APPACDM
Viseu
Fundada em 1976

**Associação Portuguesa de Pais e Amigos do Cidadão Deficiente Mental de Viseu**

# Código de Ética e de Conduta

**Documento elaborado tendo como referência:**

- "Bases Gerais do Código de Ética da CODEM" (Confederação Nacional para a Deficiência Mental)
- Circular normativa n.º 22 / UC – UAC/ 2016 do POISE
- Portaria 60 – A / 2015 de 2 de Março e posteriores alterações

**Contém os seguintes anexos:**

- Declaração de Conflito de Interesses
- Termo de Confidencialidade
- Assinaturas dos colaboradores a atestar que tomaram conhecimento deste Código

# Controlo de versões

| | | | | |
|---|---|---|---|---|
| **Elaborado por:** | Equipa do Sistema de Gestão da Qualidade | | | |
| **Aprovado por:** | Direção | Em: 12 - 03 – 2012 | | |
| **Disseminação:** | Responsável: Diretores Executivos, Diretores Técnicos e Diretora de Serviços, Gestor da Qualidade | Meio: Painéis informativos internos, site institucional, reuniões | Destinatários: Todas as partes interessadas | Em: 12 - 03 – 2012 |
| **Entrada em vigor:** | 12 - 03 – 2012 (com produção de efeitos a partir de: 12 - 03 – 2012) | | | |
| **Próxima revisão:** | Sempre que se justifique | | | |

| Versão n.º | Descrição | Páginas revistas | Data | Total de páginas do documento |
|---|---|---|---|---|
| 1 | Aprovação do documento | - | 12-03–2012 | 19 |
| 2 | Foi substituída a designação "Pessoa com deficiência intelectual" por "Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco". | várias | 14-06-2013 | 19 |
| 3 | Foram simplificadas/ resumidas algumas frases | várias | 30-09-2013 | 19 |
| 4 | Foi atualizado o quadro dos valores, domínios, princípios e destinatários. | 6 | 10-02-2016 | 18 |
| 5 | A designação "As organizações" foi substituída por "APPACDM de Viseu" e foram corrigidas as frases que estavam relacionadas com estas alterações. O texto foi ainda formatado com cores mais vivas e colocada uma imagem na capa do documento. | várias | 26-10-2016 | 18 |
| 6 | Foi efetuada uma revisão geral para incluir as recomendações dos seguintes documentos:<br>- Circular normativa n.º 22 / UC – UAC/ 2016 do POISE<br>- Portaria 60 – A / 2015 de 2 de Março e posteriores alterações<br>Foram introduzidos:<br>- O "Princípio da Confidencialidade de Informação" e o "Princípio da Prevenção, Deteção e Correção de Irregularidades / Fraudes"<br>- Um ponto sobre a "Divulgação e Implementação"<br>- Um ponto sobre os "Responsáveis"<br>- Campo para assinaturas dos elementos da Direção da APPACDM de Viseu<br>- Os anexos "Termo de Confidencialidade", "Declaração de Conflitos de Interesse" e "Assinaturas dos colaboradores a atestar que tomaram conhecimento deste Código"<br>Foram ainda efetuadas as seguintes revisões:<br>- Onde antes se lia Código de Ética, passou a Código de Ética e de Conduta.<br>- Foram efetuadas melhorias na apresentação gráfica de alguns quadros e formatação de títulos e subtítulos | várias | 22-02-2017 | 26 |
| 7 | Foi incluído um novo ponto (3.11) com o Princípio da Proibição de Assédio no Local de Trabalho | 26 e 27 | 01-03-2018 | 28 |

# Índice

I - Introdução ..... 4
Em busca de um definição de ética ..... 4
Objetivos ..... 4
Divulgação e implementação ..... 4
Responsáveis ..... 5
II - Estrutura e âmbito ..... 6
III - Entrosamento da Missão, Visão, Valores, Domínios e Princípios ..... 6
IV - Orientações Éticas por Domínio de Referência ..... 8
1. Respeito pela Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco ..... 9
1.1. Princípio da Dignidade da Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco ..... 9
1.2. Princípio do Direito à Sexualidade ..... 10
1.3. Princípio do Direito à Igualdade de Oportunidades ..... 11
1.4. Princípio do Direito à Autonomia ..... 12
1.5. Princípio do Direito à Participação ..... 13
1.6. Princípio do Direito à Privacidade ..... 13
2. Respeito pela Família ..... 15
2.1. Princípio do Direito à Igualdade ..... 15
2.2. Princípio do Direito à Participação ..... 15
2.3. Princípio do Primado da Inclusão ..... 16
2.4. Princípio da Partilha de Responsabilidades ..... 17
2.5. Princípio do Direito à Informação ..... 17
3. Respeito da Organização ..... 19
3.1. Princípio da Não Discriminação ..... 19
3.2. Princípio da Qualidade ..... 20
3.3. Princípio da Cooperação e Intercooperação ..... 20
3.4. Princípio da Representação e Reivindicação ..... 21
3.5. Princípio da Não Lucratividade da Ação ..... 21
3.6. Princípio da Transparência da Ação ..... 21
3.7. Princípio da Informação e do Conhecimento ..... 22
3.8. Princípio da Valorização dos Colaboradores e Voluntários ..... 23
3.9. Princípio da Confidencialidade de Informação ..... 23
3.10. Princípio da Prevenção, Deteção e Correção de Irregularidades / Fraudes ..... 23
3.11. Princípio da Proibição de Assédio no Local de Trabalho ..... 26

# I - Introdução

***"Uma organização ética é aquela que, de uma forma assumida e objetiva, faz do cliente e da sua participação, o eixo referencial de toda a sua atividade".***

## Em busca de um definição de ética

Entendemos a Ética **como um conjunto de valores e princípios que orientam a ação das organizações, dos agentes e dos sujeitos para melhor defenderem os interesses e direitos da pessoa com deficiência, incapacidades e outros públicos em situação de risco e famílias, numa lógica de bem-estar, qualidade de vida e felicidade [1].**

## Objetivos

Um Código de Ética e de Conduta é sobretudo uma ferramenta de defesa e salvaguarda de direitos da pessoa com deficiência, incapacidades e outros públicos em situação de risco e não pode, de modo algum, transformar-se num conjunto de normas administrativas sancionatórias que, ao invés de promoverem a qualidade na ação, se transformem em obstáculos à evolução e dinâmica que este tipo de abordagens tem forçosamente que ter.

Deverá ainda:

- Garantir e clarificar a harmonização dos padrões de referência e de atuação no exercício da atividade, auxiliando a tomada de decisão face a dilemas éticos;
- Formalizar e divulgar os valores, princípios, normas e regras de conduta que norteiam o relacionamento interpessoal e com outras entidades;
- Contribuir para a promoção de uma cultura organizacional e individual de conformidade com os valores e princípios adotados, bem como para o desenvolvimento das melhores práticas de conduta ética;
- Informar o público da conduta e atitude que pode esperar dos colaboradores nas relações que com estes estabelece, reforçando a confiança pública na qualidade do desempenho individual dos colaboradores e, consequentemente, da entidade como um todo.

Este Código de Ética e de Conduta deve ser claro e inequívoco quanto ao nível ético esperado dos colaboradores, bem como quanto aos valores e princípios a respeitar

## Divulgação e implementação

O Código de Ética e de Conduta será:

- divulgado no âmbito de uma sessão de formação e sensibilização sobre a matéria da ética e da fraude, dirigida a todos os colaboradores e disponibilizado através de canais internos de comunicação *(intranet e e-mail)*, bem como através da afixação de cartazes nas nossas instalações;
- assinado por todos os colaboradores, independentemente da sua função, vínculo ou posição hierárquica;
- divulgado aos novos colaboradores;
- objeto de publicitação no *site institucional*, de forma a assegurar a devida visibilidade para o exterior.

---

1 As dimensões de "bem-estar" e "qualidade de vida" utilizadas neste projeto são entendidas conforme estão enunciadas no "Modelo operativo de qualidade de vida" de Schalock (Schalock, R. L., K. D. Keith, K. Hoffman and O. C. Karan: 1989, Quality of life: Its measurement and use , Mental Retardation 27, 25–31)

Serão comunicadas as sanções resultantes do seu incumprimento a todos os colaboradores;

Os colaboradores deverão anualmente declarar a sua adesão ao Código.

Todos os colaboradores da instituição, independentemente do seu vinculo, função ou posição hierárquica, terão de assinar anualmente uma Declaração de Conflito de Interesses, em que os mesmos declarem a sua situação em matéria de conflito de interesses. O modelo de Declaração de Conflitos de Interesse adotado pela AG do PO ISE integra este Código de Ética e de Conduta.

Esta declaração encontra-se disponível, possibilitando a sua atualização por parte dos colaboradores sempre que se revele necessário. Considerando que os conflitos de interesses evoluem com o tempo, é importante que os colaboradores estejam sensibilizados para a necessidade de declarar imediatamente qualquer conflito de interesses ao seu superior hierárquico.

A declaração de conflito de interesses é um instrumento de prevenção de conflito de interesses destinado a:

- Sensibilizar para o risco de conflito de interesses;
- Proteger de acusações de não divulgação de conflito de interesses numa fase posterior e, Prevenir a ocorrência de irregularidades, nomeadamente no âmbito de operações cofinanciadas e de processos de adjudicação.

Para garantir o efetivo cumprimento deste código, deverá existir um "Plano de Prevenção de Riscos de Corrupção e Infrações" elaborado pelos órgãos dirigentes máximos da instituição. Este Plano deverá identificar os riscos, as medidas preventivas para prevenir a sua ocorrência, ter identificados os responsáveis envolvidos na sua gestão e ser remetido ao CPC (Conselho de Prevenção da Corrupção), bem como aos órgãos de tutela e controlo.

## Responsáveis

São designados os Diretores Executivos Emília de Nazaré Agostinho Dias, Américo Monteiro Albuquerque, Diretor Financeiro e Administrativo João Fernando de Sousa Ferreira como responsáveis pelo cumprimento do Código de Ética e de Conduta, aconselhando os colaboradores, monitorizando o seu cumprimento e recebendo informações sobre as atividades que não estejam em conformidade com o mesmo. Queixas sobre a eventual atuação dos Diretores Executivos e Diretor Financeiro e Administrativo deverão ser transmitidas ao Presidente da Direção, António José Lemos. Queixas sobre a eventual atuação do Presidente da Direção ou Órgão Sociais deverão ser transmitidas à entidade que nos tutela (Segurança Social).

Estes responsáveis deverão ainda garantir total confidencialidade no tratamento das declarações de conflito de interesse e estabelecer procedimentos para a sua conservação, monitorização e assegurar a manutenção de registos atualizados. Todas as comunicações / queixas sobre atividades que não estejam em conformidade com o Código de Ética e de Conduta, deverão ser realizadas expressamente por escrito ou via eletrónica / e-mail endereçadas diretamente ao responsáveis acima referenciados.

# II - Estrutura e âmbito

Um Código Ético estrutura-se a partir da consolidação de um conjunto de valores tidos como referenciais e que podem ser consubstanciados em grandes princípios de ação. É destes princípios de ação que decorrem as orientações éticas que conformam o Código Ético.

Nessa medida, o Código Ético deve enunciar e explicitar os valores e princípios, a partir dos quais serão construídas as normas, tendo em conta **três domínios de referência ética:**

- Respeito pela Pessoa com deficiência, Incapacidade, e outros Públicos em situação de risco
- Respeito pela Família
- Respeito da Organização (APPACDM de Viseu)

A partir dos princípios enunciados para cada um dos domínios, são enunciadas as proposições éticas, tendo em conta um **conjunto de destinatários:**

- A APPACDM de Viseu (particularmente os seus Órgão Sociais)
- Família
- Colaboradores e Voluntários

# III - Entrosamento da Missão, Visão, Valores, Domínios e Princípios

Do ponto de vista da hierarquização de conteúdos, um Código de Ética e de Conduta estrutura-se segundo a Missão, Visão, Valores, Princípios e Normas. Não se podem enunciar normas que não se reportem a princípios claros, e estes, por sua vez, reportam-se obrigatoriamente a valores que devem igualmente estar previamente consensualizados. No essencial, sugerem-se os caminhos que destinatário ator deve seguir para a consagração dos princípios enunciados.

**Missão da APPACDM de Viseu**: Integrar a Pessoa na Sua Diversidade

**Visão da APPACDM de Viseu:** Ser referência nacional de valores e práticas de excelência na integração da pessoa com deficiência e outros públicos em situação de risco.

# O nosso Código assenta nos seguintes valores e princípios:

| Valores da APPACDM de Viseu | Domínios do Código de Ética e de Conduta | Princípios do Código de Ética e de Conduta |
|---|---|---|
| **Integridade**<br>**Rigor**<br>**Confidencialidade**<br>**Privacidade**<br>**Transparência**<br>**Inclusão**<br>**Diversidade**<br>**Criatividade**<br>**Flexibilidade**<br>**Solidariedade**<br>**Responsabilidade** | **Respeito pela Pessoa com Deficiência intelectual** | • Dignidade da Pessoa com Deficiência Intelectual<br>• Direito à Sexualidade<br>• Direito à Igualdade de Oportunidades<br>• Direito à Autonomia<br>• Direito à Participação<br>• Direito à Privacidade |
| | **Respeito pela Família** | • Direito à Igualdade<br>• Direito à Participação<br>• Primado da Inclusão<br>• Partilha de Responsabilidades<br>• Direito à Informação |
| | **Respeito da Organização** | • Não Discriminação<br>• Qualidade<br>• Cooperação e Intercooperação<br>• Reivindicação<br>• Não Lucratividade da Ação<br>• Transparência da Ação<br>• Informação e do Conhecimento<br>• Valorização dos colaboradores e Voluntários<br>• Princípio da Confidencialidade de Informação<br>• Prevenção, deteção e correção de irregularidades / fraudes |

**Destinatários do Código de Ética e de Conduta:**

**(Órgãos Sociais)** **(Família)** **(Colaboradores e Voluntários)**

# IV - Orientações Éticas por Domínio de Referência

# 1. Respeito pela Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco

O respeito pela Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco é um valor de referência transversal a toda a reflexão ética, fundador do postulado de direitos que estão subjacentes à sua dimensão humana e de cidadania e assente num conceito de liberdade que garanta oportunidades de igualdade.

## 1.1. Princípio da Dignidade da Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco

A Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco não é diferente de qualquer outro cidadão, no que diz respeito aos direitos que lhe assistem enquanto indivíduo, pessoa e cidadão. Ser pessoa é um valor intrínseco e não pode depender de quaisquer condições intrínsecas ou extrínsecas ao sujeito, tenham elas a ver com competências, capacidades ou outro tipo de características. A Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco é, como qualquer outra pessoa, um ser único e irrepetível, com necessidades, desejos, expectativas e sonhos, à qual têm que ser garantidas todas as condições de dignidade que são devidas a todo o ser humano. Este princípio remete para a defesa intransigente dos direitos da Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco, designadamente no capítulo do direito à diferença enquanto garantia do respeito pela individualidade.

De acordo com este princípio, propõe-se

**Os Órgãos Sociais**

Assumem a obrigação de promover a dignidade e direitos da Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco, promovendo 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.

Expressam, em sede de regulamento, a proibição de todas as normas, atitudes ou comportamentos que sejam atentatórias da dignidade e direitos da Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco.

Comprometem-se a respeitar e promover os direitos da Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco, nomeadamente garantindo-lhe condições de privacidade e confidencialidade ao nível de todo o tipo de informações de carácter estritamente pessoal, que salvaguardem a sua intimidade e promovam a sua individualidade.

Subscrevem a necessidade de promover a autonomia da Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco em todas as circunstâncias, criando espaços e ferramentas facilitadoras da auto-representação e incentivando práticas que desenvolvam a autonomia e a participação.

**A Família**

Compromete-se a valorizar a Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco, quer no âmbito da relação familiar, quer no quadro da relação da família com a comunidade, incentivando as suas capacidades e competências e criando condições de acesso à experiência e conhecimento, no sentido da sua capacitação e desenvolvimento global.

Assume a responsabilidade de salvaguardar a dignidade e direitos da Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco, 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 autonomia e a inclusão da Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco, ainda que com alguns riscos e desde que estes se situem em plano aceitável, respeitando a vontade e expectativas da pessoa e não a substituindo na tomada de decisões em matérias que lhe digam respeito.

**Os Colaboradores e Voluntários**

Respeitam cada Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco na individualidade que a caracteriza, promovendo o desenvolvimento das suas capacidades, competências, bem-estar e qualidade de vida pela via do reforço da sua autonomia e participação.

Procuram utilizar códigos e mecanismos de comunicação ajustados, de molde a possibilitar o acesso à informação e ao conhecimento da Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco.

Respeitam no planeamento e desenvolvimento da sua ação a individualidade da Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco, tendo em conta designadamente a sua idade cronológica, o contexto cultural e familiar de onde provém e as preferências ou opções que expressa.

Defendem em todas as circunstâncias os direitos e dignidade da Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco, quer em sede da sua atividade. quer fora dela, denunciando todas as situações em os mesmos possam estar em causa.

**No quadro deste princípio, e porque estamos a falar da deficiência intelectual que, como é sabido, é geradora de estigmas e preconceitos, o direito à sexualidade, sendo embora intrínseco à dimensão humana, merece uma referência especial.**

## 1.2. Princípio do Direito à Sexualidade

A sexualidade é um domínio natural do processo de desenvolvimento humano e como tal deve ser entendido para qualquer pessoa. As pessoas com deficiência, incapacidade e outros públicos em situação de risco não são assexuadas e, por isso, têm com a sexualidade uma relação de maior ou menor tranquilidade e conflito, que não é diferente da que se passa com qualquer pessoa. No quadro deste princípio, rejeita-se tanto a negação como a diabolização da sexualidade da e na Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco.

De acordo com este princípio, propõe-se

**Os Órgãos Sociais**

Promovem e incentivam uma abordagem da sexualidade da Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco a todos os níveis de intervenção, fundada em critérios de equilíbrio e razoabilidade, em estreita articulação com as famílias.

**A Família**

Assume a necessidade de conhecer melhor e aceitar as questões e manifestações da sexualidade da Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco, partilhando com a organização as suas dúvidas e receios e não reprimindo liminarmente qualquer manifestação da sexualidade que lhe pareça desajustada.

**Os Colaboradores e Voluntários**

Abordam com sensibilidade e prudência todas as questões relacionadas com a sexualidade, preservando a privacidade e intimidade da Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco.

Assumem uma relação de cooperação com a família, visando desconstruir ideias falsas sobre as manifestações da sexualidade e procurando encontrar soluções articuladas com a família para eventuais problemas que possam surgir.

## 1.3. Princípio do Direito à Igualdade de Oportunidades

O direito à igualdade de oportunidades decorre da universalidade que deve presidir à promoção dos direitos de qualquer pessoa. Por isso, está constitucionalmente inscrita como um direito de cidadania. No entanto, a garantia de igualdade de oportunidades para a Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco pode implicar a redefinição de critérios, condições ou normas que compensem ou corrijam a desvantagem decorrente da situação de deficiência intelectual, num quadro comparativo com outros cidadãos que não têm esse tipo de desvantagens. Trata-se por isso não propriamente da consagração de um direito, mas antes de um reforço da necessidade de promover estratégias que o afirmem na prática. No quadro deste princípio defende-se que, independentemente dos mecanismos de adaptação e formação que possam ser facultados às Pessoas com deficiência, incapacidade e outros públicos em situação de risco, deverão ser os próprios contextos de oportunidade a integrar mecanismos de promoção de oportunidades de igualdade.

De acordo com este princípio, propõe-se

**Os Órgãos Sociais**

Assumem a dimensão inclusiva como referência essencial da política organizacional, promovendo condições tendencialmente normalizantes em todos os domínios da intervenção e fomentando quadros de cooperação e interação permanente com comunidade.

Comprometem-se a defender o direito à igualdade de oportunidades da Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco em todos os domínios de cidadania, afirmando os direitos constitucionalmente garantidos aos cidadãos.

Promovem a eliminação de todo o tipo de barreiras, físicas ou outras, designadamente as que se inscrevem no domínio da comunicação e do acesso à informação, do preconceito e do estigma fundado no desconhecimento da deficiência, que se constituam como obstáculos ao exercício de direitos em plano de igualdade.

**A Família**

Promove o acesso da Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco a todas as respostas de natureza educativa, desportiva, cultural ou lúdica disponíveis na comunidade e que se adequem às necessidades e expectativas da Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco, denunciando todas as situações em que a existência de barreiras elimináveis interfira com o direito à igualdade de oportunidades.

**Os Colaboradores e Voluntários**

Promovem de forma ativa e consequente a não discriminação da Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco, quer no âmbito do seu desempenho profissional, quer fora dele, criando condições que promovam a igualdade na participação e na fruição dos apoios disponibilizados.

## 1.4. Princípio do Direito à Autonomia

A Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco é, enquanto pessoa, um ser individual, devendo por isso ter condições plenas para exercer essa individualidade. A autonomia é, sobretudo, uma condição de cidadania, fundamental no processo de socialização e de afirmação individual. Daqui decorre a necessidade de se criarem condições para o reforço da autonomia, dentro de limites compatíveis com as desvantagens que possam decorrer da deficiência intelectual, incentivando e promovendo todas as situações que sejam valorizadoras e incentivadoras da autonomia.

De acordo com este princípio, propõe-se

**Os Órgãos Sociais**

Estruturam todas as respostas de apoio à Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco centradas no aprofundamento da sua autonomia, designadamente não a substituindo nos processos de decisão e promovendo a sua participação social e comunitária.

**A Família**

Fomenta e incentiva todas as oportunidades que favoreçam a autonomia da Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco, designadamente as que têm a ver com opções em matéria de relação e participação social.

Apoia a gestão pela Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco dos bens e recursos de sua propriedade, valorizando as suas tomadas de decisão e respeitando, dentro de limites de razoabilidade e coerência, as suas opções.

**Os Colaboradores e Voluntários**

Incentiva a autonomia da Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco em todas as situações decorrentes da sua intervenção, não a substituindo ou menosprezando em todas as decisões ou ações que caibam dentro das suas competências e direitos.

Promove a auto-estima da Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco, como forma de incentivar a sua autonomia e condições de participação social.

## 1.5. Princípio do Direito à Participação

O direito à participação é a consagração prática do direito à autonomia. A Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco tem direito a participar em todas as matérias que lhe digam respeito, devendo ser ela a decidir, com ou sem apoio, em todos os assuntos relevantes para a sua vida ou para o seu conforto e bem-estar. Ninguém tem o direito de decidir por uma Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco adulta, sem que se verifique sem margem para dúvidas que foram esgotados todos os mecanismos de participação desta na tomada de
decisão. O princípio da participação implica que os contextos de decisão sejam adaptados às condições de exercício participativo da Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco, quer em termos de linguagens, quer de processos e tempo.

De acordo com este princípio, propõe-se

**Os Órgãos Sociais**

Assumem o compromisso de promover o acesso à informação e participação de pleno direito da Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco em todos os domínios associados ao exercício da cidadania.

Reivindicam 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, incapacidade, e outros públicos em situação de risco.

**A Família**

Promove de forma concreta, a participação ativa da Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco em todos os domínios da sua vivência individual, social e de cidadania.

**Os Colaboradores e Voluntários**

Promovem o acesso à informação e a participação da Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco nas atividades por si dinamizadas, designadamente criando oportunidades diferenciadas ajustadas aos diferentes perfis das pessoas em questão.

Promovem competências de participação na Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco, designadamente ao nível do acesso à informação e das relações interpessoais.

## 1.6. Princípio do Direito à Privacidade

Todo o ser humano tem direito a um quadro de privacidade. É um direito inquestionável que, por estar associado à individualidade, varia do ponto de vista relativo de pessoa para pessoa. Ninguém tem o direito de expor uma Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco a situações que ponham em causa a sua privacidade, ainda que a pretexto da ausência de oposição desta.

De acordo com este princípio, propõe-se

**Os Órgãos Sociais**

Comprometem-se a promover por todas as vias o direito à privacidade da Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco, 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.

Assumem como fundamental que a organização dos espaços das atividades a desenvolver tenham em conta a necessidade de preservar o espaço de intimidade da Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco, ainda que não se verifique uma posição expressa nesse sentido.

**A Família**

Promove a salvaguarda da privacidade da Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco no seu seio, designadamente no que diz respeito à utilização de informações e imagens pessoais ou a reserva de intimidade requerida ou indiciada pela mesma.

**Os Colaboradores e Voluntários**

Eliminam da sua ação concreta todas as atitudes e procedimentos que se revelem atentatórios da privacidade, ainda que não se verifique oposição expressa por parte da Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco.

# 2. Respeito pela Família

A família é entendida como a entidade nuclear da construção individual e social, cabendo-lhe por isso um papel determinante na proteção e promoção da Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco, designadamente no que se reporta a direitos básicos, bem-estar e qualidade de vida, e na promoção de oportunidades de autonomia e inclusão que potenciem a sua liberdade e individualidade. O respeito pela família constitui-se como um valor decorrente da importância do papel que assume para a prossecução de um projeto de vida para a Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco.

## 2.1. Princípio do Direito à Igualdade

Todas as famílias devem ser assumidas como iguais enquanto parceiras do processo de intervenção com a Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco, sem qualquer tipo de distinção de natureza económica, cultural, social, política, religiosa ou outra. A consagração deste princípio passa por definir estratégias de mobilização e informação que tenham em conta a diversidade de situações e, como consequências, a diversidade de estratégias de abordagem que é preciso garantir.

De acordo com este princípio, propõe-se

**Os Órgãos Sociais**

Comprometem-se a considerar todas as 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 efetiva igualdade de tratamento.

Assumem a família como agente fundamental dos processos de inclusão da Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco na comunidade, constituindo como sua obrigação desenvolver estratégias articuladas que promovam condições de igualdade nos domínios social e comunitário.

**A Família**

Compromete-se a garantir condições de igualdade de tratamento e de oportunidades à Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco relativamente aos restantes membros do agregado familiar.

Disponibiliza-se para receber formação que lhe dê condições para sustentar uma atitude construtiva, atenta e reivindicativa para com a Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco.

**Os Colaboradores e Voluntários**

Assumem o compromisso de tratar todas as famílias de igual modo, respeitando a sua identidade, privacidade e contexto, económico, social, religioso ou político.

## 2.2. Princípio do Direito à Participação

Às famílias deve ser garantido o direito de participarem de forma efetiva e dinâmica em todos os processos de intervenção que digam respeito às Pessoas com deficiência, incapacidade e outros públicos em situação de risco que façam parte do agregado familiar. Este princípio de participação tem implícito um direito que se fundamenta

não só na relação de consanguinidade mas sobretudo na relação de proximidade e nas competências naturais decorrentes dessa relação, mas é igualmente apelativa de deveres das famílias como, por exemplo, os deveres de participação e de co-responsabilização.

De acordo com este princípio, propõe-se

**Os Órgãos Sociais**

Promovem de forma expressa e estruturada a participação das famílias em todos os domínios do funcionamento, disponibilizando mecanismos facilitadores dessa participação, designadamente ao nível de horários e calendários.

**A Família**

Colabora com A APPACDM de Viseu na sustentação de reivindicações que tenham a ver com a promoção de direitos da Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco e noutros domínios que tenham a ver com o reforço do papel da organização.

**Os Colaboradores e Voluntários**

Facilitam e promovem a participação da família, designadamente ajustando atitudes e linguagens no sentido da facilitação da comunicação, adequando as condições de atendimento às necessidades das famílias e valorizando sempre a sua participação.

## 2.3. Princípio do Primado da Inclusão

As famílias das Pessoas com deficiência, incapacidade e outros públicos em situação de risco devem ser entendidas como parte integrante de uma realidade ou contexto social, sendo desejável que todas as abordagens obedeçam a lógicas de inclusão que potenciem o papel e a ação da família.
Por outro lado, a própria família deve privilegiar todas as opções inclusivas como as respostas mais adequadas para a Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco.

De acordo com este princípio, propõe-se

**Os Órgãos Sociais**

Defendem intransigentemente uma perspetiva inclusiva na abordagem da família da Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco, rejeitando todo e quaisquer tipos de discriminação e apoiando as suas reivindicações em todas as matérias que tenham a ver com a consagração de direitos.

**A Família**

Assume a dimensão inclusiva do seu estatuto social, reivindicando respostas e soluções que possibilitem ultrapassar problemas e obstáculos que decorram da circunstância de terem uma pessoa com deficiência no seu seio.

**Os Colaboradores e Voluntários**

Entendem a família como pedra basilar nos processos de inclusão e, nessa medida, participam de forma ativa e empenhada na afirmação e reconhecimento desse proposto, apoiando a família da Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco no seu esforço de inclusão social e participação comunitária.

## 2.4. Princípio da Partilha de Responsabilidades

A família tem o direito e o dever de partilhar responsabilidades com os seus parceiros sociais e com a comunidade, em todas as matérias que tenham a ver com a promoção de direitos, bem-estar e qualidade de vida da Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco, bem como em todos os mecanismos indispensáveis à promoção de estratégias de inclusão da Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco nas estruturas e serviços da comunidade, no mercado de trabalho, etc.

De acordo com este princípio, propõe-se

**Os Órgãos Sociais**

Afirmam a importância do papel da família no âmbito da prossecução dos seus objetivos e promoverão as medidas necessárias para otimizar a sua participação na organização e na comunidade, nomeadamente através do desenvolvimento de iniciativas formativas, de espaços de partilha de opiniões e do incremento dos canais regulares de informação.

**A Família**

Assume-se como agente ativo do processo de mudança, quer no contexto familiar, quer do contexto social de proximidade, disponibilizando-se para receber toda a informação e formação que possa potenciar a sua participação.

Reconhece a importância da mobilização inter-pares e da ajuda mútua, pelo que se disponibilizarão para participar em espaços de debate e partilha promovidos pelas próprias famílias, pela APPACDM de Viseu e pela comunidade.

Colabora com os colaboradores e voluntários da APPACDM de Viseu, facultando-lhes toda a informação relevante decorrente da relação em contexto familiar, que possa ser útil para uma melhor adequação das intervenções.

**Os Colaboradores e Voluntários**

Valorizam o papel e participação da família em todos os domínios e ações que visem promover as competências e direitos da Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco, comprometendo-se a contribuir para a sua formação e facultando-lhe toda a informação que possa sustentar a sua intervenção.

Comprometem-se a não utilizar a sua autoridade técnica em desfavor do conhecimento natural das famílias.

## 2.5. Princípio do Direito à Informação

A família tem o dever de facultar toda a informação relevante sobre a Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco a seu cargo, nomeadamente em matérias que tenham a ver com o seu bem-estar, qualidade de vida e direitos. De igual modo, a família tem o direito a aceder a toda a informação relevante sobre o seu familiar, designadamente em matérias que impliquem tomadas de decisão, sempre que tal direito não colida com os direitos individuais da Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco.

De acordo com este princípio, propõe-se

**Os Órgãos Sociais**

Assume o dever de manter a família informada sobre toda a ação que desenvolvem, incorporando na reflexão organizacional a informação veiculada pelas famílias.

**A Família**

Compromete-se a partilhar toda a informação relevante sobre a Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco e, bem assim, todas as opiniões e avaliações que faça da intervenção organizacional e designadamente do trabalho dos colaboradores e dos voluntários com a APPACDM de Viseu.

**Os Colaboradores e Voluntários**

Assumem o dever de informar a família como subjacente a toda a sua ação, respeitados os limites que os direitos da Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco impõem.

# 3. Respeito da Organização

A APPACDM de Viseu, identifica-se com uma visão que tem a Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco como referência central e a família como parceiro indispensável da ação. Nessa medida, toda a filosofia organizacional tem como valor fundador o respeito absoluto pelos interesses da Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco e pelo papel da família na consagração dos direitos que lhe assistem. Reciprocamente, é devido o respeito de todos os envolvidos à organização, assente no compromisso de que todos (dirigentes, colaboradores, voluntários, famílias e Pessoas com deficiência, incapacidade e outros públicos em situação de risco) são convergentes na consolidação da sua missão.

## 3.1. Princípio da Não Discriminação

É vedado qualquer tipo de discriminação da Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco e da sua família, por razões que se prendam com questões económicas, culturais, religiosas, políticas ou outras. É no entanto fundamental que se expresse uma distinção clara entre discriminação negativa, isto é, todo o ato discriminatório que ponha em causa os direitos da Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco e de suas famílias, e a discriminação positiva, ou seja, a utilização de metodologias e critérios diferenciados que promovam a participação das Pessoas com deficiência, incapacidade e outros públicos em situação de risco em condições de paridade com outros cidadãos. Defende-se por isso a discriminação positiva, designadamente quando a tipologia das desvantagens decorrentes da deficiência intelectual determinar a diversificação de estratégias, metodologias ou até mesmo prioridades, quer do ponto de vista das intervenções técnicas, quer das opções de política organizacional.

De acordo com este princípio, propõe-se

**Os Órgãos Sociais**

Devem dar resposta às necessidades de qualquer Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco.

Assumem com clareza e produzindo regulamentos que proíbem todas as formas de discriminação.

Orientam a sua estratégia, de forma inequívoca, para responder às necessidades da Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco e famílias e não a interesses particulares.

Rejeitam todas as formas de protecionismo ou paternalismo que subalternizem ou minimizem as competências e dignidade da Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco, designadamente ao nível da imagem e mensagem passadas em campanhas de sensibilização.

**A Família**

Deve manter com a Organização uma relação de proximidade e cooperação, assumindo os seus valores, sempre que necessário numa dimensão crítica.

**Os Colaboradores e Voluntários**

Salvaguardam perante a APPACDM de Viseu e a Família a inexistência de situações que, por palavras, atos ou omissões, promovam a discriminação negativa da Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco relativamente a terceiros.

## 3.2. Princípio da Qualidade

A APPACDM de Viseu não é "boa" apenas porque existe ou porque no plano estatutário ou regulamentar enuncia uma série de critérios generosos ou até mesmo éticos. É fundamental que exista uma prática comprovada, em que os resultados da ação sejam medidos e comparados com os objetivos que se pretenderam atingir. Para um modelo de funcionamento deste tipo, é fundamental que a APPACDM de Viseu adote estratégias e mecanismos de diagnóstico, avaliação e gestão, que permitam, com evidências, perceber o grau de eficiência e eficácia da ação que desenvolvem. No caso da APPACDM de Viseu, que intervém no domínio da deficiência intelectual, a qualidade da intervenção organizacional é medida pelo grau de satisfação e realização das Pessoas com deficiência, incapacidade e outros públicos em situação de risco e/ou das suas famílias, nos diferentes domínios em que são apoiadas. Nesta linha, a qualidade deve ser aferida de forma objetiva e por processos reconhecidos tecnicamente para o efeito, garantindo-se a participação efetiva dos destinatários da ação em todas as fases do processo.

De acordo com este princípio, propõe-se

**Os Órgãos Sociais**

Assumem a qualidade e competência das intervenções protagonizadas como uma incumbência ética, desenvolvendo mecanismos adequados de avaliação e monitorização da dimensão qualitativa e eficácia da ação desenvolvida.

Sublinham como determinante no processo de promoção da qualidade a cooperação com organizações similares.

**A Família**

Assume a reivindicação da qualidade como suporte da garantia da eficácia dos apoios disponibilizados à Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco.

**Os Colaboradores e Voluntários**

Comprometem-se a pôr os seus saberes e competências ao serviço do cumprimento da missão da organização, assumindo a qualidade da ação como referência ética e técnica.

## 3.3. Princípio da Cooperação e Intercooperação

A APPACDM de Viseu assume como fundamental a cooperação e intercooperação com as famílias e com outras organizações congéneres, no sentido de, por via do aprofundamento da informação e da experiência, poderem melhorar as condições disponibilizadas no apoio à Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco.

De acordo com este princípio, propõe-se

**Os Órgãos Sociais**

Mobilizam formas diversificadas de cooperação e intercooperação com as preocupações das famílias, incorporando nas suas práticas as respostas às manifestadas por estas.

**A Família**

Disponibiliza às Organizações e aos Colaboradores e Voluntários toda a colaboração possível, na defesa dos interesses da Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco.

## 3.4. Princípio da Representação e Reivindicação

A APPACDM de Viseu assume-se como espaço de representação das Pessoas com deficiência, incapacidade e outros públicos em situação de risco e das suas famílias, designadamente no que se reporta à reivindicação de direitos, construção de oportunidades de igualdade, suporte à auto-representação, etc.

De acordo com este princípio, propõe-se

**Os Órgãos Sociais**

Promovem oportunidades de reforço da auto-representação, designadamente através da disponibilização de espaços, meios e recursos adequados à Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco, e da disponibilização de mediadores quando necessário.

Assumem, conjuntamente com as pessoas com deficiência e suas famílias, a reivindicação junto das instâncias decisórias e da opinião pública.

Denunciam todas as situações de prepotência ou abuso que ponham em causa os direitos, o bem-estar ou a qualidade de vida das Pessoas com deficiência, incapacidade e outros públicos em situação de risco.

Promovem, junto das entidades e serviços públicos da educação, saúde, justiça e segurança social todas as iniciativas que se julguem ajustadas, tendentes à incorporação nestes e noutros domínios de serviço público de uma cultura de conhecimento e respeito pela Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco e sua família.

**Os Colaboradores e Voluntários**

Comprometem-se a potenciar todas as oportunidades de auto-representação, nomeadamente através da criação de oportunidades facilitadoras da comunicação e do exercício do papel de facilitadores quando necessário.

## 3.5. Princípio da Não Lucratividade da Ação

A intervenção da APPACDM de Viseu na área da deficiência intelectual assume-se claramente como não lucrativa, o que quer dizer que a procura de eficácia e o investimento na qualidade têm como única referência a valorização da Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco e da sua família. A não lucratividade tem igualmente implícita a utilização de mais valias que venham a ser geradas no melhoramento das condições de intervenção, no quadro dos pressupostos éticos que estão subjacentes à ação

De acordo com este princípio, propõe-se

**Os Órgãos Sociais**

Assumem 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, incapacidade, e outros públicos em situação de risco e família, comprometendo-se a reinvestir as mais valias no aprofundamento da qualidade das intervenções.

## 3.6. Princípio da Transparência da Ação

As intervenções para a Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco devem ser planeadas, organizadas e desenvolvidas de forma clara, compreensiva e transparente, para que fiquem salvaguardados de forma inequívoca os princípios técnicos e éticos que devem presidir à ação.

De acordo com este princípio, propõe-se

**Os Órgãos Sociais**

Comprometem-se a pautar todo o seu funcionamento por regras de transparência, partilhando toda a informação relevante com as famílias e com os colaboradores.

Assumem de forma inequívoca o seu carácter de independência relativamente ao poder político, instituindo o diálogo e a cooperação como eixos de princípio de não-violência que deve presidir a todos os processos reivindicativos.

Assumem a transparência e o rigor na utilização de meios e recursos como eixos de referência de todos os processos de gestão.

**A Família**

Compromete-se a respeitar a Organização, nomeadamente privilegiando esta na canalização das suas críticas e insatisfação e agindo com lealdade perante situações que a possam por em causa.

Assume-se como parte da APPACDM de Viseu, sublinhando os princípios e valores que defendem, e colaborando de forma empenhada nos processos reivindicativos.

**Os Colaboradores e Voluntários**

Comprometem-se a tratar a organização com lealdade, abstendo-se de todas as atitudes que a possam prejudicar no seu bom nome ou nos fins que persegue.

Comprometem-se a defender em todas as circunstâncias os valores e princípios da organização a que pertencem.

Assumem a responsabilidade de não desenvolver qualquer atividade. com utentes desta sem o seu prévio conhecimento e autorização.

## 3.7. Princípio da Informação e do Conhecimento

A informação e o conhecimento são domínios fundamentais na promoção da qualidade das intervenções e constituem-se como ferramentas fundamentais para o fomento da participação dos diferentes atores envolvidos nas intervenções no domínio da deficiência intelectual.

De acordo com este princípio, propõe-se

**Os Órgãos Sociais**

Comprometem-se a integrar o domínio da formação e do conhecimento como eixo fundamental da qualidade da ação desenvolvida, promovendo a permanente atualização e modernização de processos e ferramentas de transferência e partilha de informação.

## 3.8. Princípio da Valorização dos Colaboradores e Voluntários

Os colaboradores e os voluntários que intervêm com a Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco são peças-chave para a garantia do cumprimento de padrões éticos e de qualidade na ação que salvaguardem e promovam a dignidade da Pessoa com deficiência, incapacidade, e outros públicos em situação de risco.
Valorizar estes recursos é, por isso, promover a qualidade das intervenções e garantir a eficácia das mesmas.

De acordo com este princípio, propõe-se

**Os Órgãos Sociais**

Comprometem-se a promover iniciativas formativas e de aprofundamento de conhecimento junto das famílias e dos colaboradores e voluntários, como mecanismo indispensável de melhoria da eficácia das intervenções.

**Os Colaboradores e Voluntários**

Assumem como determinante a atualização dos conhecimentos e das práticas, disponibilizando-se para participar em ações ou iniciativas de formação, que possam ser relevantes para a qualidade do seu desempenho profissional.

Comprometem-se a tratar todos os colegas com respeito e consideração, valorizando e fomentando a intercooperação e o trabalho de equipa.

## 3.9. Princípio da Confidencialidade de Informação

Os colaboradores devem respeitar e garantir a confidencialidade da informação, independentemente da sua natureza, para que fiquem salvaguardados de forma inequívoca os princípios éticos que devem presidir à ação.
Todos os colaboradores e voluntários devem assinar um "Termo de Confidencialidade", que contém os pontos orientadores no que concerne à Confidencialidade da Informação e Documentos na Organização, encontrando-se o mesmo anexo a este Código.

## 3.10. Princípio da Prevenção, Deteção e Correção de Irregularidades / Fraudes

### Aplicação da CN 22/UC-UAC/2016 de 30/09/2016

No âmbito desta circular foram transmitidas orientações em matéria de ética, conduta e integridade, obrigações que decorrem da regulamentação comunitária. Assim, no âmbito da aplicação desta circular é necessário dar cumprimento ao descrito na mesma e desencadear procedimentos / instrumentos que passam por:

- Adoção de um Código de Ética e de Conduta
- Assinatura pelos colaboradores de Declaração de Conflito de Interesses (disponibilizado no *site* do POISE), cuja minuta se encontra em anexo
- Realização de ações de formação e sensibilização

**Portaria 60-A/2015, de 2 de março e posteriores alterações**

Adicionalmente, alerta-se para o definido na alínea h) do n.º 1 do art.º 17º da Portaria 60-A/2015, de 2 de março e posteriores alterações, de acordo com o qual "(...) *não são ainda apoiadas no âmbito do FSE as despesas decorrentes de (...) quaisquer negócios jurídicos celebrados, seja a que titulo for, com titulares de cargos de órgãos sociais, salvo os decorrentes de contrato de trabalho celebrado previamente à submissão da candidatura do beneficiário.*"

**Conflito de Interesses:**

**Enquadramento**

Existe conflito de interesse quando um colaborador ou membro dos órgãos sociais coloca os seus interesses privados à frente dos seus deveres funcionais, defraudando os objetivos subjacentes à atribuição desses deveres, comprometendo, com isso, a transparência e imparcialidade exigíveis.

*(Fonte: N.º 2 do art.º 57 do Regulamento (EU) n.º 966/2012, do Parlamento Europeu e do Conselho, de 25 de Outubro e 2.º Parágrafo do art.º 24 da Diretiva n.º 2014/24/UE, de 26 de Fevereiro.)*

No âmbito de procedimentos de contratação pública, a existência de relações especiais assume particular relevância por ser passível de consubstanciar uma situação geradora de conflito de interesses.

**Requisitos**

**O n.º 4 do artigo 63.2 do Código do Imposto sobre o Rendimento das Pessoas Coletivas (CIRC) contém uma definição do conceito de relações especiais, estabelecendo que:**

"Considera-se que existem relações especiais entre duas entidades nos situações em que uma tem poder de exercer, direta ou indiretamente, uma influência significativa nos decisões de gestão da outra, que se considera verificado, designadamente, entre:

- Uma entidade e os titulares do respetivo capital, ou os cônjuges, ascendentes ou descendentes destes, que detenham, direta ou indiretamente, uma participação não inferior a 20 % do capital ou dos direitos de voto;
- Entidades em que os mesmos titulares do capital, respetivos cônjuges, ascendentes ou descendentes detenham, direta ou indiretamente, uma participação não inferior a 20 % do capital ou dos direitos de voto;
- Uma entidade e os membros dos seus órgãos sociais, ou de quaisquer órgãos de administração, direção, gerência ou fiscalização, e respetivos cônjuges, ascendentes e descendentes;
- Entidades em que a maioria dos membros dos órgãos sociais, ou dos membros de quaisquer órgãos de administração, direção, gerência ou fiscalização, sejam as mesmas pessoas ou, sendo pessoas diferentes, estejam ligadas entre si por casamento, união de facto legalmente reconhecido ou parentesco em linha reta;

- Entidades ligadas por contrato de subordinação, de grupo paritário ou outro de efeito equivalente;
- Empresas que se encontrem em relação de domínio, nos termos do artigo 486.9 do Código das Sociedades Comerciais;
- Entidades cujo relacionamento jurídico possibilita, pelos seus termos e condições, que uma condicione as decisões de gestão da outra, em função de factos ou circunstâncias alheios à própria relação comercial ou profissional;
- Uma entidade residente ou não residente com estabelecimento estável situado em território português e uma entidade sujeita a um regime fiscal claramente mais favorável residente em pais, território ou região constante da lista aprovada por portaria do membro do Governo responsável pela área das finanças".

**Presentes e convites pessoais**

Os colaboradores não devem aceitar, quer para si próprios, quer em nome de outrem, presentes ou outras ofertas que possam influenciar, que visem influenciar, ou que possam ser interpretadas como uma forma de influenciar o seu trabalho.

No entanto, é possível aceitar a hospitalidade ou pequenos presentes que, devido ao seu valor e à sua natureza, se considerem dentro dos limites normais da cortesia. Nestes casos, o colaborador deve de imediato ponderar se a aceitação do presente ou da oferta pode influenciar a sua imparcialidade ou prejudicar a confiança depositada nos Programas, sendo que, em caso de dúvida, deve consultar o seu superior hierárquico.

Entende-se como presentes de mera cortesia os que apresentam um valor simbólico e comercialmente insignificantes.

Todos os convites pessoais que impliquem a participação dos colaboradores durante o horário de trabalho ou qualquer outra iniciativa ou evento que implique o nome da instituição, deverão ser comunicados e autorizados pela Direção da APPACDM.

**Mecanismos de Reporte de suspeita de fraude**

- No que que respeita aos mecanismos de reporte de suspeitas de fraude, salienta-se:
- Que todos os colaboradores têm o dever legal de denunciar qualquer caso de suspeita de fraude de que tenham conhecimento e logo que se verifique a sua ocorrência;
- Deverão fazê-lo expressamente por escrito ou via eletrónica / e-mail endereçadas diretamente ao responsáveis acima referenciados na página n.º 5 deste Código.

**Consequências / Sanções**

As consequências e/ou sanções a aplicar aos colaboradores, no caso de desrespeito pelos princípios constantes neste código são: abertura de procedimento de averiguações interno e respetivo parecer da Direção, para encaminhamento para instauração de processo disciplinar, instauração de outras medidas corretivas ou para arquivamento.

Os colaboradores que denunciem casos de suspeita de fraude não serão objeto de represálias, de tratamento discriminatório ou não equitativo ou de eventuais sanções, por parte dos demais colaboradores da entidade, independentemente da sua posição hierárquica.

## 3.11. Princípio da Proibição de Assédio no Local de Trabalho

**Nota informativa - PREVENÇÃO E COMBATE AO ASSÉDIO NO LOCAL DE TRABALHO**

A Lei nº73/2017 de 16 de Agosto veio reforçar o quadro legislativo para a prevenção da prática de assédio no sector privado e na Administração Pública, procedendo às competentes alterações do Código do Trabalho. Nos termos do artigo 25º da Constituição da República Portuguesa, estabelece-se, desde logo, o direito à integridade pessoal, moral e física, proscrevendo todos os tratos ou penas cruéis, degradantes, humilhantes e desumanos, no respeito que é devido a todo o ser humano. No cumprimento deste princípio constitucional, o artigo 15º do Código do Trabalho veio consagrar que o empregador, incluindo as pessoas singulares que o representam e o trabalhador, gozam do direito à respetiva integridade física e moral. Em linha com o preceituado no artigo 15º do Código do Trabalho, estabelece o artigo 29º nº 2 do mesmo diploma, que por assédio se entende: "o comportamento indesejado, nomeadamente baseado em fator de descriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante ou desestabilizado." Com vista à prevenção e combate ao assédio no contexto laboral, a lei 73/2017 impõe ao empregador que adote códigos de boa conduta, sempre que as empresas tenham 7 ou mais trabalhadores, sob pena de violação da norma, a constituir contraordenação grave.

Seguem-se as orientações a seguir de acordo com o Artº127º, nº1,al.k) do CT:

**1. DEFINIÇÃO DE ASSÉDIO E DEVER GERAL DE CONDUTA – Artigo 29º do Código do Trabalho**

a. Entende-se por assédio o comportamento indesejado, nomeadamente o baseado em fator de discriminação, praticado aquando do acesso ao emprego ou no próprio emprego, trabalho ou formação profissional, com o objetivo ou o efeito de perturbar ou constranger a pessoa, afetar a sua dignidade, ou de lhe criar um ambiente intimidativo, hostil, degradante, humilhante ou desestabilizador.

b. Constitui assédio sexual o comportamento indesejado de carácter sexual, sob forma verbal, não verbal ou física, com o objetivo ou o efeito referido no número anterior.

c. A atuação do empregador, trabalhadores e demais colaboradores em geral deve pautar-se pelo respeito e ética profissional e evitar situações suscetíveis de constituir assédio, no local de trabalho.

d. A prática de assédio constitui contraordenação muito grave, sem prejuízo da eventual responsabilidade penal prevista nos termos da lei.

**2. PROIBIÇÃO DE ASSÉDIO**

a. Não são admitidas quaisquer práticas de discriminação ou assédio, nomeadamente em razão da ascendência do trabalhador ou do candidato a emprego, idade, sexo, orientação sexual, estado civil, situação familiar e/ou económica, instrução, origem ou condição social, património genético, capacidade de trabalho reduzida, deficiência, doença crónica, nacionalidade, origem étnica ou raça, território de origem, língua, religião, convicções políticas ou ideológicas e filiação sindical.

b. É dever do empregador instaurar procedimento disciplinar sempre que tiver conhecimento de alegadas situações de assédio no trabalho (artigo 127º nº1 alínea d) do Cód. do Trabalho).

c. A Autoridade para as Condições de Trabalho disponibiliza endereços eletrónicos próprios para a receção de queixas de assédio em contexto laboral – artigo 4º da Lei 73/2017 de 16 de Agosto, in www.act.gov.pt

**3. CONSEQUÊNCIAS DA PRÁTICA DE ASSÉDIO:**

a. A prática de assédio confere à vítima o direito de indemnização por danos patrimoniais e não patrimoniais, nos termos gerais do direito.

b. A reparação dos danos emergentes de doenças profissionais resultantes da prática de assédio, é da responsabilidade do empregador, sendo o pagamento dessa reparação da responsabilidade da segurança social, ficando esta sub-rogada nos direitos do trabalhador, na medida do pagamento efetuado, acrescido de juros mora vincendos – artigo 283º do Cód. do Trabalho.

c. Qualquer sanção disciplinar aplicada a um trabalhador, até um ano após denúncia ou outra forma de exercício de direitos relativos à igualdade, não descriminação e assédio, presume-se abusiva – alínea b) do nº2 do artigo 331º do Cód. do Trabalho.

d. Constitui justa causa de resolução de contrato de trabalho pelo trabalhador, a prática de assédio denunciada ao serviço com competência inspetiva na área laboral, praticada pelo empregador ou seu representante - artigo 394º do Cód. do Trabalho

**A DIREÇÃO DA APPACDM DE VISEU:**

O PRESIDENTE DA DIREÇÃO _____

O VICE PRESIDENTE _____

O SECRETÁRIO _____

O TESOUREIRO _____

O VOGAL _____

# Declaração de Conflitos de Interesse – PO ISE

**(nos termos do Código de Ética e de Conduta)**

## Identificação do titular

Nome: _____

Serviço/função: _____

Telefone: _____

Email: _____

## Declaração

☐ Declaro que li o Código de Ética e de Conduta e que não tenho qualquer tipo de conflitos de interesse para o exercício das funções que me foram acometidas, no âmbito do IEFP, I.P. enquanto Organismo Intermédio do PO ISE, bem como no âmbito da APPACDM de Viseu.

☐ Declaro que li o Código de Ética e de Conduta e que tenho os seguintes conflitos de interesse para o exercício das funções que me foram acometidas, no âmbito do IEFP, I.P. enquanto Organismo Intermédio do PO ISE, bem como no âmbito da APPACDM de Viseu.

Detalhe de potenciais conflitos de interesses:

| Potencial conflito | Detalhe |
|---|---|
| Interesses financeiros (ex: ações) | |
| Património (ex: bens imobiliários ou outros bens) | |
| Atividades profissionais anteriores (*) | |
| Atividades externas atuais, profissionais ou lúdicas (*) | |
| Atividades do cônjuge/companheiro, profissionais ou lúdicas (*) | |
| Atividades dos ascendentes, descendentes e colaterais até ao 2º grau, profissionais ou lúdicas (*) | |
| Outras | |

(*) indicar a natureza da função, o nome do organismo/entidade e a sua finalidade/atividade

Certifico por minha honra a veracidade das informações atrás fornecidas. Mais declaro que me comprometo a proceder à respetiva atualização sempre que ocorra uma alteração que o determine.

Data e assinatura: ___/___/_____ _____

Cofinanciado por:

PO ISE PROGRAMA OPERACIONAL INCLUSÃO SOCIAL E EMPREGO

PORTUGAL 2020

UNIÃO EUROPEIA Fundo Social Europeu

IEFP

Apreciação dos potenciais conflitos de interesse:

| | |
|---|---|
| Critérios da apreciação: | Na ótica do Organismo Intermédio do PO ISE, bem como no âmbito da APPACDM de Viseu, a ação desenvolvida pelo colaborador fora do IEFP, I.P., e fora da APPACDM de Viseu pode colocar em causa o(s) seguinte(s) princípio(s) ético(s):<br><br>Serviço Público: ☐ Colaboração e Boa Fé: ☐<br>Legalidade: ☐ Informação e Qualidade: ☐<br>Justiça e Imparcialidade: ☐ Lealdade: ☐<br>Igualdade: ☐ Integridade: ☐<br>Proporcionalidade: ☐ Competência/Responsabilidade: ☐ |
| Fundamentação da apreciação: | |
| Nome do responsável: | |
| Assinatura do responsável: | |
| Data: | |

Tomei conhecimento da apreciação em: __/__/____ _____

**Esta declaração deve ser entregue ao responsável pela coordenação dos mecanismos e políticas antifraude, devendo o colaborador manter cópia da mesma.**

***Nota de confidencialidade:***

**A presente declaração fica arquivada num processo próprio, acessível apenas pelo interessado (exceto se existirem obrigações legais que possam prevalecer) e pelo responsável pela coordenação dos mecanismos e políticas antifraude.**

# Declaração de Conflitos de Interesse – APPACDM

**(nos termos do Código de Ética e de Conduta)**

Identificação do titular

Nome: _____

Serviço/função: _____

Telefone: _____

Email: _____

Declaração

☐ Declaro que li o Código de Ética e de Conduta e que não tenho qualquer tipo de conflitos de interesse para o exercício das funções que me foram acometidas, no âmbito da APPACDM de Viseu, enquanto entidade empregadora.

☐ Declaro que li o Código de Ética e de Conduta e que tenho os seguintes conflitos de interesse para o exercício das funções que me foram acometidas, no âmbito da APPACDM de Viseu, enquanto entidade empregadora.

Detalhe de potenciais conflitos de interesses:

| Potencial conflito | Detalhe |
|---|---|
| Interesses financeiros (ex: ações) | |
| Património (ex: bens imobiliários ou outros bens) | |
| Atividades profissionais anteriores (*) | |
| Atividades externas atuais, profissionais ou lúdicas (*) | |
| Atividades do cônjuge/companheiro, profissionais ou lúdicas (*) | |
| Atividades dos ascendentes, descendentes e colaterais até ao 2º grau, profissionais ou lúdicas (*) | |
| Outras | |

(*) indicar a natureza da função, o nome do organismo/entidade e a sua finalidade/atividade

Certifico por minha honra a veracidade das informações atrás fornecidas. Mais declaro que me comprometo a proceder à respetiva atualização sempre que ocorra uma alteração que o determine.

Data e assinatura: ___/___/_____ _____

# Declaração de Conflitos de Interesse – APPACDM

**(nos termos do Código de Ética e de Conduta)**

Apreciação dos potenciais conflitos de interesse:

| | |
|---|---|
| Critérios da apreciação: | Na ótica da APPACDM de Viseu como entidade empregadora, a ação desenvolvida pelo colaborador fora da mesma, pode colocar em causa o(s) seguinte(s) princípio(s) ético(s):<br><br>Serviço Público: ☐ Colaboração e Boa Fé: ☐<br>Legalidade: ☐ Informação e Qualidade: ☐<br>Justiça e Imparcialidade: ☐ Lealdade: ☐<br>Igualdade: ☐ Integridade: ☐<br>Proporcionalidade: ☐ Competência/Responsabilidade: ☐ |
| Fundamentação da apreciação: | |
| Nome do responsável: | |
| Assinatura do responsável: | |
| Data: | |

Tomei conhecimento da apreciação em: ___/___/_____ _____

**Esta declaração deve ser entregue ao responsável pela coordenação dos mecanismos e políticas antifraude, devendo o colaborador manter cópia da mesma.**

**Nota de confidencialidade:**

**A presente declaração fica arquivada num processo próprio, acessível apenas pelo interessado (exceto se existirem obrigações legais que possam prevalecer) e pelo responsável pela coordenação dos mecanismos e políticas antifraude.**