

Bases Gerais  
do Código  
de Ética da  
**CODEM**



Confederação Nacional para a Deficiência Mental



Bases Gerais  
do Código  
de Ética da  
**CODEM**

# 2

Esta brochura foi produzida no decurso do Projecto CODETHOS com o apoio do INR, I.P.

Título: Bases Gerais do Código de Ética da CODEM

Equipa de Projecto: Maria José Nepomuceno, Maria do Rosário Carneiro, Rogério Cação e Sónia Fontes

Design Gráfico: Lara Peralta

CODEM - Confederação para a Deficiência Mental

Rua Augusto Macedo 2 A

1600-794 Lisboa





Todos os homens aspiram à vida feliz e à felicidade! Isto é algo que se manifesta. Mas, se muitos têm a possibilidade de alcançá-la, outros não a têm em virtude de algum azar ou vício de natureza (pois a vida feliz requer um certo acompanhamento de bens externos, em quantidade menor para os indivíduos dotados de melhores disposições e em quantidade maior para aqueles cujas disposições são piores), e outros, finalmente, tendo a possibilidade de ser felizes, imprimem desde o início uma direcção errada na sua busca da felicidade.

*Aristóteles, in 'Ética a Nicómaco'*

## PREÂMBULO

A CODEM foi criada com a missão de promover a valorização e dignificação da pessoa com deficiência intelectual e suas famílias, por via de uma intervenção formativa, preventiva e reivindicativa junto das organizações e do Estado. Acontece que, como é sabido, quer as organizações, quer os diferentes actores que se movem dentro deste domínio que tem como referência a pessoa com deficiência intelectual, têm diferentes formas de entender e promover a sua própria missão, muitas vezes com prejuízo dos interesses legítimos das pessoas representadas. Neste contexto, a construção participada de um quadro de valores que possam sustentar um conjunto de orientações práticas de acção, é, sem margem para dúvidas, uma ferramenta essencial à promoção da qualidade das intervenções, ao reforço da identidade das organizações e, como consequência, à valorização e promoção dos direitos das pessoas com deficiência intelectual e famílias. Assim, e numa altura em que nos confrontamos com profundas alterações nos paradigmas da intervenção social, designadamente no que concerne à abordagem das diferentes tipologias de deficiência, faz sentido **questionar a oportunidade de se avançar para a construção de um Código de Ética**, conhecido que é o grau de envolvimento que esta tarefa implica.

A Ética é um domínio fundamental na afirmação das dimensões humana e social de cada indivíduo e ganha particular relevância quando na relação interpessoal há pessoas com desvantagens, que precisam de apoio nas tomadas de decisão ou simplesmente, no exercício de direitos básicos de cidadania. A verdade é que, pela necessidade de se encontrarem respostas urgentes para os numerosos problemas que se colocam ao nível da habilitação e reabilitação das pessoas com deficiência, não tem “sobrado” tempo para uma reflexão ética sobre aquilo que fazemos, sobre a forma e conteúdo do nosso trabalho, das nossas relações enquanto pais, profissionais ou pessoas com deficiência, sobre os processos de comunicação e participação que disponibilizamos ... Daí que o nosso conceito de eficácia e qualidade fique porventura prejudicado pela ausência ou insuficiência deste debate, indispensável para percebermos a dimensão da nossa missão e os deveres deontológicos que estão subjacentes ao papel dos dirigentes, dos profissionais, dos voluntários, dos pais e, até, das próprias pessoas com deficiência, enquanto referência primeira de toda a acção.

Há desde logo um conjunto de implicações que recaem sobre as organizações, que passam a ter a obrigação de disponibilizar uma total abertura à mudança, ao invés de se iludirem em fórmulas de aparente sucesso. **Uma organização ética é aquela que, de uma forma assumida e objectiva, faz do cliente e da sua participação, o eixo referencial de toda a sua actividade.** Esta atitude organizacional implica o reforço dos

mecanismos de auto-representação e mobilização das famílias e um debate e avaliação permanentes sobre as eficácias das intervenções, tendo em conta os reais impactos que delas advieram para os sujeitos da acção.

Também os profissionais podem ir buscar a esta reflexão ética uma atitude diferente, de partilha de poderes e saberes com as famílias e com as próprias pessoas com deficiência. Num modelo ético de intervenção, os profissionais são, fundamentalmente, parceiros dos clientes, mediadores que ajudam a escolher caminhos, especialistas que dão o apoio certo no momento exacto. Seria até vantajoso que o conjunto dos profissionais que trabalham neste domínio pudessem desde já encetar um amplo debate sobre algumas premissas essenciais de um código deontológico que, de uma forma global, pudesse balizar alguns dos deveres essenciais a ter em conta no exercício da sua actividade. Reflectir uma deontologia própria é já nos nossos dias uma prioridade para muitos grupos profissionais que trabalham no domínio das relações humanas.

Também assumimos, com total desassombro, que há caminhos que já foram percorridos, por organizações com algumas similitudes com a nossa, e que vamos ter em conta no nosso processo de reflexão. Afinal, não vale a pena perder tempo a tentar inventar o que já foi inventado. O que temos que acautelar, isso sim, é que o resultado deste projecto espelha a realidade onde queremos intervir, já que é nela que pretendemos vir a consolidar uma cultura ética de abordagem da deficiência intelectual.

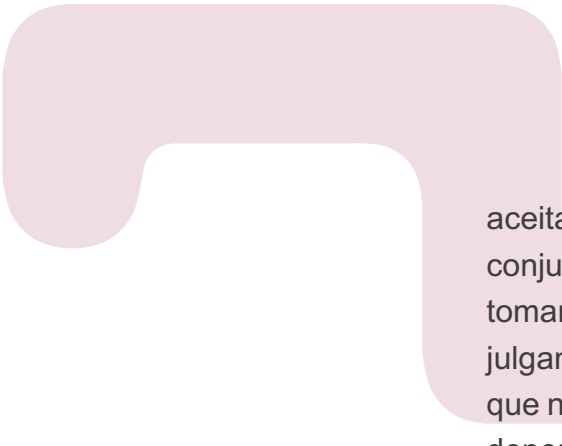
#### EM BUSCA DE UMA DEFINIÇÃO DE ÉTICA

A abordagem das questões éticas tem sempre implícito um debate teórico que muitos consideram dispensável, em nome do primado da acção na resolução dos problemas que nos vão surgindo no dia-a-dia. Mas a verdade é que se não tivermos consolidado um conjunto de referenciais de reflexão ética em resultado de um trabalho prévio de teorização, dificilmente poderemos compreender, na sua plenitude e complexidade, muitos dos desafios e dilemas que se nos colocam na prática. Sobre a oportunidade do tema, parece não subsistir qualquer dúvida: **numa sociedade cada vez mais exigente ao nível do respeito pela dignidade humana e pelos direitos** que lhe estão inequivocamente associados, é fundamental que se reafirme como referencial, a qualidade e dignidade que deve ser posto em tudo o que se constrói ou pensa para e com estas pessoas. E só se atingem patamares seguros de dignidade e qualidade quando toda a intervenção é estruturada com base em referenciais éticos, que garantam modelos de participação equilibrados e coerentes de todos quantos interagem no domínio da deficiência intelectual.


Reflectir eticamente aquilo que fazemos implica também que, da forma mais alargada possível, promovamos uma aferição das terminologias e conceitos que utilizamos no nosso dia-a-dia. Temos que entender que quando propomos a igualdade (de direitos, de oportunidades) o estamos a fazer numa Sociedade onde a regra é, de facto, a desigualdade. Temos porventura de reformular o sentido que damos à Solidariedade, transformando-a num factor de mudança, ao invés de a confundirmos com uma espécie de caridade vestida com roupagens mais actuais. A solidariedade é dar e exigir, é mostrar caminhos, é dar alternativas mas também exigir respostas, garantir a participação. Temos, ao fim e ao cabo, que colocar em cima da mesa todas as nossas dúvidas, para partilharmos respostas com quem eventualmente possa já ter chegado a alguma conclusão. Temos, enfim, que confrontar as nossas certezas com outras opiniões, aceitando que não somos donos da verdade e que os outros podem ter tanta razão quanto aquela que julgamos que nos assiste. **Um Código de Ética pode e deve ajudar-nos a escolher alguns caminhos.**

Antes de mais, talvez seja importante que nos situemos ao nível dos conceitos, já que do ponto de vista da história, impor-se-ia uma abordagem que vai muito para além das teses aristotélicas, geralmente consideradas como o ponto de partida para a construção da Ética como ciência. No essencial, as grandes civilizações clássicas, como a egípcia ou a chinesa, já possuíam uma espécie de *códigos éticos*, se bem que informais e não sistematizados. As máximas ou ensinamentos de Ptahhotep e Confúcio, por exemplo, eram aceites como premissas morais e, nessa medida, assimilavam-se a um código. Com Sócrates e seus discípulos, o debate moral é aprofundado, procurando-se um sentido para a virtude por contraposição ao mal, e criaram-se inclusivamente correntes que, do ponto de vista da razão da moral, se situavam do hedonismo cirenaico, até ao platonismo. Mas na realidade, é com Aristóteles que assistimos a uma tentativa de sistematização de uma Ética ...

Ética é uma palavra que vem do grego e que, segundo vários autores, tem duas origens possíveis: a primeira tem a ver com a palavra grega *éthos*, com *e* curto, que pode ser traduzida por costume ou uso; a segunda também se escreve *éthos*, porém com *e* longo, e tem o significado de propriedade do carácter. Enquanto que a primeira foi utilizada na tradução latina "moral" (em latim *morales* significa usos, costumes), o sentido que hoje damos à palavra ética tem sobretudo a ver com a segunda origem. Aristóteles, considerado o "pai" da ética, começou por construir um modelo assente na observação dos usos e costumes (ética empírica), para depois avançar para um modelo estruturado de proposições éticas (ética normativa e metaética). No essencial, talvez possamos



aceitar uma definição, que alguns teóricos aceitam como razoável, de que a moral é o conjunto de valores sobre os quais construímos as nossas atitudes, a partir das quais tomamos as nossas decisões, enquanto a ética trata do resultado prático desses julgamentos morais, ou seja, das atitudes que tomamos perante as pessoas e as coisas que nos rodeiam. A ética remete-nos sempre para uma relação imperativa de **dever** que depende do valor que atribuímos aos **valores** que estão subjacentes à acção.



Do ponto de vista da essência do trabalho a desenvolver e tendo em vista a construção de um Código Ético da CODEM, entendemos a Ética como um conjunto de valores e princípios que orientam a acção das organizações, dos agentes e dos sujeitos para melhor defenderem os interesses e direitos das pessoas com deficiência intelectual e suas famílias, numa lógica de bem-estar, qualidade de vida e felicidade.<sup>1</sup>

De uma forma mais prosaica, poderemos dizer que a ética se pode traduzir como um conjunto de orientações práticas promotoras de um conjunto de valores essenciais para a construção de caminhos para a realização plena das pessoas com deficiência intelectual.



<sup>1</sup> As dimensões de "bem-estar" e "qualidade de vida" utilizadas neste projecto 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)

## OBJECTIVOS DO PROJECTO CODETHOS

No fundamental, pretende-se construir um instrumento de referência para uma intervenção ética das organizações, concebido de forma aberta, flexível e dinâmica. De facto, um Código Ético é sobretudo uma ferramenta de defesa e salvaguarda de direitos das pessoas com deficiência intelectual e não pode, de modo algum, transformar-se num conjunto de normas administrativas sancionatórias que, ao invés de promoverem a qualidade na acção, se transformem em obstáculos à evolução e dinâmica que este tipo de abordagens tem forçosamente que ter.

Pelo compromisso que envolve, um Código de Ética tem que ser um instrumento partilhado por todos quantos possam fazer dele uma referência de trabalho ou de direitos. Daí que em sede do Projecto CODETHOS tenhamos optado por chegar, numa primeira etapa, a um resultado que mais não é do que uma proposta estruturada de construção de um Código Ético. De facto, o produto resultante do Projecto CODETHOS será um documento que consagra as bases gerais de um código de ética para a CODEM e que pretendemos que seja o ponto de partida para um debate com as nossas associadas e suas filiadas a nível nacional, o mais transversal e partilhado possível, donde resulte, aí sim, o Código de Ética da CODEM.

O próprio **processo** de construção das Bases Gerais do Código de Ética da CODEM integra um conjunto de objectivos que é fundamental ter presente:

1. Promover mecanismos de participação dos diferentes actores, visando a construção de leituras transversais, multifacetadas e dinâmicas das questões éticas;
2. Criar dinâmicas internas nas organizações de abordagem sistematizada das questões éticas;
3. Incorporar a ética como ferramenta organizacional para a qualidade;
4. Reforçar o papel da CODEM como organização ética de defesa dos direitos da pessoa com deficiência intelectual.

Do ponto de vista dos objectivos do futuro Código de Ética CODEM, e por conseguinte também subjacentes ao presente documento, enunciam-se como essenciais os seguintes:

1. Identificar valores e princípios de acção que se constituam como referência de trabalho das organizações, na sua relação com os diferentes actores;
2. Consolidar a identidade das organizações que intervêm no domínio do apoio à pessoa com deficiência intelectual;
3. Criar condições que facilitem a resolução de dilemas éticos que surjam no quadro da actividade organizacional e de defesa dos direitos das pessoas com deficiência intelectual e de suas famílias;
4. Promover a responsabilização pública das organizações, por via da assunção de compromissos éticos de acção;
5. Facilitar o processo de adaptação de profissionais e voluntários que iniciam a abordagem no domínio da deficiência intelectual;
6. Fomentar condições de referência para a certificação da qualidade;
7. Contribuir para distinguir as boas práticas, a partir da fundamentação ética das opções técnicas, administrativas e estratégicas.



## **SOBRE O PROCESSO DE CONSTRUÇÃO DO DOCUMENTO**

Dada a finalidade do Projecto CODETHOS e, sobretudo, o tempo disponível para o concretizar, optou-se por uma metodologia que, não pondo em causa toda a dimensão de partilha que uma iniciativa desta natureza tem que necessariamente ter, fosse exequível nas condições disponibilizadas pelo apoio recebido do INR. Nessa medida, foi traçado um plano de acção que, no essencial, tinha como eixos fundadores a pesquisa, o estabelecimento de parcerias e cooperação com outras estruturas que já tivessem feito um percurso semelhante, a construção partilhada de um instrumento de referência e a pilotagem do processo.

Relativamente à pilotagem do processo, foi constituída uma equipa de base integrada pela Presidente da Direcção da CODEM, Maria José Nepomuceno, pela Secretária Executiva da CODEM, Sónia Fontes e por dois Especialistas convidados: a Dra. Maria do Rosário Carneiro, do Instituto das Ciências da Família da Universidade Católica e o Professor Rogério Cação, da FENACERCI. O processo de pilotagem viria a ser sustentado num grupo mais alargado – equipa-guia –, que integrou dirigentes e técnicos de todas as organizações que integram a CODEM.

Do ponto de vista da cooperação com entidades congéneres, refira-se uma reunião em Madrid com a FEAPS, onde participou a equipa do projecto. Esta reunião foi determinante, na medida em que aquela organização espanhola, que representa associações de família que trabalham no domínio da deficiência, desenvolveu recentemente um processo de construção de um Código Ético. Por outro lado, houve igualmente lugar ao envolvimento do Elo Social, estrutura que recentemente desenvolveu um Referencial de Ética para as IPSS's, no âmbito da IC EQUAL.

Foi entretanto construído pela equipa do projecto, um instrumento enquadrador do projecto, onde se definiam, do ponto de vista conceptual e processual, as linhas condutoras do desenvolvimento do produto do Projecto CODETHOS, as Bases Gerais do Código de Ética da CODEM.

No sentido de aferir a opinião de potenciais destinatários e utilizadores de um futuro código de ética e incorporar, desde logo nas bases gerais, alguns dos principais aspectos que hoje em dia conformam dilemas éticos, foram constituídos quatro focus groups, integrados, respectivamente, por pessoas com deficiência intelectual, famílias, profissionais e dirigentes, a quem foi proposto um conjunto de situações que poderiam encerrar dilemas éticos. A implementação desta metodologia foi assegurada pela APEME, com quem o projecto estabeleceu parceria na medida em que são especialistas na organização deste tipo de trabalho, o que permitiu a incorporação de várias sensibilidades e opiniões no presente documento. De referir que o acesso à informação contida nos dilemas éticos apresentados por parte das pessoas com deficiência intelectual foi assegurada por via da utilização de textos em linguagem fácil no focus –groups e através da preparação prévia desta reunião em cada organização de proveniência.

A validação do documento final proposto pela equipa de projecto, é feita por via da análise e debate em cada Associada, seguido de um momento de discussão e aferição conjunta feita em sede de reunião da equipa-guia alargada à representação de dirigentes de todas as organizações que integram a CODEM.

## 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 acção. É destes princípios de acção que decorrem as normas ou 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:

1. O Domínio da Pessoa com Deficiência Intelectual
2. O Domínio da Família
3. O Domínio das Organizações

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

1. A Organização, e particularmente os seus dirigentes.
2. A Família
3. Profissionais e Voluntários



As bases gerais propostas neste documento têm como finalidade promover, como já foi referido, o bem-estar, a qualidade de vida ou, num sentido mais lato, a felicidade da pessoa com deficiência intelectual e, nessa medida, são direccionadas para os actores que são determinantes na consagração deste objectivo: as organizações, cujas responsabilidades são centradas nos seus dirigentes, os profissionais e voluntários e as famílias. Isto não significa que as pessoas com deficiência não estejam também elas vinculadas a deveres que se situam num plano ético, apesar de esta vinculação depender de factores individuais que não podem ser generalizados, já que se reportam a competências de participação que podem variar entre a ausência de autonomia e a autonomia plena. Significa apenas que, no caso particular das Bases Gerais para um Código Ético da CODEM, a pessoa com deficiência intelectual é claramente entendida como beneficiária da aplicação das normas éticas, num sentido claramente activo e participativo, o que lhe dá um posicionamento diferente dos outros actores, esses sim entendidos claramente como utilizadores / destinatários.

## VALORES E PRINCÍPIOS DE ACÇÃO

12

Do ponto de vista da hierarquização de conteúdos, um Código de Ética estrutura-se segundo 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 cada actor deve seguir para a consagração dos princípios enunciados.

Optou-se por identificar em cada um dos três domínios considerados (organização, família e profissionais e voluntários) um conjunto de princípios diferenciados. Esta opção não significa, como é óbvio, que todos os princípios não se apliquem a todos os domínios, como aliás facilmente se inferirá de uma leitura das normas propostas. Significa apenas que se entendeu hierarquizar os princípios mais relevantes em cada domínio, tendo presente que as Bases Gerais só se tornam efectivamente coerentes, através de uma leitura transversal de todos os princípios enunciados e da lógica de complementaridade entre eles.

O Código CODEM assenta nos seguintes valores e princípios:

#### Respeito pela Pessoa com Deficiência intelectual

Princípio da Dignidade da Pessoa com Deficiência Intelectual

Princípio do Direito à Sexualidade

Princípio do Direito à Igualdade de Oportunidades

Princípio do Direito à Autonomia

Princípio do Direito à Participação

Princípio do direito à Privacidade

#### Respeito pela Família

Princípio do Direito à Igualdade

Princípio do Direito à Participação

Princípio do Primado da Inclusão

Princípio da Partilha de Responsabilidades

Princípio do Direito à Informação

13

#### Respeito da Organização

Princípio da Não Discriminação

Princípio da Qualidade

Princípio da Cooperação e Intercooperação

Princípio da Reivindicação

Princípio da Não Lucratividade da Acção

Princípio da Transparência da Acção

Princípio da Informação e do Conhecimento

Princípio da Valorização dos Profissionais

# BASES GERAIS DO CÓDIGO DE ÉTICA DA CODEM

## 1. Respeito pela Pessoa com Deficiência intelectual

O respeito pela pessoa com deficiência intelectual 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 Intelectual

*A pessoa com deficiência intelectual 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 intelectual 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 intelectual, designadamente no capítulo do direito à diferença enquanto garantia do respeito pela individualidade.*

De acordo com este princípio, propõe-se

#### **As Organizações**

1. Assumem a obrigação de promover a dignidade e direitos da pessoa com deficiência intelectual, 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.
2. 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 intelectual.

3. Comprometem-se a respeitar e promover os direitos da pessoa com deficiência intelectual, 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.

4. Subscrevem a necessidade de promover a autonomia da pessoa com deficiência intelectual em todas as circunstâncias, criando espaços e ferramentas facilitadoras da auto-representação e incentivando práticas que desenvolvam a autonomia e a participação.

#### ***A Família***

5. Compromete-se a valorizar a pessoa com deficiência intelectual, 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.

6. Assume a responsabilidade de salvaguardar a dignidade e direitos da pessoa com deficiência intelectual, 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.

7. Facilita todas as situações que favoreçam a autonomia e a inclusão da pessoa com deficiência intelectual, 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 Profissionais e Voluntários***

8. Respeitam cada pessoa com deficiência intelectual 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.

9. Procuram utilizar códigos e mecanismos de comunicação ajustados, de molde a possibilitar o acesso à informação e ao conhecimento da pessoa com deficiência intelectual.

10. Respeitam no planeamento e desenvolvimento da sua acção a individualidade da pessoa com deficiência intelectual, tendo em conta designadamente a sua idade cronológica, o contexto cultural e familiar de onde provém e as preferências ou opções que expressa.

11. Defendem em todas as circunstâncias os direitos e dignidade da pessoa com deficiência intelectual, quer em sede da sua actividade 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.***



### **1.1.1. 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 intelectual 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 intelectual.*

*De acordo com este princípio, propõe-se*

#### **As Organizações**

12. Promovem e incentivam uma abordagem da sexualidade da pessoa com deficiência intelectual a todos os níveis de intervenção, fundada em critérios de equilíbrio e razoabilidade, em estreita articulação com as famílias.

### **A Família**

13. Assume a necessidade de conhecer melhor e aceitar as questões e manifestações da sexualidade da pessoa com deficiência intelectual, partilhando com a organização as suas dúvidas e receios e não reprimindo liminarmente qualquer manifestação da sexualidade que lhe pareça desajustada.

### **Os Profissionais e Voluntários**

14. Abordam com sensibilidade e prudência todas as questões relacionadas com a sexualidade, preservando a privacidade e intimidade da pessoa com deficiência intelectual.

15. 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.

## **1.2. 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 intelectual 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 intelectual, deverão ser os próprios contextos de oportunidade a integrar mecanismos de promoção de oportunidades de igualdade.*

*De acordo com este princípio, propõe-se*

### **As Organizações**

16. 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 interacção permanente com comunidade.

17. Comprometem-se a defender o direito à igualdade de oportunidades da pessoa com deficiência intelectual em todos os domínios de cidadania, afirmando os direitos constitucionalmente garantidos aos cidadãos.

18. 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**

18

19. Promove o acesso da pessoa com deficiência intelectual 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 intelectual, denunciando todas as situações em que a existência de barreiras elimináveis interfira com o direito à igualdade de oportunidades.

### **Os Profissionais e Voluntários**

20. Promovem de forma activa e conseqüente a não discriminação da pessoa com deficiência intelectual, quer no âmbito do seu desempenho profissional, quer fora dele, criando condições que promovam a igualdade na participação e na fruição dos apoios disponibilizados.

### **1.3. Princípio do Direito à autonomia**

*A pessoa com deficiência intelectual 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*

#### **As Organizações**

21. Estruturam todas as respostas de apoio à pessoa com deficiência intelectual centradas no aprofundamento da sua autonomia, designadamente não a substituindo nos processos de decisão e promovendo a sua participação social e comunitária.

#### **A Família**

22. Fomenta e incentiva todas as oportunidades que favoreçam a autonomia da pessoa com deficiência intelectual, designadamente as que têm a ver com opções em matéria de relação e participação social.

23. Apoia a gestão pela pessoa com deficiência intelectual 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 Profissionais e Voluntários**

24. Incentiva a autonomia da pessoa com deficiência intelectual em todas as situações decorrentes da sua intervenção, não a substituindo ou menosprezando em todas as decisões ou acções que caibam dentro das suas competências e direitos.

25. Promove a auto-estima da pessoa com deficiência intelectual, como forma de incentivar a sua autonomia e condições de participação social.

#### **1.4. Princípio do Direito à Participação**

*O direito à participação é a consagração prática do direito à autonomia. A pessoa com deficiência intelectual 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 intelectual 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 intelectual, quer em termos de linguagens, quer de processos e tempo.*

*De acordo com este princípio, propõe-se*

##### **As Organizações**

26. Assumem o compromisso de promover o acesso à informação e participação de pleno direito da pessoa com deficiência intelectual em todos os domínios associados ao exercício da cidadania.

27. 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 intelectual.

##### **A Família**

28. Promove de forma concreta, a participação activa da pessoa com deficiência intelectual em todos os domínios da sua vivência individual, social e de cidadania.

##### **Os Profissionais e Voluntários**

29. Promovem o acesso à informação e a participação da pessoa com deficiência intelectual nas actividades por si dinamizadas, designadamente criando oportunidades diferenciadas ajustadas aos diferentes perfis das pessoas em questão.

30. Promovem competências de participação na pessoa com deficiência intelectual, designadamente ao nível do acesso à informação e das relações interpessoais.

### **1.5. 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 intelectual 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*

#### **As Organizações**

31. Comprometem-se a promover por todas as vias o direito à privacidade da pessoa com deficiência intelectual, 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.

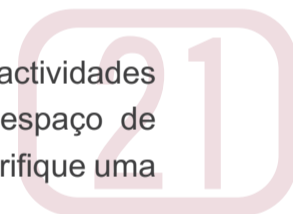
32. Assumem como fundamental que a organização dos espaços das actividades a desenvolver tenham em conta a necessidade de preservar o espaço de intimidade da pessoa com deficiência intelectual, ainda que não se verifique uma posição expressa nesse sentido.

#### **A Família**

33. Promove a salvaguarda da privacidade da pessoa com deficiência intelectual 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 Profissionais e Voluntários**

34. Eliminam da sua acção 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 intelectual.



## 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 protecção e promoção da pessoa com deficiência intelectual, 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 projecto de vida para a pessoa com deficiência intelectual.

### 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 intelectual, 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*

#### **As Organizações**

35. 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 efectiva igualdade de tratamento.

36. Assumem a família como agente fundamental dos processos de inclusão da pessoa com deficiência intelectual na comunidade, constituindo como sua obrigação desenvolver estratégias articuladas que promovam condições de igualdade nos domínios social e comunitário.

#### **A Família**

37. Compromete-se a garantir condições de igualdade de tratamento e de oportunidades à pessoa com deficiência intelectual relativamente aos restantes membros do agregado familiar.

38. Disponibiliza-se para receber formação que lhe dê condições para sustentar uma atitude construtiva, atenta e reivindicativa para com a pessoa com deficiência intelectual.

#### **Os Profissionais e Voluntários**

39. 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 efectiva e dinâmica em todos os processos de intervenção que digam respeito às pessoas com deficiência intelectual 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*

#### **As Organizações**

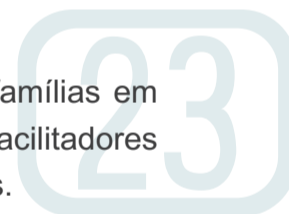
40. Promove de forma expressa e estruturada a participação das famílias em todos os domínios do funcionamento, disponibilizando mecanismos facilitadores dessa participação, designadamente ao nível de horários e calendários.

#### **A Família**

41. Colabora com as organizações na sustentação de reivindicações que tenham a ver com a promoção de direitos da pessoa com deficiência intelectual e noutros domínios que tenham a ver com o reforço do papel da organização.

#### **Os Profissionais e Voluntários**

42. 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 intelectual devem ser entendidas como parte integrante de uma realidade ou contexto social, sendo desejável que todas as abordagens obedeam a lógicas de inclusão que potenciem o papel e a acção da família. Por outro lado, a própria família deve privilegiar todas as opções inclusivas como as respostas mais adequadas para a pessoa com deficiência intelectual.*

*De acordo com este princípio, propõe-se*

#### **As Organizações**

43. Defendem intransigentemente uma perspectiva inclusiva na abordagem da família da pessoa com deficiência intelectual, 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**

44. Assumem 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 Profissionais e Voluntários**

45. Entendem a família como pedra basilar nos processos de inclusão e, nessa medida, participam de forma activa e empenhada na afirmação e reconhecimento desse proposto, apoiando a família da pessoa com deficiência intelectual 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 intelectual, bem como em todos os mecanismos indispensáveis à promoção de estratégias de inclusão da pessoa com deficiência intelectual nas estruturas e serviços da comunidade, no mercado de trabalho, etc.*

*De acordo com este princípio, propõe-se*

### **As Organizações**

46. Afirmam a importância do papel da família no âmbito da prossecução dos seus objectivos 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**

47. Assume-se como agente activo 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.

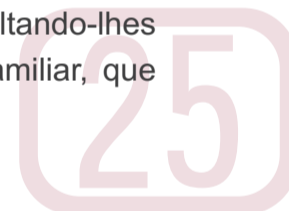
48. Reconhece a importância da mobilização inter-pares e da ajuda mútua, pelo que se disponibilizarão para participar em espaços de debate e partilha promovidos pelas próprias famílias, pelas organizações e pela comunidade.

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

### **Os Profissionais e Voluntários**

50. Valorizam o papel e participação da família em todos os domínios e acções que visem promover as competências e direitos da pessoa com deficiência intelectual, comprometendo-se a contribuir para a sua formação e facultando-lhe toda a informação que possa sustentar a sua intervenção.

51. 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 intelectual 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 intelectual.*

*De acordo com este princípio, propõe-se*

### **As Organizações**

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

### **A Família**

53. Compromete-se a partilhar toda a informação relevante sobre a pessoa com deficiência intelectual e, bem assim, todas as opiniões e avaliações que faça da intervenção organizacional e designadamente do trabalho dos profissionais e dos voluntários com as organizações.



### **Os Profissionais e Voluntários**

54. Assumem o dever de informar a família como subjacente a toda a sua acção, respeitados os limites que os direitos da pessoa com deficiência intelectual impõem.

## 3. Respeito da Organização

As organizações representadas no espaço CODEM identificam-se com uma missão que tem a pessoa com deficiência intelectual como referência central e a família como parceiro indispensável da acção. Nessa medida, toda a filosofia organizacional tem como valor fundador o respeito absoluto pelos interesses da pessoa com deficiência intelectual 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, profissionais, voluntários, famílias e pessoas com deficiência intelectual) são convergentes na consolidação da sua missão.

### **3.1. Princípio da não discriminação**

*É vedado qualquer tipo de discriminação da pessoa com deficiência intelectual 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 acto discriminatório que ponha em causa os direitos da pessoa com deficiência intelectual 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 intelectual 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*

#### **As Organizações**

55. Devem dar resposta às necessidades de qualquer pessoa com deficiência intelectual.

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

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

58. Rejeitam todas as formas de protecção ou paternalismo que subalternizem ou minimizem as competências e dignidade da pessoa com deficiência intelectual, designadamente ao nível da imagem e mensagem passadas em campanhas de sensibilização.

### **A Família**

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

### **Os Profissionais e Voluntários**

60. Salvaguardam perante as Organizações e a Família a inexistência de situações que, por palavras, actos ou omissões, promovam a discriminação negativa da pessoa com deficiência intelectual relativamente a terceiros.

## **3.2. Princípio da qualidade**

*As organizações não são “boas” apenas porque existem ou porque no plano estatutário ou regulamentar enunciam uma série de critérios generosos ou até mesmo éticos. É fundamental que exista uma prática comprovada, em que os resultados da acção sejam medidos e comparados com os objectivos que se pretenderam atingir. Para um modelo de funcionamento deste tipo, é fundamental que as organizações adoptem estratégias e mecanismos de diagnóstico, avaliação e gestão, que permitam, com evidências, perceber o grau de eficiência e eficácia da acção que desenvolvem. No caso das organizações que intervêm no domínio da deficiência intelectual, a qualidade da intervenção organizacional é medida pelo grau de satisfação e realização das pessoas com deficiência intelectual e/ou das suas famílias, nos diferentes domínios em que são apoiadas. Nesta linha, a qualidade deve ser aferida de forma objectiva e por processos reconhecidos tecnicamente para o efeito, garantindo-se a participação efectiva dos destinatários da acção em todas as fases do processo.*

*De acordo com este princípio, propõe-se*

### **As Organizações**

61. 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 acção desenvolvida.

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

### **A Família**

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

### **Os Profissionais e Voluntários**

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

## **3.3. Princípio da cooperação e intercooperação**

*As organizações assumem 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 intelectual.*

*De acordo com este princípio, propõe-se*

### **As Organizações**

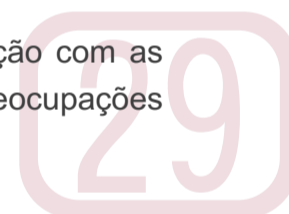
65. Mobilizam formas diversificadas de cooperação e intercooperação com as famílias, incorporando nas suas práticas as respostas às preocupações manifestadas por estas.

### **A Família**

66. Disponibiliza às Organizações e aos Profissionais e Voluntários toda a colaboração possível, na defesa dos interesses da pessoa com deficiência intelectual.

## **3.4. Princípio da representação e reivindicação**

*As organizações assumem-se como espaços de representação das pessoas com deficiência intelectual 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*

#### **As Organizações**

67. Promovem oportunidades de reforço da auto-representação, designadamente através da disponibilização de espaços, meios e recursos adequados à pessoa com deficiência intelectual, e da disponibilização de mediadores quando necessário.

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

69. 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 intelectual.

70. 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 intelectual e sua família.

30

#### **Os Profissionais e Voluntários**

71. 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 acção**

*A intervenção das organizações CODEM 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 intelectual 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 acção*

*De acordo com este princípio, propõe-se*

#### **As Organizações**

72. Assumem a dimensão não lucrativa e solidária da sua acção, vedando quaisquer intenções de lucro que decorram do prejuízo da eficácia das respostas para a pessoa com deficiência intelectual e família, comprometendo-se a reinvestir as mais valias no aprofundamento da qualidade das intervenções.

### **3.6. Princípio da transparência da acção**

*As intervenções para a pessoa com deficiência intelectual 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 acção.*

*De acordo com este princípio, propõe-se*

#### **As Organizações**

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

74. 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.

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

#### **A Família**

76. 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.

77. Assume-se como parte das Organizações, sublinhando os princípios e valores que defendem, e colaborando de forma empenhada nos processos reivindicativos.



### **Os Profissionais e Voluntários**

78. 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.

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

80. Assumem a responsabilidade de não desenvolver qualquer actividade 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 actores envolvidos nas intervenções no domínio da deficiência intelectual.*

*De acordo com este princípio, propõe-se*

#### **As Organizações**

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

### **3.8. Princípio da valorização dos profissionais e voluntários**

*Os profissionais e os voluntários que intervêm com a pessoa com deficiência intelectual são peças-chave para a garantia do cumprimento de padrões éticos e de qualidade na acção que salvaguardem e promovam a dignidade da pessoa com deficiência intelectual. Valorizar estes recursos é, por isso, promover a qualidade das intervenções e garantir a eficácia das mesmas.*

*De acordo com este princípio, propõe-se*

**As Organizações**

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

**Os Profissionais e Voluntários**

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

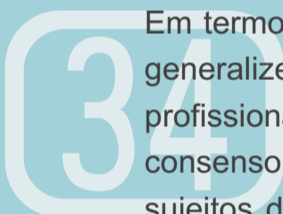
84. Comprometem-se a tratar todos os colegas com respeito e consideração, valorizando e fomentando a intercooperação e o trabalho de equipa.

## CONCLUSÃO

Assumimos desde o início do projecto CODETHOS que a primeira etapa que nos propúnhamos concretizar constituiria o passo inicial para um efectivo debate alargado e participado, que pudesse no futuro vir a sustentar um Código de Ética para as organizações CODEM e para outras organizações que o quisessem adoptar como seu. Do ponto de vista metodológico, assumimos formalmente a opção de construir um documento suficientemente aberto e flexível para não condicionar o debate, mas, por outro lado, tão claro e objectivo quanto possível, de forma a facilitar plataformas alargadas de discussão e construção de consensos.

Nesta linha, o presente documento não é um ponto de chegada mas sim de partida. É clara e propositadamente um instrumento inacabado, que apenas determina linhas de debate que possam acolher a confirmação ou infirmação das normas enunciadas. Procurámos igualmente descomplexificar a linguagem, tendo em conta os diferentes tipos de utilizadores do documento, na expectativa de que tenhamos sido suficientemente claros, quer na forma, quer no conteúdo que estruturámos.

Em termos de futuro, esperamos que a partir do documento que agora propomos, se generalize um debate alargado a nível nacional, com a participação de dirigentes, profissionais, voluntários, famílias e pessoas com deficiência, do qual resulte um claro consenso sobre o imperativo ético que deve balizar a atitude de todos os actores e sujeitos das intervenções que tenham, de forma directa ou indirecta, que ver com a deficiência intelectual.



# GLOSSÁRIO ESSENCIAL

## **CÓDIGO DEONTOLÓGICO**

Instrumento que traduz um conjunto de princípios e regras deontológicas que devem ser seguidos por um determinado grupo profissional. Os médicos foram o primeiro grupo profissional a estruturar um código deontológico próprio, logo seguidos dos advogados e jornalistas. Hoje são muitos os grupos profissionais que se regem por códigos deontológicos próprios, como forma de simultaneamente reforçarem a identidade e autonomia profissionais através da regulação ética do seu exercício.

## **DEONTOLOGIA**

A deontologia designa a especialidade das teorias filosófico-morais que se ocupa dos deveres resultantes do desenvolvimento de tarefas específicas de diferentes profissões numa sociedade onde se verifique a divisão do trabalho. Etimologicamente, deontologia significa tratado (logos) dos deveres (deon). Em sentido geral, fala-se de deontologia quando uma teoria de qualidade de vida considera a actividade profissional como algo de substancial no processo de construção moral e desenvolvimento individual da pessoa.

## **ÉTICA**

A palavra ética deriva do grego ethos, cujo significado está associado a lugar de vida, uso, carácter. Como disciplina filosófica remonta ao período aristotélico e consiste na busca metódica, autónoma de autoridades políticas e religiosas ou de tradições consagradas ou confirmadas pela prática, de enunciados com validade universal sobre a acção boa (bem) e justa. Epistemologicamente, podemos distinguir em Aristóteles três formas de ética: a ética descritiva ou empírica, que pretende descrever os diversos fenómenos da vida moral, explicá-los e eventualmente formular uma teoria moral empírica da conduta humana; a ética normativa cujo objectivo se centra na crítica da moral dominante, no sentido da fundamentação de uma acção boa e justa; a metaética, cujo objectivo é analisar criticamente os elementos e formas linguísticas das proposições morais, e desenvolver a sua justificação.

Actualmente, o termo ética pode ter um duplo significado: tanto designa a ciência que trata da moralidade da acção como esta mesma qualidade. Como distinção possível entre ética e moral, pode considerar-se aquela como a ciência da moral e o termo "moral" como objecto dessa ciência.

## **DILEMA ÉTICO**

A dificuldade que ocorre quando a decisão incide sobre uma situação que nos remete para valores que, no limite, podem ser antagónicos, quer do ponto de vista do juízo moral, quer do interesse das partes envolvidas.

## **MORAL INDIVIDUAL**

Quadro de valores a que, livremente, submetemos a nossa acção, independentemente das influências culturais ou religiosas que os tornaram determinantes.

## **PRINCÍPIO ÉTICO**

É todo o postulado imperativo a que remetemos a acção. Do ponto de vista ético, está sempre associado a um valor.

## **VALOR**

É o referencial imperativo do nosso juízo moral. É a partir de valores que estabelecemos os nossos princípios de acção e a nossa forma de julgar o "bem" e o "mal", o "certo" e o "errado", o "bom" e o "mau", o "aceitável" e o "condenável".

## BIBLIOGRAFIA DE REFERÊNCIA

- Cortina, Adela – “Ética sin moral” – Tecnos - Madrid, 1990
- Cortina, Adela (Dir.) – “Dez palavras chave em Ética” - Editorial Verbo Divino – Coimbra, 1997
- Cortina, Adela – “Ética de la razón cordial. Educar en la ciudadanía del siglo XXI” - Ediciones Nobel - 2007
- Cunha, Pedro D’Orey da – “Ética e Educação” – Universidade Católica Editora – Lisboa, 1996
- Congresso Europeu sobre Deficiência – “Declaração de Madrid” – Madrid, 2002
- Dubar, Claude – “A Socialização – construção das identidades sociais e profissionais – Porto Editora / Coleção Ciências da Educação – Porto, 1997
- FEAPS – Código de Ética Feaps – Madrid, 2006
- Lipovetsky, Giles – “O Crepúsculo do Dever” – Publicações D. Quixote – Porto, 2004
- Otfried Hoffe, Ed. – “Dicionário de Ética” – Edições Crítica – Barcelona, 1994
- Organização das Nações Unidas – Declaração dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 1975
- Organização das Nações Unidas – “Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência”, 2006
- Projecto “Rumo à Qualidade” – “Referencial de Ética para as IPSS” – Lisboa, 2007
- Ricoeur, Paul – “Da metafísica à moral” – Instituto Piaget, Coleção Pensamento e Filosofia – Lisboa 1997
- Ricoeur, Paul – “Sujeito e Ética” – Edições APPACDM Distrital de Braga – Braga, 1996
- Schalock, R. L., K. D. Keith, K. Hoffman and O. C. Karan - “Quality of life: Its measurement and use” - American Association on Mental Retardation, 1989
- Schalock, R. L., Verdugo, Miguel Angel – “Handbook on Quality of Life for Human Service Practitioners” - American Association on Mental Retardation, 2002
- Schalock, R. L. et al. – “The renaming of mental retardation: Understanding the change to the term intellectual disability” in Intellectual and Developmental Disabilities, 45 (2), pp. 116-124), 2007
- Valadier, Paul – “Elogio da Consciência” – Instituto Piaget, Coleção Epistemologia e Sociedade – Lisboa, 1996



Confederação Nacional para a Deficiência Mental



Ministério do Trabalho e da Solidariedade Social  
Instituto Nacional para a Reabilitação, I.P.

