

CÓDIGO DE ÉTICA

1. Finalidade

Este código de ética tem como objetivo principal traçar as linhas orientadoras gerais que devem reger o comportamento de todos os colaboradores e voluntários da CerciEstremoz.

É um referencial permanente dos valores que estruturam a construção da identidade da CerciEstremoz e do reforço da sua cultura organizacional, que suportará as decisões futuras de todos os que dentro e fora da organização desenvolvem as suas actividades, enquadrando o trabalho das equipas e dos colaboradores, no cumprimento da sua Missão.

Na elaboração deste documento foram considerados:

- Declaração Universal dos Direitos Humanos;
- Bases gerais do Código de Ética da CODEM;
- Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência e Incapacidades;
- Código do Trabalho.

2. Visão

Instituição sustentável e de referência na prestação de serviços de qualidade na sua área de abrangência, garantindo o respeito pela diferença e igualdade de oportunidades, privilegiando parcerias como forma de cumprir os seus objectivos.

3. Missão

Dignificar o cidadão com deficiência ou incapacidade potenciando a autonomia, a qualidade de vida e a felicidade, construindo a ponte entre a família e a comunidade.

4. Valores Fundamentais

Confidencialidade: restringe o conhecimento de dados dos clientes e colaboradores às pessoas que deles necessitam para o exercício do conteúdo funcional do cargo.

Rigor: toma decisões com base em factos e executa tarefas e registos conforme definido nos procedimentos.

Privacidade: respeita espaços e tempos afectos à fruição dos clientes.

Integridade: respeita os deveres e os direitos de todas as partes interessadas e as regras organizacionais de conduta.

Solidariedade: assume a interdependência e ajuda recíproca para a garantia da qualidade dos serviços;

Responsabilidade: age de acordo com a missão, as políticas e os requisitos do cargo e justifica as suas próprias acções.

Transparência: Comunica às partes interessadas dados relativos ao desempenho da organização na área da qualidade e na área económica.

Equidade: Trata de todos os clientes, familiares e outras partes interessadas segundo os procedimentos e, na ausência de acção prevista, actuar de acordo com o valor da responsabilidade.

Participação: contribui activa e convergentemente para a melhoria do desempenho da organização.

5. A Organização compromete-se com os clientes a:

Prestar serviços de qualidade de acordo com as suas necessidades e expectativas

Promover o respeito pela sua individualidade enquanto pessoa, e criando os meios e ferramentas necessários para que possa participar em todas as matérias que lhe digam respeito.

Determinar em sede de regulamento, a proibição de todas as normas, atitudes ou comportamentos que sejam atentatórias da dignidade e direitos da pessoa com deficiência ou incapacidade.

Promover o acesso à informação e participação de pleno direito da pessoa com deficiência ou incapacidade em todos os domínios associados ao exercício da cidadania.

Reivindicar a criação de condições de igualdade de oportunidades em todas as situações constitucionalmente garantidas a todos os cidadãos, designadamente através da promoção da eliminação de barreiras ao acesso à informação e à participação da pessoa com deficiência ou incapacidade.

Considerar todas as clientes/famílias em plano de igualdade, quer do ponto de vista do acesso aos apoios quer do direito à participação na organização, criando condições internas que promovam uma efectiva igualdade de tratamento.

6. A Organização compromete-se com os colaboradores a:

Assegurar a disseminação e compreensão generalizada do presente Código;

Facultar informação e formação relevante antes de os Colaboradores iniciarem qualquer atividade, assegurando a supervisão necessária.

Respeitar a autonomia técnica de cada profissional de acordo com a regulamentação, a ética e a deontologia;

Realizar uma avaliação permanente dos riscos associados à prática profissional, promovendo acções de sensibilização e formação adequadas;

Proporcionar condições de segurança, higiene e saúde, no exercício das suas funções, de forma a promover a sua realização pessoal e profissional e permitir a conciliação da atividade profissional com a vida familiar.

Proporcionar formação profissional aos Colaboradores, numa perspectiva de melhoria continua e de garantia de igualdade de oportunidades no acesso e no êxito nas atividades que, por sua iniciativa ou da organização, se destinem a promover o desenvolvimento das suas competências pessoais e a sua valorização profissional.

7. Os Colaboradores comprometem-se com os Clientes a:

Salvaguardar o direito dos Clientes a estabelecerem uma relação de confiança, proximidade e confidencialidade. A informação deve ser usada com responsabilidade, exercício da sua atividade, mantendo sempre o Cliente a sua família ou significativos informado da sua utilização previamente e solicitar o seu consentimento.

Realizar práticas que favoreçam a capacidade de escolha, a tomada de decisões no estabelecimento de planos e metas pessoais e nas autonomias quotidianas, ou em qualquer outra componente de participação ativa, facultando sempre informação relativa às intervenções previstas e alternativas existentes.

Tratar os clientes com total imparcialidade, sem fazer distinções de trato baseadas em critérios de simpatia, de privilégio, divergentes dos critérios técnicos e profissionais. Reconhecer e respeitar os objetivos, responsabilidades e diferenças individuais dos clientes e Famílias/Significativos, agindo sempre que necessário em defesa dos Clientes e na salvaguarda dos seus interesses.

Fomentar a sua autoestima e o seu reconhecimento social, independentemente do que a pessoa possa alcançar, ou das dificuldades que manifeste, os colaboradores devem fazer uso de estratégias imprescindíveis à progressão e ao desenvolvimento das suas capacidades, estimulando sempre a sua iniciativa.

Evitar atitudes de paternalismo e “beneficência” geradoras de sentimentos individuais contrários à justiça social.

8. Os Colaboradores comprometem-se com a Organização a:

desempenhar as suas funções, tendo como referência a missão e a visão da organização, bem como os valores éticos definidos.

usar de lealdade:

- para com os colegas, superiores hierárquicos e outros colaboradores.
- para com os interesses da organização.

Não deverão desacreditar a organização através de comentários, observações e informações que coloquem em causa a sua imagem e competência.

Comunicar à Direção da Cerci Estremoz o exercício de outras atividades profissionais que de alguma forma estejam relacionadas com as prestadas na organização ou que com elas possam colidir.

Realizar a comunicação:

- entre a organização e outras entidades no plano institucional.

A comunicação deve ser organizada em moldes que garantam a eficácia, a boa imagem e a segurança dos processos, respeitando os regulamentos.

- entre si (horizontal ou vertical) de forma aberta, honesta, objectiva e isenta.

Usar de reserva e descrição, evitando a divulgação de factos e informações adquiridas no exercício das suas funções, que não se destinem a divulgação externa. Os colaboradores não usarão essas informações em proveito pessoal ou de terceiros.

Zelar pela conservação dos materiais e recursos que lhes são facultados, utilizando-os de forma racional, evitando desperdícios e impactos negativos na qualidade ambiental. Os recursos não materiais tais como o tempo e a propriedade intelectual da Instituição deverão ser utilizados da forma mais rentável possível não podendo ser usados em proveito pessoal ou de terceiros.

Promover um forte sentido de cooperação organizacional, assente na crítica construtiva e na responsabilidade pessoal, desenvolvendo o espírito de equipa e fomentando um relacionamento correcto e cordial entre colaboradores.

Comunicar à Direção da Organização sempre que, no exercício da sua atividade, tenham que tomar decisões que envolvam direta ou indiretamente pessoas ou entidades com as quais tenham ligações prévias de trabalho ou parentesco/afinidade.

Utilizar recursos indispensáveis em todas as circunstâncias e atuar de acordo com os procedimentos, nas áreas em que a sua formação e/ou experiência sejam ajustados e sempre no âmbito dos Valores e da Missão da Cerci Estremoz.

Atualizar de forma sistemática os seus conhecimentos e técnicas profissionais, contribuindo para o seu desenvolvimento pessoal e da organização.

Aderir à mudança e à inovação de forma a corresponderem às necessidades dos Clientes e aos propósitos da Missão da Cerci Estremoz.

Participar na avaliação sistemática e objetiva da qualidade dos serviços, para melhorar continuamente o seu desempenho profissional e da actuação dos serviços disponibilizados pela organização.

Reconhecer e respeitar a actuação dos colegas, cooperando para melhorar os serviços, cumprindo a Missão e favorecendo a interiorização dos Valores da Cerci Estremoz. Partilhar os conhecimentos, experiências e ideias com os colegas, para promover a qualidade das intervenções.

9. Quebra do Compromisso

O incumprimento do presente Código de Ética, quando resulte em prejuízo moral para os Clientes, deve seguir os dispositivos legais existentes.

– Incumprimentos

Os colaboradores que tomem conhecimento de incumprimentos do Código de Ética, tem o dever de agir e comunicar de acordo com os procedimentos estabelecidos:

Alertar o colega para o incumprimento, aconselhar a correcção do procedimento, informar que vai apresentar a ocorrência ao seu superior hierárquico, sob pena de ser considerado conivente com a situação de infracção.

Comunicar ao seu superior hierárquico, de forma rigorosa, objetiva e confidencial, as atitudes ou comportamentos que tenha presenciado, aceitando colaborar no processo que, em consequência, venha a ser instaurado.

Registo e apresentação dos incumprimentos.

10. Atuação em caso de incumprimento

Os coordenadores das Respostas Sociais e Serviços que tenham conhecimento de algum incumprimento ao presente Código, directamente ou através dos elementos da equipa que coordenam, devem:

Proceder ao seu registo rigoroso e objetivo e apresentá-lo à Direcção da Cerci Estremoz, aceitando colaborar no processo que, em consequência, venha a ser instaurado.

11. Análise, decisão e medidas

A análise, a decisão e as medidas a tomar cabem à Direcção da Cerci Estremoz.

A Direção da Cerci Estremoz poderá apoiar-se para este efeito, no sentido de garantir que as tomadas de decisão sejam justas, coerentes e legítimas, em pareceres internos e externos:

De assessoria jurídica

De outros colaboradores

Os procedimentos e as medidas a adoptar devem ser vistas caso a caso, não podendo em situação alguma contrariar o previsto no Código de Ética.

Em casos excepcionais, pode a Direção apoiar-se da Assembleia-Geral.

Valores Organizacionais	Princípios do Código de Ética	Domínios do Código de Ética
Confidencialidade	Direito à privacidade	(RESPEITO PELA PESSOA COM DEFICIÊNCIA)
Rigor	Informação e conhecimento; Transparência da ação	(RESPEITO DA ORGANIZAÇÃO)
Privacidade	Direito à privacidade	(RESPEITO PELA PESSOA COM DEFICIÊNCIA)
Integridade	Direito à Dignidade; Sexualidade; Igualdade de Oportunidades	(RESPEITO PELA PESSOA COM DEFICIÊNCIA)
	Direito à Igualdade; Direito à Participação; Primado da Inclusão	(RESPEITO PELA FAMÍLIA)
Participação	Não discriminação; Representação e reivindicação	(RESPEITO DA ORGANIZAÇÃO)
	Direito à participação; Direito à Autonomia	(RESPEITO PELA PESSOA COM DEFICIÊNCIA)
Cooperação	Cooperação e intercooperação	(RESPEITO DA ORGANIZAÇÃO)
Solidariedade	Não lucratividade da ação	(RESPEITO DA ORGANIZAÇÃO)
Transparência	Dever de Informação	(RESPEITO DA ORGANIZAÇÃO)
Equidade	Igualdade no tratamento	(RESPEITO PELA PESSOA COM DEFICIÊNCIA/RESPEITO PELA FAMÍLIA)
Responsabilidade	Partilha de Responsabilidades; Direito à Informação	(RESPEITO PELA FAMÍLIA)