



**INNOVPLANT
PROTECT**

CÓDIGO DE CONDUTA

InnovPlantProtect – Associação

Estrada de Gil Vaz, Apartado 72, 7350-999 Elvas

NIPC 515244244

TABELA DE REVISÃO

AUTOR(ES)	DATA	VERSÃO	APROVAÇÃO	ATUALIZAÇÕES
InPP	2020/05/27	Versão 1	Pedro Fevereiro (CEO)	
InPP	2025/01/31	Versão 2	António Saraiva (CEO)	
InPP	2026/04/14	Versão 3	António Saraiva (CEO)	n.º 2 e n.º 3 do artigo 10.º



CÓDIGO DE CONDUTA

Elvas, 2026

INNOVPLANTPROTECT CoLAB

Estrada de Gil Vaz, Apartado 72 7350-999 Elvas | 268096127 www.iplantprotect.pt



página 3 de 16

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	5
ENQUADRAMENTO	6
PRINCÍPIOS GERAIS	8
PRINCÍPIOS ESPECÍFICOS	11
APLICAÇÃO	15



INTRODUÇÃO

O InnovPlantProtect – Laboratório Colaborativo (adiante abreviadamente designado por “InPP”), enquanto associação sem fins lucrativos, com título de “Laboratório Colaborativo” atribuído pela Fundação para a Ciência e Tecnologia, desenvolve a sua atividade na área da Investigação e Desenvolvimento em Biotecnologia, sendo-lhe exigível total rigor e transparência na sua atuação e, em consequência, estabelece as regras a observar pelos membros dos órgãos sociais, órgãos de consulta e por todos os seus colaboradores no desempenho de funções profissionais ao serviço da Associação.

O Código de Conduta do InPP é o documento que estabelece um conjunto de princípios e de regras de natureza ética e deontológica que deve presidir ao cumprimento das atividades desenvolvidas pela organização e que deve ser reconhecido e adotado por todos os trabalhadores do InPP, sem exceções.

O presente Código de Conduta destina-se a melhorar a atitude individual e o comportamento da equipa, a elevar o clima de confiança e a aperfeiçoar os relacionamentos internos e externos nela existentes.

Por se tratar de um instrumento de enquadramento e apoio à ação, o seu conteúdo será periodicamente revisto e, sempre que necessário, atualizado.

ENQUADRAMENTO

Artigo 1º - Objeto

O Código de Conduta do InPP estabelece o conjunto de regras e princípios gerais de ética e conduta profissional que devem pautar a atividade de todos quantos nele trabalham, sem prejuízo da observância de outros deveres que resultam da lei.

Artigo 2º - Âmbito de aplicação.

1. O presente Código de Conduta aplica-se a todos os trabalhadores do InPP, independentemente da natureza das funções e do respetivo vínculo jurídico.
2. O InPP garante a disponibilidade do Código de Conduta, na sua última versão, a todos os trabalhadores (e às partes interessadas), bem como de um canal de comunicação para resolução de dúvidas.
3. O Código de Conduta aplica-se, sempre que possível e com as devidas adaptações, a todas as demais pessoas, coletivas ou singulares, que se relacionem, a qualquer título, com o InPP.
4. O disposto nos números anteriores é efetivo a partir da data de início de colaboração com esta instituição.
5. A aplicação do Código de Conduta e o seu cumprimento não impede, substitui ou afasta a aplicação obrigatória de legislação aplicável, e bem assim de outros códigos, regulamentos ou manuais internos do InPP.

Artigo 3º - Referenciais

1. Constituem referenciais do presente Código de Conduta a Declaração Universal

dos Direitos do Homem, a Constituição da República Portuguesa, o Tratado e as Diretivas da União Europeia, as Convenções da Organização Internacional do Trabalho (OIT) ratificadas por Portugal e a legislação nacional e internacional aplicável.

2. No exercício das atividades, funções e competências, os trabalhadores devem atuar, de acordo com os princípios referidos no presente Código de Conduta, sempre no conhecimento e observância da missão, visão e da política de gestão integrada do InPP (qualidade, ambiente, segurança, higiene e saúde no trabalho e responsabilidade social).

Artigo 4º - Objetivos

O presente Código de Conduta visa essencialmente:

- a) O aperfeiçoamento do InPP, sempre no conhecimento e observância da missão, visão e da política de gestão integrada do InPP;
- b) Contribuir para o correto, digno e adequado desempenho de funções e prestação de serviço;
- c) Garantir a clarificação e harmonização dos padrões de referência no exercício de funções;
- d) Preservar os mais elevados padrões de segredo profissional no acesso, gestão e processamento de toda a informação relevante;
- e) Assegurar uma gestão transparente, responsável, criteriosa e prudente;
- f) Eficácia na prossecução dos objetivos acordados, controlo dos resultados e eficiência na utilização dos recursos postos ao dispor dos trabalhadores.

PRINCÍPIOS GERAIS

Artigo 5º - Princípio da legalidade e da proporcionalidade

Os trabalhadores devem agir em obediência à lei e ao direito, dentro dos limites das funções e competências que lhes estejam cometidas e em conformidade com os fins para que as mesmas lhes foram conferidas.

Artigo 6º - Princípio da colaboração e da boa-fé

No exercício das atividades, funções e competências, os trabalhadores devem agir e relacionar-se entre si e com quem se relacionem de acordo com as regras da boa-fé e em colaboração, para satisfazer de forma eficiente e eficaz as necessidades internas e/ou externas e tendo em vista a criação de valor.

Artigo 7.º - Princípio da boa administração

No exercício das atividades, funções e competências, os trabalhadores devem pautar-se por critérios de eficiência, economicidade e celeridade e cumprir com diligência e zelo todas as tarefas que lhes sejam cometidas, garantindo a observância de todas as normas legais e procedimentos internos, tendo em vista a prestação de serviços de elevada qualidade técnica e uma cultura de serviço institucional de excelência.

Artigo 8º - Princípio da igualdade

Os trabalhadores não podem privilegiar, beneficiar, prejudicar, privar de qualquer direito ou isentar de qualquer dever ninguém em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica, condição social ou orientação sexual.

Artigo 9º - Princípio da justiça e imparcialidade

No exercício das atividades, funções e competências, os trabalhadores devem tratar de forma justa e imparcial todos com quem se relacionem, abstendo-se de qualquer comportamento preferencial e rejeitando soluções manifestamente desrazoáveis ou incompatíveis com a ideia de Direito.

Artigo 10º - Princípio da competência e da responsabilidade

1. Os trabalhadores do InPP devem agir de forma responsável, competente, dedicada e crítica, empenhando-se na valorização profissional.
2. Devem cumprir com as regras de saúde e segurança, incentivando práticas que garantam um ambiente de trabalho seguro e livre de riscos.
3. Devem apresentar-se ao trabalho, presencialmente, remotamente ou em atividades exteriores, sem estar sob o efeito de bebidas alcoólicas, substâncias psicotrópicas ou estupefacientes. A violação deste dever, que visa garantir a segurança e saúde de todos, constitui uma infração disciplinar grave, podendo resultar em sanção (ex: processo disciplinar/rescisão).

Artigo 11º - Princípio da confidencialidade

1. Sem prejuízo dos princípios legais, os trabalhadores não podem ceder, revelar, utilizar ou referir, diretamente ou por interposta pessoa, quaisquer informações relativas ao Serviço ou ao exercício das suas funções no InPP.
2. O dever de confidencialidade, constante no Acordo de Confidencialidade celebrado com cada trabalhador, mantém-se mesmo após a cessação de funções no InPP.
3. Os trabalhadores que lidem com dados pessoais relativos a cidadãos individuais

ou que tenham acesso a esses dados não podem utilizá-los para fins ilegítimos ou comunicá-los a pessoas não autorizadas a utilizá-los.

Artigo 12º - Princípio da dignidade da pessoa humana e integridade física e moral

A atuação dos trabalhadores deve pautar-se pelo respeito pela dignidade da pessoa humana e pela inviolabilidade da sua integridade física e moral, proibindo-se todo o comportamento abusivo, incluindo o assédio sexual ou psicológico, de conduta verbal ou física de humilhação, de coação ou de ameaça para os trabalhadores e demais pessoas que se relacionem com o InPP.

Artigo 13º - Princípio da ética

1. As relações estabelecidas entre contratados e dirigentes, entre estes e todas as pessoas com as quais interajam, devem assentar em regras de natureza ética centradas na pessoa humana e em regras deontológicas que se traduzem, nomeadamente, no cumprimento dos deveres profissionais com o maior sentido de integridade, lealdade e cooperação, adotando sempre um tratamento digno e respeitoso.
2. Todas as atividades, funções e competências devem ser exercidas pelos trabalhadores tendo exclusivamente em vista os fins do InPP.

Artigo 14º - Princípio da solidariedade

1. Compete aos trabalhadores manter e promover entre si um comportamento solidário e cooperante, designadamente em áreas de atividade e equipas de projeto multidisciplinares, devendo respeitar a legislação, a regulamentação nacional e comunitária e outros requisitos aplicáveis naquelas matérias.

2. Para os devidos efeitos, os trabalhadores pautam a sua atuação, no âmbito do InPP, pelo respeito e proteção do ambiente, numa ótica de desenvolvimento sustentado, controlo dos riscos para a segurança e saúde no trabalho e demais princípios da responsabilidade social.

PRINCÍPIOS ESPECÍFICOS

Secção I – Relações internas

Artigo 15º - Relação entre trabalhadores

1. As relações entre trabalhadores devem basear-se, nomeadamente, na lealdade, veracidade, respeito mútuo, cordialidade, cooperação, partilha de informação e conhecimento, ambiente sadio e de confiança, evitando-se todos os comportamentos que possam afetar negativamente aquelas relações, colocando em risco o bom funcionamento e desempenho do InPP.
2. Os eventuais conflitos entre trabalhadores devem ser geridos e ultrapassados pelos próprios com o máximo respeito e cordialidade, de forma a acautelar o ambiente sadio e de confiança indispensável à imagem de rigor e de excelência do InPP.
3. Os conflitos referidos no número anterior devem, no caso de persistência dos mesmos, ser objeto de resolução por parte do Diretor Executivo.

Artigo 16º - Utilização de materiais e demais equipamentos

1. Os trabalhadores devem fazer uma boa utilização de todo o material e equipamento do InPP, proibindo-se toda a utilização abusiva, para proveito pessoal ou de

terceiros estranhos ao InPP.

2. Os trabalhadores devem, no exercício das suas funções, adotar as medidas adequadas a uma mais eficiente utilização dos recursos disponibilizados pelo InPP. Citam-se alguns exemplos:
 - a) Ligar o ar condicionado e a iluminação apenas quando necessário e ter a preocupação de, no limite ao fim do dia de trabalho, os desligar;
 - b) No desempenho da sua atividade profissional, minimizar o número de documentos impressos/ fotocopiados, de forma a diminuir a utilização desnecessária de recursos e a “pegada ecológica”.
3. Para comunicação de irregularidades relativas às regras descritas nos números anteriores deverá proceder-se tal como mencionado no artigo 21º.

Secção II – Relações externas

Artigo 17º - Relações com entidades externas

1. Os trabalhadores devem prestar, com a diligência devida, colaboração às demais entidades internas (associados) e externas sempre que para isso sejam solicitados.
2. Sempre que for solicitada a colaboração ao InPP por entidades internas e externas, os trabalhadores devem cooperar com essas entidades, adotando uma atitude pró-ativa e de cortesia, abstendo-se de quaisquer comportamentos que possam impedir ou dificultar um tratamento célere e eficaz.
3. As relações institucionais entre o InPP e entidades internas e externas são da responsabilidade do Diretor Executivo ou em quem ele venha, inequivocamente, delegar.

Artigo 18º - Relações com fornecedores e prestadores de serviços

Os trabalhadores devem observar as regras e princípios em matéria de contratação.

Artigo 19º - Relações com a comunicação social

As relações entre o InPP e a comunicação social são da exclusiva responsabilidade do Diretor Executivo ou em quem ele venha, inequivocamente, delegar.

Artigo 20º - Relações com a comunidade e com o ambiente

O InPP deverá assumir uma atitude socialmente responsável na Comunidade e perante a opinião pública e o mercado, bem como adotar uma política de sustentabilidade ambiental consciente.

Artigo 21º - Conflitos de interesses

1. Os trabalhadores devem evitar qualquer situação suscetível de criar, direta ou indiretamente, conflitos de interesses.
2. Sem prejuízo do estabelecido em legislação específica, considera-se que existe conflito de interesses sempre que os contratados e dirigentes tenham um interesse pessoal ou privado, para os próprios, respetivo cônjuge, algum parente ou afim em linha reta ou até ao 2.º grau da linha colateral, bem como qualquer pessoa com quem vivam em economia comum, suscetível de colocar em causa a atuação imparcial e de prossecução do interesse do InPP, no desempenho das suas funções profissionais.
3. As dúvidas sobre situações próprias de possível conflito de interesses, tipificadas no número anterior, devem ser expostas ao superior hierárquico e esclarecidas superiormente, caso necessário, para que se dê cumprimento ao disposto no

Código de Conduta.

4. Para eventuais situações de conflito de interesse, atente-se ao Artigo 26º deste documento.

Artigo 22º - Incompatibilidades

1. As incompatibilidades dos trabalhadores no que se refere ao exercício de atividades remuneradas externas ao InPP, bem como os impedimentos em procedimentos administrativos são os que resultarem exclusivamente da lei e da respetiva relação jurídica contratual.
2. Caso se verifiquem incompatibilidades e/ou impedimentos, estes deverão ser comunicados por escrito ao respetivo superior hierárquico.

Artigo 23º - Prevenção da corrupção

1. Os trabalhadores devem atuar ativamente contra todas as formas de corrupção, ativa ou passiva, criminalidade económica e financeira, branqueamento de capitais, tráfico de influências, apropriação ilegítima de bens públicos, de administração danosa, peculato, participação económica em negócios, abuso de poder ou violação do dever de segredo, aquisição de imóveis ou valores mobiliários em consequência da obtenção ou utilização ilícitas de informação privilegiada no exercício de funções, dando especial atenção a qualquer forma de pagamentos, favores e cumplicidades que possam induzir a criação de vantagens ilícitas.
2. No caso de verificação de qualquer um dos comportamentos mencionados no número anterior, suscetível de constituir infração penal ou disciplinar, deve participar-se à autoridade disciplinar competente, fornecendo todas as provas e comunicando todos os factos de que tenham conhecimento que indiciem suspeita de fraude, corrupção ou de qualquer outra atividade ilegal lesiva.

3. A eventual omissão do dever de denúncia ou participação pode gerar responsabilidade disciplinar e/ou penal.
4. Os trabalhadores devem ter a garantia de não virem a ser objeto de represálias e de tratamento discriminatório ou não equitativo, nos casos previstos no artigo 5.º. O InPP deve prestar toda colaboração ao Conselho de Prevenção da Corrupção, facultando-lhe as informações e elementos que por aquele forem solicitados, no domínio das suas atribuições e competências.

APLICAÇÃO

Artigo 24º - Vigência e divulgação

1. A presente versão do Código de Conduta entra em vigor no dia da sua divulgação.
2. O Código de Conduta, depois de devidamente homologado, será divulgado junto dos trabalhadores do InPP, com a sua entrega por email e através dos canais internos (Intranet) e externos de comunicação existentes no InPP (Website Institucional).

Artigo 25º - Papel dos trabalhadores na aplicação deste Código de Conduta

A adequada aplicação do presente Código de Conduta depende, acima de tudo, do profissionalismo, consciência e capacidade de discernimento dos trabalhadores. Em particular, os dirigentes devem ter uma atuação exemplar no tocante à adesão aos princípios e regras estabelecidos no presente documento, bem como assegurar o seu cumprimento.

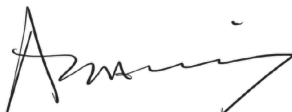
Artigo 26º - Dever de comunicação

1. As eventuais violações aos princípios e regras descritas neste Código de Conduta deverão ser comunicadas por escrito, independentemente do local e circunstâncias em que ocorram, e com a descrição pormenorizada dos factos, ao respetivo superior hierárquico, por email para o endereço codigoconduta@iplantprotect.pt, e serão tratadas com a devida confidencialidade.
2. Perante uma denúncia de alegada violação do presente Código de Conduta, esta será analisada pelo Presidente do Conselho de Administração do InPP que dispõe de 30 (trinta) dias para tomar as deliberações que entender, sempre numa perspetiva de correção dos desvios e de melhoria contínua do desempenho ético dos seus trabalhadores.
3. Para monitorizar o nível de eficácia, interiorização e respeito pelas regras instituídas, o InPP poderá promover inquéritos de diagnóstico às partes interessadas.

Artigo 27º - Revisão

Compete ao Diretor Executivo autorizar, a todo o momento, a revisão do presente Código de Conduta e decidir sobre quaisquer dúvidas de interpretação e/ou lacunas do Código.

Elvas, 2026/04/14



António Saraiva (CEO)