



CÓDIGO DE ÉTICA



Índice

1.	Introdução	3
1.1.	Missão	3
1.2.	Visão	3
1.3.	Lema	3
1.4.	Política da Qualidade.....	3
1.5.	Atividades desenvolvidas na Instituição	3
1.5.1.	Atividades de Integração Social	3
1.5.2.	Atividades de Desenvolvimento Pessoal e de Qualidade de Vida	4
1.5.3.	Atividades Lúdicas e Desportivas.....	4
1.5.4.	Atividades Socioculturais	4
1.6.	Definição e âmbito.....	4
1.7.	Referenciais.....	4
2.	Princípios orientadores.....	5
2.1.	Princípios	5
2.2.	Violações do Código de Ética	5
2.3.	Aceitação do Código.....	6
2.4.	Entrada em vigor e validade do Código.....	6
3.	Conduta profissional	7

1. Introdução

1.1. Missão

Integração social e melhoria da qualidade de vida dos deficientes mentais através do reconhecimento, por si próprio e pela comunidade, do valor do seu trabalho.

1.2. Visão

Constituir-se como Instituição de excelência na área da reabilitação e de inclusão social das pessoas com deficiência mental.

1.3. Lema

Integrar com alegria

1.4. Política da Qualidade

A Política de Qualidade é conhecida e entendida pelos colaboradores, sendo a sua comunicação realizada de diversas formas e em diferentes momentos. A Política da Qualidade é analisada para verificação da sua adequação nas reuniões de análise crítica pela Direção.

A política da qualidade n'Os Malmequeres assenta em dois pilares fundamentais, um de nível interno e outro de nível externo. A **nível interno** investe-se:

- 1) na promoção da qualidade de vida e bem-estar dos cidadãos com deficiência mental realizada através da participação ativa e do desenvolvimento pessoal dos utentes;
- 2) na promoção de formação adequada ao bom desempenho profissional dos colaboradores, aumentando a responsabilidade e a motivação;
- 3) ter sempre como referência o ciclo de melhoria contínua.

A **nível externo** o investimento é feito na intervenção junto da comunidade de forma eficaz, procurando um reconhecimento do trabalho de qualidade realizado pelas pessoas com deficiência, tendo como último objetivo proceder a uma mudança de mentalidades da própria comunidade.

A Política traduz-se em objetivos, tais como:

- Avaliar e promover continuamente a satisfação dos Utentes;
- Promover a satisfação, motivação e formação contínua dos colaboradores.
- Promover e fomentar a satisfação de Parceiros e Entidades Financiadoras;
- Promover a Melhoria Contínua;
- Ser reconhecida como uma Instituição de referência na prestação de serviços a pessoas com deficiência.

1.5. Atividades desenvolvidas na Instituição

1.5.1. Atividades de Integração Social

- Produção de brinquedos em madeira

- Ludoteca Itinerante
- Atividades de Dinamização (Dia da Criança, Dia do Ambiente, Aldeia de Natal, Semana da Mobilidade...)
- Exposições/venda de material produzido

1.5.2. Atividades de Desenvolvimento Pessoal e de Qualidade de Vida

- Apoio Pedagógico
- Atividades de Vida Diária
- Reuniões de Avaliação das Atividades
- Sessões de Dinâmica de Grupo
- Tarefas de responsabilidade
- Receção de visitas
- Intercâmbios
- Atividades de Suporte (alimentação, higiene e transportes)

1.5.3. Atividades Lúdicas e Desportivas

- Natação
- Jogos
- Atividades Livres da hora de almoço

1.5.4. Atividades Socioculturais

- Saídas e visitas de estudo
- Colónia de Férias

1.6. Definição e âmbito

O Código de Ética d'Os Malmequeres define um conjunto de princípios éticos e deontológicos que orientam os comportamentos e atitudes a assumir por todos aqueles que trabalham na Instituição ou que, por alguma razão, a contactam com frequência (membros dos órgãos de gestão, colaboradores, estagiários, voluntários, fornecedores).

O presente Código de Ética não impede que sejam aplicadas regras deontológicas de outros grupos profissionais específicos sempre que se justifique.

1.7. Referenciais

Constituem referenciais éticos d'Os Malmequeres

- Declaração Universal dos Direitos do Homem
- Constituição da República Portuguesa
- Tratados e Diretivas da União Europeia
- Convenções da OIT aplicáveis
- Legislação nacional e internacional
- Estatutos da Instituição

2. Princípios orientadores

2.1. Valores

Solidariedade – significa a ligação recíproca, a entreatajuda e o reconhecimento do direito à diferença pela valorização do outro independentemente das suas capacidades, das suas características físicas ou das suas opções de vida.

Pro-atividade / melhoria contínua – significa a identificação tão precoce quanto possível dos problemas por forma a implementar soluções adequadas e exequíveis que possam ser avaliadas de forma dinâmica, num ciclo de intervenção em que a persistência se constitui como base essencial.

Alegria – significa a promoção de um ambiente de trabalho empático, de boa disposição e de prazer entre todas as partes envolvidas no dia-a-dia da instituição, através da diluição dos conflitos, por forma a instalar um ambiente de bem-estar propício ao desenvolvimento da saúde mental de todos.

Inclusão social – significa a implementação de tarefas que promovam a máxima autonomia, através do reconhecimento, por parte da comunidade, do valor do trabalho realizado pela Instituição.

Valorização pessoal – significa a melhoria da autoestima e a promoção de assimilação de conteúdos ou de informações que permitam tomar decisões mais acertadas e ter voz ativa no que nos diz respeito.

Trabalho – significa a valorização do esforço colocando o ênfase naquilo que se realiza e na luta constante por melhorar sem estar à espera que os outros resolvam os problemas que vão surgindo.

Afeto – significa estar atento, saber ouvir o outro e estar disponível para, com empatia, reduzir as causas da sua ansiedade e os seus problemas.

Dignidade – significa colocar-se permanentemente do ponto de vista do outro e tratá-lo como gostaríamos de ser tratados: sem preconceitos, com decência, de acordo com os seus direitos e de forma a ser respeitado publicamente.

Flexibilidade/polivalência – significa o trabalho em função de objetivos colocados com rigor e tendo sempre como limite o respeito pelos outros.

Confidencialidade – significa que não se divulgam em locais públicos quaisquer informações sobre assuntos da Instituição a não ser quando exista um manifesto interesse para alguma das partes.

Rigor/Exigência – significa que se dá grande importância ao trabalho por objetivos exequíveis, à avaliação, à transparência, à comunicação, ao cumprimento de regras e à capacidade de mudança.

Transparência – significa um tipo de relacionamento em que a comunicação das expectativas e dos resultados é feita às partes interessadas com toda a verdade e honestidade.

Persistência – significa a capacidade de voltar sempre ao início e mudar todas as estratégias em função de um objetivo de melhoria.

Comunicação – significa que se atribui grande importância à rapidez, fluidez e exatidão da informação que circula e não se dá qualquer importância à informação que é irrelevante e só nos faz perder tempo.

Privacidade – significa o respeito por espaços físicos ou psicológicos que apenas ao indivíduo dizem respeito.

Integridade – significa a imparcialidade, a justiça e a retidão face a situações que ocorrem na Instituição.

2.2. Violações do Código de Ética

Constituem violações ao Código de Ética dos Malmequeres todas as situações de não observância ou desrespeito pelos deveres neles previstos.

As referidas situações deverão ser comunicadas à Direção da Instituição, independentemente do local e circunstâncias em que ocorram, mas com a descrição pormenorizada dos factos.

Perante uma denúncia de alegada violação do Código de Ética dos Malmequeres, a Direção Nacional analisará a situação com toda a imparcialidade e, no prazo máximo de trinta dias, tomará as deliberações que entender, incluindo o arquivamento da denúncia, sempre numa perspetiva de correção dos desvios e de melhoria contínua do desempenho ético dos seus colaboradores.

A partir da entrada em vigor do Código de Ética dos Malmequeres, a Instituição manterá um ficheiro onde guardará, sob reserva e pelo prazo máximo de três anos, sem prejuízo de outros prazos que a lei possa estabelecer, toda a documentação com ele relacionada.

2.3. Aceitação do Código

Todos os colaboradores, quando iniciam funções na Instituição, subscrevem uma declaração de adesão ao presente código. Anualmente devem declarar que, desde a última declaração não ocorreram quaisquer violações dos princípios nele estabelecidos.

2.4. Entrada em vigor e validade do Código

Este Código de Ética entra em vigor a partir da data da sua aprovação e terá uma duração indeterminada, até indicação em contrário

3. Conduta profissional

Para além dos valores estipulados no Código de Ética, os colaboradores da Instituição regem-se ainda por outros princípios considerados fundamentais.

Respeito – tratar com civismo e educação todos os interlocutores.

Não discriminação – promover em todas as situações o princípio da igualdade de tratamento e de oportunidades entre todos os cidadãos.

Inclusão Social – promover e implementar a inclusão social dos seus utentes.

Combate ao assédio – combater e denunciar todas as formas de assédio no local de trabalho.

Criação de valor – criar ou ajudar a criar valor para a Instituição, seus utentes e parceiros.

Lealdade – agir com lealdade para com todos os membros dos corpos gerentes da Instituição.

Cooperação – Colaborar com os demais colegas ou parceiros na prossecução dos objetivos da Instituição.

Partilha – partilhar conhecimentos e informações com os outros membros da Instituição.

Vontade de aprender – cuidar permanentemente da sua formação e desenvolvimento pessoal e profissional.

Responsabilidade – Cumprir as normas e os procedimentos da Instituição e assumir as suas atitudes e decisões perante todos os membros.

Pontualidade e assiduidade – Ser pontual e assíduo em todas as atividades desenvolvidas pela Instituição.