



Associação Para a Educação de Crianças Inadaptadas
| APECI |

CÓDIGO DE ÉTICA DA APECI

Aprovado em: 09 / 10 / 2018

Entrada em vigor: 09 / 10 / 2018



ÍNDICE

	Pág.
1 – Enquadramento	3
1.1 – Objetivos	3
1.2 – Âmbito de Aplicação	3
1.3 – Referenciais	3
1.4 – Divulgação	3
2 – Princípios de Ação	4
2.1 – Missão	4
2.2 – Visão	4
2.3 – Valores	4
3 – Deveres dos Colaboradores	5
3.1 – Respeito	5
3.2 – Não Discriminação	5
3.3 – Ter Presente a Visão, Missão e Valores	5
3.4 – Cooperação	5
3.5 – Confidencialidade	6
3.6 – Gratificações e Favores	6
3.7 – Formação e Desenvolvimento Pessoal	6
3.8 – Normas de Segurança e Sustentabilidade	6
3.9 – Compromisso	7
3.10 – Denúncia de Situações de Negligência, Abusos e Maus Tratos	7
3.11 – Privacidade	7
4 – Disposições Finais	7
4.1 – Conflito de Interesses	7
4.2 – Incumprimento	7
4.3 – Casos Omissos	7
4.3 – Aprovação e Entrada em Vigor	8



1. Enquadramento

1.1 Objetivos:

A elaboração do presente Código de Ética teve como objetivo assumir-se como mais um pilar das políticas de qualidade da Associação Para a Educação de Crianças Inadaptadas, doravante denominada por APECI, contribuindo assim para o alcance da sua missão, visão e reforço dos seus valores.

Pretende ser um referencial de conduta, práticas e responsabilidades para os seus colaboradores e restantes partes envolvidas. Os princípios e valores aqui defendidos não foram hierarquizados por ordem de importância ou prioridade.

1.2 Âmbito de Aplicação:

O Código de Ética aplica-se a todos os colaboradores da APECI, independentemente do seu vínculo contratual à Instituição ou da sua posição hierárquica. A sua aplicação estende-se a eventuais estagiários e voluntários a partir do momento que iniciem a sua prestação de serviços.

É um documento transversal a todas as áreas e serviços da Instituição.

1.3 Referenciais:

Para a sua elaboração serviram de referenciais a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, a Constituição da República Portuguesa, a Declaração Universal dos Direitos Humanos, as Bases Gerais do Código de Ética da Codem (Confederação Para a Deficiência Mental), e o Referencial de Ética para as Instituições Particulares de Solidariedade Social.

O presente documento não dispensa os princípios éticos e deontológicos expressos nos códigos profissionais específicos dos técnicos que integram a organização.

1.4 Divulgação:

O Código de Ética da APECI será disponibilizado a todos os seus colaboradores. Será também disponibilizado para leitura aos seus utentes, familiares/responsáveis, clientes e restantes partes interessadas sempre que solicitado. Será divulgado no sítio de internet da APECI. Aquando da sua divulgação e disponibilização aos colaboradores estes devem assinar uma declaração de adesão ao mesmo, assim



como no momento de admissão de um novo colaborador e na integração de estagiários ou voluntários.

2. Princípios de Ação

2.1 VISÃO:

A **Associação Para a Educação de Crianças Inadaptadas de Torres Vedras (APECI)** visa, desde o seu início e mantém como fim a prosseguir, atender, com competência técnica e sabedoria, pessoas com deficiência, nomeadamente com compromisso cognitivo ou necessidades educativas especiais, mediante a prestação de serviços e de outras iniciativas de promoção do seu bem-estar e qualidade de vida, das famílias e comunidades.

2.2 MISSÃO:

A missão da APECI centra-se na pessoa de cada um dos seus utentes. Por ser eminentemente única, a personalidade assim deve ser tratada.

Única na sua individualidade, a pessoa é também ser social e mais rica se torna recebendo os estímulos de um ambiente de partilha, envolvente e tecnicamente capaz.

É essa envolvência de afetos e de saberes específicos que consubstancia a missão da APECI.

2.3 VALORES:

A APECI, enquanto Instituição e comunidade humana dotada de recursos e de saberes multifacetados, norteia-se pelo compromisso permanente da responsabilidade individual e coletiva, refletindo-a na pessoa dos seus alunos, utentes e formandos.

A designação – **APECI** – por que somos *(re)conhecidos* vai servir-nos para descrever as linhas que desde sempre nos inspiram e hão-de continuar a orientar-nos.

A

Amar as crianças, jovens e adultos que as famílias e a comunidade põem a nosso cuidado.

**P**

Partilhar com eles afetos, saberes, técnicas e experiências educativas, ocupacionais e formativas que os enriqueçam.

E

Educar, valorizando os pequenos passos, sentir nas pequenas conquistas a alegria de um percurso permanente de realização dos seres que nos são confiados.

C

Confiar nas capacidades e no empenhamento de todos, para promover a evolução e a melhoria do trabalho da Instituição.

I

Integrar, na medida do possível e em permanente diálogo com as famílias e com a comunidade, a população que servimos, tendo como referência permanente os nossos deveres de responsabilidade social.

3. Deveres dos Colaboradores

3.1 Respeito:

Tratar com respeito e profissionalismo todos os seus interlocutores, adotando uma conduta correta e competente.

3.2 Não Discriminação:

Não fazer qualquer tipo de discriminação ou exercer influência em função do género, nacionalidade, origem étnica, religião, deficiência e incapacidades ou outras, promovendo em qualquer circunstância a igualdade de oportunidades e de género.

3.3 Ter Presente a Visão, Missão e Valores:

Ter sempre presente a Visão, Missão e os Valores da Instituição, contribuindo de forma contínua para a satisfação das necessidades e expectativas dos utentes, familiares/responsáveis e dos demais clientes.

3.4 Cooperação:

Devem colaborar e usar de lealdade para com os colegas, equipas, superiores hierárquicos, familiares/responsáveis e outras partes envolvidas de modo a



minimizar os efeitos adversos de conflitos ou mal entendidos, promovendo o ambiente organizacional saudável. Os colaboradores devem partilhar nomeadamente com colegas conhecimentos e informações de forma a contribuir para maior qualidade das intervenções.

3.5 Confidencialidade:

Os colaboradores devem usar de reserva e discrição no uso de informação relativa aos utentes, familiares/responsáveis, clientes ou da Instituição que não seja de divulgação interna ou externa, guardando sigilo profissional perante todas as situações que o exijam. A consulta e utilização de dados pessoais destes é de exclusivo uso dos técnicos responsáveis.

Estas reservas mantêm-se com a cessação dos vínculos laborais à Instituição.

3.6 Gratificações e Favores:

Qualquer colaborador se deve abster de aceitar gratificações, pagamentos ou favores de terceiros, suscetíveis de facilitar ou criar expectativas de favorecimento nas suas relações com a Instituição.

3.7 Formação e Desenvolvimento Pessoal:

Devem assumir como importante e necessária a sua formação contínua de forma a manter atualizados os seus conhecimentos nos seus domínios de intervenção, contribuindo assim para um elevado nível de competência profissional.

3.8 Normas de Segurança e Sustentabilidade:

Os colaboradores devem cumprir permanentemente com as normas de utilização e segurança dos equipamentos como forma de prevenir riscos no seu uso.

Devem usar com zelo os recursos que lhe são facultados e demonstrar preocupações na redução de gastos, evitar desperdícios (recursos, energia), promovendo assim a sustentabilidade da APECI e contribuir também para uma política de redução de impactos ambientais negativos.



3.9 Compromisso:

Os colaboradores devem assumir uma atitude de compromisso relativamente ao cumprimento de normas, regulamentos internos e externos, nomeadamente de entidades tutelares e financiadoras.

3.10 Denúncia de Situações de Negligência, Abusos e Maus Tratos:

Todas as situações de abuso físico, psicológico ou material que sejam observadas por qualquer colaborador devem ser por ele denunciadas superiormente em registo próprio ou nas instâncias aconselhadas para o efeito.

3.11 Privacidade:

Deve ser sempre respeitada a privacidade e intimidade dos utentes/clientes, sobretudo quando estes não são capazes de as defender no contexto institucional.

4. Disposições Finais

4.1 Conflitos de Interesses:

Existe conflito de interesses quando alguém, independentemente da sua posição hierárquica ou vínculo contratual tenta tomar decisões ou influenciá-las para seu próprio benefício e não para benefício da organização.

Perante a eventualidade/possibilidade de existência de conflitos todos os colaboradores se devem abster de incorrer neles, ou, detetando-os, deverão comunicá-los hierarquicamente.

4.2 Incumprimento:

O incumprimento ou violação dos princípios e valores neles definidos levará a sanções de carácter disciplinar por parte da Direção da Instituição.

4.3 Casos Omissos:

Os casos omissos serão supridos pela Direção da APECI, tendo em conta a legislação e demais normativos em vigor sobre a matéria.



4.4 Aprovação e Entrada em Vigor:

O presente documento entra em vigor depois de aprovado em reunião de Direção e depois de remetido um exemplar para a cada Diretor Técnico das diferentes Áreas da intervenção.

O presente documento foi aprovado em reunião da Direção realizada em 09/01/2018

O Presidente da Direção

(Eng. Duarte da Silva Faria Lucas)