulo III

Código de Conduta

Artigo 4.º

Deveres gerais de conduta dos colaboradores do INESC-ID, do INESC-MN e do INOV

Sem prejuízo de outros deveres e obrigações a que se encontrem sujeitos, de acordo com o respetivo estatuto legal e contratual, qualquer colaborador deve:

1. Exercer as suas funções no interesse geral, atendendo e acautelando sempre os interesses institucionais;
2. Cumprir e respeitar a lei e demais regulamentos ou contratos a que estejam vinculados e/ou que lhes sejam aplicáveis;
3. Identificar a respetiva ligação ao INESC-ID, ao INESC-MN ou ao INOV na divulgação de todas as atividades em que participa nessa condição, designadamente em publicações e projetos de I&D;
4. Manter a confidencialidade sobre toda e qualquer informação que obtenha, por força do vínculo, devendo, quando solicitado, assumir este compromisso mediante a assinatura de uma declaração e/ou compromisso de confidencialidade;
5. Abster-se de tentar obter financiamentos ou outro tipo de benefícios através da prestação de informações falsas ou da omissão de factos relevantes;
6. Abster-se de prosseguir interesses pessoais ou de terceiros, em prejuízo dos interesses institucionais;

7. Abster-se de solicitar ou aceitar, direta- ou indiretamente, para si ou para terceiros, vantagens indevidas, obter quaisquer benefícios ilegítimos ou, abusando do seu poder, causar prejuízo a outra pessoa e/ou entidade;
8. Abster-se de dar ou prometer vantagens patrimoniais ou não patrimoniais que não sejam devidas em todas as circunstâncias, em especial no relacionamento com entidades públicas;
9. Cumprir rigorosamente com os preceitos legais da contratação pública e as normas orientadoras internas nesta matéria;
10. Fazer uma utilização criteriosa, racional e eficiente das instalações e dos recursos que lhes são facultados, abstendo-se de os utilizar, direta ou indiretamente, em seu proveito pessoal ou de terceiros;
11. Tratar todas as pessoas com urbanidade e lealdade;
12. Contribuir para o adequado tratamento dos dados pessoais a que tiver acesso, de acordo com a lei e com os regulamentos aplicáveis;
13. Zelar pela proteção dos direitos de propriedade intelectual da Instituição a que pertença e respeitar o que o respetivo contrato dispuser, assim como o Regulamento de Propriedade Intelectual a que esteja sujeito e que consta das intranets e/ou dos sites das Instituições;
14. Assegurar que a utilização e partilha de qualquer informação que possa ser considerada sensível é devidamente ponderada e restrita às necessidades da boa execução da respetiva atividade.

Artigo 5.º

Deveres no domínio da investigação e desenvolvimento (I&D) do INESC-ID, do INESC MN e do INOV

1. Os colaboradores, mas em especial os colaboradores afetos à I&D, nas Instituições, devem desenvolver todos os esforços para garantir que os seus trabalhos de I&D sejam originais e relevantes para a sociedade, assumindo a sua particular responsabilidade perante as instituições a que estejam ligados, as entidades financiadoras e a equipa de I&D.
2. Todos os colaboradores, em especial os que desenvolvem atividades de I&D, devem assumir a honestidade intelectual, a objetividade, o respeito pela propriedade intelectual, o rigor metodológico e experimental, a análise imparcial dos dados, bem como a não violação dos direitos e da dignidade dos seres humanos e dos animais envolvidos na I&D para preservar a credibilidade e a qualidade da I&D.
3. Cabe aos colaboradores, em particular os que desenvolvem atividades I&D, assegurar o cumprimento do seguinte conjunto de princípios:

A. Integridade

1. Agir em todas as situações com diligência e honestidade, garantindo o rigor, o respeito pelas leis, regulamentos, códigos e convenções aplicáveis;
2. Agir com total separação entre os seus interesses pessoais e os interesses da Instituição a que pertencem, declarando os seus interesses em entidades externas e cumprindo os planos de gestão de conflitos de interesses que estejam definidos nas políticas institucionais gerais.

B. Diligência, eficiência e responsabilidade

1. Agir, no âmbito das suas funções, com competência, responsabilidade, profissionalismo, rigor, zelo e diligência nas atividades e outras responsabilidades que lhes sejam confiadas;
2. Promover a confiança da sociedade nas Instituições e contribuir para a boa imagem e reputação destas;
3. Proteger e respeitar todo o património institucional, designadamente bens, equipamentos e instalações, não os devendo utilizar em proveito pessoal, nem permitir a sua utilização abusiva por parte de terceiros.

C. Lealdade e cooperação

1. Respeitar as instruções de quem tenha, ainda que pontualmente e a qualquer nível, funções de coordenação, supervisão ou orientação das atividades que estejam envolvidos;
2. Contribuir para a melhoria de processos e resultados da Instituição, através da expressão livre das suas ideias e opiniões;
3. Colaborar entre si e facultar aos seus pares a informação e conhecimento necessários ao desenvolvimento dos seus projetos;
4. Promover o bom relacionamento interpessoal.

D. Disseminação de resultados

1. Promover a disseminação dos resultados de I&D de modo oportuno, aberto e transparente, segundo as melhores práticas internacionais e, na medida do possível, de acordo com os princípios FAIR5, sem prejuízo das restrições decorrentes de obrigações estratégicas, de confidencialidade ou da proteção de resultados por direitos de propriedade intelectual;
2. Os investigadores devem apresentar os resultados dos seus trabalhos de acordo com as regras da área científica e, quando aplicável, por forma a que a I&D possa ser verificada e reproduzida;
3. Utilizar, sempre que não colida com as obrigações assumidas e com os objetivos específicos das Instituições, os princípios de Ciência Aberta⁶.

E. Boas práticas em I&D

1. Garantir que toda a I&D se realiza em obediência às normas e protocolos de segurança de pessoas e bens;
2. Manter um registo apropriado que permita a verificação dos resultados da I&D;
3. Salvaguardar o princípio da liberdade de I&D.
4. Abster-se da prática de qualquer tipo de plágio e da apropriação indevida de criações intelectuais;
5. Assegurar a confidencialidade dos resultados obtidos no âmbito da I&D 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 aplicável;
6. Assegurar que a referenciação das fontes usadas na produção do trabalho científico é rigorosa e completa;
7. Acautelar o respeito pelos direitos de autor, referindo adequadamente as fontes utilizadas no trabalho;
8. 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.

Artigo 6.º

Autoavaliação e Parecer da Comissão de Ética

1. Cada uma das Instituições disponibiliza aos seus colaboradores um inquérito de autoavaliação (**Apêndice II**), visando orientá-los relativamente à eventual necessidade de um dado projeto de I&D dever ser submetido previamente a parecer por parte da Comissão de Ética, no sentido de garantir a sua conformidade com os princípios e normas éticas contidos neste Código. O responsável de cada projeto de I&D deve proceder ao seu preenchimento atempado e registo, suscetível de demonstrar a boa fé em caso de averiguação de eventual má conduta na I&D, conforme adiante definido.
2. A execução de projetos de I&D com seres humanos ou dados pessoais, ou com uso de software suscetível de operação autónoma, em particular quando envolva o uso de inteligência artificial - objeto de tratamento autónomo no **Apêndice I** - deverá ser submetida, para efeitos de emissão de parecer, à Comissão de Ética

⁵ Sigla inglesa para "Findable, Accessible, Interoperable and Reusable"

⁶ Consultar <https://www.ciencia-aberta.pt/principios-orientadores>

sempre que o resultado da autoavaliação indique que a I&D envolve um risco não negligenciável para direitos e/ou segurança de pessoas, instalações ou equipamentos.

3. A execução de projetos de I&D que envolvam experimentação animal deve ser submetida à apreciação da Comissão de Ética. Caso esta considere necessário, com a concordância do Presidente do Conselho de Administração/Direção, pode ser pedido parecer a perito/s especializado/s nessa matéria.

Capítulo IV

Averiguação de eventual má conduta na atividade de I&D

Artigo 7.º

Princípios orientadores

Estes princípios orientadores são uma súmula do Procedimento para a Averiguação de Eventual Má Conduta nas atividades de I&D e visam informar os colaboradores das Instituições da caracterização das más práticas de I&D e suas eventuais consequências, mas também das garantias e direitos que lhes assistem.

De acordo com a lei, as Instituições garantem que não será de forma alguma prejudicado o colaborador que, de boa fé e segundo este procedimento, denuncie a existência de uma situação de má conduta na realização da atividade de I&D.

A. Definição de prática de I&D inadequada e de má conduta em I&D

A distinção entre a prática de I&D inadequada e a má conduta em I&D é importante. A primeira requer apenas uma atempada identificação a fim de ser corrigida, primordialmente, por meio de formação e orientação, enquanto que a má conduta em I&D carece de ser devidamente investigada, através do procedimento de averiguação, podendo conduzir à adoção das medidas, previstas neste Código, que se adequem ao caso ou de eventuais medidas disciplinares, quando aplicável.

Prática de I&D inadequada:

Certas práticas de I&D, apesar de se considerarem inadequadas, não prefiguram casos de má conduta em I&D quando conduzidas sem dolo, servindo de exemplo as seguintes:

1. Omissão de reconhecimento apropriado a outras pessoas envolvidas em atividades de I&D, desde que não constitua apropriação ilegítima de ideias ou trabalhos;
2. Desvio da prática adequada na realização de I&D, desde que não prejudique seres humanos nem envolva a divulgação ilícita de dados pessoais;
3. Não obtenção de parecer favorável da Comissão de Ética sempre que esse parecer deva ser requerido, desde que não seja intencional e não cause prejuízo a terceiros;
4. Incumprimento ou cumprimento defeituoso de algum protocolo contido no consentimento ético que tenha sido dado para a I&D, desde que não seja intencional e não cause prejuízo a terceiros;
5. Incumprimento de algum protocolo estabelecido nas diretivas de órgãos profissionais, académicos, científicos ou governamentais reconhecidos, desde que não seja intencional e não cause prejuízo a terceiros;
6. Incumprimento de formalismos legais sem consequências adversas para terceiros ou para as Instituições.

Má Conduta em I&D:

Para os fins deste procedimento de averiguação, os atos ou omissões abaixo indicados prefiguram má conduta de I&D:

1. Prática reiterada de I&D inadequada, como acima referido;
2. Fabricação, falsificação, plágio ou engano ao propor, executar ou reportar os resultados da I&D;
3. Apropriação ilegítima e deliberada de ideias e trabalhos de outros sem o devido reconhecimento;

4. Fraude, incluindo a fabricação de dados, uso de informações falsas para um pedido de financiamento ou uso indevido de fundos de I&D, equipamentos ou instalações;
5. Utilização de falsas informações curriculares;
6. Distorção intencional de resultados para privilegiar uma dada linha de orientação do trabalho ou para satisfazer interesses alheios à verdade científica;
7. Publicação de dados que sejam reconhecidamente ou razoavelmente suspeitos de serem falsos ou enganosos;
8. Desvio deliberado, imprudente, perigoso ou negligente da prática adequada na realização de I&D, 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;
9. Adulteração deliberada de dados, duplicação não revelada de publicação, falha em declarar interesses materiais, deturpação de qualificações ou experiência e deturpação de reivindicações inadequadas de autoria.
10. Abster-se intencionalmente de solicitar parecer da Comissão de Ética, quando tal for exigível e/ou ignorar deliberadamente o teor dos pareceres emitidos;
11. Má administração ou preservação inadequada de dados e resultados de I&D;
12. Quebra da obrigação de confidencialidade, quando ela exista;
13. Incitamento, cumplicidade ou encobrimento de conduta imprópria em I&D de outros.

B. Procedimento de Averiguação

Este procedimento descreve o processo a ser seguido quando uma das Instituições é alertada para a existência de suspeitas de má conduta em I&D. O objetivo é permitir a averiguação completa e justa de questões relacionadas com a I&D e chegar a uma conclusão sobre a alegada suspeita antes de equacionar a medida disciplinar passível de aplicação ou outra que possa ser necessária ou recomendada.

1. O Presidente do Conselho de Administração / da Direção de cada uma das instituições supervisiona a implementação deste Código de Procedimentos e é responsável por garantir que todos os casos de potencial má conduta na I&D sejam tratados de acordo com os processos aqui definidos.
2. O Presidente do Conselho de Administração / da Direção pode procurar aconselhamento confidencial para chegar à sua decisão;
3. Perante uma denúncia, o Presidente do Conselho de Administração / da Direção da instituição em causa deverá determinar se se justifica ou não uma averiguação e desta decisão dar conhecimento ao denunciante.
4. Se um caso de algum modo envolver o Presidente do Conselho de Administração / da Direção da Instituição envolvida, a responsabilidade pela condução do processo passará para o órgão de administração/direção, que deliberará sem a presença do seu Presidente;
5. Caso o Presidente do Conselho de Administração / da Direção considere que existem razões para uma averiguação deverá informar a pessoa/s potencialmente visadas/s das suspeitas que foram levantadas e que serão investigadas;
6. Uma vez iniciado o Procedimento de averiguação, o mesmo não poderá ser interrompido nem concluído sem ser proferida uma decisão final;
7. Quando a alegada má conduta na I&D puder concomitantemente dar azo a responsabilidade penal, o caso será igualmente encaminhado para as autoridades competentes;
8. O Presidente do Conselho de Administração / da Direção tem autoridade para tomar as medidas de natureza cautelar que se mostrem adequadas a prevenir situações de potencial perigo ou de infração legal e a impedir a ocorrência de danos, podendo as mesmas passar pela suspensão ou interrupção definitiva do trabalho em causa;
9. Uma vez comprovada a existência de má conduta na I&D, é assegurada ao colaborador ou colaboradores implicado/s a oportunidade de solicitar uma revisão da decisão para o órgão de recurso, que é o Conselho de Administração ou Direção do Instituto em causa.

C. Princípios de justiça, confidencialidade e integridade

1. As Instituições estão comprometidas em garantir que as reclamações de má conduta na I&D sejam averiguadas com justiça e rigor.
2. Todos os processos serão conduzidos sob o princípio de presunção de inocência, com independência e confidencialidade.
3. A criação de uma alegação frívola ou maliciosa ou a vitimização indevida de qualquer pessoa envolvida numa denúncia de má conduta na I&D é considerada uma infração disciplinar grave.
4. Enquanto a suspeita de má conduta na I&D estiver sob averiguação no âmbito deste Procedimento, o denunciante, o ou os colaboradores visado/s pela denúncia, qualquer testemunha ou outra pessoa envolvida neste processo não pode divulgar ou fazer quaisquer declarações sobre as alegações, a terceiros, a menos que formalmente sancionadas pela Direção/Administração da Instituição a que diga respeito ou quando tal for exigido por lei; o desrespeito por esta norma poderá ser considerado uma infração disciplinar grave em sede de processo disciplinar laboral, nos casos que possam originar a sua abertura.

D. Âmbito de aplicação

1. As Instituições são responsáveis por averiguar quaisquer suspeitas sobre má conduta na I&D levantada em relação a qualquer um dos seus colaboradores contratados, investigadores ou bolseiros, bem como aos estudantes que realizam projetos, estágios, dissertações de mestrado ou teses de doutoramento na instituição em causa;
2. Este Procedimento pode também aplicar-se a qualquer pessoa autorizada a realizar I&D nas Instituições ou a utilizar as suas instalações para fins de I&D, em conformidade com o que estiver previsto nos respetivos protocolos de cedência de meios humanos e ou noutros documentos contratuais firmados.

E. Obrigação e modo de denúncia de suspeita sobre má conduta na I&D

1. Todos os colaboradores contratados, bolseiros ou estudantes envolvidos em projetos, incluindo investigadores cedidos e investigadores convidados, têm a responsabilidade de reportar à Direção/Administração da Instituição a que pertençam, quaisquer preocupações sobre má conduta na I&D, se esta tiver sido presenciada ou para a qual existam motivos de suspeita;
2. As alegações de potencial má conduta na I&D devem ser feitas por escrito, acompanhadas de evidências que fundamentem as suspeitas, e dirigidas confidencialmente ao Presidente do Conselho de Administração/ da Direção da Instituição em causa.

APÊNDICE I

I. I&D com seres humanos ou dados pessoais

1. Além de obedecer a todas as boas práticas destinadas a dar cumprimento aos princípios éticos antes enunciados bem como aos princípios e orientações que constam dos documentos internacionais de referência⁷, a I&D envolvendo seres humanos e dados pessoais deve ser justificada, cumprir critérios de qualidade e deve proteger a dignidade, direitos, bem-estar, segurança e privacidade de todos os envolvidos. Este compromisso estende-se a participantes, investigadores e outras partes integradas na I&D.
2. As boas práticas acima referidas exigem responsabilidades, salvaguardas, cuidados e metodologias especiais de que se salientam os seguintes princípios:
 - 2.1 O interesse e o bem-estar do ser humano devem prevalecer sobre o interesse da ciência;
 - 2.2 A I&D não deve envolver riscos e encargos desproporcionais aos potenciais benefícios e deverá prevenir ou minimizar situações de desconforto e de sofrimento físico e psicológico dos sujeitos sob investigação;
 - 2.3 Nenhuma I&D com seres humanos pode ser realizada sem o consentimento informado, devidamente documentado dos participantes ou dos respetivos representantes legais;
 - 2.4 Os colaboradores que desenvolvam atividades de I&D devem informar antecipadamente os participantes acerca do direito, que lhes assiste, de livremente e a qualquer momento cessarem a sua participação no projeto ou revogarem o consentimento por si anteriormente prestado, sem sofrerem, como resultado dessa opção, quaisquer consequências adversas;
 - 2.5 Deve ser mantida a confidencialidade dos dados pessoais obtidos na I&D e não os reter para além do tempo necessário à finalidade do respetivo tratamento, em conformidade com a legislação aplicável, ao fim do qual devem ser destruídos;
 - 2.6 Nos casos em que seja justificável e na medida em que seja compatível com a finalidade da I&D, além da confidencialidade deve ser também garantida a codificação ou mesmo a anonimização irreversível dos dados;
 - 2.7 Devem ser tidas em conta salvaguardas acrescidas e particularmente rígidas quando a I&D diz respeito a grupos vulneráveis, nomeadamente crianças.
3. Os colaboradores que desenvolvam atividades de I&D devem avaliar o risco ético de todos os procedimentos incluídos na I&D e, nos casos em que o risco para os participantes possa ter relevo, deve ser solicitada uma revisão ética antes do início do trabalho de I&D. Essa revisão ética terá início depois de aprovada pelo Presidente do Conselho de Administração / da Direção que, por sua vez, poderá determinar quem irá proceder à revisão ética e/ou se vai pedir o parecer da Comissão de Ética e/ou do Responsável pelo Tratamento de Dados (DPO).
4. Quaisquer inconformidades detetadas no decurso do projeto terão de ser avaliadas, devendo ser tomadas as medidas apropriadas para prevenir a sua ocorrência. No caso de tal não ser possível, deve ser requerida a sua apresentação imediata ao(s) órgão(s) competente(s).

II. I&D envolvendo sistemas autónomos ou inteligência artificial (IA)

Os princípios éticos aplicam-se especificamente ao comportamento dos seres humanos, individualmente ou em grupo, nas suas interações sociais. Quando são desenvolvidas máquinas cuja ação interfere com essa mesma sociedade sem uma direta supervisão humana – como é o caso dos sistemas autónomos ou dotados de

⁷ Nomeadamente, a Declaração de Helsínquia da Associação Médica Mundial, contendo *Princípios Éticos para a Investigação Médica envolvendo Seres Humanos*, adotada pela 18ª Assembleia Geral da AMM, em Helsínquia, Finlândia, em junho 1964, e da mesma Associação, a Declaração de Taipei sobre *Considerações Éticas relativas a Bases de Dados de Saúde e Bio bancos*, adotada pela 53ª Assembleia Geral da AMM, em Washington, DC, EUA em outubro de 2002, acessíveis, respetivamente, em <https://www.wma.net/what-we-do/medical-ethics/declaration-of-helsinki/>

e em <https://www.wma.net/policies-post/wma-declaration-of-taipei-on-ethical-considerations-regarding-health-databases-and-biobanks/>

inteligência artificial – esses sistemas devem ser desenvolvidos, construídos e avaliados a partir de uma base ética, que também informa a definição das condições e critérios de confiança baseados na sua qualidade técnica bem como na capacidade de justificar e explicar o processo de tomada de decisão.

A necessidade de a IA ser confiável passa, assim, por três componentes essenciais: a primeira de ordem ética (relativa ao respeito por direitos fundamentais do ser humano, leis ou regulamentos aplicáveis e princípios e valores nucleares), a segunda de robustez técnica e fiabilidade (já que uma insuficiente capacidade tecnológica pode dar origem a danos não intencionais) e a terceira de rastreabilidade e auditabilidade.

Elenca-se um conjunto de orientações tendentes ao desenvolvimento de sistemas confiáveis de IA ou de sistemas autónomos comprometido com princípios éticos:

1. Assegurar um propósito ético

- 1.1 Assegurar que a IA é centrada no ser humano, isto é, desenvolvida, aplicada e utilizada no respeito pelos seus direitos fundamentais e pelos princípios éticos da beneficência (fazer o bem), não maleficência (não prejudicar ninguém), da preservação da sua autonomia e da justiça.
- 1.2 Com base nos mesmos valores e princípios procurar avaliar prospetivamente os efeitos possíveis da IA nos seres humanos, suas interações e no bem comum.
- 1.3 Prestar especial atenção a situações que envolvam grupos mais vulneráveis, como crianças, pessoas com deficiência ou minorias, ou a situações com assimetrias de poder ou de informação, tais como entre empregadores e empregados ou entre empresas e consumidores.

2. Desenvolver IA Confiável

- 2.1 Incorporar os requisitos para uma IA de confiança desde a primeira fase de conceção: responsabilização, boa gestão e controlo dos dados, conceção para o bem comum, não-discriminação, respeito pela autonomia humana, respeito pela privacidade, solidez técnica, segurança e transparência.
- 2.2 Assegurar que todos os elementos da equipa têm a consciência da corresponsabilização que assumem, nas suas áreas de intervenção.
- 2.3 Considerar métodos técnicos e não técnicos para assegurar a aplicação desses requisitos nos sistemas de IA.
- 2.4 Ter em consideração os mesmos requisitos ao construir o sistema propriamente dito, o ambiente de testes e as potenciais aplicações do sistema.
- 2.5 Esforçar-se por criar condições para a rastreabilidade e auditabilidade dos sistemas de IA, em particular em contextos ou situações críticas. Na medida do possível, conceber o sistema de modo a permitir o rastreio de todos os seus elementos constituintes, nomeadamente dados, modelos pré-treinados, etc. Além disso, definir os métodos de explicação do sistema de IA.
- 2.6 Assegurar a participação e a inclusão das partes interessadas na conceção e no desenvolvimento do sistema de IA informando-as sempre e com clareza sobre as capacidades e as limitações do sistema.
- 2.7 Assegurar diversidade das equipas, em várias dimensões, já que essa diversidade pode favorecer o cumprimento dos diversos requisitos expressos.
- 2.8 Perante tensões fundamentais entre diferentes objetivos (caso da transparência e disseminação de soluções potencialmente perigosas ou de uso dual, ou da identificação e correção de enviesamentos que colocam em risco a privacidade das pessoas), agir com sentido ético e sempre comunicar e documentar essas soluções de compromisso.
- 2.9 Integrar o desenvolvimento de uma IA confiável na cultura da organização e fornecer informações às partes interessadas sobre a forma como aquela preocupação deve ser transposta para a conceção e utilização dos sistemas de IA.
- 2.10 Promover oportunidades de reflexão e discussão de questões éticas e desafios emergentes que decorrem dos sistemas de IA, bem como de antecipação de cenários futuros que decorrem da evolução da configuração dos sistemas de IA, assegurando a formação adequada de todos os seus agentes envolvidos na sua criação e desenvolvimento.
- 2.11 Assegurar a avaliação do carácter confiável dos sistemas de IA desenvolvidos, designadamente através de: adoção de um conjunto de procedimentos para assegurar aquela confiabilidade nas fases de desenvolvimento, disseminação e utilização, adaptável ao caso específico em que esteja a ser utilizada;

conduzir um processo dinâmico e permanente de identificação de requisitos, avaliação de soluções e de assegurar melhores resultados ao longo do ciclo de vida do sistema de IA.

APÊNDICE II

"Checklist" relativa a questões éticas eventualmente suscitadas pelo projeto

Se a resposta a alguma das questões seguintes for negativa, procure justificá-la abaixo:

- 1 - Assegurou-se de que todos os colaboradores envolvidos no seu projeto se identificam com os objetivos propostos?
- 2 - Assegurou os cuidados necessários, em particular junto de colaboradores juniores, de clarificar as questões éticas que o projeto possa envolver?
- 3 - Escolheu e distribuiu o trabalho pelos elementos da equipa de acordo com as qualificações profissionais e sem discriminações?
- 4 - Procurou propiciar as condições para uma condução adequada dos trabalhos?
- 5 - Está convicto da originalidade dos estudos que se propõe prosseguir?
- 6 - Teve a preocupação relativamente à não existência de enviesamento na recolha de dados e no desenho da I&D?
- 7 - Procurou assegurar a confiabilidade de dados ou resultados anteriores de que possa fazer uso secundário?
- 8 - Planeou as suas atividades por forma a assegurar o rigor metodológico e experimental?
- 9 - Procurou assegurar a monitorização do projeto para a eventualidade de surgirem novas questões éticas ao longo da sua execução?
- 10 - Procura assegurar, no âmbito da sua capacidade / responsabilidade, um uso mínimo de recursos materiais e energéticos?
- 11 - Planeou procedimentos de registo das atividades e dos resultados intermédios do seu trabalho de modo a permitir a sua rastreabilidade e reprodutibilidade?
- 12 - Tomou os cuidados adequados na preservação interna e externa da informação recolhida?
- 13 - Procurou assegurar que nos resultados obtidos não se reproduzem ou perpetuam estereótipos?
- 14 - Assegurou o conhecimento das fontes de resultados anteriores que eventualmente utilizará, por forma a poder referenciá-las, devidamente?
- 15 - Procurou planear uma adequada disseminação dos resultados?

Justificação:

Se a resposta a alguma das questões seguintes for positiva, procure justificá-la abaixo:

- 1 - A I&D proposta no seu projeto tem algum enviesamento relativamente a etnia, género, religião ...?
- 2 - Recebeu alguma forma de pressão que possa pôr em causa os objetivos da I&D?
- 3 - Pensa que os resultados da sua I&D podem, potencialmente, ser usados para aplicação em armamento?
- 4 - Antevê algum risco de que os resultados possam causar danos em pessoas, outros seres vivos ou organizações?

Justificação:

Se o seu projeto envolver seres humanos ou dados pessoais, prossiga para a checklist seguinte:

Se a resposta a alguma das questões seguintes for negativa, procure justificá-la abaixo:

- 1 - Procurou limitar as informações solicitadas a participantes ao mínimo necessário?
- 2 - É possível assegurar o anonimato das pessoas envolvidas?
- 3 - Procurou tomar as medidas adequadas para assegurar a confidencialidade, privacidade e segurança dos dados recolhidos?
- 4 - Definiu, no âmbito do projeto, a data e o processo para eliminação de dados, se tal for aplicável?
Assegura aos participantes o direito ao esquecimento?

Justificação:

Se a resposta a alguma das questões seguintes for positiva, procure justificá-la abaixo:

- 1 - O estudo envolve atividades que possam causar danos em membros da equipa de I&D?
- 2 - O estudo envolve a discussão de tópicos sensíveis, relacionados, por exemplo com intimidade, uso de drogas, comportamentos que possam ser vistos como "ilegais", questões de saúde, questões emocionais, questões laborais etc.?
- 3 - O estudo pode causar desconforto ou ansiedade às pessoas participantes?
- 4 - A I&D envolve pessoas que, estando dentro de uma organização, isso possa limitar-lhes o direito de recusarem participar no estudo?
- 5 - O projeto envolve participantes que pela sua condição ou vulnerabilidade não podem dar consentimento?
- 6 - O projeto exige que os participantes façam parte do estudo sem disso terem conhecimento ou consentimento informado no momento da recolha de dados?

Justificação:

Se o seu projeto envolver sistemas autónomos ou inteligência artificial, prossiga para a *checklist* seguinte:

Se a resposta a alguma das questões seguintes for negativa, procure justificá-la abaixo:

Envolvimento Humano

- 1 - Considera que o sistema está devidamente adequado ao tipo de utilizadores previsíveis e ao seu contexto de trabalho?
- 2 - Estão previstos mecanismos de avaliação, em serviço, dessa adequação?
- 3 - Estão previstas e documentadas situações em que o utilizador poderá necessitar de desligar parcial ou totalmente as funções de IA?
- 4 - Está previsto um apoio ao utilizador se um evento deste tipo ocorrer?

Algoritmos e condições fronteira

- 1 - Estão estabelecidas as regras de "aprendizagem e esquecimento" a ser cumpridas?
- 2 - Está previsto o modo de monitorizar os processos de "aprendizagem e esquecimento" (em caso de dados desatualizados ou exigências legais, p. ex.)?

- 3 - Considera procedimentos de monitorização da qualidade da informação usada na aprendizagem?
- 4 - Tem em conta possíveis enviesamentos nos dados utilizados na aprendizagem?
- 5 - Estão acauteladas situações em que o sistema seja obrigado a parar e solicitar aconselhamento ou mesmo intervenção decisiva de um ser humano?
- 6 - Estão estabelecidos de forma clara os limites para decisões ou propostas geradas pelo sistema?
- 7 - Considera a possibilidade de o sistema explicar a humanos o porquê de uma decisão assim como o processo de chegar a essa decisão?
- 8 - Os resultados do programa podem ser reproduzidos?

Conformidade e segurança dos sistemas de aprendizagem

- 1 - Estão previstos mecanismos para evitar o ensinar, intencionalmente, coisas erradas, ao sistema?
- 2 - Estão previstos mecanismos de deteção de quebras de segurança?
- 3 - Estão previstos mecanismos de deteção e de anulação de eventuais *back doors*?

Potencial impacto de longo prazo

- 1 - Foi feita uma avaliação de risco, a longo prazo?
- 2 - Se o sistema for usado em larga escala, poderia ter efeitos de perda de conhecimento ou de capacidades, na Humanidade?
- 3 - Estão previstos mecanismos para a monitorização de eventuais resultados inesperados ou irracionais?
- 4 - Existem mecanismos que permitam detetar se o sistema começou a funcionar de modo independente das tarefas pré-definidas?

Justificação:

APÊNDICE III

Regulamento da Comissão de Ética do INESC Lisboa (CEti – INESC Lisboa)

Capítulo I

Âmbito e Competências

Artigo 1.º

Âmbito de Atuação

A Comissão de Ética do INESC Lisboa (CEti – INESC Lisboa) é um órgão consultivo, colegial, multidisciplinar e independente cuja atividade se rege pelo presente Regulamento e que tem por missão zelar pela observância e promoção de padrões de integridade, honestidade e responsabilidade nas atividades de Investigação e Desenvolvimento (I&D) levadas a cabo pelos membros do INESC-ID, do INESC-MN e do INOV (em conjunto “As Instituições”), nas suas relações internas e externas, bem como na sua conduta profissional, em conformidade com os termos previstos no Código de Ética do INESC Lisboa.

Artigo 2.º

Competências

- 1.** Constitui, em particular, área de competência da Comissão de Ética os trabalhos de I&D realizados nas Instituições que envolvam, sob qualquer forma, pessoas, material biológico de origem humana, dados pessoais ou software suscetível de operação autónoma, em particular quando envolva o uso de inteligência artificial.
- 2.** No exercício das suas competências, a CEti – INESC Lisboa terá em atenção o Código de Ética do INESC Lisboa, bem como as declarações e diretrizes internacionais sobre ética e bioética a que o mesmo se refere e promoverá, em conformidade, no âmbito das atividades das Instituições, o respeito pela salvaguarda da dignidade e integridade humanas, a preservação do ambiente e a utilização responsável de material biológico.
- 3.** No âmbito das suas competências, cabe à CEti – INESC Lisboa:
 - a) Analisar as questões que lhe sejam remetidas por unidades de I&DT ou por quem trabalha nas Instituições, qualquer que seja o tipo de vínculo, sem prejuízo de, por sua iniciativa, produzir pareceres e recomendações;
 - b) Pronunciar-se sobre aspetos éticos de protocolos de I&D das unidades de I&D das Instituições ou de projetos em que participem os seus membros, nomeadamente, mas não exclusivamente, os que se referem a ensaios experimentais, estudos clínicos, ensaios terapêuticos ou diagnósticos realizados em seres humanos, recolha e tratamento de dados pessoais e desenvolvimento ou utilização de software suscetível de operação autónoma, em particular quando envolva o uso de inteligência artificial, nos casos determinados pelo Código de Ética do INESC Lisboa;
 - c) Solicitar aos colaboradores que desempenhem funções de I&D informação periódica e detalhada sobre o desenvolvimento do protocolo de estudo sobre que se haja pronunciado, bem como, em casos justificados, recomendar a suspensão do desenvolvimento de projetos;
 - d) Organizar e dinamizar espaços de reflexão sobre problemas da prática da I&D que envolvam questões de ética e promover atividades de formação neste âmbito.
- 4.** A CEti – INESC Lisboa não faz apreciações jurídicas ou disciplinares, podendo, contudo, ser solicitada para emitir pareceres com vista a instruir processos de natureza jurídica ou disciplinar.
- 5.** Quando o considerar necessário, a CEti – INESC Lisboa pode solicitar a terceiros toda a informação que considere relevante, bem como pareceres de peritos externos.
- 6.** Os pareceres emitidos pela CEti – INESC Lisboa assumem sempre a forma escrita e não têm caráter vinculativo.

Capítulo II

Composição e Funcionamento

Artigo 3.º

Composição e mandato dos membros

1. A CEti – INESC Lisboa é composta por um presidente e quatro vogais, preferencialmente, provenientes das três Instituições e de áreas científicas diferentes em ordem a salvaguardar o seu carácter abrangente e multidisciplinar.
2. O presidente e os restantes membros da CEti – INESC Lisboa são nomeados pelo Presidente do INESC Lisboa, mediante aprovação prévia dos Presidentes do Conselho de Administração / Direção das três Instituições, depois de ouvidos os Conselhos Científicos.
3. A duração do mandato dos membros do CEti – INESC Lisboa é de três anos.
4. Em caso de renúncia de algum dos membros da CEti – INESC Lisboa, este será substituído seguindo-se o disposto nos n.ºs 2 e 3 deste artigo.
5. Os membros da CEti – INESC Lisboa não recebem por esta atividade qualquer remuneração direta ou indireta.

Artigo 4.º

Obrigações

Os membros da CEti – INESC Lisboa devem:

1. Colaborar na consecução dos objetivos e competências da Comissão, pondo nesta tarefa todo o seu empenho e conhecimentos sectoriais;
2. Manter absoluto sigilo e confidencialidade quanto ao teor das matérias tratadas nas reuniões da Comissão.

Artigo 5.º

Funcionamento

1. A Comissão de Ética reúne, em princípio, uma vez por trimestre, e sempre que convocada pelo seu Presidente.
2. A convocatória de cada reunião é remetida com um mínimo de cinco dias úteis de antecedência, dela devendo constar a data, hora e local da reunião, assim como a respetiva ordem dos trabalhos.
3. A CEti – INESC Lisboa só poderá funcionar e deliberar com a presença da maioria dos seus membros.
4. As questões a apreciar pela CEti – INESC Lisboa são objeto de análise em reunião ordinária e decididas por consenso dos seus membros.
5. A CEti – INESC Lisboa emitirá, no prazo máximo de trinta dias úteis, um parecer escrito sobre cada questão que lhe seja submetida.
6. Os pareceres e recomendações aprovados serão comunicados aos interessados e enviados ao Conselho de Administração/à Direção das Instituições para conhecimento e eventual divulgação.
7. Quando os interessados apresentem contestação aos pareceres ou às recomendações emitidas, aquela será objeto de discussão em reunião da CEti – INESC Lisboa especialmente convocada para o efeito.
8. Quando tal for julgado conveniente, podem ser convidados a estar presentes nas reuniões, sem direito a voto, o investigador principal do projeto em apreço e / ou responsáveis da Unidade Interna em que o projeto se integre, bem como peritos de reconhecida competência nos temas em discussão.
9. De cada reunião da CEti – INESC Lisboa será lavrada ata, da qual deverão constar data, hora e local da reunião, membros presentes e ordem de trabalhos, bem como os pareceres e recomendações objeto de deliberação.
10. A ata é sujeita à aprovação no início da reunião seguinte, devendo no final de cada reunião ser assinada por todos os presentes uma minuta contendo as deliberações tomadas.

Artigo 6.º

Competências do Presidente

Cabe ao Presidente da CEti – INESC Lisboa:

1. Convocar as reuniões da Comissão de Ética e estabelecer a respetiva ordem dos trabalhos;

2. Presidir às reuniões e orientar os respetivos trabalhos;
3. Velar pelo encaminhamento e divulgação dos pareceres e recomendações emitidos junto dos interessados, assim como pugnar pelo cumprimento do que neles se encontrar estabelecido;
4. Solicitar informação ou parecer de peritos sempre que tal seja decidido pela CETi – INESC Lisboa;
5. Elaborar o relatório anual das atividades da CETi – INESC Lisboa, a apresentar ao Conselho de Administração / Direção das Instituições;
6. Representar a CETi – INESC Lisboa;
7. Verificar a eventual existência de conflitos de interesses, incompatibilidades e impedimentos dos membros da CETi – INESC Lisboa e informar o Conselho de Administração / a Direção da Instituição em causa;
8. Informar o Conselho de Administração / Direção de vagas ocorridas na CETi – INESC Lisboa e solicitar o seu preenchimento.

Artigo 7.º

Impedimentos

1. No caso de vacatura, renúncia ou incapacidade permanente do Presidente, as suas funções serão asseguradas interinamente pelo membro com mais idade da CETi – INESC Lisboa, até à conclusão do processo de nomeação do novo Presidente, nos termos do Artigo 3.º.
2. Os membros da CETi – INESC Lisboa que sejam autores ou coautores de projetos apresentados para discussão e deliberação deverão informar o Presidente deste facto, ficando impedidos de participar na emissão de parecer e no posterior acompanhamento do referido projeto.

Capítulo III

Disposições Finais

Artigo 8.º

Revisão

1. O presente Regulamento pode ser revisto em qualquer momento, sendo as eventuais alterações, aprovadas por unanimidade da CETi – INESC Lisboa em exercício de funções, sujeitas à homologação do Conselho de Administração do INESC-MN e do INOV e da Direção do INESC-ID.
2. Nos termos do disposto no número anterior, qualquer membro da CETi – INESC Lisboa em exercício de funções pode apresentar propostas de alteração ao presente regulamento.

Artigo 9.º

Casos omissos

Nos casos omissos no presente regulamento vigora o determinado pelos Estatutos de cada uma das Instituições e demais legislação aplicável.

Artigo 10.º

Entrada em vigor

O presente Regulamento entra em vigor após aprovação pelos Conselhos de Administração do INESC-MN e do INOV e da Direção do INESC-ID e consequentes publicações na INTRANET de cada uma das Instituições.

APÊNDICE IV

Procedimento para a Averiguação de Eventual Má Conduta na I&D no INESC-ID, no INESC MN e no INOV

Este procedimento para a averiguação de suspeitas de má conduta em I&D o descreve o processo que deverá ser seguido se alguma alegação de má conduta em I&D, for recebida.

De acordo com a lei, as Instituições garantem que não será de forma alguma prejudicado o colaborador⁸ que, de boa fé e segundo este procedimento, denuncie a existência de uma situação de má conduta na realização de I&D.

1. Introdução

- a) Este procedimento descreve o processo a ser seguido quando uma das Instituições é alertada para a existência de suspeitas de má conduta em I&D. O objetivo é permitir a averiguação completa e justa de questões relacionadas com a I&D e chegar a uma conclusão sobre a alegada suspeita antes de considerar qualquer medida que se entenda necessária e adequada de acordo com o Código de Ética. Se, no final da averiguação, for reconhecido que houve má conduta em I&D, os procedimentos aqui contidos poderão determinar, igualmente, a abertura de um inquérito disciplinar com relação aos trabalhadores sujeitos, nos termos legais, ao poder disciplinar das Instituições;
- b) O Presidente do Conselho de Administração/da Direção supervisiona a implementação deste procedimento e é responsável por garantir que todos os casos de potencial má conduta na I&D sejam tratados de acordo com os processos aqui definidos; na hipótese de existir uma Comissão Executiva aquela competência poderá ser delegada no Presidente da Comissão Executiva, se tal for deliberado pelo Conselho de Administração;
- c) Se um caso de algum modo envolver o Presidente do Conselho de Administração/da Direção ou lhe originar um potencial conflito de interesses, a responsabilidade de condução do processo passará para o coletivo do órgão a que preside, sem a sua presença;
- d) Se o envolvimento se estender a outros membros do órgão colegial, a responsabilidade de condução do processo passará para o Presidente do Conselho Científico;
- e) Uma vez iniciado o procedimento de averiguação, o mesmo não poderá ser interrompido nem concluído sem ser proferida uma decisão final, independentemente de:
 - i. em qualquer fase do processo, o denunciante retirar a denúncia;
 - ii. o visado admitir ou ter admitido, no todo ou em parte, a alegada má conduta;
 - iii. o visado ou o denunciante já não terem qualquer ligação a uma das Instituições.

2. Princípios de justiça, confidencialidade e integridade

- a) As Instituições estão comprometidas em garantir que as denúncias de má conduta na I&D sejam averiguadas com justiça e rigor;
- b) Todos os processos serão conduzidos sob o princípio de presunção de inocência, com independência e confidencialidade;
- c) A criação de uma alegação frívola ou maliciosa por parte de quem faça uma denúncia de má conduta na I&D é considerada uma infração disciplinar grave;
- d) Enquanto a suspeita de má conduta na I&D estiver sob averiguação no âmbito deste procedimento, o denunciante, o investigador visado pela denúncia, qualquer testemunha ou outra pessoa envolvida no processo está impedido de divulgar ou fazer quaisquer declarações sobre as alegações, a terceiros, a menos que formalmente sancionadas pela Administração/Direção ou quando tal for exigido por lei; o desrespeito por esta norma será considerado uma infração disciplinar grave em sede de processo disciplinar laboral, nos casos que possam originar a sua abertura.

⁸ O termo "colaborador" tem, neste documento, o sentido que lhe é dado no preâmbulo do "Código de Ética"

3. Âmbito de aplicação

- a) Cada uma das Instituições é responsável por averiguar quaisquer suspeitas sobre má conduta na I&D levantada em relação a qualquer um dos seus colaboradores, na aceção do Código de Ética de que este procedimento é um apêndice, nomeadamente a contratados ou bolseiros, bem como aos estudantes que realizam projetos, dissertações de mestrado ou teses de doutoramento numa das Instituições;
- b) Este Procedimento pode também aplicar-se a qualquer pessoa autorizada a realizar I&D numa das Instituições ou a utilizar as suas instalações para fins de I&D, em conformidade com o que estiver previsto nos respetivos protocolos de cedência de meios humanos e/ou outros documentos contratuais.

4. Obrigação e modo de denúncia de suspeita sobre má conduta na I&D

- a) Todos os colaboradores envolvidos em projetos das Instituições, incluindo investigadores convidados, têm a responsabilidade de denunciar às Instituições os casos de má conduta na I&D que hajam presenciado ou que por outra forma tenham chegado ao seu conhecimento e relativamente aos quais tenham motivos para crer originarem uma fundada suspeita;
- b) As denúncias de má conduta na I&D devem ser feitas por escrito, acompanhadas de provas que fundamentem as suspeitas, e dirigidas confidencialmente ao Presidente do Conselho de Administração / da Direção.
- c) O Presidente do Conselho de Administração / da Direção pode, por sua própria decisão, considerar denúncias anónimas e avaliar a seriedade das questões levantadas, a sua credibilidade e a possibilidade de confirmar a denúncia através de uma fonte credível. Dependendo do resultado dessa avaliação, pode decidir investigar a denúncia anónima de acordo com este procedimento.
- d) Uma suspeita de má conduta em I&D apenas pode ser averiguada de acordo com este procedimento. Se a denúncia de má conduta em I&D tiver sido apresentada a alguém que não o Presidente do Conselho de Administração / da Direção, o colaborador em questão tem a responsabilidade de informar o respetivo Presidente.

5. O processo inicial de triagem

- a) O Presidente do Conselho de Administração / da Direção avaliará os riscos de uma má conduta potencial e quaisquer obrigações contratuais / legais que a Instituição possa ter com terceiros recorrendo, se necessário, a aconselhamento confidencial para tomar sua decisão. Essa avaliação deve estar concluída dentro de 10 dias úteis após a denúncia ter sido apresentada.
- b) Se o Presidente do Conselho de Administração / da Direção considerar que não se justifica uma averiguação, o denunciante (se houver) será informado. O denunciante tem o direito de reclamação, se considerar que foi mal interpretado ou que as principais provas foram ignoradas. A reclamação deve ser enviada ao Presidente do Conselho de Administração / da Direção, por escrito, dentro de 10 dias úteis após o recebimento do resultado da triagem inicial. Em tais circunstâncias, o Presidente do Conselho de Administração / da Direção determinará se é necessária ou apropriada outra análise ou averiguação.

6. Informar o visado por uma denúncia apresentada no âmbito do procedimento de averiguação.

- a) Se depois de o denunciante ter tido a oportunidade de responder (conforme previsto no ponto 5.b) e se, perante essa resposta, o Presidente do Conselho de Administração / da Direção decidir que não há nenhum motivo para averiguação, deverá informar o investigador visado pela denúncia das suspeitas contra si levantadas e do resultado da triagem inicial.
- b) Se o Presidente do Conselho de Administração / da Direção determinar que há razão para averiguação, informará pessoalmente o investigador visado das suspeitas que foram levantadas e que serão averiguadas. O coordenador do centro a que pertence o investigador visado ou responsável equivalente deverá estar presente, sempre que possível.
- c) Quando uma denúncia diz respeito a uma situação que requer ação imediata para evitar riscos ou danos a colaboradores, participantes ou outras pessoas, ou possa ter consequências negativas, sejam ambientais, reputacionais ou outras, o Presidente do Conselho de Administração / da Direção pode, conforme previsto no Código de Ética, tomar as medidas necessárias e adequadas para garantir que qualquer perigo potencial ou real, ou qualquer atividade ilegal ou qualquer risco seja impedido ou eliminado. Essa ação, quando tomada, será de natureza meramente cautelar, enquanto se aguarda o resultado da averiguação.

- d) Após o processo inicial de triagem, no caso de a natureza da alegação ser tal que o Presidente do Conselho de Administração / da Direção considere necessário notificar as autoridades competentes, designadamente, quando os factos denunciados conduzam à suspeita da prática de um crime ou contraordenação, qualquer averiguação conduzida por uma autoridade terá precedência sobre esse procedimento, que poderá, então, ser suspenso para ser concluído em data posterior ou ser declarado desnecessário pelo Presidente do Conselho de Administração / da Direção.

7. O processo de averiguação

- a) Se Presidente do Conselho de Administração / da Direção concluir que um caso deve ser investigado, será solicitada ao visado na denúncia uma resposta por escrito às alegações apresentadas, dentro de 10 dias úteis após o recebimento do pedido, a menos que uma extensão seja concedida. O visado deverá ser avisado se a obtenção de registos ou materiais ou a realização de visitas a locais relevantes, associados à averiguação em questão, for essencial para levar a cabo uma averiguação completa e justa.
- b) Presidente do Conselho de Administração / da Direção nomeará uma comissão para averiguar as alegações. Esta comissão é presidida pelo Presidente do Conselho Científico da Instituição em causa e será composta por mais quatro membros, incluindo um membro da Unidade Interna a que pertence o visado que possua conhecimentos relevantes para a averiguação e um membro de uma Unidade Interna diferente, se possível, também com conhecimentos relevantes. Quando for considerado adequado, um dos membros da comissão poderá ser externo à Instituição em causa. O processo de nomeação da comissão deve, normalmente, estar concluído até 10 dias úteis após a notificação do visado da averiguação.
- c) O visado e o denunciante serão informados dos nomes dos investigadores propostos e terão 5 dias úteis para levantar qualquer objeção, por escrito, sobre algum potencial conflito de interesses que possa impedi-los de agir de forma imparcial. Presidente do Conselho de Administração / da Direção decidirá sem demora injustificada se são necessárias alterações na comissão.
- d) Os investigadores propostos devem declarar por escrito quaisquer conflitos de interesse que possam ter e confirmar a sua adesão aos princípios de justiça, confidencialidade e integridade antes de serem nomeados. Os investigadores deverão, para o efeito, assinar a declaração constante do **apêndice IV.1**.
- e) O objetivo da averiguação formal é determinar se a má conduta de I&D foi cometida, bem como a sua natureza e extensão. Todas as informações referentes ao caso (incluindo alegações, provas apresentadas e resposta) serão transmitidas à comissão de averiguação, que terá como objetivo relatar as suas conclusões ao Presidente do Conselho de Administração / da Direção dentro de 30 dias após o recebimento daquelas informações.
- f) Qualquer denunciante, o investigador visado e qualquer colaborador, nomeadamente, membro da equipa, bolseiro, estudante ou investigador convidado, deve responder a quaisquer perguntas razoáveis que a comissão solicite e deve disponibilizar à comissão, independentemente de solicitação, qualquer prova documental relevante incluindo, mas não se limitando a livros de registo de laboratório, questionários em que tenha participado e ficheiros de computador. A ocultação de tais informações poderá desencadear procedimentos disciplinares com relação aos colaboradores que nos termos legais estejam sujeitos ao poder disciplinar de cada uma das Instituições.
- g) A comissão pode entrevistar o denunciante e o visado na denúncia, bem como quaisquer outras pessoas que possuam informações que possam, na opinião da comissão, ajudá-la a chegar a uma conclusão. Os entrevistados serão notificados, por escrito, pelo menos 10 dias úteis antes de quaisquer reuniões ou audiências para que tenham sido convidados a participar durante a investigação. Qualquer pessoa convocada para uma entrevista pode ser acompanhada por um colega. A comissão deve ser informada da identidade do acompanhante pelo menos 5 dias úteis antes da data prevista para a entrevista.
- h) A comissão preparará um relatório, do qual deverá constar a avaliação das provas apresentadas, relatos de entrevistas, se as houver, bem como as conclusões sobre a veracidade da alegação de má conduta na I&D e, sendo este o caso, recomendações ao Presidente do Conselho de Administração / da Direção sobre ações adequadas ao caso, seja relativamente ao investigador ou projeto visados na denúncia, seja, de um modo geral, à atividade do Instituto em causa.
- i) A conclusão de que um indivíduo é responsável por má conduta na I&D deve sustentar-se no julgamento de que a sua ação foi intencional ou de que houve negligência na condução de qualquer aspeto da sua atividade de I&D.
- j) Se alguma prova de outros casos distintos de má conduta na I&D (desligada das alegações sob investigação ou cometida por outra pessoa ou pessoas) for revelada durante o curso da averiguação da

comissão, esta deverá apresentar essas novas suspeitas de má conduta na I&D, por escrito, ao Presidente do Conselho de Administração / da Direção.

- k) A investigação da comissão deve, normalmente, estar concluída dentro de 90 dias a partir da primeira notificação da denúncia ao Presidente do Conselho de Administração / da Direção. Esse prazo pode ser estendido quando houver motivos relevantes e excepcionais para o fazer.
- l) Se o Presidente do Conselho de Administração / da Direção estiver convencido de que o processo de averiguação foi conduzido adequadamente e de acordo com este procedimento, deverá informar o denunciante e o visado na denúncia do resultado da averiguação.

8. Revisão dos resultados da averiguação

- a) O denunciante tem o direito de apresentar reclamação ao Presidente do Conselho de Administração / da Direção se acreditar que houve irregularidades processuais materiais que possam ter afetado o resultado da decisão da comissão de averiguação. A reclamação deve ser apresentada por escrito até 10 dias úteis após o recebimento do resultado da averiguação. Em tais circunstâncias, o Presidente do Conselho de Administração / da Direção decidirá quanto à eventual necessidade de alguma revisão ou averiguação adicional.
- b) O visado na denúncia pode solicitar uma revisão da decisão da comissão de averiguação, com fundamento em irregularidades processuais materiais que possam ter afetado o resultado.
- c) O pedido de revisão deve ser feito por escrito ao Presidente do Conselho de Administração / da Direção até 10 dias úteis após o visado receber as conclusões da comissão de averiguação.
- d) Se o Presidente do Conselho de Administração / da Direção considerar que existem motivos justificados para a revisão, deverá constituir uma nova comissão, nomeando 3 membros que não poderão ter estado envolvidos na averiguação inicial), para realizar essa revisão. Deverá também ser nomeado um consultor de revisão para gerir o processo. O processo de nomeação da comissão de revisão deverá estar concluído até 10 dias úteis após o recebimento do pedido pelo Presidente do Conselho de Administração / da Direção.
- e) A comissão de revisão terá 15 dias úteis a partir da data de recebimento dos elementos do caso para relatar as suas conclusões ao Presidente do Conselho de Administração / da Direção. Se isso não for possível, será acordado um novo prazo.
- f) Se a comissão de revisão constatar que houve irregularidades processuais materiais que podem ter afetado o resultado, poderá investigar novamente a denúncia, seguindo os procedimentos descritos para a comissão de investigação, relatando suas conclusões ao Presidente do Conselho de Administração / da Direção num prazo de 20 dias úteis após a sua criação como comissão de investigação, ou recomendar a constituição de uma nova comissão de investigação.
- g) A comissão de revisão pode confirmar as conclusões da comissão de investigação, revogá-las ou substituí-las por novas conclusões.
- h) Não haverá recurso da decisão da comissão de revisão.

9. Conclusão do procedimento

- a) Se, no final da averiguação, se tiver concluído pela verificação de uma má conduta na I&D, tal poderá determinar a abertura de um processo disciplinar laboral, desde que este possa ter lugar nos termos da lei aplicável. Para garantir um procedimento justo, qualquer pessoa que seja membro da comissão de investigação ou da comissão de revisão não pode participar de maneira alguma no procedimento disciplinar.
- b) Caso se verifique a existência de má conduta na I&D, o Presidente do Conselho de Administração / da Direção transmitirá o resultado da averiguação a terceiros que se julgue terem um interesse legítimo no resultado do processo, incluindo, por exemplo, coautores do visado num artigo sujeito a uma alegação de má conduta na I&D, o editor de um artigo que tenha sido sujeito a uma alegação de má conduta na I&D – para que possa ser retirado ou corrigido –, qualquer organismo de financiamento que apoie a I&D em questão, quaisquer agências reguladoras ou outras, entidade empregadora, conforme for exigido ou permitido por lei, ou qualquer outra organização envolvida na I&D. Deve assegurar-se, na divulgação de informações, o cumprimento integral dos requisitos da Legislação de Proteção de Dados bem como o dever geral de confiança devidos aos seus colaboradores.
- c) Se a denúncia não for considerada procedente, o Presidente do Conselho de Administração / da Direção deverá tomar as medidas que considerar apropriadas, tendo em conta a gravidade do seu teor, para salvaguardar a reputação do visado e impedir a produção de consequências negativas sobre qualquer projeto de I&D.

- d) Se a denúncia for considerada frívola ou maliciosa, Presidente do Conselho de Administração / da Direção, em articulação com o coordenador da Unidade Interna à qual o visado pertence, determinará se o assunto deve ser tratado como uma questão disciplinar, de acordo com a lei aplicável e os procedimentos disciplinares da Instituição em causa.

10. Limites temporais

O Presidente do Conselho de Administração / da Direção não deverá considerar denúncias baseadas em factos relevantes que tenham ocorrido há mais de três anos em relação à data da denúncia.

11. Salvaguarda dos registos

O Presidente do Conselho de Administração / da Direção deverá providenciar o arquivo de todos os registos de qualquer análise ou averiguação que tenha tido lugar no âmbito deste procedimento, por um período de seis anos, contados a partir da data em que cesse a relação entre a Instituição em causa e o visado na denúncia, exceto quando constituam elemento de prova de ação judicial, caso em que deverão ser conservados até ao respetivo transito em julgado.

12. Comunicação

Um relatório anual com um sumário não nominativo de qualquer averiguação que tenha tido lugar no âmbito deste procedimento, bem como os respetivos resultados, deve ser preparado pelo Presidente do Conselho de Administração / da Direção e enviado ao Conselho de Administração / Direção para aprovação. Uma vez aprovado, aquele relatório deve ser publicado na Intranet da Instituição a que diga respeito.

Apêndice IV.1

DECLARAÇÃO DOS PARTICIPANTES OU REVISORES NO PROCESSO DE AVERIGUAÇÃO

Confirmo que,

1. Respeitarei as condições e disposições do Procedimento para a averiguação de eventual má conduta na I&D no INESC-ID / INESC-MN / INOV [escolher], na medida em que condiciona o trabalho da comissão de investigação / revisão;
2. Declararei ao Presidente do Conselho de Administração / da Direção quaisquer ligações à I&D ou às pessoas envolvidas na denúncia, bem como quaisquer interesses que possam entrar em conflito com os princípios do Procedimento para a averiguação de eventual má conduta na I&D no INESC-ID / INESC-MN / INOV [escolher];
3. Respeitarei a confidencialidade do processo, não divulgando quaisquer detalhes do caso a terceiros, incluindo a identidade do denunciante, visado ou testemunhas durante todo o trabalho da comissão e posteriormente, a menos que essa divulgação seja formalmente sancionada pelo INESC-ID / INESC-MN / INOV [escolher] ou de outra forma exigido por lei;
4. Adiro aos princípios de justiça, confidencialidade e integridade;
5. Realizarei o trabalho na comissão de investigação / comissão de revisão dentro dos prazos estabelecidos no Procedimento de Averiguações.

Nome do participante ou revisor no processo de averiguação:

.....

Assinatura:

Data:

Apêndice IV.2

**ACORDO DE CONFIDENCIALIDADE PARA PARTICIPANTES EM AUDIÊNCIA
NUMA AVERIGUAÇÃO DE MÁ CONDUTA DE I&D**

Concordo em manter completo sigilo sobre todas as informações que me forem divulgadas durante a reunião ou na documentação relacionada ao caso. Não divulgarei nenhum detalhe do caso a terceiros, incluindo a identidade do denunciante, visado ou testemunhas, a menos que formalmente sancionado pelo INESC-ID /INESC-MN / INOV [escolher] ou exigido por lei.

Nome do participante ou revisor no processo de averiguação:

.....

Assinatura:

Data:

Apêndice IV.3
FLUXOGRAMA DO PROCEDIMENTO

