

CÓDIGO DE ÉTICA E BOA CONDUTA

APMENTOR - ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE MENTORING

1 - ÂMBITO DE APLICAÇÃO

O Mentoring, é o termo anglosaxónico usado para definir uma relação pessoal de desenvolvimento, em que uma das pessoas - a mais experiente - promove a evolução e desenvolvimento da pessoa menos experiente.

O objectivo principal é motivar e inspirar o Mentee (“pupilo”), aumentar o seu potencial e também transmitir algum saber-fazer.

O Mentoring, no âmbito em que a Associação Portuguesa de Mentoring (APMENTOR), pretende actuar é o processo de suporte e apoio a empreendedores, adiante designados por Mentees, que pretendem desenvolver, ou já desenvolvem, uma actividade de carácter empresarial ou organizacional, com ou sem fins lucrativos e também na área da chamada Economia Social, por parte de pessoas, adiante designadas por Mentores, que, pelas funções desempenhadas ao longo da sua vida profissional em diversos sectores de actividade, possuem ou acumularam, conhecimentos de diversas naturezas, reconhecidos como uma mais-valia importante e transmissível, capaz de contribuir para o sucesso de projectos organizacionais que, em última análise, se traduzem num forte contributo para o desenvolvimento económico e social de Portugal.

Uma actividade desta natureza, pelo impacto que pode gerar na sociedade, deverá estar regulada de modo a garantir que todos os intervenientes, directos e indirectos, possam, de modo claro e transparente, ter fundadas expectativas sobre a possibilidade de aumentarem o grau de sucesso das suas organizações e dos fins que prosseguem, permitindo simultaneamente aos Mentores a obtenção da contrapartida adequada, independentemente da sua natureza, pecuniária ou outra.

A Associação Portuguesa de Mentoring (APMENTOR) com o Código de Ética e Boa Conduta (CEBC) que em seguida se apresenta e pelo qual se pautará a actuação dos seus membros, espera ser em Portugal a entidade de referência neste tipo de actividade.

O CEBC estabelece linhas de orientação em matéria de ética e conduta profissional para todos os associados da APMENTOR que exercem a actividade de Mentoring, adiante designados como Mentores, constituindo igualmente, uma referência para o público no que respeita ao padrão de conduta exigível à APMENTOR no seu relacionamento com terceiros.

O Código de Ética e Boa Conduta (CEBC) tem como finalidade:

- Consolidar os princípios referenciadores do perfil ético dos Mentores estabelecendo os critérios de conduta profissional a observar.
- Assegurar a responsabilização e o compromisso dos interlocutores que, no âmbito da atividade da organização, promovem a consolidação do carácter ético subjacente à atuação dos Mentores, não só entre si, mas, sobretudo, na relação com os Mentees e com a sociedade.
- Constituir um instrumento de reafirmação dos mais relevantes princípios e valores pelos quais se deve pautar a atuação da APMENTOR, bem como das normas de conduta a que os seus dirigentes e associados se encontram sujeitos e assumem como intrinsecamente suas.

2 - PRINCÍPIOS GERAIS

A atuação dos Mentores, deve pautar-se pela lealdade para com a APMENTOR e deve ser honesta, independente e isenta.

Os Mentores devem pautar-se por padrões elevados de ética profissional e evitar situações suscetíveis de originar conflitos de interesse.

São princípios gerais deste Código:

2.1 Princípio do Serviço a prestar

Os Mentores, no desempenho das suas funções, encontram-se ao serviço dos Mentees que apoiam nos processos de Mentoring, prevalecendo sempre os interesses e objectivos dos Mentees sobre outros interesses individuais, particulares ou de grupo.

A sua atividade deve ser orientada para potenciar os Mentees e os projectos que estes desenvolvem de modo a prestar um serviço de excelência que garanta o respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos destes.

2.2 Princípio da Legalidade

Os Mentores desenvolvem a sua actividade no cumprimento da lei e no respeito pelo direito, cumprindo as normas legais aplicáveis e as melhores práticas definidas pela APMENTOR dentro do quadro legal vigente em cada momento.

2.3 Princípio da Justiça e Imparcialidade

Os Mentores no exercício da sua atividade, devem tratar de forma justa e imparcial todos aqueles que são os destinatários da sua acção, os Mentees e, de modo geral, os cidadãos, atuando segundo princípios de neutralidade e de equidade.

Devem atuar sempre de forma independente e isenta em relação a interesses particulares, afastando quaisquer tentativas de ingerência que visem condicionar o resultado final do trabalho que desenvolvem.

2.4 Princípio da Igualdade

Os Mentores não podem praticar qualquer tipo de discriminação, designadamente, beneficiando ou prejudicando os destinatários da sua actividade em função da sua ascendência, género, idade, incapacidade física, orientação sexual, raça, língua, convicções políticas, ideológicas ou religiosas, situação económica ou condição social.

2.5 Princípio da Proporcionalidade

Os Mentores, no exercício da sua actividade têm o dever de apoiar os Mentees, no quadro do contrato ou acordo estabelecido.

A APMENTOR poderá efectuar recomendações que permitam equilibrar deveres e direitos, de modo a serem alcançados os objectivos definidos no processo de Mentoring. Não cabe todavia à APMENTOR qualquer tipo de intervenção sancionatória sobre um contrato ou acordo livremente aceite pelas partes.

2.6 Princípio da Colaboração e da Boa-fé

Os Mentores devem colaborar com os Mentees, segundo o princípio da Boa-fé, tendo em vista a realização do interesse destes fomentando a sua participação activa na concretização dos objectivos organizacionais que pretendem alcançar.

2.7 Princípio da Informação e Qualidade

Os Mentores devem prestar, nos termos legais, a informação que lhes for solicitada, com ressalva daquela que, naqueles termos, não deva ser divulgada.

As informações ou esclarecimentos devem ser prestados de forma clara, simples, cortês e rápida, aplicando as competências técnicas e interpessoais adequadas.

2.8 Princípio da Lealdade e Cooperação

Os Mentores, no exercício da sua atividade, devem agir de forma leal, solidária e cooperante, comprometendo-se a respeitar as normas, procedimentos e boas práticas estabelecidas, actuando dentro dos prazos acordados, procurando sempre corresponder às necessidades e expectativas dos Mentees.

Devem desempenhar adequadamente as tarefas ou actividades acordadas com os seus Mentees, bem como disponibilizar toda a informação ou conhecimento que permita alcançar os objectivos definidos.

Devem, ainda, promover o bom relacionamento interpessoal, em respeito pelo próximo, de forma a assegurar a existência de relações cordiais.

2.9 Princípio da transparência e da Integridade

Os Mentores regem-se segundo valores de honestidade pessoal e de integridade de carácter, alicerçando a sua conduta em critérios objetivos e no exclusivo interesse dos Mentees, não devendo praticar quaisquer atos suscetíveis de configurar, direta ou indiretamente, uma situação de conflito de interesses.

Devem agir em todas as situações de forma honesta, transparente e diligente, respeitando colegas, parceiros, instituições e cidadãos, combatendo ativamente todas as formas de corrupção, ativa ou passiva.

2.10 Princípio da Competência e Responsabilidade

Os Mentores, devem cumprir sempre com zelo, eficiência e de forma dedicada e crítica as responsabilidades e deveres que lhes estejam cometidos, conjugando o seu percurso profissional, com a valorização profissional entretanto obtida e o desenvolvimento permanente das suas capacidades e competências.

Devem atuar de forma a manter e reforçar a confiança na APMENTOR e nos seus associados, contribuindo, desse modo, para o eficaz funcionamento e a boa imagem da associação.

3 - NORMAS DE CONDUTA A OBSERVAR NO RELACIONAMENTO COM O EXTERIOR

Os Mentores podem, no quadro das suas funções ou actividades, estabelecer algum tipo de contrapartida, pecuniária ou outra, relativamente ao processo de Mentoring que venham a realizar, devendo esta contrapartida e os deveres e obrigações estar, preferencialmente plasmados num contrato ou mediante acordo devidamente reconhecido pelos intervenientes, Mentor e Mentee.

3.1 Relacionamento com os Mentees

Os Mentores devem, no seu relacionamento com os Mentees, evidenciar disponibilidade, eficiência, correção e cortesia.

Devem ainda assegurar que os processos de Mentoring solicitados pelos Mentees e aceites pelos Mentores, sejam satisfeitos com celeridade e qualidade e que sejam prestadas as informações pretendidas de forma clara e compreensível.

3.2 Autonomia técnica

No âmbito do processo de Mentoring desenvolvido através da APMENTOR, os Mentores não devem solicitar ou receber instruções de outra entidade, organização ou pessoa alheia à APMENTOR, salvo indicação em contrário da própria APMENTOR, devendo, no desempenho das suas funções, dar conhecimento a esta de quaisquer tentativas por parte de terceiros de ingerência na atividade desenvolvida, com o intuito de daí retirar vantagens para si ou para terceiros.

3.3 Acumulação de funções

Os Mentores não estão impedidos de exercer, em acumulação, outras funções ou actividades, públicas ou privadas, não remuneradas ou remuneradas que sejam enquadráveis nas condições legalmente previstas.

No exercício de actividades políticas, os Mentores devem atuar de forma a preservar a independência e neutralidade dos processos de Mentoring em que se encontrem envolvidos.

3.4 Sigilo profissional

Os Mentores, mesmo depois de concluírem os processos de Mentoring, estão sujeitos ao sigilo profissional, em particular em matérias que, pela sua especial importância ou caso seja esse o entendimento do Mentees, ou ainda por força da legislação em vigor, não devam ser do conhecimento geral.

Devem usar de reserva e discrição em relação a factos e informações de que tenham conhecimento por via do exercício da actividade de Mentoring, bem como respeitar as regras instituídas quanto à confidencialidade da informação.

Os Mentores que lidem com documentos que contenham informação nominativa, apreciações ou juízos de valor, ou informação abrangida pela reserva da intimidade da vida privada, ou que tenham acesso a este tipo de dados pessoais, devem garantir a confidencialidade dessa informação, não podendo utilizá-la para outros fins alheios ao desempenho das suas funções ou comunicá-la a pessoas não autorizadas.

3.5 Impedimentos e incompatibilidades

Os Mentores não podem exercer qualquer actividade que seja incompatível com as suas funções ou para as quais estejam impedidos, nos termos legais.

3.6 Representação Institucional

No exercício da sua actividade não é conferida aos Mentores qualquer representação institucional da APMENTOR, excepto quando tal resultar directamente da lei ou quando a estrutura directiva da APMENTOR, devidamente mandatada, assim o decida ou indique.

3.7 Relacionamento com a comunicação social

Quando esteja em causa a atividade e imagem pública da APMENTOR só à sua estrutura directiva é conferido o direito de intervir publicamente através dos meios de comunicação social, cabendo a esta decidir quem, dos membros que a integram ou do conjunto dos seus associados, terá a responsabilidade de esclarecer assuntos que não estejam ao dispor do público em geral.

As informações prestadas aos meios de comunicação social devem possuir carácter informativo e verdadeiro, no respeito pelos parâmetros culturais e éticos da comunidade e da dignidade da pessoa humana, contribuindo para a valorização e dignificação da imagem da APMENTOR.

4 - NORMAS DE CONDUTA A OBSERVAR NAS RELAÇÕES INTERNAS

4.1 Relacionamento interpessoal, colaboração e espírito de equipa

As relações entre os associados da APMENTOR devem basear-se na confiança, na honestidade e no respeito mútuo.

O direito à reserva da intimidade da vida privada deve ser respeitado escrupulosamente.

Não são toleradas quaisquer formas de assédio moral, económico, sexual ou outro, bem como comportamentos intimidativos, hostis ou ofensivos.

Os associados que exercem funções nos órgãos sociais devem conduzir os destinos da APMENTOR de forma clara e compreensível e mediante a definição de objetivos desafiantes e com um forte contributo para o desenvolvimento económico e social do país.

Os associados que não integram os órgãos sociais devem respeitar os órgãos dirigentes da APMENTOR e contribuir para o sucesso da mesma, podendo, nos forums e momentos próprios, exprimir livremente as suas opiniões e propostas de orientação para os destinos da associação.

O sucesso da APMENTOR depende fortemente do contributo de todos os seus associados devendo, por isso, atuar de forma colaborante, partilhando informações e conhecimentos, devendo ainda assegurar que os processos de Mentoring solicitados sejam respondidos com celeridade e qualidade, e que as informações sejam prestadas de forma rigorosa e completa.

4.2 Utilização dos Recursos

Os recursos físicos, técnicos e tecnológicos afetos à atividade da APMENTOR, independentemente da sua natureza, destinam-se a ser utilizados, em exclusivo, no cumprimento da missão e objetivos da APMENTOR, devendo os associados, no exercício da sua atividade, ser responsáveis pelo correto uso dos mesmos, adotando todas as medidas adequadas e justificadas no sentido da sua preservação e da racionalização de custos e despesas inerentes ao seu funcionamento.

Os associados da APMENTOR devem ainda, no decurso da sua actividade, potenciar e promover a utilização sustentável de recursos, tendo por base preocupações de natureza ambiental e de eliminação ou redução de riscos para a saúde pública.

5 - DISPOSIÇÕES FINAIS

O presente Código entra em vigor na data da sua publicação na página da intranet/internet.

O desrespeito ou incumprimento por parte de qualquer associado da APMENTOR das normas de conduta constantes do presente Código, avaliada a gravidade dos mesmos, pode conduzir a uma decisão de exclusão por parte dos órgãos directivos da APMENTOR.

A observância do presente Código não condiciona outro tipo de atuação por parte da APMENTOR, face ao enquadramento legal aplicável a atos de associados em que a APMENTOR se veja envolvida.