



MAJAJANE

Código de Ética e Disciplina

1 de Janeiro de 2021



CONTEÚDO

CAPÍTULO I -	Disposições introdutórias
CAPÍTULO II -	Normas de conduta
CAPÍTULO III -	Medidas de controlo e correcção
CAPÍTULO IV -	Disposições finais

CAPÍTULO I - Disposições introdutórias

1. Introdução

A existência e a missão do Centro e Missão Majajane é uma realidade centrada nas pessoas, aberta ao mundo e à humanidade. A sua existência e missão é realizada pela acção e influência dos seus membros e colaboradores, estendendo-se por vários países e territórios, abrangendo várias comunidades e acolhendo várias pessoas, definindo um complexo de diversidades, origens e trajectórias históricas, nomeadamente de natureza cultural, linguística, socioeconómica, antropológica e doutros aspectos. Neste complexo, emergem valores e princípios que norteiam as pessoas e que lhes dão, outrossim, um pano de fundo de significados e sentidos para as suas vidas e trabalho.

No sentido de se haver um normativo comum de vida e trabalho que permita a existência e a prossecução da missão do Centro e da Missão de forma harmoniosa e sem o desenvolvimento de antagonismos, seja na relação interna ou externa, torna-se necessário criar um código de ética e disciplina a ser uniformemente aplicado por todos os serviços e unidades do Centro e da Missão e que permita servir de referencial a todos os seus membros e colaboradores. O que se pretende é criar uma base de entendimento e aceitação comum para estudo, reflexão e análise, de modo a promover a boa-ordem, o respeito, a obediência, e a correcção quando necessário.

Ao estabelecerem-se os princípios morais com os quais se deve controlar ou influenciar os nossos comportamentos, acções e atitudes, e ao constituir-se uma orgânica de regras e ordens, poder-se-á implementar uma disciplina, exercer um controlo, uma prática e um treino que versem sobre ao que se deve obedecer e o que deve resultar em casos de situação de desobediência.

A existência de um código de ética e disciplina não é um instrumento para limitar ou restringir, proibir ou constringer, punir, oprimir ou vexar, mas sim um instrumento de elevação moral, de desenvolvimento de harmonia e cordialidade, e de guia para nos tornarmos melhores pessoas através de valores e princípios que possibilitem aprofundar e aperfeiçoar a relação de nós connosco próprios, nós com os outros, e nós com o mundo natural.

O presente código de ética e disciplina visa, pois, concretizar uma parte fundamental ao Centro e Missão na área regulatória, dotando-o de um quadro axiológico de valores e princípios que asseguram na sua relação interna e externa os critérios de autenticidade, confiança, integridade, transparência, objectividade, excelência, empreendedorismo, inovação e sustentabilidade, subsidiando complementariamente com prestígio e nobreza o nome e a imagem do Centro e Missão.

2. Objecto

O presente Código de Ética e Disciplina é um normativo de valores e princípios e de regras de conduta e controlo a serem implementados uniformemente pelos serviços e demais unidades do Centro e Missão,

aplicando-se aos membros e colaboradores e a todos aqueles que estabelecem relações e praticam acções no Centro e Missão.

3. Objectivos

- Estabelecer um quadro referencial de valores, princípios e normas de conduta reguladores das relações institucionais e interpessoais visando a criação de um ambiente de vida e trabalho saudável e seguro, disciplinado e harmonioso, promotor do bem-estar de todos os membros e colaboradores do Centro e Missão;
- Contribuir para dimanar externamente um nome e imagem do Centro e Missão como uma instituição que assegura na sua relação interna e externa os critérios de autenticidade, confiança, integridade, transparência, objectividade, excelência, empreendedorismo, inovação e sustentabilidade, demonstrando o padrão ético e deontológico por que conduz a sua acção;
- Prevenir conflitos internos e externos resultantes da violação de regras funcionais no exercício das funções de cada membro ou colaborador;
- Assegurar uma gestão transparente, responsável, criteriosa e prudente, visando a eficácia na prossecução dos objectivos fixados, o controlo dos resultados e eficiência na utilização dos recursos;
- Subsidiar o Director do Centro e todos os titulares de cargos, membros e colaboradores no esclarecimento de dúvidas e na adopção de medidas de controlo e correcção em situações de violação das normas institucionais de carácter ético e disciplinar.

4. Princípios fundamentais

- A protecção e conservação da vida, da natureza e da biodiversidade, em todos os seus aspectos e dimensões, e o uso sustentável dos recursos naturais;
- A construção da paz e o desenvolvimento da fraternidade, da solidariedade, da cooperação e da filantropia;
- O respeito pela dignidade e integridade da pessoa humana, promovendo a não discriminação, a cordialidade, a tolerância, a diversidade, a pluralidade, a multiculturalidade, e, em particular, o cuidado e o dever especial para com as crianças, jovens, idosos e os mais fracos e vulneráveis;
- O desempenho de funções com motivação, competência, zelo, dedicação, honestidade, probidade, rectidão e lealdade para com os outros;
- A obediência, cuidado e respeito para com os superiores hierárquicos; e a benevolência, cuidado e respeito para com os inferiores;
- A contínua procura do desenvolvimento e melhoramento de competências pessoais ao longo da vida;
- A partilha com clareza e objectividade das informações e o apoio colaborativo com os outros;
- A utilização racional dos meios e dos recursos existentes, dirigidos para os objectivos e centrados nos resultados, com critérios de eficiência, eficácia, simplicidade e celeridade.

CAPÍTULO II - Normas de conduta

5. Do exercício de funções

- As funções a que estão cometidos os membros, os titulares de cargos, os colaboradores, os assistentes e os auxiliares do Centro e Missão, devem ser exercidas com os mais altos níveis e padrões éticos, designadamente pelo total respeito e consideração pela dignidade e integridade da pessoa humana, e conduzir as suas acções por um código de conduta baseado na defesa e promoção do bom nome e imagem do Centro e Missão, assim como dos seus valores e princípios, com particular relevo para o ideal da paz e o valor da vida, e desempenhar com o mais alto grau de competência, zelo, dedicação e lealdade as funções que lhes são confiadas, exercendo os maiores esforços no domínio das suas faculdades, habilitações e saberes, emanando continuamente uma imagem de probidade, dignidade, honestidade e rectidão na sua relação com todos, aceitando sem reservas ou limitações os termos e condições das suas missões, competências e atribuições, respeitando os outros e fazendo-se respeitar;

- b) No exercício das suas funções os membros e colaboradores devem procurar manter o regular funcionamento do Centro e Missão, observando o cumprimento do preceituado nos Estatutos e Regulamentos Internos, e a licitude dos seus actos;
- c) No exercício das suas funções os membros e colaboradores devem pronta e devidamente identificar-se sempre que solicitados por outros membros e colaboradores ou pelas autoridades competentes.

6. Dos direitos e obrigações gerais

- a) Todos os membros e colaboradores que vivam ou trabalhem na esfera da acção do Centro e Missão devem cumprir o preceituado nos Estatutos e Regulamentos Internos vigentes, e, em especial, cumprir o que destes emanam como direitos e obrigações a eles aplicáveis;
- b) Todos os membros e colaboradores devem cumprir o disposto nos acordos, protocolos, memorandos de entendimento celebrados com entidades externas, ou demais disposições a que o Centro e Missão esteja vinculado por força de lei, contrato ou título, e pelas deliberações e directivas emanadas pelos seus órgãos de governo;
- c) Todos os membros e colaboradores, independentemente dos seus cargos ou funções, são merecedores de confiança e deverão ser tratados com respeito, consideração e honra;
- d) Todos os membros e colaboradores devem prontamente informar o Centro e a Missão, através dos seus superiores hierárquicos ou nos junto dos devidos serviços e unidades do Centro e Missão para tal efeito, de qualquer estado, condição ou situação que modifique o seu estatuto de membro ou colaborador ou que comprometa o exercício das suas funções.

7. Dos direitos e obrigações de titulares de cargos

- a) A praticar os actos compreendidos nas suas competências e atribuições, segundo as instruções dos seus superiores hierárquicos;
- b) A prestar as informações que estes lhes peçam, relativamente ao estado da sua gestão;
- c) A comunicar aos seus superiores hierárquicos, com prontidão, a execução das suas funções ou, se não as tiverem executado, a razão por que assim procederam;
- d) A prestar contas, findo as suas funções ou quando os superiores hierárquicos as exigirem;
- e) A entregar ao superior hierárquico o que receberam em execução das suas funções ou no exercício destas, se o não dispenderam normalmente no cumprimento das funções.

8. Do sigilo, confidencialidade e privacidade

- a) No exercício das suas funções os membros e colaboradores devem pautar-se pelos critérios de sigilo e confidencialidade sobre as matérias e informações que pela sua natureza devem ser consideradas sensíveis, íntimas, privadas, reservadas, estratégicas, secretas ou restritas para acesso e utilização, e apenas partilhá-las quando expressamente autorizados, e manter esses critérios mesmo findo os seus trabalhos, funções ou quando houverem deixado o Centro e a Missão;
- b) Observar e cumprir integral e escrupulosamente o disposto no Regulamento Geral de Protecção de Dados que entrou em vigor em Portugal em 25 de Maio de 2018 e que transpõe para a esfera jurídica portuguesa o Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de Abril de 2016, relativo à protecção das pessoas singulares no que diz respeito ao tratamento de dados pessoais e à livre circulação desses dados, e manter o cumprimento dos critérios de protecção desses dados privados mesmo findo os seus trabalhos, funções ou quando houverem deixado o Centro e a Missão.

9. Do apoio, colaboração e cumprimentos de instruções

No exercício das suas funções os membros e colaboradores devem diligentemente procurar apoiar quem a eles procura auxílio, promover a colaboração efectiva entre todos, e aceitar e cumprir dedicada e cuidadosamente as instruções que lhes são dadas pelos superiores hierárquicos.

10. Da utilização de meios e recursos

A utilização de meios e recursos disponíveis e permitidos ou cedidos para utilização aos membros e colaboradores deve ser feita com os cuidados de guarda, de boa conservação e manutenção, devolvidos sempre que solicitado pelos superiores hierárquicos, e a estes comunicar prontamente sobre qualquer situação, estado ou condição que comprometa negativamente ou viole esses cuidados, incluindo situações de furto, roubo, perda, destruição, utilização abusiva ou não autorizada.

11. Da utilização das instalações e áreas comuns

A utilização das instalações e áreas comuns deve pautar-se por critérios de manutenção da ordem, do cuidado de protecção, conservação e asseio, e da reposição das coisas nos seus devidos sítios, procurando comunicar com prontidão aos serviços e unidades com as devidas competências e atribuições sobre qualquer situação, estado ou condição que comprometa o regular funcionamento e manutenção delas.

12. Da pontualidade, aprumo e asseio

No exercício das suas funções os membros e colaboradores devem pautar-se por critérios de pontualidade, de aprumo e asseio, apresentando-se correcta e adequadamente vestidos e, quando for o caso, com os uniformes disponibilizados pelo Centro e Missão, competindo aos próprios assegurar o asseio com os seus próprios meios e recursos ou, quando existentes, através daqueles que o Centro e Missão facultam para o efeito, e sempre preservando a imagem institucional ou a neutralidade profissional.

13. Da linguagem e comunicação

No exercício das suas funções os membros e colaboradores devem utilizar a linguagem apropriada, oral ou escrita, com formas gramaticais e ortográficas correctas, mas não prejudicando ou comprometendo a liberdade de expressão, sem utilização de termos ofensivos, insultuosos, obscenos, assediantes, ameaçadores ou degradantes, e procurar comunicar com clareza, objectividade, brevidade e simplicidade.

14. Das informações e suas actualizações

Os membros e colaboradores do Centro e Missão devem procurar manter actualizadas as informações sobre o Centro e Missão e o seu conhecimento delas, incluindo o conhecimento sobre as directivas emanadas pelos seus órgãos de governo e as actividades em curso, e diligenciar manter os seus dados informativos, incluindo os pessoais, em permanente actualização junto dos respectivos serviços e demais unidades.

15. Das falsas declarações

Os membros e colaboradores do Centro e Missão não devem prestar falsas declarações entre si, ao Centro e Missão, ou a entidades externas, e não devem com elas procurar induzir os outros em erros de percepção, avaliação ou julgamento.

16. Dos documentos oficiais

Os membros e colaboradores não devem alterar, deturpar, extraviar, ocultar ou destruir documentos oficiais do Centro e Missão, nem emitir documentos oficiais em nome do Centro e Missão quando não expressamente autorizados para o efeito.

17. Do aperfeiçoamento e incremento de capacidades

Os membros e colaboradores do Centro e Missão devem procurar manter actualizados os seus conhecimentos técnicos e o contínuo aperfeiçoamento e incremento das suas capacidades ao longo da vida.

18. Do plágio, fraude académica, falsificação de dados e da criatividade e inovação

No exercício das suas funções os membros e colaboradores não devem plagiar, praticar a fraude académica, falsificar dados, e devem fazer sempre menção das fontes e dos autores das informações conforme apropriado, respeitar os critérios de direitos de autor e direitos conexos, direitos de propriedade industrial, e promover a criatividade e inovação.

19. Da responsabilidade civil e criminal

No exercício das suas funções os membros e colaboradores, e, com especial responsabilidade, os titulares de cargos, respondem civil e criminalmente pelas suas acções, faltas e omissões, nos termos da lei, sendo os directos e integralmente responsáveis pelos seus actos, não lhes sendo lícito opor qualquer contrato ou relação com terceiros para a exclusão ou limitação dessa responsabilidade.

20. Da responsabilidade ambiental

No exercício das suas funções, ou no curso dos momentos de lazer e fruição, os membros e colaboradores devem respeitar o princípio da protecção e conservação da natureza e da biodiversidade, promover o uso sustentável dos recursos naturais, adoptando princípios de consciência ambiental e de sustentabilidade, procurando implementar progressivamente medidas de redução, reutilização, e reciclagem de meios e materiais, evitando o desperdício e a geração de poluição, utilizar tendencialmente materiais biodegradáveis, e promover a economia verde e circular.

21. Da participação activa na vida do Centro e Missão

Os membros e colaboradores devem procurar conhecer e acompanhar as actividades prosseguidas no Centro e Missão e nelas participar de forma activa e positiva, por iniciativa própria ou quando solicitados, excepto nos casos de escusa ou impossibilidade demonstrada.

22. Do voluntariado

Os membros e colaboradores devem, no domínio das suas capacidade e possibilidades, procurar disponibilizar-se para o voluntariado, por iniciativa própria ou quando especificamente convocados, e fomentar o voluntariado junto aos outros.

CAPÍTULO III – Medidas de controlo e correcção

23. Medidas de controlo e correcção

Em caso de violação do preceituado neste Código, cabe ao Director do Centro aplicar a disciplina, praticando as medidas correctivas ou sancionatórias que jugar razoavelmente equilibradas, adequadas e proporcionais, nomeadamente através e por aplicação do seguinte:

- a) Ouvir o faltoso e, quando as houver, as testemunhas, e analisar os factos e provas existentes;
- b) Assegurar que o faltoso compreenda e tenha plena consciência da sua falta e o que dela resultou ou poderia ter resultado;
- c) Procurar compreender porque assim agiu, e ouvir do próprio se tem vontade e determinação em corrigir a sua falta, e, se possível, resolver positivamente o que dela possa ter resultado;
- d) Explicar ao faltoso, por leitura e interpretação do disposto no presente Código, e procurar discutir com ele versando sobre o normativo e temas existentes;
- e) Recomendar e sugerir práticas correctivas para o seu futuro comportamento, atitudes e acções, visando debelar e extinguir possíveis novas ou reiteradas faltas;
- f) Promover, quando achar necessário ou conveniente, a audição do Conselho Consultivo, ou de um ou mais dos seus membros, para apreciação de pareceres, recomendações ou sugestões sobre o caso em apreço e sobre as medidas subsequentes a tomarem-se;
- g) Promover a aplicação de uma das seguintes medidas:
 - i) Advertência;
 - ii) Repreensão;
 - iii) Suspensão de funções ou de qualidade de membro ou de colaborador, conforme seja o caso;
 - iv) Exoneração do cargo ou da qualidade de membro ou colaborador, conforme seja o caso;
 - v) Reintegração da qualidade de membro ou colaborador e, se for o caso, da reassunção do cargo ou funções;
- h) As advertências e repreensões poderão ser praticadas de forma oral, em situações de faltas leves, ou poderão ser praticadas de forma escrita e registadas no arquivo do Centro em situações de faltas graves ou reiteradas;
- i) A determinação do grau de falta, leve ou grave, é da competência do Director do Centro e no domínio do seu julgamento.

24. Da denúncia e anonimato

Os membros e colaboradores, e, em geral, qualquer pessoa, pode e deve denunciar casos de incumprimento das normas de conduta do presente Código, com especial atenção aos casos de violação grave ou reiterada, estando assegurado o seu anonimato em todas as situações necessárias ou convenientes, ou a seu expresso pedido, e caso a caso.

CAPÍTULO IV - Disposições finais

25. Casos omissos

Em tudo o mais que esteja omissos, em caso de dúvida que não possa ser resolvida por aplicação do disposto no presente Código ou em situação que configure um desvio de conduta não abrangido pelo presente Código será remetido para e decidido pelo Director do Centro, podendo, por iniciativa deste e quando se torne necessário ou conveniente, ser ouvido o Conselho Consultivo do Centro ou qualquer um ou uns dos seus membros.

26. Alterações

O presente Código pode a qualquer momento ser alterado, no todo ou na parte, visando o contínuo melhoramento, aperfeiçoamento e adaptação aos desenvolvimentos futuros, e qualquer pessoa pode, fundamentadamente, propor alterações ao Director do Centro.

27. Publicação

O presente Código encontra-se disponível para consulta livre no sítio oficial na internet do Centro Majajane acedível através da hiperligação <http://majajane.org>.

28. Vigência e aplicação

O presente Código vigora após a data da sua publicação, por tempo indeterminado, e produz efeitos na ordem interna e externa do Centro, podendo inclusivamente ser objecto de menção nos contratos de trabalho, na aquisição de bens e serviços, na realização de bolsas de estudo e de estágios curriculares ou profissionais, no acolhimento de professores e investigadores e equipas técnicas externas, nos contratos-programa, e, de um modo geral, nas relações externas com parceiros, associados, fornecedores, patrocinadores, e mecenases.

29. Fontes e documentos de referência

- a) Os *Estatutos* (Centro Majajane);
- b) Os *Regulamentos Internos* (Centro e Missão Majajane);
- c) A *Declaração Universal dos Direitos Humanos* (ONU);
- d) A *Convenção sobre os Direitos da Criança* (ONU);
- e) O *Pacto Internacional dos Direitos Civis e Políticos* (ONU);
- f) A *Declaração das Nações Unidas sobre os Direitos dos Povos Indígenas* (ONU);
- g) A *Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência* (ONU);
- h) A *Convenção Internacional sobre Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racional* (ONU);
- i) A *Convenção sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Mulheres* (ONU);
- j) A *Declaração sobre o Direito dos Povos à Paz* (ONU);
- k) A *Declaração Mundial sobre a Educação para Todos* (UNESCO);
- l) A *Agenda 2030* e os *Objectivos de Desenvolvimento Sustentável* (ONU);
- m) O *Regulamento Geral de Protecção de Dados* (Regulamento (UE) 2016/679 do Parlamento Europeu e do Conselho, de 27 de Abril de 2016).