



Manual de Conduta

Engenharia de Software
2018

Departamento de Engenharia Informática

(Equipa PL7)



Índice

1. Mensagem da Gestão	3
2. Abrangência	4
3. Objetivos e âmbito de aplicação do Código de Ética e de Conduta	4
3.1. Missão	5
4. Valores	5
4.1. Ambição	5
4.2. Costumer-oriented	5
4.3. Desenvolvimento e Progressão Pessoal	5
4.4. Eficiência	6
4.5. Cooperação	6
5. Normas Referentes ao ambiente interno	6
5.1. Inclusão Social	6
5.2. Relacionamento Interpessoal	7
5.3. Comunicação	7
5.4. Conflitos de interesse	7
5.5. Sentido de responsabilidade	7
6. Compromissos dos Líderes	8
7. Comportamentos a serem evitados	9
8. Gestão responsável pelas atividades	10
9. Violação do código de conduta	10
10. Termo de responsabilidade e compromisso de adesão	11



1. Mensagem da Gestão

Queremos crescer para melhorar a vida do nosso cliente, dos nossos colaboradores e das sociedades em que nos inserimos. O crescimento é essencial para criar mais emprego, gerar mais riqueza, possibilitar mais investimento e chegar a mais clientes. No entanto, só estaremos a cumprir a nossa missão, se esse crescimento for sustentável e se os nossos comportamentos refletirem os nossos valores.

O nosso comportamento traduz-se na soma das ações de cada um de nós e são essas ações individuais que permitirão à **LabSync** alcançar o seu propósito. A nossa honestidade e integridade estão dependentes de decisões individuais acertadas no dia-a-dia, independentemente das condições de pressão de trabalho que possam existir.

O nosso princípio é, pois, o de que nenhum motivo deve pôr em causa o nosso compromisso com a integridade, seja a angústia de conseguir atingir os resultados, o instinto competitivo, a ambição pessoal ou mesmo uma ordem direta de um “líder”.

Esperamos um compromisso sério e sentido com este Código de Ética e de Conduta, através da adoção dos princípios que aqui se enunciam.

A **LabSync** é uma equipa que funciona com base na confiança. Confiança no nosso cliente e sobretudo uns nos outros. Confiamos que cada um de nós saberá, não só adotar como defender os nossos valores e princípios nas sociedades em que vivemos.

Conto com o comprometimento de todos.

Maria Moreira

(Gestora de Projeto)



2. Abrangência

Os princípios de conduta e ética, definidos neste Manual, deverão ser seguidos por todos os membros coordenadores, colaboradores e membros da Gestão do grupo **LabSync**. Os clientes e possíveis parceiros do grupo deverão ser incentivados a adotar estes mesmos princípios.

3. Objetivos e Âmbito de aplicação do Código de Ética e de Conduta

O Código de Ética e de Conduta da **LabSync** é o documento que integra um conjunto de princípios que regem a atividade de toda a equipa e um conjunto de regras de natureza ética e deontológica a observar pelos respetivos membros da Gestão e por todos os Colaboradores, na sua relação com Clientes e Parceiros. Destina-se também a entidades terceiras, contratadas por, ou atuando em nome da **LabSync**, nos casos em que esta possa ser responsabilizada pelas suas ações.



3.1. Missão

Na **LabSync** o nosso objetivo é responder de forma cada vez mais exímia às necessidades dos nossos clientes, melhorando a vida dos mesmos, as capacidades dos nossos membros e colaboradores e a sociedade em que nos inserimos, tanto pela criação de software como por qualquer outro meio que nos seja pertinente.

Tendo os olhos sempre no futuro, regemos a nossa execução de um modo sustentável, íntegro, baseada nos nossos valores e com o objetivo de aliar à nossa missão todos aqueles cujos objetivos se cruzam com os nossos de modo a criar situações benéficas para ambas as partes.

4. Valores

- **Ambição:**

As metas e objetivos atingidos devem tornar-nos cada vez mais eficientes e coesos no desenvolver de futuras tarefas, e se por um lado, devemos estar satisfeitos caso o produto final seja bem sucedido, por outro lado, devemos ser alimentados pela vontade de melhorar, sem ficar presos ao sucesso do passado.

- **Customer-oriented**

Tornamos o cliente o centro dos nossos objetivos, isto é, esperamos resolver e preencher todas as necessidades dos nossos clientes, deixando-os satisfeitos com o resultado final no curto prazo e de maneira a construir relações de negócio saudáveis das quais ambas as partes podem beneficiar a longo prazo.

- **Desenvolvimento e progressão pessoal:**

Na **LabSync** atribuímos um grande valor ao desenvolvimento pessoal e adotamos a filosofia do “Growth Mindset”. Na prática isto traduz-se num ambiente capaz de recuperar de eventuais percalços, não só a nível pessoal como a nível coletivo. Temos a noção de que cada membro pode cometer erros e a diferença está no modo como recuperamos desses mesmos erros. Sendo assim, procuramos apenas criticar de um modo construtivo, dando feedback



útil aos nossos membros e colaboradores levando-os a poderem adotar a conduta correta o mais rapidamente possível e a evitar eventuais erros futuros. Baseamos a progressão de cada membro apenas no seu mérito, evolução pessoal e métricas relativas às suas funções, deixando de lado qualquer avaliação subjetiva.

- **Eficiência**

Pretendemos não só cumprir os objetivos estipulados, mas cumpri-los da maneira mais otimizada possível, dando um uso sustentável aos recursos disponíveis e maximizando o retorno dos mesmos.

- **Cooperação**

Fomentamos sempre um espírito de entreatajuda e positivismo, auxiliando outros membros e colaboradores sempre que necessário, de modo a beneficiar o produto final e dando crédito a quem o merece, sem utilizar trabalho de terceiros como nosso, para benefício próprio.

5. Normas referentes ao ambiente interno

As normas constantes do presente Código devem ser aceites, compreendidas e praticadas por todos os colaboradores onde quer que estes desenvolvam a sua atividade, e independentemente da sua posição hierárquica ou das suas funções e responsabilidades específicas.

- **Inclusão social:**

Não são admitidos comportamentos discriminatórios em relação à raça, etnia, sexo, religião, preferência partidária, entre outros, de modo a facilitar oportunidades iguais para todos, promovendo a inclusão e a dignidade de cada um.



- **Relacionamento interpessoal:**

Para além da conformidade com a legislação nacional e internacional dos Direitos Humanos e Sociais, a comunicação entre membros e órgãos sociais deve ser sempre baseada na cortesia, respeito, honestidade, clareza, adotando e incentivando uma mentalidade positiva e de apoio mútuo.

- **Comunicação**

A comunicação deve ser a base da equipa e ter como objetivo facilitar o desenvolvimento das tarefas, promover um ambiente saudável e evitar possíveis riscos. Para tal efeito, todos os membros devem estar a par dos meios de comunicação e envolvidos no ambiente profissional, de modo a esclarecer dúvidas, denunciar problemas e resolver conflitos de interesse com as autoridades pertinentes de uma forma proativa, evitando futuros problemas maiores.

- **Conflitos de interesses**

Sempre que existam divergências de opinião, estas devem ser resolvidas de forma objetiva e respeitosa, sempre com o objetivo coletivo como prioridade, ao invés de quaisquer objetivos individuais. As conclusões devem ser tiradas democraticamente, prosseguindo com a conduta aceite pela maioria dos envolvidos.

- **Sentido de responsabilidade:**

Os colaboradores deverão exercer as suas funções de forma responsável, cumprindo datas de entrega, utilizando os recursos de um modo sustentável, participando pontualmente nas atividades às quais são pertinentes e adotando medidas proativas.



6. Compromissos dos Líderes

A liderança pode ser uma designação formal ou surgir informalmente da influência sobre os outros. Nesta seção, “líder” significa qualquer membro de uma organização ou grupo que tenha influência, responsabilidades educacionais ou responsabilidades gerenciais. Embora esses princípios se apliquem a todos os profissionais, os líderes têm a responsabilidade de defendê-los e promovê-los, dentro e através de suas organizações.

Os gestores e coordenadores devem assinar e promover uma abordagem ética para o gerenciamento do desenvolvimento e manutenção de cada projeto. Em particular, aqueles que gerenciam ou lideram devem, conforme apropriado:

- Assegurar uma boa gestão para qualquer projeto em que trabalhem, incluindo procedimentos eficazes para a promoção da qualidade e redução de riscos.
- Certificar-se de que os colaboradores sejam informados sobre os padrões antes de serem mantidos neles.
- Garantir que os colaboradores conheçam as políticas e procedimentos do empregador para proteger senhas, arquivos e informações confidenciais para o empregador ou confidenciais para outras pessoas.
- Atribuir trabalho somente depois de levar em conta as contribuições apropriadas de educação e experiência temperada com o desejo de promover essa educação e experiência.
- Assegure estimativas quantitativas realistas de custo, cronograma, pessoal, qualidade e resultados em qualquer projeto em que eles trabalhem ou proponham trabalhar, e forneça uma avaliação de incerteza dessas estimativas.
- Oferecer remuneração justa.



- Não impedir injustamente alguém de tomar uma posição para a qual essa pessoa esteja adequadamente qualificada.
- Criar oportunidades para os membros da organização ou grupo crescerem como profissionais.
- Ter cuidado ao modificar ou retirar sistemas.

7. Comportamentos a serem evitados

- Usar intencionalmente software obtido ou mantido de forma ilegal ou antiética;
- Usar a propriedade de um cliente ou empregador sem o conhecimento e consentimento do cliente ou do empregador;
- Espírito de individualismo ou recusa a cooperar com outros;
- Reclamar um nível de competência que não possui;
- Promover interesses adversos ao seu empregador ou cliente, a menos que uma preocupação ética mais alta esteja sendo comprometida; (Nesse caso, informe o empregador ou outra autoridade competente sobre a preocupação ética.)
- Desvalorizar ou desrespeitar opiniões alternativas;
- Antagonizar ou magoar outros, a sua propriedade, reputação ou estatuto no grupo, quer por atos conscientes quer por negligentes;



- Ter uma atitude de indiferença perante a equipa ou para o trabalho a ser desenvolvido;
- Não respeitar os princípios descritos neste código, assim como não influenciar outros a fazê-lo.

8. Gestão responsável pelas atividades

- Procure melhorar o seu desempenho através do uso e desenvolvimento das suas funções;
- Mantenha objetividade e profissionalismo em relação a todas as tarefas que lhe forem atribuídas;
- Em situações fora da sua área de competência procure as opiniões de outros colegas que tenham mais aptidão nessa área;
- Encoraje os membros do seu grupo no seu desenvolvimento pessoal.

9. Violação do código de conduta

Se um membro da equipa **LabSync** ficar a conhecer alguma violação deste Código de Conduta, ou de qualquer outro comportamento ilícito, tem a obrigação de informar o Responsável de Recursos Humanos ou o Gestor de Projeto imediatamente.

Quebras do Código de Conduta também podem a ficar conhecidas por outros externos à equipa LabSync.

Se, por qualquer razão, o colaborador preferir permanecer anónimo, pode contactar o Grupo por e-mail (labsyncpl7@gmail.com).



10. Termo de responsabilidade e compromisso de adesão

Ao fazer parte do Grupo **LabSync** deve adotar um conjunto de regras e padrões em relação ao seu comportamento e ao dos seus colegas, em questões profissionais.

Não é suposto que partes deste código sejam usadas isoladamente para justificar erros, a sua lista não é exaustiva e como tal cabe ao próprio ir o melhor possível de acordo com o espírito geral do Código de Conduta,

Todos os membros terão de agir perante os requisitos deste código conforme o seu julgamento, assim como pedir conselhos em caso de dúvida.

Ao pertencer à **LabSync**, estou a comprometer-me seguir o melhor que consiga o Código de Conduta com tudo o que este engloba, de forma a ser um membro integrante da equipa LabSync e respeitando a sua ética de trabalho.



Este Código foi desenvolvido pelos coordenadores de Recursos humanos e Riscos, com constante apoio e supervisão da Gestora de Projeto.

Membros da Gestão de Projeto: Maria Moreira (presidente), Fábio Ferreira (Vice- Gestor), Ricardo Tavares (Coordenador de Riscos) e Guilherme Pontes (Coordenador de Recursos Humanos).

Coordenadores das unidades do projeto: Eduardo Vilas Boas (Equipa Requisitos), Fernando Felício (Equipa Implementação), Tomás Lopes (Equipa Testes), Maximillian Rubin (Equipa Qualidade) e António Fraga (Equipa Ambiente).

Colaboradores do projeto: Pedro Ribeiro, Francisco Barão, Miguel Gonzaga, Pedro Mendonça, Joana Mateus, Bruno Simões, Bruna Rosas, Carolina Baptista, Ricardo Gonçalves, André Correia, João Campos, Guilherme Nogueira, Diogo Gonçalves, Diogo Pereira, João Rodrigues, Fábio Barata, Jiaqiang Chen, João Miranda e Sérgio Morgado.

Este Código pode ser publicado sem permissão, desde que não seja alterado de forma alguma e contenha o aviso de direitos autorais. Copyright (c) 2018 pela **LabSync**.

Foi construído segundo as seguintes referências:

<https://ethics.acm.org/>

<https://www.sonae.pt/fotos/editor2/ceticacondutasonaevf.pdf>

<http://www.ibccoaching.com.br/portal/comportamento/deve-conter-manual-conduta-profissional/>