



CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

maio 2023/ Edição 2

1 ÍNDICE

1. INTRODUÇÃO	3
2. CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA.....	3
2.1 Deliberação do Conselho Diretivo.....	3
2.2 Objetivos e Âmbito de Aplicação	4
2.3. Distribuição e revisão do Código de Ética e Conduta.....	4
3. PRINCIPIOS GERAIS.....	4
3.1 Igualdade de tratamento e não discriminação	5
3.2 Igualdade no acesso ao emprego, nas condições de trabalho e remuneratória	5
3.3 Eficiência e Responsabilidade	5
3.4 Responsabilidade social e desenvolvimento sustentável	6
3.5 Integridade	6
4. RELACIONAMENTO COM O EXTERIOR	6
4.1 Independência e autonomia técnico/científica.....	6
4.2 Dádivas e outros benefícios ou recompensas.....	7
4.3 Relacionamento com o público.....	7
4.4 Relacionamento com fornecedores	7
4.5 Acumulação de funções	8
4.6 Conflito de interesses.....	8
4.7 Sigilo Profissional.....	8
4.8 Poder de representação.....	9
4.9 Relacionamento com a comunicação social.....	9
5. RELAÇÕES INTERNAS.....	9
5.1 Colaboração e espírito de equipa.....	9
5.2 Lealdade e cooperação.....	9
5.3 Utilização de recursos	10
6. SANÇÕES POR INCUMPRIMENTO.....	10

1. INTRODUÇÃO

O Instituto Português do Mar e da Atmosfera I.P. (IPMA, I.P.), é o laboratório do Estado que tem por missão promover e coordenar a investigação científica, o desenvolvimento tecnológico, a inovação e a prestação de serviços no domínio do mar e da atmosfera, assegurando a implementação das estratégias e políticas nacionais nas suas áreas de atuação, contribuindo para o desenvolvimento económico e social, sendo investido nas funções de autoridade nacional nos domínios da meteorologia, do clima, da sismologia, do geomagnetismo e da avaliação e aconselhamento à gestão dos recursos da pesca e seus ecossistemas.

É o prestador único de serviços de meteorologia para a navegação aérea designado pelo Estado português em conformidade com o estabelecido na regulamentação europeia do céu único, a quem compete promover e assegurar a vigilância e previsão meteorológica aeronáutica no território nacional, assim como em todo o espaço aéreo sob jurisdição do estado português.

Enquanto Instituto público de investigação pauta-se por valores de competência, fiabilidade, rigor e eficiência no desempenho da missão que lhe foi cometida pelo Estado Português.

Além de um compromisso, este Código reflete a vontade de prosseguir um caminho de melhoria contínua de um corpo que assume como princípios estruturantes o respeito pelos trabalhadores, a transparência nas suas relações com o exterior sempre com o objetivo último de ser uma instituição de referência a nível internacional, tanto pelo rigor e eficácia com que cumpre as suas funções técnico-científicas de apoio e suporte à ação do Estado, como pela relevância e impacto da Investigação e Desenvolvimento (I&D) que desenvolve.

O presente Código de Ética e Conduta estabelece os princípios e as regras em matéria de ética profissional que devem nortear a atuação dos trabalhadores do IPMA, I.P., no seu relacionamento com terceiros, nomeadamente, com entidades públicas ou privadas, os órgãos de comunicação social, e internamente com os colegas e dirigentes.

2. CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

2.1 DELIBERAÇÃO DO CONSELHO DIRETIVO

Por Deliberação de 18 de maio de 2023, do Conselho Diretivo do IPMA, I.P., foi aprovado o presente Código de Ética e Conduta que visa a aplicação de um conjunto de princípios éticos e de conduta, em concordância com a Resolução do Conselho de Ministros n.º 42/2022, de 9 de maio, e com o Decreto-Lei 109-E/2021, de 9 de dezembro que aprova o regime geral de prevenção da corrupção e elege o código de conduta como instrumento central para estabelecer o conjunto de princípios, valores e regras de atuação em matéria de ética no exercício de funções no setor público, privado ou cooperativo.

A adequada aplicação do Código de Ética e Conduta depende, maioritariamente, do compromisso por parte de todos os trabalhadores para com a instituição.

A sua divulgação é feita através das páginas eletrónicas do IPMA, I.P. (www.ipma.pt ; <http://intranet.ipma.pt/>), entrando em vigor, esta nova edição, no dia 1 de junho de 2023.

O desrespeito ou incumprimento por parte de qualquer trabalhador do IPMA, I.P., das normas de conduta constantes do presente Código, deverá ser reportado superiormente e poderá fazer incorrer o trabalhador em causa, em responsabilidade disciplinar ou outra aplicável, consoante a gravidade do caso.

Os trabalhadores do IPMA, I.P. devem obediência aos seus superiores hierárquicos, o que não os isenta da responsabilidade pela execução de ordens que constituam, manifestamente, violações à lei.

Nenhuma sanção disciplinar pode ser aplicada a um trabalhador do IPMA, I.P. que se tenha recusado a cumprir uma ordem ilegal ou ilegítima.

2.2 OBJETIVOS E ÂMBITO DE APLICAÇÃO

O presente Código de Ética e Conduta estabelece as linhas de orientação em matéria de ética profissional para todos os trabalhadores em exercício de funções ou atividades profissionais no IPMA, I.P., independentemente do regime de contratação, constituindo igualmente uma referência para o público no que respeita ao padrão de conduta exigível ao IPMA, I.P., no seu relacionamento com terceiros.

2.3. DISTRIBUIÇÃO E REVISÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA

O Código de Ética e Conduta é disponibilizado sob formato eletrónico *.pdf* por e-mail a todos os trabalhadores, sempre que haja uma nova versão, e encontra-se disponível através da *intranet* e na página oficial eletrónica do IPMA, I.P.

De acordo com o disposto no Decreto-Lei nº 109-E/2021, de 9 de dezembro, este documento será revisto a cada três anos ou sempre que se justifique a sua revisão, mediante alterações na estrutura orgânica do Instituto.

A responsabilidade pela preservação do original do Código de Ética e de Conduta é do Núcleo de Planeamento e Apoio ao Conselho Diretivo (NPACD).

Sempre que este documento for revisto, é alterada a edição. Em sequência, o documento original revisto é identificado como "Obsoleto" sendo o seu suporte em papel rubricado, datado e arquivado em pasta devidamente identificada, pelo NPACD.

3. PRINCIPIOS GERAIS

A ação de todos os trabalhadores do IPMA, I.P. deve pautar-se pela lealdade para com o Instituto e deve ser honesta, independente, isenta, discreta e não atender a interesses pessoais. Os trabalhadores

devem igualmente orientar-se por padrões elevados de ética profissional e evitar situações suscetíveis de originar conflitos de interesse.

Todos os trabalhadores do IPMA, I.P. devem, também, conhecer o Estatuto que disciplina os trabalhadores que exercem funções públicas, como diploma orientador e obrigatório, independentemente da modalidade e constituição da relação jurídica de emprego ao abrigo da qual exercem as respetivas funções.

Devem observar e cumprir os princípios da Carta de Ética da Administração Pública, bem como, pautar a sua atuação diária pelos seguintes princípios gerais:

3.1 IGUALDADE DE TRATAMENTO E NÃO DISCRIMINAÇÃO

Os trabalhadores do IPMA, I.P. não podem praticar qualquer tipo de discriminação, em especial, com base na ascendência, etnia, sexo, idade, incapacidade física, religião, orientação sexual, convicções políticas ou ideológicas, situação económica ou condição social.

Devem demonstrar respeito mútuo e abster-se de qualquer comportamento abusivo de natureza laboral, cultural e/ou sexual.

O direito à reserva da intimidade da vida privada de cada um deve ser respeitado.

3.2 IGUALDADE NO ACESSO AO EMPREGO, NAS CONDIÇÕES DE TRABALHO E REMUNERATÓRIA

O IPMA, I.P. no que concerne ao recrutamento de trabalhadores, valoriza de igual forma homens e mulheres.

Todos os processos de recrutamento assentam num princípio de igualdade e de não discriminação em função do género, em consonância com o disposto na alínea h) do artigo 9.º da Constituição da República Portuguesa.

A função e a remuneração são previamente conhecidas antes do processo de seleção e recrutamento.

A progressão e promoção na carreira dependem da avaliação de desempenho e não do género.

O acesso a categorias ou níveis hierárquicos mais elevados depende de fatores exógenos ao género tais como: interesse, dedicação e competência do trabalhador, requisitos habilitacionais e/ou profissionais, e outras formações específicas, de acesso ao cargo.

Relativamente aos vencimentos, constam taxativamente da tabela remuneratória única em vigor, reportados à função a desempenhar e não ao género.

3.3 EFICIÊNCIA E RESPONSABILIDADE

Os trabalhadores do IPMA, I.P. devem cumprir sempre com zelo e eficiência as responsabilidades e deveres que lhe sejam atribuídos. Devem ter em conta as expectativas dos clientes, comportando-se de acordo com padrões genérica e socialmente aceites, por forma a manter e reforçar a confiança

daqueles que interagem com este Instituto, contribuindo para o eficiente funcionamento e a boa imagem do IPMA, I.P., empenhando-se na valorização profissional.

Os trabalhadores devem usar o poder que lhes tenha sido delegado de forma não abusiva, orientando-o para a prossecução dos objetivos e missão do IPMA, I.P. e não para a obtenção de vantagens pessoais, sendo plenamente responsáveis pela forma como exercem as suas funções.

3.4 RESPONSABILIDADE SOCIAL E DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

O IPMA, I.P. pratica a responsabilidade social, promovendo a participação em iniciativas que visem estimular a consciência social comum e que tenham por objetivo a promoção da responsabilidade social.

O IPMA, I.P. assume práticas que contribuem para o progresso e bem-estar das comunidades, para a melhoria da qualidade de vida e, de forma determinante, para a sustentabilidade ambiental, económica e social.

3.5 INTEGRIDADE

No desenvolvimento das suas funções, todos os trabalhadores devem agir, em todas as situações, de acordo com critérios suportados em padrões de conduta pessoal e orientar o seu comportamento para que não suscitem suspeitas acerca da sua integridade, honestidade e boa-fé, em todas as tarefas que lhes sejam atribuídas.

Devem garantir objetividade e independência absoluta entre os seus interesses pessoais e os interesses do IPMA, I.P., de forma a acautelar a exatidão e confiança no trabalho realizado.

Os trabalhadores, no exercício das suas funções, devem combater ativamente todas as formas de corrupção, ativa ou passiva abstendo-se de qualquer comportamento que possa potenciar conflito de interesses.

4. RELACIONAMENTO COM O EXTERIOR

4.1 INDEPENDÊNCIA E AUTONOMIA TÉCNICO/CIENTÍFICA

Os trabalhadores devem agir com isenção, empenho e transparência perante as decisões tomadas em nome do IPMA, I.P., gerando assim confiança na sua ação, promovendo uma cultura de integridade, compromisso e credibilidade no trabalho desenvolvido.

Devem, igualmente, pautar as suas posições pelo rigor, de modo a garantir uma atuação independente e isenta em relação a interesses particulares e a pressões internas ou externas de qualquer natureza.

Nos seus contactos com o exterior, os trabalhadores não devem solicitar ou receber instruções de qualquer entidade, organização ou pessoa alheia ao IPMA, I.P.

4.2 DÁDIVAS E OUTROS BENEFÍCIOS OU RECOMPENSAS

Os trabalhadores devem abster-se de receber ou aceitar de qualquer fonte externa ao Instituto, designadamente de clientes ou fornecedores, quaisquer benefícios, recompensas, remunerações ou dádivas suscetíveis de criar expectativas de favorecimento nas suas relações com o IPMA, I.P.

4.3 RELACIONAMENTO COM O PÚBLICO

Na sua relação com o exterior, os trabalhadores do IPMA, I.P., devem evidenciar disponibilidade, eficiência, correção e cortesia, assegurando que os pedidos sejam respondidos com celeridade e qualidade, prestando informações de forma clara e compreensível, garantindo a confidencialidade das mesmas.

Os trabalhadores devem abster-se de qualquer utilização abusiva de informação a que tenham acesso no âmbito das suas funções.

4.4 RELACIONAMENTO COM FORNECEDORES

Os trabalhadores devem sempre observar o princípio da boa-fé e honrar integralmente os seus compromissos com os fornecedores, ao mesmo tempo que devem verificar o total cumprimento de todos os aspetos contratualizados.

Entende-se que as relações com os fornecedores, de acordo com as disposições legais vigentes e dos constrangimentos impostos pelas mesmas, devem traduzir-se nas seguintes práticas:

- a) **Transparência** – toda a informação que possa ser divulgada deve ser formalmente disponibilizada aos potenciais fornecedores, garantindo a transparência no acesso à informação;
- b) **Igualdade de oportunidades** – deve ser garantida a igualdade de oportunidades a todos os fornecedores que reúnam condições equiparáveis;
- c) **Acessos à informação** – os fornecedores podem ter acesso a informações e esclarecimentos que necessitem sobre qualquer matéria em curso, de forma clara, completa e cordial;
- d) **Reciprocidade e rigor** – devem ser definidas de forma pormenorizada, por ambas as partes, todas as condições relativas a condições de aquisição, prazos de entrega, preços, pagamentos, e atribuição de responsabilidades;
- e) **Lealdade** – os intervenientes devem ter em conta os objetivos do IPMA, I.P., procurando responder às suas necessidades da forma mais vantajosa e credível.

Os trabalhadores não devem aceitar ou recorrer a ofertas, pagamentos ou outras dádivas ou benefícios de fornecedores e a comunicação com estes deve ser estritamente estabelecida através dos canais oficiais implementados.

Trabalho
22-1

4.5 ACUMULAÇÃO DE FUNÇÕES

Os trabalhadores devem renunciar ao desenvolvimento de qualquer atividade que possa ser tida como conflituante com o desempenho objetivo e imparcial das suas funções ou com a missão do IPMA, I.P.

Com base nos termos da lei, qualquer situação de acumulação de funções depende da autorização concedida pelo Conselho Diretivo do IPMA, I.P.

Todas as normas, minutas e procedimentos a observar nos pedidos de autorização, alteração e cessação de acumulação de funções estão disponíveis, na *intranet* do IPMA, I.P., disponíveis para acesso de todos os trabalhadores.

4.6 CONFLITO DE INTERESSES

Os trabalhadores no exercício das suas funções devem abster-se de qualquer comportamento que possa potenciar conflito de interesses.

Entende-se por conflito de interesses sempre que os trabalhadores tenham direta ou indiretamente um interesse pessoal ou privado em determinada matéria que possa influenciar, ou aparentar influenciar, o desempenho imparcial e objetivo das suas funções. Sempre que for previsível a ocorrência de tais situações, os trabalhadores devem informar o seu superior hierárquico das suas suspeições.

Por interesse pessoal ou privado, entende-se qualquer potencial vantagem para o próprio, para os seus familiares e afins, para o seu círculo de amigos e conhecidos ou para organizações com as quais colabore ou tenha colaborado.

4.7 SIGILO PROFISSIONAL

Os trabalhadores não podem divulgar ou usar informações obtidas no desempenho das suas funções ou em virtude desse desempenho. O dever de sigilo sobre as informações mantém-se após a saída da Instituição, não podendo revelar ou utilizar os conhecimentos adquiridos para condicionar a atuação de terceiros ou do IPMA, I.P.

As informações pessoais sobre os trabalhadores estão sujeitas ao princípio da confidencialidade, apenas podendo ter acesso o próprio ou quem tenha como responsabilidade específica a sua guarda, manutenção ou tratamento da informação.

Nos termos da legislação que norteia a investigação científica e uma vez que a responsabilidade é indissociável da liberdade de investigação, numa instituição pública, com as características do IPMA, I.P., além de não ser permitido aos trabalhadores do Instituto divulgar ou fornecer informações obtidas direta ou indiretamente no desempenho das suas funções quando tal seja exigido, sempre que estiverem em causa questões relevantes para a segurança ou saúde pública, as mesmas, devem ser imediatamente comunicadas ao Conselho Diretivo, o qual decidirá sobre a divulgação ou não dos resultados da investigação, com as consequências legais daí advenientes.

4.8 PODER DE REPRESENTAÇÃO

No exercício das suas funções e atividades, o trabalhador não representa, nem pode representar o IPMA, I.P., exceto se previamente autorizado ou indicado superiormente para esse efeito específico.

4.9 RELACIONAMENTO COM A COMUNICAÇÃO SOCIAL

As informações prestadas aos meios de comunicação social e através da publicidade devem:

- a) Possuir carácter informativo e verdadeiro;
- b) Respeitar os parâmetros culturais e éticos da comunidade e a dignidade da pessoa humana;
- c) Contribuir para a imagem de coesão do IPMA, I.P. e para a criação de valor e dignificação da entidade.

A oportunidade das informações em referência deve ser validada pelo Conselho Diretivo, quando levadas a cabo por trabalhador não mandatado para agir na qualidade de representante ou porta-voz do IPMA, I.P. para o exterior.

5. RELAÇÕES INTERNAS

5.1 COLABORAÇÃO E ESPÍRITO DE EQUIPA

As relações entre os trabalhadores do IPMA, I.P. devem basear-se na confiança, na honestidade e no respeito mútuo, não sendo permitidas atitudes ou comportamentos ofensivos/abusivos de natureza laboral, cultural e/ou sexual.

Todos os trabalhadores devem contribuir para a criação e manutenção de um bom clima de trabalho, nomeadamente através de uma colaboração e cooperação mútuas devendo, para esse fim, procurar não obter vantagens pessoais à custa de colegas, implementar as decisões dos seus superiores hierárquicos que sejam tomadas de acordo com as políticas do IPMA, I.P., e incentivar e apoiar os subordinados na sua aplicação.

Os trabalhadores devem pautar as suas relações recíprocas na base de um tratamento cordial, respeitoso e profissional.

5.2 LEALDADE E COOPERAÇÃO

Os trabalhadores devem, na sua conduta profissional, agir de forma leal, solidária e cooperante, com respeito e verdade para com o Instituto.

Os trabalhadores devem assumir um comportamento de lealdade para com o IPMA, I.P., empenhando-se em salvaguardar a sua credibilidade e boa imagem em todas as situações, bem como garantir o seu prestígio.

Para os trabalhadores, o conceito de lealdade deve implicar não só o adequado desempenho das tarefas que lhe foram atribuídas pelos seus superiores hierárquicos, o cumprimento das instruções e o respeito pelos canais hierárquicos apropriados, mas também, a transparência e a cordialidade no trato pessoal com superiores e colegas.

5.3 UTILIZAÇÃO DE RECURSOS

Os trabalhadores devem respeitar, proteger e conservar o património físico, financeiro e intelectual do IPMA, I.P. e não permitir a utilização abusiva por terceiros dos serviços e/ou das instalações, devendo os recursos ser usados de forma eficiente, com vista à prossecução dos objetivos definidos pelo Instituto.

Os recursos, independentemente da sua natureza, apenas podem ser utilizados para uso oficial, salvo se a sua utilização privada tiver sido explicitamente e formalmente autorizada pelos respetivos superiores hierárquicos, de acordo com as normas ou práticas internas relevantes, e restringir-se a situações economicamente irrelevantes e eticamente não reprováveis que derivem de práticas de uso comum desenvolvidas fora do horário de trabalho.

Os trabalhadores devem também, no exercício da sua atividade, adotar todas as medidas adequadas e justificadas no sentido de limitar os custos e despesas do IPMA, I.P., a fim de permitir o uso mais eficiente dos recursos disponíveis.

O acompanhamento da utilização dos equipamentos, das instalações e demais recursos disponíveis por parte de estagiários e bolsiros, é da responsabilidade dos orientadores, em primeira instância, dos Coordenadores de Núcleo, Chefes de Divisão, Diretores de Departamentos, sem prejuízo da responsabilidade civil pessoal dos estagiários e bolsiros em causa.

Devem também ter em consideração as normas ambientais existentes, e adotar medidas adequadas tentando minimizar eventuais impactos ambientais e eventuais situações de risco para a saúde pública.

6. SANÇÕES POR INCUMPRIMENTO

No caso de se verificar o incumprimento, por parte dos trabalhadores do IPMA, I.P., das regras contidas no presente código de conduta, o mesmo pode consubstanciar a violação do dever de zelo, conforme definição constante do n.º 7 do artigo 73.º da Lei Geral do Trabalho em Funções Públicas (LTFP).

A violação do dever de zelo pode fazer incorrer o trabalhador na infração disciplinar de multa, nos termos da alínea d) do artigo 185.º da LTFP, de despedimento (no caso dos trabalhadores com contrato em funções públicas) ou demissão (no caso dos trabalhadores nomeados), nos termos da alínea h) do n.º 3 do artigo 297.º da LTFP.

Caso se verifiquem atos de corrupção e infrações conexas praticados pelos trabalhadores do IPMA, I.P., tais atos podem ser punidos através de sanções criminais conforme previsto no capítulo IV, secção I, do Código Penal, sob o título "Dos crimes cometidos no exercício de funções públicas", artigos 372.º (Recebimento ou oferta indevidos de vantagem), 373.º (Corrupção passiva) e 374.º (Corrupção activa).