



	Regulamento 136	Código de Ética e Conduta
	Macro Processo	Gestão Estratégica
	Processo	P1-Gestão Estratégica
	Subprocesso	SP1.3 Responsabilidade Social
	Aprovado por:	
	Conselho de Administração ISPA-CRL	
	Data versão inicial	
	11 de outubro de 2011	
Data da revisão		
04 de setembro de 2023		
Versão		
4.0		
Página		
1 de 3		

Índice

Artigo 1.º - Apresentação	3
Artigo 2.º - Objetivo	3
Artigo 3.º - Âmbito	4
Artigo 4.º - Princípios	4
Artigo 5.º - Normas de boa conduta dos Estudantes	4
Artigo 6.º - Normas de boa conduta dos Colaboradores da Carreira Docente	5
Artigo 7.º - Normas de boa conduta dos Colaboradores da Carreira Técnica	7
Artigo 8.º - Normas de boa conduta dos elementos da comunidade académica do Ispa em geral	7
Artigo 9.º - Normas relativas à Prevenção da prática de Assédio e Não Discriminação no local de trabalho	8
Artigo 10.º - Queixa ou Denúncia em caso de Assédio ou Discriminação	10
Artigo 11.º - Políticas ou iniciativas de Diversidade, Equidade e Inclusão	11
Artigo 12.º - Política Anticorrupção	12
Artigo 13.º - Confidencialidade, Segurança e Tratamento dos Dados pessoais	12
Artigo 14.º - Sanções disciplinares	15

Artigo 1.º - Apresentação

O Ispa - Instituto Universitário, e o Ispa, CRL, adiante designado por Ispa, enquanto instituição universitária de referência, compromete-se a conduzir a sua atividade com integridade e transparência, zelando pela manutenção da respetiva imagem e credibilidade, perante os seus colaboradores, estudantes e terceiros, atuando com base na ética, nos bons princípios e nos valores institucionais, procurando um desenvolvimento sustentado.

Tem a especial responsabilidade de analisar prospetivamente os novos desafios, *standards* e exigências que se colocam a todo o sistema de ensino superior e definir estratégias e planos de ação que, uma vez mais, reafirmem a excelência e relevância institucional e projetem o Ispa, ainda mais, junto de novos públicos e espaços geográficos.

As apostas estratégicas do Ispa estão essencialmente centradas no desenvolvimento de uma matriz institucional, que assegure a excelência do binário ensino/investigação, promova uma cultura organizacional dinâmica e empreendedora e confira tangibilidade aos resultados da atividade académica, seja ao nível das atividades de extensão universitária, seja por via da inovação e da transferência de conhecimento para a sociedade.

Estas apostas não podem ser dissociadas da adoção e promoção dos mais elevados padrões éticos de comportamento pela comunidade académica do Ispa, sob pena de defraudar as justas expectativas de cada um dos agentes que a integram.

Artigo 2.º - Objetivo

O presente código de ética e conduta constitui-se como um instrumento orientador do relacionamento institucional, tendo como objetivos:

1. Consolidar as relações de confiança mútua entre o Ispa e as suas partes interessadas;
2. Fixar as regras e os princípios gerais de ética e conduta profissional dos colaboradores do Ispa, nas relações entre si e com terceiros, bem como constituir uma referência quanto ao padrão de conduta exigível do Ispa nas suas relações com o público;
3. Cimentar junto de todos a vivência e a partilha de valores e normas de conduta comuns que permitam o reforço dos elementos de identificação da cultura do Ispa.

Artigo 3.º - Âmbito

O Presente Código aplica -se a todos os elementos da comunidade académica que frequentam o Ispa, independentemente da natureza do seu vínculo contratual, bem como da posição hierárquica que ocupam, nomeadamente:

- a) Estudantes;
- b) Trabalhadores do Ispa, CRL contratados, aqui denominados "Colaboradores";
- c) Prestadores de Serviço, Bolseiros e Estagiários aqui denominados "Terceiros";
- d) Outros vinculados conjuntamente a outras entidades ou instituições.

Artigo 4.º - Princípios

Toda a ação e conduta da comunidade académica do Ispa deve observar os seguintes princípios fundamentais:

1. Autonomia e liberdade individual na produção do conhecimento, sem quaisquer condicionalismos, interferências ou constrangimentos;
2. Responsabilidade individual e coletiva de cada um/a, entendida enquanto capacidade de cada um/a para assumir os atos que realiza e aceitar as suas consequências;
3. Tolerância e respeito pela diversidade de opiniões e pensamentos, considerando que a produção de conhecimento científico é potenciada pelo contraditório, pelo escrutínio e revisão entre pares, pelo debate, pela transparência e partilha de informação;
4. Transparência e integridade, patentes nos contextos de ensino/aprendizagem, na atividade científica ou noutros processos no seio da academia que devem pautar-se a qualquer momento por honestidade, rigor e lealdade académica;
5. Cidadania ativa, consciência e responsabilidade social, que reflitam a relevância e tangibilidade social da atividade académica do Ispa e promovam princípios da liberdade e justiça, dignidade e solidariedade;
6. Promoção da não discriminação e igualdade, através do desenvolvimento de políticas e medidas destinadas a prevenir atuações discriminatórias e outras formas de intimidação, bem como incrementar oportunidades de justiça social.

Artigo 5.º - Normas de boa conduta dos Estudantes

O Ispa espera que os seus estudantes (independentemente do ciclo de estudos e/ou curso que frequentam):

1. Respeitem e promovam ativamente o quadro de valores e princípios mencionados anteriormente;
2. Observem com diligência os direitos e deveres expressos no respetivo [Regulamento do Estudante](#);
3. Não humilhem, não atentem contra a dignidade de outro estudante do Ispa, nem tampouco ponham em causa a sua integridade física e/ou psicológica, em qualquer atividade de integração dos novos estudantes na vida académica, na instituição ou na cidade;
4. Respeitar o direito dos outros estudantes se recusarem a participar nas atividades descritas no ponto anterior

Artigo 6.º - Normas de boa conduta dos Colaboradores da Carreira Docente

Independentemente do enquadramento institucional e das regras emergentes do estatuto da carreira docente, o Ispa espera destes colaboradores que:

1. Respeitem e promovam ativamente o quadro de valores e princípios mencionados anteriormente;
2. Não promovam qualquer tipo de julgamentos preconceituosos ou comentários pejorativos ou difamatório relativamente ao Ispa e suas Instituições parceiras, colaboradores e/ou estudantes, nos vários canais de comunicação e/ou plataformas pessoais ou profissionais;
3. Apresentem, no início de ano letivo, a(s) ficha(s) da(s) unidade curricular(es) que lecionam, o planeamento das atividades, assegurem a disponibilidade da bibliografia recomendada e garantam o estrito cumprimento dos prazos estipulados para lançamento de notas, bem como o rigor dos mesmos;
4. Sejam assíduos e pontuais em todas as atividades que decorram do exercício da sua função, sejam atividades letivas (aulas, atendimentos, avaliações, atividades de campo), sejam atividades de trabalho e/ou coordenação entre pares ou demais estruturas académicas, tendo em vista o devido respeito para com colegas e estudantes;
5. Garantam a atualidade e qualidade dos conteúdos e instrumentos pedagógicos disponibilizados aos estudantes no âmbito das atividades letivas que exercem, assegurando em particular uma manutenção cuidada da página eletrónica da unidade curricular;
6. Assegurem a disponibilidade de atendimento dos estudantes, seja em sessões presenciais ou não presenciais, aproveitando neste último caso, as

- potencialidades oferecidas pelas novas ferramentas de comunicação (p.e. email, videoconferência);
7. Cumpram o enquadramento legal da confidencialidade e proteção de dados no que respeita ao tratamento de informação privada e/ou pessoal de estudantes, a que tenham acesso no exercício das suas funções (tais como emails ou contactos telefónicos), utilizando-os estritamente no âmbito académico, pelos canais institucionais (email @Ispa.pt do docente) e dentro dos horários académicos;
 8. Assegurem os registos de toda a informação pertinente à avaliação de desempenho do estudante (registos de assiduidade e de outros elementos que se considerem importantes em contexto de avaliação contínua), bem como de demais elementos avaliativos, garantindo também a sua conservação nos prazos estabelecidos pelos regulamentos em vigor;
 9. Promovam o normal desenvolvimento do processo de aprendizagem e intervenham adequadamente em situações que perturbem o mesmo;
 10. Assegurem a adoção de metodologias avaliativas que permitam, efetivamente, aferir o mérito dos estudantes, que sejam justas, claras e do conhecimento geral, que não coloquem estudantes cumpridores em desvantagem comparativa, e dificultem potenciais tentativas de prática de ilícito académico, como os descritos no estatuto do estudante (em particular, a fraude por cópia ou o plágio);
 11. Invistam na sua formação pedagógica, na qualidade dos instrumentos e metodologias, e na sua adequabilidade aos diversos contextos pedagógicos;
 12. Adotem abordagens centradas no estudante, orientadas para o desenvolvimento de competências (em contraponto à mera transmissão de conhecimentos) e para a aferição permanente dos resultados da aprendizagem;
 13. Garantam a uniformidade do grau de dificuldade nas diversas épocas avaliativas em consonância com aquele que serviu de padrão durante o período letivo;
 14. Pesquisem, introduzam e respeitem as boas práticas do processo ensino/aprendizagem creditando com rigor as fontes e os materiais pedagógicos utilizados nas atividades letivas, promovendo a sua atualidade e adequação ao contexto pedagógico existente;
 15. Pesquisem, introduzam e respeitem as boas práticas no desenvolvimento da sua atividade de investigação científica e nas orientações de projetos de investigação e dissertações, na estrita observância pelos valores enunciados;
 16. Colaborem de forma leal e empenhada nos processos de avaliação de desempenho.

Artigo 7.º - Normas de boa conduta dos Colaboradores da Carreira Técnica

Independentemente do enquadramento institucional específico e das disposições previstas nos regimentos e regulamentação interna aplicáveis, o Ispa espera destes colaboradores que:

1. Respeitem e promovam ativamente o quadro de valores e princípios mencionados anteriormente;
2. Assegurem o regular funcionamento dos serviços e estruturas que integram;
3. Observem, com diligência, o enquadramento normativo e regulador, os regimentos internos e as disposições operativas em vigor;
4. Invistam contínua e ativamente na sua formação e qualificação profissional;
5. Pesquisem, introduzam e respeitem boas práticas operacionais e funcionais em articulação com as respetivas chefias ou coordenadores;
6. Promovam o trabalho colaborativo, a responsabilidade e autonomias individuais e a prestação de contas;
7. Colaborem de forma leal e empenhada nos processos de avaliação de desempenho;
8. Desenvolvam atitudes e práticas que interpretem uma orientação para o estudante/docente/candidato, respondendo com diligência, disponibilidade e eficácia às suas solicitações e necessidades;
9. Adotem, de forma concertada, atitudes proactivas que visem o aumento de eficiência do trabalho coletivo e individual numa perspetiva de contínua melhoria do serviço prestado.

Artigo 8.º - Normas de boa conduta dos elementos da comunidade académica do Ispa em geral

1. A todos os estudantes, colaboradores, terceiros, bem como investigadores que interagem com o Ispa, não é permitido o desempenho de tarefas ou funções sob a influência de bebidas alcoólicas ou substâncias estupefacientes. Sempre que seja identificada alguma situação em que o incorreto desempenho do trabalhador possa ser atribuído ao consumo de bebidas alcoólicas ou substâncias estupefacientes, será instaurado imediato procedimento disciplinar, sem prejuízo de outras ações legais;
2. Aos docentes, investigadores e pessoal técnico, compete ainda atuar com imparcialidade e objetividade nas suas decisões e ações, evitando o conflito de interesses, designadamente sempre que no exercício da sua atividade profissional sejam chamados a intervir em processos de decisão, que envolvam direta ou mesmo indiretamente entidades com que colaborem ou tenham

- colaborado, ou pessoas singulares a que estejam ou tivessem estado ligados por laços de parentesco ou afinidade de qualquer natureza, devem comunicar às chefias respetivas a existência dessas relações;
3. É igualmente devido que todos os colaboradores assegurem a proteção e a conservação do património físico, financeiro e intelectual e da informação produzido no Ispa, procurando sempre que possível obter sinergias sem qualquer cariz discriminatório;
 4. Os colaboradores devem pautar a sua atuação pelo rigoroso cumprimento dos limites de responsabilidade que lhes estão atribuídos, com especial relevo quanto aos limites de tolerância ao risco definidos para o Ispa e aos objetivos orçamentais da Instituição onde desenvolvem a sua atividade;
 5. Os colaboradores devem usar o poder que lhes tenha sido delegado de forma não abusiva, orientado para a concretização dos objetivos da respetiva Instituição e não para a obtenção de vantagens pessoais, sendo responsáveis perante o Ispa pela forma como exercem as suas funções;
 6. Não são admissíveis, por parte de qualquer colaborador, comportamentos que prejudiquem a reputação de colegas, nomeadamente através de julgamentos preconceituosos, rumores ou informações não fundamentadas;
 7. O direito à reserva da intimidade da vida privada deve ser respeitado escrupulosamente.

Artigo 9.º - Normas relativas à Prevenção da prática de Assédio e Não Discriminação no local de trabalho

1. O ambiente de trabalho no Ispa deve basear-se no respeito mútuo, na partilha de experiência e conhecimento e na entreaajuda, pelo que não são tolerados quaisquer comportamentos que possam configurar assédio, quer moral quer sexual, incluindo quaisquer formas de intimidação;
2. O Ispa não atua de forma discriminatória em relação às suas ou a quaisquer pessoas, nomeadamente em função da raça, religião, sexo, orientação sexual, ascendência, idade, língua, território de origem, convicções políticas, religiosas ou ideológicas, situação económica, contexto social ou vínculo contratual;
3. Constitui prática discriminatória privilegiar, beneficiar, prejudicar, privar de qualquer direito ou isentar de qualquer dever em razão, nomeadamente, de ascendência, idade, sexo, orientação sexual, identidade de género, estado civil, situação familiar, situação económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença

- crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical;
4. Constitui discriminação direta sempre que, em razão de um fator de discriminação, uma pessoa seja sujeita a tratamento menos favorável do que aquele que é, tenha sido ou venha a ser dado a outra pessoa em situação comparável;
 5. Constitui discriminação indireta sempre que uma disposição, critério ou prática aparentemente neutros sejam suscetíveis de colocar uma pessoa, por motivo de um fator de discriminação, numa posição de desvantagem comparativamente com outras, a não ser que essa disposição, critério ou prática seja objetivamente justificado por um fim legítimo e que os meios para o alcançar sejam adequados e necessários;
 6. Constitui assédio todo o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação praticado no acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador;
 7. Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, ou outros comportamentos em razão do género ou com conotação sexual, percecionados como abusivos, que afetem a dignidade da pessoa visada, podendo incluir quaisquer outros comportamentos indesejados sob a forma verbal, não verbal ou física, com carácter reiterado, nas seguintes dimensões:
 - Insinuações sexuais
 - Atenção sexual não desejada
 - Contacto físico e agressão sexual
 - Aliciamento
 8. Constitui assédio moral o ataque verbal de conteúdo ofensivo ou humilhante, assim como ataques físicos, percecionados como abusivos, abrangendo a violência física e/ou psicológica, com carácter reiterado, com o intuito de diminuir a autoestima da pessoa e, em última instância, colocar em causa a sua ligação ao local de trabalho, podendo atuar nas seguintes dimensões:
 - Isolamento social
 - Perseguição profissional
 - Intimidação
 - Humilhação pessoal

9. Situações de caráter isolado, ainda que não se considerem assédio, podem constituir crime, devendo ser tratadas no âmbito penal e/ou disciplinar;
10. São proibidas as condutas que possam afetar negativamente a dignidade do colaborador e/ou terceiro, sendo rejeitados quaisquer comportamentos intimidatórios e assume-se o dever de comunicar à Provedoria da Comunidade do Ispa quaisquer situações de que exista conhecimento ou fundada suspeita, que afetem qualquer pessoa do Ispa e que possam configurar assédio e/ou *bullying*;
11. O Ispa promove políticas e medidas destinadas a prevenir atuações discriminatórias, incluindo:
 - a. Ações ou medidas no sentido de aprofundar a diversidade de género na organização.
 - b. Consulta regular aos colaboradores de todos os serviços;
 - c. Verificação da existência de mecanismos internos de comunicação de irregularidades, assegurando-se que os mesmos observam as normas legais, designadamente, em matéria de confidencialidade, do processo de tratamento da informação e da existência de represálias sobre os denunciantes/participantes;
 - d. Conceção e implementação de um módulo de formação interno específico, e de regularidade anual, com enfoque na prevenção do assédio e promoção da igualdade de género;
 - e. Desenvolvimento de uma estratégia de informação e divulgação específica relativa à prevenção do assédio;
 - f. Divulgação do presente Código e da Carta de Compromisso a assinar, a todos os colaboradores;
 - g. No processo de admissão de colaboradores, fazer constar a declaração de conhecimento e aceitação das normas vigentes no presente Código de Ética e Conduta ("Declaração de Compromisso").

Artigo 10.º - Queixa ou Denúncia em caso de Assédio ou Discriminação

1. Atendendo a critérios de razoabilidade/proporcionalidade, qualquer trabalhador e/ou colaborador tem o dever de impedir e fazer cessar os atos de assédio ou discriminação de que tenha conhecimento, conforme referido no artigo 3.º do Regulamento da Provedoria da Comunidade do Ispa, através de um canal de denúncia específico ao qual só os seus membros têm acesso, disponível em <https://www.ispa.pt/canal-de-denuncias/>.

Artigo 11.º - Políticas ou iniciativas de Diversidade, Equidade e Inclusão

1. Enquanto uma das instituições nacionais de ensino superior de referência, o Ispa atua na promoção de uma cultura inclusiva e socialmente responsável e assente nos princípios de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI), respeitando e valorizando todos os que fazem parte da sua comunidade académica.
2. Conscientes de que todas as pessoas são diferentes na forma como veem o mundo, como aprendem e até como reagem a novas experiências, promovendo uma cultura em que todas as pessoas se sintam bem-vindas, respeitadas e valorizadas, assumindo a integração, o respeito e o acolhimento da diversidade cultural, religiosa, individual e ideológica.
3. Perspetivando a equidade do ponto de vista do sucesso académico, procurando reduzir a diferença que possa existir entre grupos, dinamizando medidas de Ação Social que defenda a igualdade de oportunidades ao ensino (através da atribuição de bolsas) e nas suas práticas e políticas de combate à discriminação.
4. Procurando identificar e ultrapassar possíveis barreiras, criando condições para que todas possam desenvolver todo o seu potencial, independentemente da sua origem, identidade cultural, religiosa, individual e ideológica ou circunstâncias.
5. As políticas e práticas DEI do Ispa, conforme o [PLANO PARA A IGUALDADE DE GÉNERO, IGUALDADE E INCLUSÃO](#), estão assentes em seis contextos de intervenção prioritários, a saber:
 - a. Comunicação e linguagem: integração no léxico e nas práticas da comunidade académica de uma cultura em que impera o respeito pela diversidade, não só no contexto da produção e transferência de conhecimento, mas também na adoção de uma linguagem sensível ao género, promotora da igualdade;
 - b. Governança, liderança e tomada de decisão: Assumir um compromisso com a promoção da igualdade entre mulheres e homens que garanta a representação equilibrada de mulheres e homens nos cargos de gestão e liderança, quer seja no contexto das estruturas académicas quer seja no contexto das estruturas estudantis;
 - c. Recrutamento, seleção, desenvolvimento de carreira e progressão académica: Integrar a perspetiva de género nos processos de recrutamento e seleção de pessoal, bem como no desenho e implementação dos modelos de avaliação e oportunidades de desenvolvimento de carreira;
 - d. Equilíbrio entre a vida profissional e a vida pessoal e familiar: Divulgar informação acerca dos direitos de articulação entre o trabalho e a família

previstos na legislação e garantir as necessárias condições para a sua aplicação;

- e. Ensino e investigação: Fomentar a paridade das equipas, a realização de estudos de género e projetos científicos e de intervenção na área temática do género, diversidade e inclusão apoiando a disseminação dos seus resultados e integrar os estudos de género, diversidade e inclusão na oferta formativa.
6. Medidas contra Enviesamentos e Estereótipos de Género, Sexismo e Assédio, através da promoção da diversidade, de um ambiente de inclusão e prevenção da discriminação

Artigo 12.º - Política Anticorrupção

1. O presente Código de Ética e Conduta insere-se no programa de cumprimento normativo do [Regime Geral da Prevenção da Corrupção](#) (RGPC), de acordo com o Decreto-Lei n.º 109-E/2021 de 7 de junho;
2. Juntamente com o anterior, é implementado um [Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas](#) (PPRCIC), assim como um Canal de Denúncias para atos de corrupção e infrações conexas, mas também de outros comportamentos contrários aos princípios consagrados neste Código;
3. A Política Anticorrupção prevê tolerância zero para qualquer forma de corrupção, tráfico de influências, recebimento de vantagens indevidas ou pagamento de quaisquer benefícios que violem o Código de Ética e Conduta ou as disposições legais em vigor em cada país, sendo solicitada a formalização da tomada de conhecimento, mediante assinatura da Declaração de Aceitação e Tomada de Conhecimento e envio ao DRH (drh@ispa.pt);
4. Em caso de risco, o Ispa disponibiliza um canal de denúncia com garantia de confidencialidade, que se destina a reportar atos de corrupção e infrações conexas, mas também de outros comportamentos contrários aos princípios consagrados neste Código;
5. Esta política encontra-se detalhada na versão atualizada do [Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas](#), disponível nos canais definidos para o efeito.

Artigo 13.º - Confidencialidade, Segurança e Tratamento dos Dados pessoais

Todos os colaboradores do Ispa independentemente do tipo de vínculo existente, que tenham sob sua responsabilidade o tratamento de dados pessoais estão obrigados a cumprir as seguintes práticas:

1. Ao nível dos acessos físicos, todos os colaboradores deverão:
 - a. Guardar todos os documentos em papel com dados pessoais em local seguro e de acesso condicionado e controlado, preferencialmente em mobiliário com fechadura cuja utilização seja controlada;
 - b. Não guardar dados pessoais, no computador, em pastas locais;
 - c. Não fazer sair documentação com dados pessoais das instalações do Ispa, sem que tal seja absolutamente necessário para o cumprimento estrito das responsabilidades profissionais;
 - d. Cumprir com a legislação em vigor relativa à conservação e destruição de suportes de dados antigos ou inutilizáveis, nomeadamente daqueles que contenham dados pessoais e dados sensíveis.
2. Em termos de acessos e autenticação nos sistemas informáticos, todos os colaboradores deverão:
 - a. Utilizar passwords seguras e mantê-las confidenciais, evitando gravá-las de forma automática nos sistemas, ou sites na internet.
 - b. Mudar as passwords regularmente, inclusive nos sistemas ou aplicações que não obriguem a fazê-lo;
 - c. Não utilizar, nos sistemas pessoais, as mesmas passwords utilizadas nos sistemas do Ispa;
 - d. Bloquear a sessão do computador sempre que se ausente do posto de trabalho;
3. Em termos da utilização do email profissional Ispa, todos os colaboradores e estudantes (sempre que aplicável) deverão:
 - a. Verificar sempre os endereços dos destinatários;
 - b. Não abrir emails e ficheiros de origem desconhecida, eliminá-los imediatamente;
 - c. Não registar o endereço de e-mail de trabalho em redes sociais;
 - d. Não subescrever publicações de interesse pessoal utilizando o email profissional do Ispa.
4. No caso de o colaborador utilizar plataformas de redes sociais da Internet, onde o Ispa também esteja ou não presente, deve considerar os seguintes princípios gerais:
 - a. Toda e qualquer intervenção deve ser construtiva, respeitosa, transparente e ética;

- b. Deve abster-se de intervenções suscetíveis de afetar o nome e imagem do Ispa ou dos seus colaboradores, bem como de publicar fotografias, vídeos ou comentários descontextualizados sobre as práticas e procedimentos;
 - c. Deve abster-se de intervenções que façam referência a dados ou elementos confidenciais ou privados;
 - d. Não pode vincular ou responsabilizar diretamente o Ispa ou dirigir ofensas aos seus colaboradores, sendo esta prática suscetível de procedimento disciplinar nos termos contratuais e legais. As redes sociais, no trabalho ou em qualquer outro lugar, não podem ser utilizadas para expor informações privadas ou confidenciais do Ispa e/ou dos seus colaboradores do Ispa aos quais tenha acesso no âmbito da sua atividade profissional.
5. Aos colaboradores do Ispa está ainda vedado:
- a. Fornecer qualquer informação com dados pessoais a terceiros, com exceção das situações previstas legalmente (ex: por consentimento do titular dos dados);
 - b. Utilizar informação privada e/ou pessoal de estudantes, a que tenham acesso no exercício das suas funções (tais como emails ou contactos telefónicos), só podendo estes ser utilizados no âmbito estritamente académico e para essa finalidade.
6. O Ispa assegura o direito à proteção dos dados pessoais dos seus colaboradores, estudantes e terceiros;
7. A proteção de dados pessoais exige o cumprimento da legislação aplicável, sobretudo a emitida pela União Europeia (Regulamento Geral de Proteção de Dados – RGPD – Reg. (EU) 679/2016 do Parlamento e do Conselho, de 27 de abril de 2016) e a Portuguesa (Lei 58/2019, 8 agosto), sem prejuízo da observância de outras disposições legais ou regulamentares;
8. A propriedade de informação armazenada nos computadores e servidores do Ispa, incluindo e-mails enviados ou recebidos, não são considerados conteúdos ou equipamentos privados, exceto quando exigido por legislação específica. Aos colaboradores e terceiros na área de Sistemas de Informação está vedado, em qualquer circunstância, a partilha de informação armazenada nos servidores e/ou computadores do Ispa, salvo se validado pelo Conselho de Administração.
9. Relativamente à proteção de informação considera-se que os equipamentos informáticos, programas, dados e informações armazenados nos sistemas informatizados do Ispa devem ser adequadamente protegidos contra danos, perda, roubo, duplicação, cópia, alteração ou acesso não autorizado;

10. É dever não apenas da equipa de Sistemas de Informação, mas de todos os colaboradores, zelar pelo sigilo das informações relevantes às quais tenham acesso, protegendo todas as informações transferidas e trocadas com clientes/estudantes, fornecedores, colaboradores e terceiros, não as utilizando para obter vantagens para si ou para outrem. Neste sentido, reforça-se o apelo às boas práticas de segurança na utilização das ferramentas informáticas, inclusivamente no cuidado com os documentos físicos que contenham dados pessoais.

Artigo 14.º - Sanções disciplinares

1. Eventuais situações de inobservância das normas de conduta devem ser reportadas e investigadas cuidadosamente, qualquer que seja a condição profissional do colaborador e objeto de tratamento pelos órgãos competentes do Ispa, sendo-lhe aplicável as regras e procedimentos em vigor;
2. Os colaboradores da Carreira Docente e da Carreira Técnica estão sujeitos às sanções previstas no Código do Trabalho, aprovado em anexo à Lei n.º 7/2009, de 12 de fevereiro, na versão atualizada à data, e pela demais legislação aplicável. Todas as infrações cometidas e resoluções adotadas deverão ser registadas e catalogadas de acordo com a sua natureza, sendo comunicadas às chefias hierárquicas e ao Conselho de Administração, devendo ser levadas em conta no processo de avaliação de desempenho do colaborador infrator bem como nas consequentes decisões de promoção e renovação/cessação justificada do contrato de trabalho;
3. Os estudantes estão sujeitos às sanções previstas no [Regulamento do Estudante](#), e na legislação em vigor.

Controlo de versões:

RG136: Código de Ética e Conduta		
Data	Versão	Conteúdo da Revisão.
2013-02-15	1.1	Alteração Título artigo 3º
2018-04-10	2.0	Alteração da denominação do Código; Alteração do órgão competente para elaboração, revisão e aprovação do documento; Inclusão no artigo 1º da entidade instituidora; Inserção do ponto 6 do artigo 3º; Renomeação da designação do corpo técnico no título do artigo 6º; Inserção de novo Artigo 7.º - Normas relativas à Prevenção da prática de Assédio e não Discriminação no local de trabalho; Renomeação da designação do corpo técnico e alargamento da obrigatoriedade de registo aos técnicos no artigo 8º.
2023-06-20	3.0	Foi adicionada informação complementar relacionada com política de assédio, anticorrupção e Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas, foi ainda incluída Política para a Diversidade, Equidade e Inclusão no Ispa e e complementada informação relativa às boas-práticas RGPD.
2023-09-04	4.0	Alteração dos princípios e matéria de Diversidade, Equidade e Inclusão, conforme o "Plano para a Igualdade de Género, Equidade e Inclusão" anexo. Atualização do Canal de Denúncia em caso de Assédio.