



COMISSÃO
DE ÉTICA
2021

LE
TI
CA

SUMÁRIO

01

Apresentação

02

Introdução

03

Código de ética profissional

04

Comissão de ética

05

Processo de apuração ética

06

Exemplos práticos

07

Violência e assédio no trabalho

08

Dicas para comportamento ético

APRESENTAÇÃO

A ética é fundamental para o desenvolvimento do nosso trabalho enquanto instituição pública e, em especial, pelo nosso papel em executar as políticas ambientais, buscando o equilíbrio para o desenvolvimento econômico e social, atrelado à preservação ambiental.

Esta publicação tem um objetivo muito nobre, que é de orientar a nossa conduta enquanto servidores, fundamentada nos valores institucionais do BRASÍLIA AMBIENTAL e nos princípios da Administração Pública.

Agir de forma ética não significa somente estar de acordo com as legislações vigentes. Uma conduta ética envolve ainda uma postura profissional por parte de todos nós, servidores, agindo de maneira correta, justa e dentro da legalidade.

A ética deve pautar as nossas decisões e a maneira como realizamos o nosso trabalho para cumprirmos nossa missão de garantir a proteção do Meio Ambiente e o uso sustentável dos recursos naturais.

Assim, buscando orientar a conduta, legislação, casos passíveis de apuração e trâmite dos processos relacionados à ética no BRASÍLIA AMBIENTAL, a Comissão de Ética organizou esta cartilha, que além da função informativa, também é um importante documento para consulta a qualquer tempo.

Boa leitura!

Comissão de Ética
2021

"Ética é o conjunto de valores e princípios que usamos para responder as três grandes questões da vida: Quero? Posso? Devo? Nem tudo que eu quero eu posso; nem tudo que eu posso eu devo; nem tudo que eu devo eu quero. Você tem paz de espírito quando aquilo que você quer é ao mesmo tempo o que você pode e o que você deve."

Maria Sergio Cortella

INTRODUÇÃO

No âmbito do Instituto Brasília Ambiental, a ética está fundamentada nos princípios da administração pública (legalidade, impessoalidade, moralidade, eficiência e publicidade) e nos valores institucionais, compatíveis com o cumprimento das diretrizes organizacionais.

O conhecimento do regramento ético é fundamental para uma reflexão acerca da postura profissional no ambiente de trabalho, com o intuito de formar a consciência ética a ser auferida no comportamento e na conduta do servidor público, refletindo não apenas no teor das decisões (o que fazer) como também no processo para a tomada de decisão (como fazer).

Além disso, o comprometimento ético é essencial para o desenvolvimento do trabalho realizado pela Administração Pública e requer adesão dos servidores na prestação dos serviços à população.

Em resumo, pode-se dizer que agir com ética é fazer o que é correto, justo, honesto e legal.



CÓDIGO DE ÉTICA PROFISSIONAL

O Código de Ética dos Servidores e Empregados Públicos Civis do Poder Executivo, instituído pelo Decreto nº 37.297, de 29 de abril de 2016, é o instrumento utilizado pela Administração Pública para orientar e regular a conduta moral e profissional do servidor público, além de indicar normas que devem inspirar o exercício da atividade profissional, educando para uma postura particular, social, correta e justa, face à diversidade do público com o qual lida todos os dias.

Todos os deveres e vedações aos servidores públicos estão descritos nos artigos 5º a 9º do referido Decreto. **Vale a pena conferir!**

TOMANDO DECISÕES ÉTICAS

Antes de decidir se uma conduta ou atividade é apropriada:



01 — Verifique se está de acordo com a legislação vigente, Código de Ética, Políticas e Diretrizes do Instituto Brasília Ambiental;



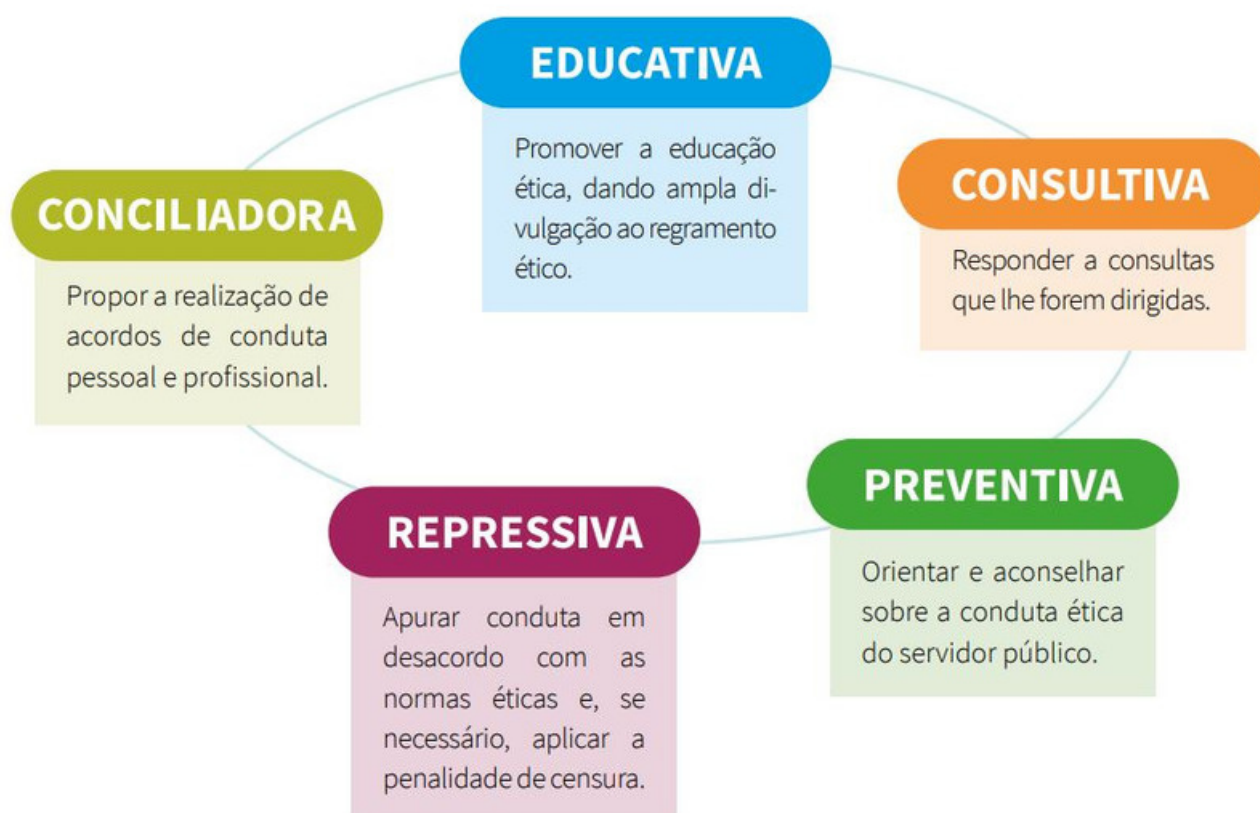
02 — Sempre que estiver em dúvida, pergunte a si mesmo se a conduta ou atividade está em consonância com os valores institucionais e se teria orgulho de contar aos amigos e familiares sobre sua atitude.

COMISSÃO DE ÉTICA

As Comissões de Ética têm suas competências atribuídas pelo Decreto nº 37.297, de 29 de abril de 2016. Sua principal função é zelar pelo cumprimento dos princípios, regras éticas e pelo exercício da transparência na conduta do servidor, por meio de orientação e capacitação de todos os servidores, para que se conduzam de acordo com as normas vigentes, de modo a respeitar o serviço público.

Possui, ainda, as funções de aplicar o Código de Ética dos Servidores e Empregados Públicos Civis do Poder Executivo do Distrito Federal, e apurar, mediante denúncia ou de ofício, conduta em desacordo com normas éticas.

FUNÇÕES DA COMISSÃO DE ÉTICA



ATRIBUIÇÕES DOS MEMBROS DA COMISSÃO DE ÉTICA



PRESIDENTE

- Convocar e preside reuniões;
- Orientar trabalhos da Comissão;
- Apurar votos;
- Instaurar processos;
- Designar relatores;
- Delegar competências.



SECRETÁRIO

- Organizar agenda e pautas;
- Elaborar e registrar atas das reuniões;
- Instruir processos;
- Fornecer apoio técnico e administrativo;
- Dar publicidade aos atos da Comissão;
- Coordenar ações de disseminação, capacitação e treinamento sobre ética no órgão.



MEMBROS

- Emitir parecer;
- Votar;
- Elaborar relatórios;
- Solicitar informações de matérias sob exame na Comissão.

Como é formada a Comissão de Ética do Instituto?

De acordo com o Decreto nº 37.297, de 29 de abril de 2016, a Comissão é integrada por 3 servidores públicos efetivos e respectivos suplentes, encarregada de orientar e aconselhar sobre a ética funcional do servidor e empregado público, no tratamento com as pessoas e com o patrimônio público, competindo-lhe conhecer concretamente de atos susceptíveis de censura ética. Os membros tem mandatos de 2 anos, permitida uma recondução

Quem pode acionar ou fazer uma denúncia à Comissão de Ética?

De acordo com o art. 20 do Anexo III, do Decreto 37.297, de 29 de abril de 2016, qualquer cidadão, agente público, pessoa jurídica de direito privado, associação ou entidade de classe poderá provocar a atuação de Comissão de Ética, visando à apuração de infração ética imputada a agente público, órgão ou setor específico do Poder Executivo do Distrito Federal. A identidade do denunciante deverá ser mantida sob reserva, se este assim o desejar.

Como acionar a Comissão de Ética?

As denúncias, anônimas ou identificadas, devem ser protocoladas por meio dos canais de atendimento do Sistema de Ouvidoria do Distrito Federal:

<https://www.ouv.df.gov.br/#/> ou telefone 162.

As dúvidas e solicitações de orientações podem ser enviadas pelo e-mail: comissaodeetica@ibram.df.gov.br.

O que é necessário para uma denúncia ser admitida?

1. Identificação do agente público denunciado (preferencialmente nome completo e cargo ou que tenha informações suficientes para permitir a investigação do suspeito).
2. Descrição dos fatos, incluindo órgão, local e data dos incidentes.
3. Provas (se houver) ou indicação de onde os elementos de prova podem ser encontrados.
4. Informações opcionais: nome completo, e-mail e telefone do denunciante.

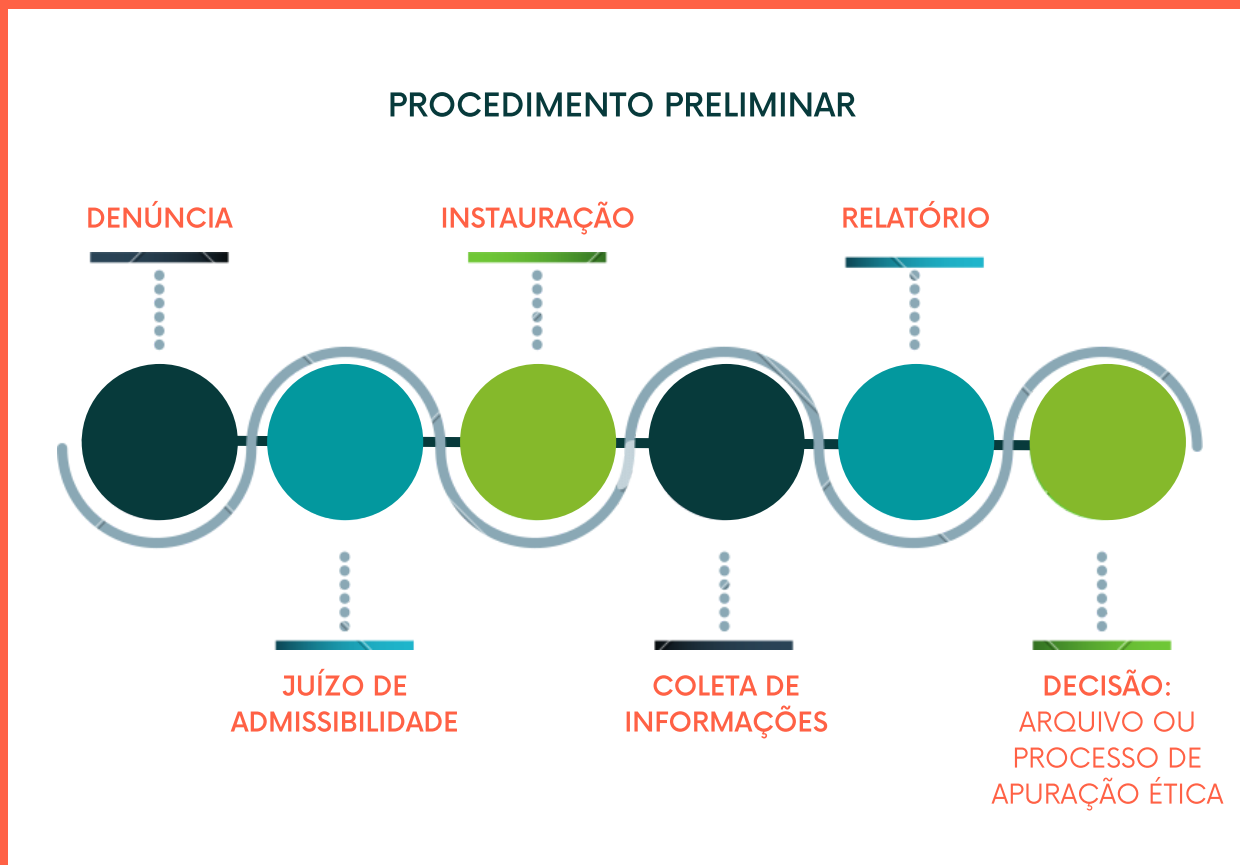
Quais as sanções/ encaminhamentos que podem ser feitos pela Comissão de Ética do Instituto?

- A violação aos dispositivos estabelecidos no Código de Ética enseja ao servidor ou empregado público infrator a aplicação de censura ética.
- A Comissão de Ética deve encaminhar Relatório ao Dirigente Máximo do Instituto, relatando o grau de censurabilidade da conduta.
- Aplicação de Acordo de Conduta Pessoal e Profissional (ACPP) junto ao denunciado.
- Se a conclusão for pela existência de falta ética, a Comissão de Ética tomará as seguintes providências, no que couber:
 - I - encaminhamento de sugestão de exoneração de cargo ou função de confiança à autoridade hierarquicamente superior ou devolução ao órgão de origem, conforme o caso; e
 - II - encaminhamento, conforme o caso, para a Controladoria-Geral do Distrito Federal ou unidade específica do Sistema de Correição do Distrito Federal de que trata a Lei nº 4.938, de 19 de setembro de 2012, para exame de eventuais transgressões disciplinares.
- As Comissões de Ética, sempre que constatarem a possível ocorrência de ilícitos penais, civis ou administrativos, encaminharão cópia dos autos às autoridades competentes para apuração dos fatos, sem prejuízo das medidas de sua competência.

Quem pode ser denunciado?

Qualquer servidor ou empregado público.

PROCESSO DE APURAÇÃO ÉTICA



A denúncia é recebida pela Comissão de ética e encaminhada a um membro (relator) para verificar a admissibilidade. Caso seja aceita, será iniciado um Procedimento Preliminar para apuração dos fatos. Nesta etapa a Comissão de ética não adentra ao mérito da questão e busca um Acordo de Conduta Pessoal e Profissional (ACPP) junto ao denunciado.

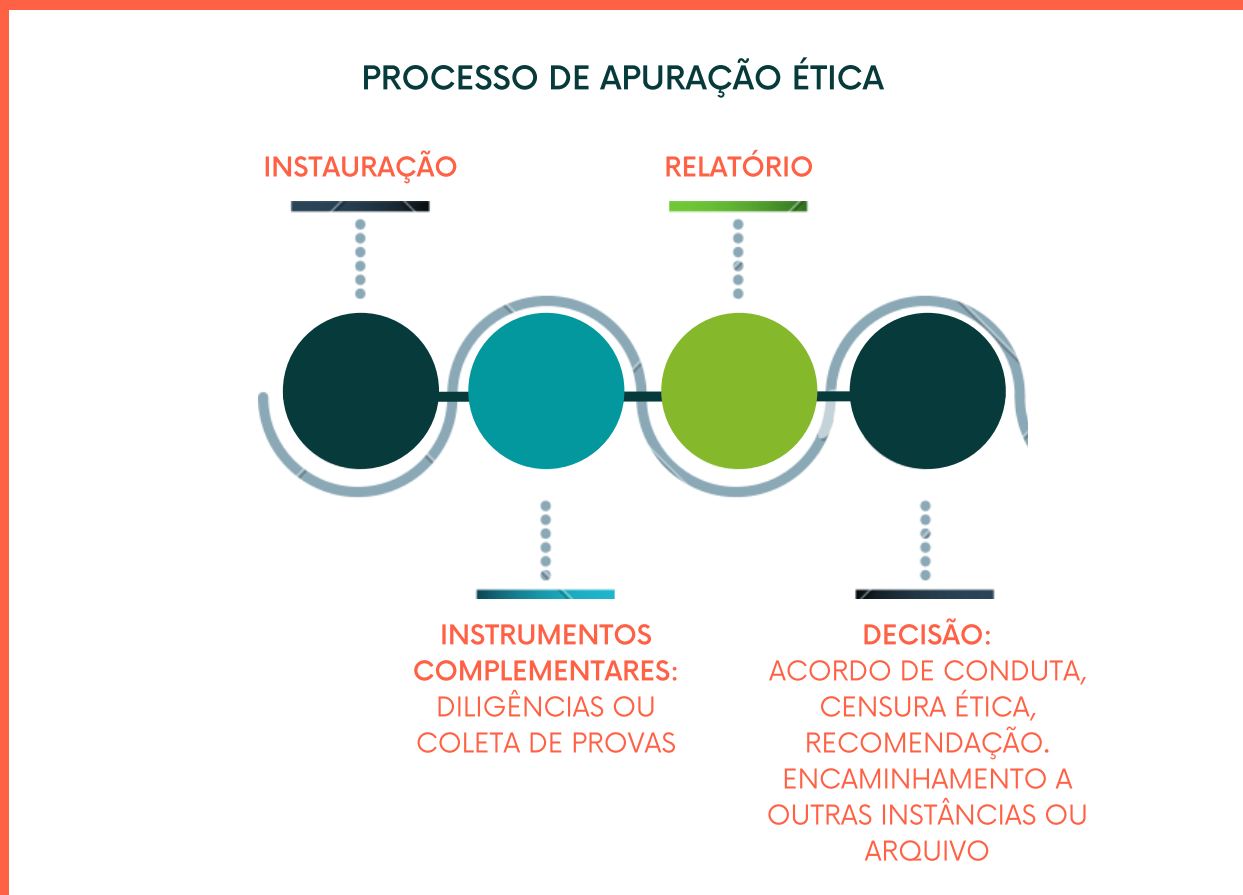
O ACPP é um compromisso voluntário que o denunciado assume por um determinado tempo (costuma durar de 1 a 2 anos) para não voltar a praticar condutas que contrariam ao Código de Ética. A lavratura desse acordo fica a critério da Comissão de Ética.

Uma vez assinado o ACPP, o Procedimento Preliminar (PP) ou o Processo de Apuração Ética (PAE) são sobrestados.

O denunciado, após assinar esse compromisso (ACPP), é monitorado pela Comissão, a fim de se verificar se ele realmente está cumprindo os seus itens. Caso haja descumprimento do acordo, a Comissão prosseguirá com o PP ou PAE.

Somente depois de decorrido o tempo total estabelecido no ACPP, sem novas infrações, é que a Comissão analisará o comportamento do denunciado e extinguirá o PP ou o PAE.

Se depois do período de cumprimento do ACPP a Comissão decidir por instaurar o PAE, poderão ser requeridas instruções complementares para que a decisão final possa ser proferida, tais como manifestação do denunciado, que poderá apresentar defesa prévia no prazo de 5 dias e indicar provas em sua defesa, bem como diligências com testemunhas e outros meios necessários para instrução processual.



ARREPENDIMENTO DE UMA INFRAÇÃO COMETIDA

Uma vez cometida à infração ética, mesmo que haja arrependimento do agente público infrator, a moral administrativa já foi prejudicada. Por isso, a manifestação de arrependimento não é suficiente para o arquivamento do Processo de Apuração Ética (PAE), pois houve um prejuízo efetivo para a Administração Pública.

Entretanto, o arrependimento do denunciado pode, desde que genuíno e a critério da Comissão, oportunizar a assinatura de um Acordo de Conduta Pessoal e Profissional (ACPP), no qual ele se compromete a não voltar a infringir o Código de Ética.

Por meio desse compromisso, a Comissão de Ética acompanhará, por determinado tempo, a vida funcional do denunciado. Ao final do período, o Colegiado proporá o arquivamento do processo ou o seu prosseguimento para apuração e penalização do agente, dependendo do caso

ACESSO AOS PROCESSOS

Os processos de apuração ética possuem a chancela de reservado, nos termos do Decreto 37.297, de 29 de abril de 2016, e somente depois da sua conclusão estarão acessíveis aos interessados (Lei nº 9.784/1999).

São reservadas as informações pessoais em respeito à intimidade, à vida privada, à honra e à imagem das pessoas, assim como as liberdades e garantias individuais. Diante disso, todas as pessoas que receberem documentos emitidos pela Comissão de Ética deverão resguardar e respeitar o sigilo das informações, sob pena de responsabilização por quebra de dever de sigilo.

PRAZOS

O processo de apuração de prática de ato em desrespeito aos preceitos éticos será instaurado, de ofício ou em razão de denúncia fundamentada, respeitando-se o contraditório e ampla defesa pela Comissão de Ética, que notificará o investigado para manifestar-se por escrito no prazo de 5 dias.

A conclusão da apuração não excederá 20 dias, contados da data de instauração do processo, admitida a sua prorrogação por igual período.

CASOS PASSÍVEIS DE APURAÇÃO PELA COMISSÃO DE ÉTICA

- Abuso de poder
- Conflito interpessoal
- Comportamento inadequado
- Descumprimento de determinações
- Falta de zelo com a coisa pública
- Insinuações
- Ofensas
- Perseguição
- Pressão psicológica
- Uso ilegal de prerrogativas
- Uso de arbitrariedade



Demais condutas que infringem o Código de Ética dos Servidores e Empregados Públicos Civis do Poder Executivo do Distrito Federal

-
- Tentar utilizar a prerrogativa de servidor público para obter vantagens, como privilégios em editais, licitações, prazos, etc.
-
- Utilizar meios intimidatórios e autoritários, por exercer a função de chefe de determinado departamento/setor, como forma de demonstração de poder.
-
- Procrastinar e/ou não atender às solicitações de demandas de trabalho por não simpatizar com o servidor solicitante, interferindo assim, nos resultados institucionais.
-

EXEMPLOS PRÁTICOS

1. SITUAÇÃO

Servidor A, por não concordar com a opinião de servidor B em uma reunião, resolve disparar uma mensagem para determinado grupo de servidores, utilizando o e-mail institucional, manifestando suas opiniões, ofendendo servidor A de forma descortês e desapropriada.

2. INFRAÇÕES

- Desrespeito ao servidor e colega de trabalho;
- Utilização indevida do e-mail institucional

3. PROVIDÊNCIAS

Tanto o servidor B quanto outro servidor que tenha presenciado o momento podem/ devem fazer uma denúncia à Comissão de ética. Vale ressaltar os três itens necessários para formalizar uma denúncia (p.7).



1. SITUAÇÃO

Servidora C utiliza suas redes sociais para manifestações inapropriadas à conduta do Servidor Público, como, por exemplo, em seu perfil, registra ser servidora pública do órgão tal, cansada da desorganização do referido órgão, sugerindo a destituição de seu dirigente máximo.

2. INFRAÇÕES

- Desrespeito aos gestores da Instituição;
- Mácula à imagem da Instituição.

3. PROVIDÊNCIAS

Registro na Comissão de ética, de ofício ou mediante denúncia de servidor, acerca da conduta inadequada da servidora C nas redes sociais.



VIOLÊNCIA E ASSÉDIO NO TRABALHO

O QUE É VIOLÊNCIA PSICOLÓGICA?

De acordo com a Organização Mundial da Saúde, a violência psicológica é definida como qualquer conduta que cause dano emocional, diminuição da autoestima ou que vise degradar ou controlar suas ações, comportamentos, crenças e decisões, seja por meio de ameaça, constrangimento, humilhação, manipulação, isolamento, vigilância, perseguição, insulto, chantagem, ridicularização, exploração, limitação do direito de ir e vir, ordens com intimidação, ou qualquer outro meio que cause prejuízo à saúde psicológica.

O QUE É ASSÉDIO MORAL?

Um conjunto de práticas abusivas de exposição, humilhação e constrangimento das pessoas no ambiente de trabalho, que se caracteriza como atos ou gestos ofensivos, explícitos ou sutis, desqualificadores, discriminadores, humilhantes ou constrangedores, repetitivos e duradouros no tempo e que, havidos nas relações de trabalho, atentem contra a dignidade da pessoa ou sejam potencialmente capazes de causar dano a sua integridade psíquica, inclusive com repercussão física, ou que comprometa sua capacidade laboral.

O QUE É ASSÉDIO SEXUAL?

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho, o assédio sexual envolve propostas e investidas de ordem sexual, não desejadas e sem correspondência, realizadas de forma insistente, repetitiva e constrangedora no contexto das relações de trabalho, bem como ameaças ou chantagens relacionadas às oportunidades na carreira ou à manutenção do cargo em troca de vantagens ou favores sexuais, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função.

IMPORTANTE

Conheça também a Cartilha de Prevenção ao Assédio na Administração Pública do Distrito Federal. Acesse o link:

https://www.cg.df.gov.br/wp-conteudo/uploads/2020/12/Cartilha_Prevencao_ao_assedio_na_Adm.Publica.pdf

DICAS PARA COMPORTAMENTO ÉTICO

- Agir com ética, lealdade, boa-fé, justiça e honestidade no desempenho de suas funções e em suas relações com os demais agentes públicos, superiores hierárquicos, terceiros e com os usuários do serviço público, primando pelo bem comum.
- Realizar as tarefas de seu cargo ou função com diligência, zelo, rendimento, disciplina e economicidade, observando os dispositivos normativos, sejam eles legais ou infralegais.
- Agir com urbanidade nas relações de trabalho, respeitando a capacidade e as limitações individuais, sem qualquer espécie de preconceito ou distinção de raça, sexo, identidade de gênero, orientação sexual, nacionalidade, cor, idade, religião, cunho político e posição social, seja na forma verbal ou escrita.
- Ser assíduo, pontual, frequente ao serviço.
- Ser imparcial em suas informações e decisões, sem preferências pessoais.
- Manter-se atualizado com instruções, normas internas e legislação no exercício de suas funções.
- Respeitar a hierarquia administrativa e cumprir as ordens relativas às suas atribuições profissionais emanadas de seus superiores.
- Resistir às pressões de superiores hierárquicos, contratantes, interessados e outros que visem a obter quaisquer favores, benesses ou vantagens ilícitas, em decorrência de ações ilegais ou imorais, denunciando, imediatamente, sua ocorrência.



Perguntaram ao grande matemático árabe Al Khawarizmi sobre o ser humano e ele respondeu:

Se tiver ética, ele é 1.

Se também for inteligente, acrescente 0 e será 10.

Se também for rico, acrescente mais um 0 e será 100.

Se também for belo, acrescente mais um 0 e será 1000.

Mas se perder o 1, que corresponde à ética, então perderá todo o seu valor e restarão apenas os zeros.





Comissão de Ética

comissaodeetica@ibram.df.gov.br
