



Código de ÉTICA

ÍNDICE

Objetivos do Código de Ética	3
Âmbito de aplicação	3
Finalidade – O Nosso Compromisso.....	4
Os Nossos valores – O Nosso Código de Ética.....	4
1- Confidencialidade	4
2- Privacidade	4
3- Integridade.....	4
4- Responsabilidade	4
5- Rigor	4
6- Equidade.....	4
7- Solidariedade.....	5
Estrutura e âmbito:	5
1- Confidencialidade	5
2- Privacidade	6
4- Responsabilidade	7
5- Rigor	8
6- Equidade.....	8
7- Solidariedade.....	9
Divulgação, Aplicação e Cumprimento do Código.....	10
Aprovação e Entrada em Vigor	10

OBJETIVOS DO CÓDIGO DE ÉTICA

O Código de Ética da APCV-Associação de Paralisia Cerebral de Viseu tem como cerne os valores assumidos pela Instituição no quadro do SGQ – Sistema de Gestão da Qualidade.

A ética remete-nos sempre para uma relação imperativa de dever que depende do valor que atribuímos aos valores que estão subjacentes à ação.

Do ponto de vista da essência do trabalho a desenvolver e tendo em vista a construção de um Código de Ética, a APCV entende a Ética como um conjunto de valores e princípios que orientam a ação da organização, dos agentes e dos sujeitos, para melhor defenderem os interesses e direitos das pessoas com deficiência e suas famílias, numa lógica de bem-estar, qualidade de vida e felicidade.

Com o presente Código de Ética pretende-se atingir os seguintes objetivos:

- Consolidar as relações de confiança que o universo da Instituição construiu com as suas "partes interessadas";
- Clarificar junto de todos os colaboradores as regras de conduta que os mesmos devem observar contínua e escrupulosamente nas suas relações recíprocas e nas que, em nome da Instituição estabelecem com as "partes interessadas";
- Alicerçar junto de todos os stakeholders a vivência e a partilha de valores e normas de conduta comuns que permitam o reforço dos elementos de identificação da cultura da Instituição.

Na determinação desses valores foram envolvidos todos os colaboradores, tendo sido feita a sua discussão e análise por todos os interessados para que se determinasse quais aqueles que iriam melhor de encontro à nossa missão, visão e em consonância com as práticas desenvolvidas na organização.

A promoção do cumprimento da política e do código de ética em prol da melhoria contínua dos serviços prestados aos clientes é feita através da disseminação sistemática da informação aos colaboradores e aos clientes da organização.

A aprovação do Código de Ética não prejudica, de forma alguma, os direitos, as responsabilidades e as obrigações que vigorem especificamente em qualquer resposta social e serviço da Instituição.

ÂMBITO DE APLICAÇÃO

O Código de Ética da APCV-Associação de Paralisia Cerebral de Viseu concretiza os valores que constituem a identidade e a cultura da instituição.

O presente Código de Ética estabelece as linhas de orientação comportamental em matéria de ética profissional e reflete a cultura da Instituição. Pode considerar-se como o referencial de conduta de todos os seus Dirigentes, Colaboradores, Clientes/Famílias.

Os princípios éticos e valores deste Código devem ser observados por quaisquer pessoas ou entidades que prestem serviços à Instituição, nas relações entre si e com terceiros.

FINALIDADE – O NOSSO COMPROMISSO

Dar a conhecer, de uma forma clara, o compromisso da APCV com uma conduta ética e transparente em todos os seus relacionamentos internos e externos, tendo como objetivo a criação de um ambiente de trabalho que fomente relações crescentes de confiança entre todas as partes interessadas.

OS NOSSOS VALORES – O NOSSO CÓDIGO DE ÉTICA

1- CONFIDENCIALIDADE

A organização e todos os seus colaboradores devem proteger a dignidade, a privacidade e a confidencialidade dos indivíduos que apoiam, agindo de uma forma sigilosa no âmbito da ética profissional que lhes é devida.

2- PRIVACIDADE

A organização e todos os seus colaboradores respeitam espaços e tempos afetos à fruição dos clientes.

3- INTEGRIDADE

A organização e todos os seus colaboradores devem respeitar os deveres e direitos de todas as partes interessadas e regras organizacionais de conduta.

4- RESPONSABILIDADE

A organização e todos os seus colaboradores agem de acordo com a missão, políticas e requisitos do cargo, justificando as suas próprias ações.

5- RIGOR

A organização e todos os seus colaboradores tomam decisões com base em fatos e executam tarefas e registos, conforme definido nos procedimentos.

6- EQUIDADE

A organização e todos os seus colaboradores deverão reger-se com isenção e respeito, desprovidos de preconceitos ou discriminações de qualquer natureza, tendo sempre uma

conduta de acordo com os valores definidos pela Constituição da República Portuguesa e a Declaração Universal dos Direitos Humanos.

7- SOLIDARIEDADE

A organização e todos os seus colaboradores assumem a interdependência e ajuda recíproca para a garantia da qualidade dos serviços

ESTRUTURA E ÂMBITO:

As proposições éticas são enunciadas tendo em conta um conjunto de destinatários:

- a) A Organização e particularmente os seus dirigentes
- b) Os profissionais ou colaboradores
- c) A família/clientes

1- CONFIDENCIALIDADE

- a) Na perspetiva da Direção:

A Organização compromete-se a promover, por todas as vias, o direito à privacidade da pessoa com deficiência, rejeitando e proibindo todas as situações que colidam com a sua intimidade e garantindo a confidencialidade de toda a informação de carácter reservado que lhe diga respeito, cumprindo o procedimento de controlo de confidencialidade.

- b) Na perspetiva dos Colaboradores:

Os colaboradores assumem a responsabilidade de cumprir o procedimento de controlo de confidencialidade e utilizar os canais de comunicação adequados, assegurando a confidencialidade da informação.

c) Na perspetiva da família/clientes

A família promove a salvaguarda da privacidade da pessoa com deficiência no seu seio, designadamente no que diz respeito à utilização de informações e imagens pessoais ou à reserva de intimidade requerida ou indiciada pela mesma, através do preenchimento de declarações de autorização para os fins específicos a que se destina.

2- PRIVACIDADE

a) Na perspetiva da Direção:

A organização assume a obrigação de promover a dignidade, integridade e privacidade da pessoa com deficiência, promovendo o respeito pela sua individualidade enquanto pessoa e compromete-se a desenvolver os meios necessários para que cada pessoa, independentemente das suas capacidades possa ver salvaguardada a sua "intimidade".

b) Na perspetiva dos Colaboradores:

Respeitar cada pessoa com deficiência na sua "intimidade" e utilizar os canais de comunicação adequados assegurando a privacidade da informação.

Respeitar no planeamento e execução das atividades onde se encontram envolvidos a privacidade da pessoa com deficiência

c) Na perspetiva da família/clientes

Assume a responsabilidade de salvaguardar a dignidade, integridade e privacidade da pessoa com deficiência, designadamente protegendo-a da utilização abusiva da sua pessoa ou da sua imagem, denunciando todas as situações em que tais situações possam estar em causa.

Facilita todas as situações que favoreçam a privacidade da pessoa com deficiência, não expondo a pessoa com deficiência a matérias de foro privado.

3- INTEGRIDADE

a) Na perspetiva da Direção:

A organização compromete-se a respeitar a dignidade, os deveres e os direitos de todas as partes interessadas e o cumprimento das regras organizacionais de conduta, promovendo o respeito pela sua individualidade enquanto pessoa.

À organização compete desenvolver os meios necessários para que cada pessoa, independentemente das suas capacidades, possam ter acesso a canais adequados que permitem o acesso aos seus direitos e deveres.

b) Na perspetiva dos Colaboradores:

Os colaboradores comprometem-se a respeitar a integridade moral e corporal das pessoas com deficiência: a vida íntegra, a integridade física, dos bens sociais e individuais, a integridade da honra e da fama, a integridade da intimidade pessoal, do nome, da imagem e dos sentimentos de todas as partes interessadas.

Comprometem-se, ainda, a cumprir as normas, as leis, os regulamentos e procedimentos e a prestar informações confiáveis, corretas e íntegras.

Comprometem-se a tratar todos os colegas com respeito, consideração e honestidade, valorizando e fomentando a integridade da pessoa no seu todo.

Assume a responsabilidade de salvaguardar a dignidade e os direitos da pessoa com deficiência.

Realizar o seu trabalho com honestidade e integridade.

c) Na perspetiva da família/clientes

Às famílias cabe salvaguardar a integridade da pessoa com deficiência e o seu respeito como indivíduo.

Os clientes comprometem-se a tratar todos os colaboradores e colegas com respeito, consideração, e honestidade valorizando e fomentando integridade da pessoa no seu todo.

4- RESPONSABILIDADE

a) Na perspetiva da Direção:

Define e implementa o plano anual de atividades onde estão evidenciadas as atividades de inclusão social, de acordo com as políticas da organização.

Compromete-se a cumprir e fazer cumprir a estrutura organizacional da Instituição.

b) Na perspetiva dos Colaboradores:

Os colaboradores da Instituição orientam o processo de intervenção segundo uma lógica de cumprimento das atividades e dos objetivos do plano anual de atividades, e intervêm junto dos clientes segundo uma abordagem holística.

c) Na perspetiva da família/clientes:

A família tem o direito e o dever de partilhar responsabilidades com as partes interessadas, em todas as matérias que tenham a ver com a promoção de direitos, bem-estar e qualidade de vida da pessoa com deficiência, bem como em todos os mecanismos indispensáveis à promoção de estratégias de inclusão social da pessoa com deficiência nas estruturas e serviços da comunidade.

5- RIGOR

a) Na perspetiva da Direção:

À Instituição, através da Direção, cabe garantir a qualidade dos serviços prestados pela mesma, quer através da implementação de procedimentos, quer através dos profissionais que seleciona para a prestação dos diferentes serviços.

Tem como compromisso desenvolver um Sistema de Gestão da Qualidade.

b) Na perspetiva dos Colaboradores:

Os colaboradores comprometem-se a cumprir os procedimentos implementados pela organização e de acordo com os processos existentes

c) Na perspetiva da família/clientes

A família deve cumprir os procedimentos existentes, como suporte da garantia da eficácia dos apoios disponibilizados à pessoa com deficiência.

Colabora nos processos de planeamento e de avaliação.

6- EQUIDADE

a) Na perspetiva da Direção:

A organização respeita os princípios e garante a igualdade de direitos e deveres independente de qualquer diferença dos seus públicos e da sua especificidade, indiferentemente do género, idade, estatuto jurídico, competências, capacidades, condição económica, estado civil, orientação sexual, credo religioso, etnia, origem geográfica, residência e preferência política, nacionalidade ou deficiência.

b) Na perspetiva dos Colaboradores:

Os colaboradores executam o seu trabalho com isenção e respeito, desprovidos de preconceitos ou discriminações de qualquer natureza, sendo sensível às diferenças culturais, e não discriminando os indivíduos em termos de género, idade, estatuto jurídico, competências, capacidades, condição económica, estado civil, orientação sexual, credo

religioso, etnia, origem geográfica, residência e preferência política, nacionalidade ou deficiência.

c) Na perspetiva da família/clientes

As famílias e clientes, em caso de discriminação, têm o direito e o dever de alertar a organização para o não cumprimento dos valores definidos pela Constituição da República Portuguesa e a Declaração Universal dos Direitos Humanos, de modo a esta agir de acordo com os procedimentos.

Assumem-se como parte da Organização, sublinhando os princípios e valores que defendem, e colaborando de forma empenhada na garantia da igualdade de direitos e deveres das partes interessadas

7- SOLIDARIEDADE

a) Na perspetiva da Direção:

A organização, através da Direção, assume a dimensão não lucrativa e solidária da sua ação, vedando quaisquer intenções de lucro que decorram do prejuízo da eficácia das respostas para a pessoa com deficiência e família, comprometendo-se a reinvestir as mais-valias no aprofundamento da qualidade das intervenções.

Orienta a sua estratégia, de forma inequívoca, para responder às necessidades da pessoa com deficiência e famílias e não a interesses particulares.

b) Na perspetiva dos Colaboradores:

Os colaboradores comprometem-se a manter uma atitude de envolvimento nas atividades que desenvolvem de modo a garantir a qualidade das suas intervenções.

Devem incorporar a cultura da solidariedade nas suas práticas, assumindo a qualidade da ação como referência ética e técnica.

c) Na perspetiva da família/clientes

Assume a reivindicação da qualidade, como suporte da garantia da eficácia dos apoios disponibilizados à pessoa com deficiência.

Colabora nos processos de planeamento e de avaliação, assim como na prestação dos apoios no espaço familiar, em coordenação com os profissionais.

DIVULGAÇÃO, APLICAÇÃO E CUMPRIMENTO DO CÓDIGO

A divulgação, aplicação e cumprimento deste código é promovido pela APCV-Associação de Paralisia Cerebral de Viseu:

- Adota medidas que asseguram a divulgação do Código de Ética junto dos seus colaboradores, clientes e restantes partes interessadas;
- Disponibiliza este documento nos diferentes espaços da Instituição, afixando-o em placards de vários departamentos e no site da instituição, por forma a este ser de fácil acesso a todos os envolvidos e visados;
- Este Código é aplicável a todas as respostas sociais e serviços, vincula todos os colaboradores da APCV-Associação de Paralisia Cerebral de Viseu;
- O não cumprimento deste código ou a violação do mesmo constitui falta grave, passível de procedimento disciplinar ou outro aplicável;
- O desconhecimento não isenta de responsabilidade quem desrespeitar, por ação ou omissão, qualquer das disposições regulamentares;

APROVAÇÃO E ENTRADA EM VIGOR

A aprovação do presente código foi efetuada em 26 de Junho de 2015, pela Direção da APCV-Associação de Paralisia Cerebral de Viseu.

A presente versão deste documento anula e substitui a versão anterior, em vigência desde 19 de dezembro de 2012, entrando em vigor no dia imediatamente a seguir à reunião de Direção.

A Direção da APCV

