



Código de conduta

Capítulo I

Parte Geral

Artigo 1.º

(Objeto)

1 - O presente Código de Conduta Ética da Paidós – Soc. De Iniciativas Educacionais de Meleças, Lda., designado de ora em diante por Código, visa contribuir para o correto, digno e adequado desempenho da Paidós e dos seus trabalhadores, quer no relacionamento entre os mesmos e as referidas entidades quer nas relações que, em nome das mesmas, são estabelecidas com organismos externos e cidadãos, contribuindo para a afirmação de uma imagem institucional de rigor, eficiência e competência.

2 - O Código contém as convenções e normas éticas a que se considera ser devida obediência, clarifica os padrões de referência a utilizar para a apreciação do grau de cumprimento de obrigações assumidas, e estabelece as sanções previstas para o seu incumprimento.

3 - A aplicação do presente Código e a sua observância não impede a aplicação de outros Códigos, Regulamentos e Manuais relativos a normas de condutas específicos para determinadas funções, atividades e grupos.

4 - O disposto no presente Código não substitui, nem prejudica, a aplicação das normas deontológicas aprovadas, emitidas e reguladas pelas associações públicas profissionais, relativamente aos trabalhadores da Paidós que integrem as mesmas.

5 - Nenhuma disposição do presente Código deve ser interpretada no sentido de restringir os direitos ou interesses legalmente protegidos de todos cidadãos, afetar as condições do respetivo exercício ou diminuir o seu âmbito de proteção, estando sempre assegurado o nível de proteção mais amplo.



Artigo 2.º

(Âmbito de Aplicação)

O Código tem por destinatários a Paidós, trabalhadores (incluindo dirigentes e chefias) e colaboradores (designadamente peritos, consultores, estagiários e bolseiros e prestadores de serviços de ambas as entidades), independentemente do seu vínculo contratual, bem como da posição hierárquica que ocupem, nas relações entre si e para com os demais cidadãos.

Capítulo II

Princípios Gerais

Secção I - Princípios Gerais de Atuação

Artigo 3.º

(Princípios Gerais)

1 - A atuação dos trabalhadores, colaboradores da Paidós, dentro dos estritos limites do princípio da legalidade, deve pautar-se por princípios rigorosos para com a sociedade e para com os demais cidadãos, designadamente:

- a) Prossecução do interesse societário e da proteção dos direitos e interesses dos demais cidadãos, trabalhadores, colaboradores, clientes, fornecedores, estagiários, população estudantil;
- b) Boa-administração, competência e responsabilidade;
- c) Profissionalismo e eficiência;
- d) Isenção, independência, imparcialidade e discrição;
- e) Justiça, razoabilidade, igualdade e proporcionalidade;
- f) Transparência;
- g) Correção e boa-fé;
- h) Colaboração e participação;
- i) Lealdade, integridade pessoal e honestidade;
- j) Qualidade e boas práticas;
- k) Efetividade da prestação laboral;



- l) Proteção de dados pessoais;
- m) Prevenção e combate à corrupção e infrações conexas;
- n) Gestão do Risco;
- o) Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho.
- p) Práticas compatíveis com regime jurídico da Segurança do Ciberespaço.

2 - Os trabalhadores e colaboradores encontram-se obrigados, no respeito pelos princípios enunciados no número anterior e dos demais consagrados na legislação em vigor, a aderir a padrões elevados de ética profissional e a adotar, na sua prática quotidiana, comportamentos compatíveis com os mesmos.

3 - Os trabalhadores e colaboradores devem reger a sua conduta por critérios de cordialidade e respeito pela diversidade não podendo praticar qualquer tipo de discriminação, nomeadamente com base na raça ou etnia, género, idade, incapacidade física ou mental, orientação sexual, opiniões políticas, ideias filosóficas ou convicções religiosas, ascendência, língua ou dialeto, país ou território de origem, instrução, situação económica ou condição social.

4 - Os trabalhadores e colaboradores devem, entre si, demonstrar sensibilidade e respeito mútuo e:

a) No caso em que desempenhem funções de direção, coordenação ou chefia devem instruir os que com eles trabalham ou colaborem de uma forma clara e compreensível, oralmente ou por escrito, evitando situações dúbias quanto ao modo e resultado esperados da sua atuação, ouvindo as respetivas sugestões para a melhoria do serviço;

b) Pautar as suas relações recíprocas na base da confiança, da lealdade e do respeito, tratamento cordial, urbano e profissional, contribuindo para a criação de um bom clima de trabalho, nomeadamente através de uma colaboração e cooperação mútuas e promoção do trabalho em equipa;

c) Abster-se de qualquer comportamento tido como ofensivo.

5 - Os trabalhadores e colaboradores devem tratar de forma justa, com equidade e imparcialidade todas as pessoas com quem, por qualquer forma, se tenham que relacionar ou contactar em virtude do exercício da respetiva atividade, sendo vedadas práticas ou decisões arbitrárias.

6 - Nas suas relações com os demais cidadãos, os trabalhadores e colaboradores respeitam o princípio da igualdade, assegurando que situações idênticas são objeto de tratamento igual.

7 - Sempre que ocorra uma diferença de tratamento, os trabalhadores e colaboradores devem garantir que a mesma é justificada pelos dados objetivos e relevantes do caso em questão.



8 - No exercício da atividade desenvolvida e em todas as suas formas e fases, os trabalhadores e colaboradores devem agir e relacionar-se com os particulares, sem prejuízo dos demais princípios aplicáveis, segundo o princípio da boa-fé.

9 - Os trabalhadores e colaboradores devem estar conscientes da importância dos respetivos deveres e responsabilidades, ter em conta as expectativas do público

relativamente à sua conduta, dentro de padrões genérica e socialmente aceites, comportar-se por forma a manter e reforçar a confiança do público na Paidós e contribuir para o eficaz funcionamento e a boa imagem da Paidós.

Artigo 4.º

(Princípio da Independência)

1 - Os trabalhadores e colaboradores, nos contactos exteriores à Paidós, devem atuar em conformidade com o princípio da independência, ponderando os interesses legalmente protegidos em presença, sem dependência de fatores alheios àqueles interesses e nos termos da lei.

2 - Os trabalhadores e colaboradores devem evitar situações que possam dar origem a conflitos de interesses sendo que:

a) Existe conflito de interesses sempre que os trabalhadores e colaboradores tenham interesse pessoal ou patrimonial em decisão que seja da sua competência, em cuja preparação participem ou que de algum modo possam influenciar;

b) Por interesse pessoal ou patrimonial entende-se qualquer vantagem ou o afastamento de uma desvantagem, ainda que meramente potencial;

c) As situações de conflito de interesses devem ser ponderadas numa perspetiva de relevância do interesse público.

3 - O respeito pelo princípio da independência é incompatível com a solicitação ou aceitação por parte dos trabalhadores e colaboradores, para si ou para terceiros, de quaisquer benefícios, recompensas, dádivas, gratificações, presentes, ofertas ou outras contrapartidas de fonte externa à Paidós, de um subordinado ou de um superior hierárquico, por causa do exercício das funções que desempenham na Paidós.

4 - Excetuam-se do disposto no número anterior as ofertas entregues ou recebidas que se fundamentem numa mera relação de cortesia e que tenham valor insignificante ou meramente simbólico.



Artigo 5.º

(Acumulação de Funções e Obrigatoriedade de Comunicação)

1 - Os trabalhadores e colaboradores da Paidós devem privilegiar a dedicação exclusiva à sociedade, ainda que acumulem atividades externas à sociedade, remuneradas ou não remuneradas.

2 - No exercício de funções ou atividades externas, os trabalhadores e colaboradores não podem praticar quaisquer atos contrários aos interesses da Paidós, ou que com eles possam conflitar, comprometendo-se a solicitar a cessação imediata do exercício da função ou atividade acumulada, no caso de ocorrer, supervenientemente, conflito, real ou potencial, presente ou futuro.

Artigo 6.º

(Dever de sigilo e Proteção de Dados Pessoais)

1 - Os trabalhadores e colaboradores não devem divulgar ou usar, por si ou por interposta pessoa, informações obtidas no desempenho das suas funções ou em virtude desse desempenho, com preponderância para a proteção dos dados pessoais.

2 - Os trabalhadores e colaboradores da Paidós que tenham a seu cargo o tratamento de dados pessoais ou que, no exercício das suas funções, tomem conhecimento de dados pessoais, devem estrito respeito à reserva da vida privada dos respetivos titulares e às normas aplicáveis em matéria de proteção das pessoas singulares relativamente ao tratamento de dados pessoais pelas entidades públicas.

3- Os trabalhadores e colaboradores da Paidós não devem, por si ou por interposta pessoa, utilizar informação que não tenha sido tornada pública ou não seja acessível ao público para promover interesses próprios ou de terceiros.

4- Os trabalhadores e colaboradores da Paidós devem fundamentar e explicar com total transparência as suas decisões e comportamentos profissionais sempre que, garantidos os devidos deveres de sigilo, para tal sejam adequadamente solicitados.

5- O dever de sigilo e de confidencialidade mantêm-se mesmo após o termo de funções, cessando tal dever nos termos legalmente previstos.



Artigo 7.º

(Cumprimento da legislação)

Os trabalhadores e colaboradores não podem, em nome da Paidós e nas ações que pratiquem ao seu serviço, violar a lei geral e a regulamentação específica aplicável.

Artigo 8.º

(Contatos com os meios de comunicação social e terceiros)

1 - Os trabalhadores e colaboradores da Paidós devem usar da máxima discrição quanto a questões relacionadas com a sociedade, sendo que não podem fornecer informações à comunicação social e terceiros, por iniciativa própria ou a pedido, sem que para isso estejam autorizados superiormente.

2- As informações a prestar aos meios de comunicação social devem ser de carácter informativo, devendo a postura de quem as veicula contribuir para a boa imagem da Instituição, dignificando a sua atuação e profissionalismo.

3 - Os contactos, formais ou informais, com terceiros, no posto de trabalho ou em contexto conexo com o serviço, devem sempre refletir a posição oficial da Paidós, devendo os trabalhadores e colaboradores, na ausência de uma posição oficial superior, preservar a imagem da sociedade sobre todas as matérias.

4 - Toda a informação a prestar pela Paidós a entidades terceiras deve conformar-se com os princípios da legalidade, clareza, rigor, veracidade e oportunidade.

5 - Os trabalhadores e colaboradores devem informar os respetivos superiores hierárquicos de qualquer tentativa no sentido de influenciar indevidamente ou negativamente quaisquer trabalhadores ou colaboradores da Paidós, no desempenho das atribuições e funções que lhe estão cometidas.

6 - Para além da observância do disposto nos números anteriores, o relacionamento com os trabalhadores e colaboradores de outras instituições públicas, privadas, nacionais e estrangeiras, deve reger-se por um espírito de cooperação e respeito, sem prejuízo, sempre que for o caso, da necessária confidencialidade e discrição.



Secção III - Utilização de Recursos

Artigo 9º

(Utilização de Recursos)

1- Os trabalhadores e colaboradores não devem, direta ou indiretamente, usar ou consentir no uso de bens da Paidós para outros fins que não os prosseguidos pela sociedade, devendo respeitar e proteger os recursos materiais, equipamento e instalações afetos à atividade da Paidós, não permitindo a sua utilização abusiva por outros colaboradores ou terceiros.

2 - Os referidos recursos, equipamento e instalações, independentemente da sua natureza, apenas podem ser utilizados para o exercício de funções no âmbito de atuação do Paidós, salvo se a sua utilização privada tiver sido explicitamente autorizada de acordo com as normas ou práticas internas, e sempre dentro dos limites legais e regulamentares vigentes.

3 - Os trabalhadores e colaboradores da Paidós devem também, no exercício da sua atividade, adotar todas as medidas adequadas no sentido de limitar os custos e despesas do sociedade, a fim de permitir o uso correto, mais eficiente e económico dos bens materiais disponíveis.

Artigo 10º

(Utilização de Recursos Informáticos)

1- Constituindo os recursos informáticos um bem valioso, fundamental para o funcionamento dos serviços, os atos abusivos sobre eles praticados afetam toda a organização, prejudicam todos aqueles que os utilizam, sendo que o seu impacto põe em causa a reputação e a imagem da Paidós.

2 - Os princípios éticos das comunidades sociais devem ser aplicados também aos ambientes informáticos pressupondo um correto uso dos recursos informáticos pelos trabalhadores e colaboradores da Paidós, designadamente, computadores, redes, equipamentos periféricos, aplicações, designadamente infraestruturas de rede, computadores, periféricos, aplicações ou dados.



Capítulo III

REGIME SANCIONATÓRIO E DISPOSIÇÕES FINAIS

Artigo 11º

(Contributo dos colaboradores)

1 - Pese embora vinculativo e obrigatório para todos os trabalhadores e colaboradores da Paidós o presente Código encontra-se em permanente construção, podendo ser acolhidos para atualizações do mesmo, os contributos que se afigurem pertinentes, os quais devem ser prestados junto da gerência da Paidós.

2 - Os trabalhadores e colaboradores que desempenhem funções de direção, chefia ou de coordenação devem, em particular, evidenciar uma atuação exemplar no tocante ao cumprimento das regras estabelecidas no presente Código e no assegurar do seu cumprimento pelos demais trabalhadores e colaboradores.

3 - O presente Código deve fazer parte integrante das ações de formação profissional, inicial e contínua, dos colaboradores da Paidós.

Artigo 12º

(Combate à Corrupção)

1- Entende-se por corrupção e infrações conexas, os crimes de corrupção, recebimento e oferta indevidos de vantagem, peculato, participação económica em negócio, concussão, abuso de poder, prevaricação, tráfico de influência, branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito, previstos no Código Penal, aprovado em anexo ao Decreto-Lei n.º 48/95, de 15 de março, na sua redação atual, na Lei n.º 34/87, de 16 de julho, na sua redação atual, sem prejuízo da demais legislação de carácter penal e sancionatório que seja concretamente aplicável.

2 - A Paidós e os seus trabalhadores e colaboradores devem combater veementemente todas as formas de corrupção, ativa ou passiva, com especial acuidade aos favores e cumplicidades que possam traduzir-se em vantagens ilícitas que constituem formas subtis de corrupção, como é o caso de ofertas ou outros recebimentos de cidadãos, fornecedores ou outras entidades que não sejam de mera cortesia ou de reduzido valor económico.

3 - A Paidós e os seus trabalhadores e colaboradores devem exercer as suas funções e as competências que lhe forem atribuídas tendo sempre em conta, única e exclusivamente, o interesse da sociedade e também o interesse público e recusando, em qualquer circunstância, a obtenção de vantagem pessoal indevida, assim como proporcionando junto de terceiros, pertencentes a entidades públicas a entrega de vantagens, de favores, de



promessas ou outros que enquadrem o conceito legal punitivo de corrupção ou benefício de vantagens.

4 - A Paidós e os seus trabalhadores e colaboradores devem ativamente promover a aplicação dos instrumentos em vigor de combate à corrupção, nomeadamente o respetivo Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas.

5 - Todos os trabalhadores e demais colaboradores da Paidós abrangidos pelo presente código têm o dever de denúncia ao Ministério Público de situações de corrupção e infrações conexas de que tomem conhecimento no exercício das suas funções, ao abrigo do disposto no artigo 242.º do Código de Processo Penal.

6 - O dever referido no número anterior não preclude o dever de denúncia de outros tipos de crime de que tomem conhecimento no exercício das suas funções, igualmente ao abrigo do disposto no artigo 242.º do Código de Processo Penal.

7 - Para necessária prevenção e repressão de casos de corrupção e das infrações conexas a Paidós disponibiliza um canal de denúncias internas e externas, a fim de prevenirem, detetarem e sancionarem atos nesse âmbito, levados a cabo contra ou através da entidade em causa.

Artigo 13º

(Gestão do Risco)

1- A Paidós, no âmbito da gestão do risco, analisa metodicamente e de forma sistemática os riscos inerentes às respetivas atividades, com o objetivo de atingirem uma vantagem sustentada em cada atividade individual e no conjunto de todas as suas atividades.

2 - No âmbito específico da gestão do risco, a Paidós elaborou o respetivo plano de prevenção de riscos de corrupção e infrações conexas (PPR), que se mostra registado em preambulo a este Código de Conduta.

3 - O PRR, os procedimentos inerentes à aplicação ao mesmo e o presente Código de Conduta devem ser disponibilizados para conhecimento de todos os trabalhadores e colaboradores da Paidós e demais cidadãos e terceiros, através da respetiva página de internet.



Artigo 14º

(Prevenção e Combate ao Assédio no Trabalho)

Os trabalhadores e colaboradores da Paidós devem assumir uma postura de lealdade, integridade e respeito mútuo, abstendo-se de condutas ou práticas discriminatórias, intimidatórias, hostis ou ofensivas, de qualquer natureza, que possam configurar, nomeadamente, a prática de assédio.

Artigo 15º

(Auditoria Interna)

O presente Código no âmbito da auditoria interna é objeto de monitorização, designadamente através:

- a) Do sistema de controlo interno, nos termos da Lei;
- b) Da avaliação do grau de cumprimento do Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações Conexas da Paidós.
- c) Da avaliação de procedimentos de controlo interno instituídos nas várias áreas de gestão da Paidós.

Artigo 16º

(Compromisso de cumprimento)

1 - Os dirigentes, chefias e coordenadores dão conhecimento aos trabalhadores e colaboradores que prestem serviço na Paidós do conteúdo do presente código, que terão formação específica sobre o mesmo, estando o mesmo permanentemente disponível aos trabalhadores e colaboradores de todas as unidades e setores.

2 - O código incluindo os princípios gerais que o enformam e os normativos em especial são de aplicação imediata e obrigatória a todas as unidades orgânicas, trabalhadores e colaboradores da Paidós, vinculando-os quanto ao respetivo cumprimento.

3 - Todos os trabalhadores e colaboradores da Paidós devem subscrever uma declaração de conhecimento do Código, comprometendo-se quanto aos princípios e demais atributos nele expressos.



Artigo 17º

(Incumprimento do Código)

1 - O incumprimento do Código quanto se verificarem comportamentos de corrupção e infrações conexas tem por referencial os tipos penais melhor identificados no n.º 1 do artigo 16.º, designadamente:

- a) corrupção, com pena abstrata de um a oito anos de prisão;
- b) recebimento e oferta indevidos de vantagem, com pena abstrata até cinco anos de prisão ou com pena de multa até 600 dias;
- c) participação económica em negócio, com pena abstrata até 5 anos de prisão;
- d) tráfico de influência, com pena abstrata de 1 a 5 anos de prisão;
- e) branqueamento ou fraude na obtenção ou desvio de subsídio, subvenção ou crédito, com pena abstrata de 6 meses a 5 anos de prisão.

2 - As infrações ao presente Código quando se verificarem comportamentos que violem princípios e regras do mesmo, mas que não preencham tipos penais, são ponderadas, atentos os deveres gerais ou especiais concretamente violados pelo trabalhador, ao abrigo

da Lei Geral de Trabalho, podendo, na decorrência de processo disciplinar ser aplicadas, nos termos do diploma e consoante a gravidade do ilícito, penas de:

- a) Repreensão escrita;
- b) Multa;
- c) Suspensão;
- d) Despedimento ou cessação do vínculo;

3- Sem prejuízo da participação penal ao Ministério Público quando o caso o exija, por cada infração ao Código é elaborado um relatório do qual consta a identificação dos princípios ou das regras violadas, da sanção aplicada, das medidas adotadas ou a adotar, mormente no âmbito do sistema de controlo interno.

4 - Os relatórios de infração são comunicados ao Mecanismo Nacional Anticorrupção (MENAC) no prazo de 10 dias úteis contados da sua elaboração, através de plataforma eletrónica a disponibilizar por aquela entidade.



Artigo 18º

(Revisão do Código)

O presente Código é obrigatoriamente revisto no prazo de três anos ou sempre que:

- a) Se verifique uma alteração das atribuições / funções da entidade em causa;
- b) A Estrutura Nuclear ou Flexível da Paidós seja alterada.

Artigo 19º

(Publicação e Entrada em vigor)

- 1 – A presente redacção do Código entra imediatamente em vigor, sendo publicada na página da internet da Paidós.
- 2- O constante no número anterior não preclui o recurso a outras formas de publicitação que a Paidós entenda por convenientes para levar o documento a conhecimento do público.
- 3 - O presente Código e suas revisões são comunicados ainda ao MENAC, através de plataforma eletrónica a disponibilizar por aquela entidade.