



VII CONCURSO DE BOAS PRÁTICAS NA GESTÃO DA ÉTICA

Brasília, fevereiro de 2022



**Presidência da República
Secretaria-Geral
Secretaria de Controle Interno
Secretaria-Executiva da Comissão de Ética Pública**

VII CONCURSO DE
BOAS PRÁTICAS NA GESTÃO DA ÉTICA

Brasília

2022

Ministro de Estado Chefe da Secretaria-Geral
Luiz Eduardo Ramos

Secretário de Controle Interno
Edson Leonardo Dalescio Sá Teles

Secretário-Executivo da Comissão de Ética Pública
Ricardo Wagner de Araújo

COMISSÃO DE ÉTICA PÚBLICA DA PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA

CONSELHEIROS

Antônio Carlos Vasconcellos Nóbrega - Presidente
Francisco Bruno Neto
Roberta Muniz Codignoto
Edson Leonardo Dalescio Sá Teles

Comissão Avaliadora do Concurso

Roberta Muniz Codignoto
Edson Leonardo Dalescio Sá Teles
Mariana Andrade Covre

ORGANIZAÇÃO

Secretaria-Executiva da Comissão de Ética Pública

As informações sobre os projetos são de responsabilidade de cada Comissão de Ética.

Sumário

Apresentação	1
--------------------	---

Categoria A

Órgãos da Administração Direta e Instituições Federais de Ensino

Instituto Federal de Brasília – IFB	3
Instituto Federal Catarinense - IFC	5
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão - IFMA ...	8
Receita Federal do Brasil – RFB*	12
Universidade Federal de Mato Grosso do Sul - UFMS	15
Universidade Federal do Paraná – UFPR*	17

Categoria B

Entidades da Administração Indireta

Agência Nacional de Aviação Civil – ANAC	23
Agência Nacional de Saúde Suplementar – ANS.....	29
Agência Nacional de Vigilância Sanitária – ANVISA.....	38
Amazônia Azul Tecnologias de Defesa S.A. - Amazul	45
Banco da Amazônia – BASA.....	47
Banco da Brasil – BB.....	54
Caixa Econômica Federal - CEF	57
Companhia Docas do Rio Grande do Norte - CODERN	63

Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes - DNIT	65
Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT*	70
Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária – Embrapa	74
Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares - EBSEH	78
Financiadora de Estudos e Projetos – Finep	83
Empresa Brasileira de Hemoderivados e Biotecnologia – Hemobrás*	88
Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade – ICMBio	93
Superintendência do Desenvolvimento do Nordeste - Sudene	95

* Práticas Premiadas

Apresentação

O Concurso de Boas Práticas na Gestão da Ética, promovido pela Comissão de Ética Pública da Presidência da República, tem o objetivo de promover a difusão e o intercâmbio de práticas de educação para a ética, dando visibilidade às ações desenvolvidas pelas Comissões de Ética Setoriais do Sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo Federal, bem como visa incentivar ações voltadas à educação e prevenção de condutas incompatíveis com o padrão ético desejável para o desempenho da função pública.

Em sua sétima edição, contou com a participação de 26 práticas inscritas, que foram avaliadas de acordo com quatro critérios: **Eficácia**: capacidade da prática em gerar efeitos positivos nas políticas públicas ou nos processos de trabalho da organização; **Originalidade**: não se detendo somente ao fato de a prática ser inédita, mas também à capacidade inventiva para a resolução de problemas; **Potencial de difusão**: possibilidade de aplicação em outras situações ou instituições semelhantes; e **Comunicação**: demonstração do alcance da prática interna e externamente ao órgão ou entidade, conforme a natureza da prática.

Com intuito de dar ampla visibilidade ao trabalho desenvolvido, este caderno apresenta as práticas premiadas bem como as concorrentes, todas meritosas.

Secretaria-Executiva da Comissão de Ética Pública

Categoria A

Órgãos da Administração Direta e
Instituições Federais de Ensino

BOLETIM “O NORMAL É SER ÉTICO”

PÚBLICO-ALVO

Servidores e colaboradores do IFB.

OBJETIVOS

1. Aproximar o leitor da temática “Ética”, além de divulgar o trabalho da Comissão na Instituição; 2. Divulgação das diversas ações que estão disponíveis aos servidores e discentes sobre o tema.

RESUMO

No Boletim são informadas aos servidores e colaboradores ações promovidas pelo IFB quanto à ética e à integridade. Em seu conteúdo temos textos reflexivos sobre a ética no serviço público, ética pessoal, dicas de leitura, filmes e jogos, visando sempre aproximar o tema "Ética" do dia a dia de todos. Além dos textos autorais, os textos publicados no Minuto da Ética – elaborado pela Comissão de Ética Pública – também integram o projeto.

DIVULGAÇÃO

Envio de e-mails a todos os servidores e colaboradores e disponibilização na [página da web da Comissão de Ética do IFB](#).



RESPONSÁVEIS PELA GESTÃO DA PRÁTICA



Grazielle Pereira Silva – Membro Titular (idealização, execução, diagramação e criadora do conteúdo);

Ana Cristina Moreira dos Santos – Membro Titular (diagramação e revisão textual);

Ronaldo Liberato Dourado – Presidente (sugestão de temas e divulgação);

Alessandro Victor Dias – Membro Suplente (sugestão de temas e divulgação);

Nilzélia Maria da Silva Oliveira - Membro Suplente (sugestão de temas e divulgação);

Guilherme Capistrano dos Santos Stanzani - Membro Suplente (sugestão de temas e divulgação);

Carolina Rodrigues de Barcellos Nascimento – Secretária Executiva (sugestão de temas e divulgação).

Instituto Federal Catarinense - IFC

PROGRAMA DA COMISSÃO DE ÉTICA DO IFC

PÚBLICO-ALVO

Destinado a toda comunidade ouvinte da rádio.

OBJETIVOS

O objetivo do Programa foi divulgar conteúdos que pudessem levar ao conhecimento da comunidade, especialmente aos servidores da instituição, temas relativos à Ética: conceituação filosófica e legal; conduta ética no serviço público; orientações para o uso ético das mídias sociais; breve explanação sobre conflitos interpessoais no âmbito do trabalho, e a atuação e competências da Comissão de Ética setorial.

RESUMO

A Comissão de Ética (CE) do Instituto Federal Catarinense, em parceria com a Rádio IFC Web, criou o Programa da Comissão de Ética do IFC. A Rádio IFC Web (<https://radioifcweb.com/>) é uma ação de Extensão, coordenada por uma professora do IFC Campus Brusque, e conta com a colaboração de outros professores e estudantes-bolsistas.



Para este ano, o Programa se apresentou enquanto um projeto-piloto. A fim de difundir tal projeto, o planejamento da CE se concentrou em levar ao ar seis episódios, um por mês, de julho a dezembro de 2021, estruturadas da seguinte forma:

- 1) O primeiro episódio foi: Ética, Moral e Direito. A temática foi elaborada e emitida pelo membro suplente da CE, Sérgio Fernando Maciel Correa.
- 2) Conhecendo a Comissão de Ética do IFC – bases legais, composição, atuação, e vinculação administrativa. A atual Presidente e membro titular da CE, Rosângela de Amorim Teixeira de Oliveira foi a responsável pelo conteúdo e locução deste 2º episódio.
- 3) O episódio seguinte tratou do Código de Ética do Servidor Público Federal, organizado e enunciado pelo membro titular Diego dos Santos e membro suplente Maria Angélica Pimenta.
- 4) Em seguida tivemos o 4º episódio que abordou sobre O uso ético das mídias sociais elaborado e emitido pela membro titular Viviani Teixeira Correa.
- 5) No 5º episódio discorremos sobre Conflitos interpessoais no âmbito do trabalho, onde a membro titular Rosângela de Amorim Teixeira de Oliveira elaborou e realizou a locução do conteúdo.
- 6) No último episódio, trouxemos uma Retrospectiva Ética, onde relembrou-se cada conteúdo dos episódios de forma resumida.

DIVULGAÇÃO

A divulgação foi realizada tanto no próprio sítio eletrônico da Rádio IFC Web (<https://radioifcweb.com/>) quanto por outros canais de comunicação do IFC (e-mail profissional e outras mídias sociais oficiais do IFC).

A Rádio IFC Web é um projeto de extensão do IFC Campus Brusque coordenado pela professora Angela Maria de Menezes e conta com vários colaboradores e bolsistas. Estes atores têm nos auxiliado desde a parte técnica à criação de artes para a divulgação. Relativo aos cards, destaca-se o estudante Uriel Nunes, que conseguiu sintetizar, a partir da identidade visual da Comissão, os anseios desta Comissão de Ética na elaboração de uma arte condizente com o tripé: temáticas-episódios-mensagem a ser passada.



Como a divulgação é feita via diversos canais de comunicação oficiais da Instituição, estima-se que parte dos cerca de 1800 servidores efetivos tenham acessado a um ou vários episódios do Programa da CE.



Além da transmissão do episódio na Rádio IFC Web, os áudios do Programa ficam armazenados na página da Comissão de Ética do IFC > Podcasts da Comissão de Ética, a fim de se manter um acervo deste trabalho e, ainda, propiciar à comunidade em geral, a possibilidade de ouvir ou revisitar determinada temática.

RESPONSÁVEIS PELA GESTÃO DA PRÁTICA

Integrantes da [Comissão de Ética do IFC](#):

Rosângela de Amorim Teixeira de Oliveira, Pedagoga, Presidente e membro titular.

Viviani Correa Teixeira, Professora EBTT, membro titular.

Diego dos Santos, Assistente em Administração, membro titular.

Sérgio Fernando Maciel Correa, Professor EBTT, membro suplente.

Maria Angelica Pimenta, Enfermeira, membro suplente.

Bruno Pansera Espíndola, Professor EBTT, membro suplente.

Leandro Régis, Assistente em Administração, Secretário-Executivo.

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão
- IFMA

I SEMINÁRIO IFMA SEM VIOLÊNCIA: BASTA DE ASSÉDIO

PÚBLICO-ALVO

Discentes, docentes, técnicos-administrativos, terceirizados e comunidade em geral.

OBJETIVOS

O “I Seminário IFMA Sem Violência: Basta de Assédio” teve o objetivo de promover discussões junto à comunidade acadêmica sobre a importância do respeito à dignidade humana e sexual do indivíduo e a necessidade de prevenir e combater práticas de assédio. O evento foi direcionado aos (as) servidores (as), estudantes do IFMA e comunidade externa com a abordagem de temas que propiciam a compreensão do que é o assédio moral e sexual, com vistas a promoção da conscientização e reflexão sobre essas condutas nas instituições de ensino.

RESUMO

O “I Seminário IFMA Sem Violência: Basta de Assédio” aconteceu em formato virtual, no período de 25 a 27 de agosto de 2021. O evento foi promovido pela Comissão de Ética do IFMA em parceria com o grupo do Projeto estratégico de Combate a Violência de Gênero no IFMA, aproveitando também a ocasião da campanha do Agosto Lilás. Contamos com a colaboração das seguintes instituições parceiras:



Delegacia Especial da Mulher do Maranhão; PLAN Internacional do Brasil; USP; IFCE; UFMA; Casa da Mulher Brasileira e Conselho Municipal de Saúde.

A programação contou com palestra e mesas-redondas abordando os seguintes temas:

- [Palestra de Abertura: Violência de gênero nas instituições públicas](#) - com a participação da Procuradora-Chefe Adjunta da Procuradoria-Federal junto ao IFCE - PF/IFCE, Diana Guimarães Azin e Alcides de Sousa Coelho Junior, Procurador Federal junto ao IFMA;
- [Mesa-redonda: Assédio: uma violência cotidiana](#) - Carla Júlia Segre Faiman (Psicóloga, Psicanalista e Doutora em Psicologia Clínica pela USP); Ângela Saldanha (Subprocuradora Geral do Ifma); Dayana dos Santos Delmiro Costa (Presidente da Comissão de Ética do IFMA);
- [Mesa-redonda: Violência contra a mulher: 15 anos da Lei Maria da Penha](#) - Mary Ferreira (Professora do Departamento de Biblioteconomia da Universidade Federal do Maranhão e do Programa de Pós Graduação em Políticas Públicas/UFMA e Membro da Coordenação Estadual do Fórum Maranhense de Mulheres); Susan Lucena (Ex-Secretária Adjunta de Estado da Mulher, Diretora da Casa da Mulher Brasileira); Kazumi Tanaka (Delegada da Delegacia Especial da Mulher); Liliane Barbosa Amorim (Professora EBT do IFMA);
- [Mesa-redonda: Assédio sexual: uma análise a partir das relações de gênero](#) – Raíla Alves (Gerente de Empoderamento Econômico e de Gênero na Plan International Brasil); Silvia Cristina Leite (Assistente Social, Servidora Pública); Fernanda Ribeiro (Professora do IFMA e Presidenta da Comissão de Combate ao Assédio do Campus Pinheiro);
- [Mesa-redonda: Assédio como expressão da precarização do trabalho e das desigualdades de gênero](#) - Sarah Patrícia Aguiar e Silva Omena (Professora do IFMA); Karoline Parrião Rodrigues (Assistente social do IFMA Campus Pinheiro Mestranda em Políticas Públicas pela UFMA) e Raffaele Andressa dos Santos Araujo (Professora EBT do IFMA e Membro Titular da Comissão de Ética do IFMA);
- [Mesa-redonda: Enfrentamento ao assédio no IFMA](#) – Fernanda Ribeiro (Professora do IFMA e Presidenta da Comissão de Combate ao Assédio do Campus Pinheiro); Katiuscia Pinheiro (Membro da Comissão de Saúde Mental e Contra o Assédio do SINASEFE Maracanã); Bruna Vitória (Representante do Maranhão no Comitê Nacional de Meninas Líderes); Laurinda Fernanda Saldanha Siqueira (Professora EBT do IFMA).
- [Mesa-redonda: Denúncias e os processos de casos de assédio no IFMA](#) – Ângela Saldanha (Subprocuradora Geral do Ifma); Dayana dos Santos Delmiro Costa (Presidente da Comissão de Ética do IFMA); Sílvia Letícia Araújo de Melo (Ouvidora do IFMA); Arthur Berlie (Corregedor do IFMA); Claudeilson Pinheiro Pessoa (Professor EBT do IFMA).

Tivemos a participação de aproximadamente 500 participantes. O evento foi gratuito e transmitido pelo Canal do Youtube TV IFMA e Plataforma Even3, com emissão de certificado de 20 horas.

Devido ao grande contingente de processos abertos relativos a casos de assédio sexual após campanha institucional do IFMA “Não é não!” realizada em 2019 e o retorno da pauta pela sociedade acadêmica do IFMA em decorrência de julgamentos de processos referentes a assédio na instituição, desencadeou a premente necessidade e motivação para trabalhar a temática de assédio e violência de gênero nos campi e Reitoria com ação de cunho informativo e educativo, a fim de minimizar tais condutas, assim como incentivar que assediadores (as) sejam denunciados (as). O evento teve uma aceitação positiva, tanto internamente como pela comunidade externa. A temática do assédio e violência de gênero foram pautas de discussão pela comunidade e, nesse sentido, observou-se uma participação ativa dos inscritos durante os três dias de evento, no que tange à formulação de perguntas, enriquecimento de debates, sugestões e inferências para práticas futuras acerca da temática em pauta.

O acompanhamento das atividades ocorriam com participação da equipe organizadora no chat no momento da palestra e mesas-redonda. Houve participação de intérpretes de libras garantindo a acessibilidade e, ao final do evento a comissão organizadoras se reuniu para uma autoavaliação das práticas desenvolvidas no Seminário.

A ação foi de cunho informativo-educativo e é necessário que tais pautas sejam constantemente discutidas na instituição para sensibilizar a comunidade acadêmica sobre quais são os tipos de assédio e violência de gênero e quais são os meios e canais de denúncia. As discussões dessas temáticas são necessárias no âmbito do serviço público e na dinâmica educacional em seus diferentes níveis.

DIVULGAÇÃO

Os meios utilizados para divulgação do evento foram: banner no whatsapp, confecção de camisas e pins, matéria no portal do IFMA, banner no Sistema Unificado de Administração Pública (SUAP) do IFMA, comunicados via e-mail a servidores (as) e estudantes e redes sociais do IFMA, a própria página do evento na plataforma [even3](#) e [canal do youtube TV IFMA](#).



RESPONSÁVEIS PELA GESTÃO DA PRÁTICA

Dayana dos Santos Delmiro Costa, Professora EBTT e Presidente da Comissão de Ética do IFMA

Renata Cardoso Trovão, Psicóloga do IFMA

Roberta Mouzzana Cutrim Costa, Relações Públicas e Membro Titular

Raffaelle Andressa dos Santos Araujo, Professora EBTT e Membro Titular

Cleomar Lima Pereira, Professora EBTT e Membro Suplente

Alessandra Bezerra de Melo, Analista de Tecnologia da Informação e Membro Titular –

Lucas Silveira da Silva, Professor EBTT e Membro Suplente

Antônio Francisco Menezes da Silva Filho, Assistente Administrativo e Secretário-Executivo



PROJETO “MOMENTO DA ÉTICA”



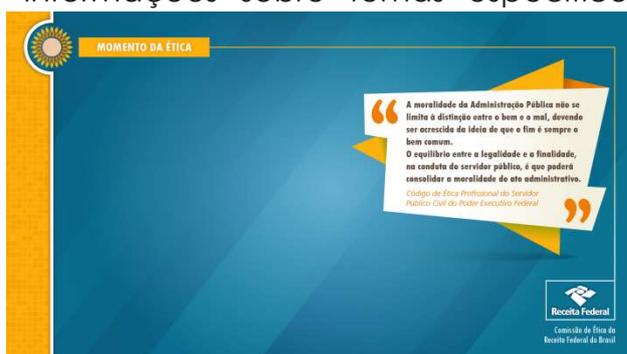
PÚBLICO-ALVO

Agentes públicos em exercício na Receita Federal do Brasil, usuários de Tecnologia da Informação (aproximadamente 20.500 servidores, empregados públicos, terceirizados e estagiários).



OBJETIVOS

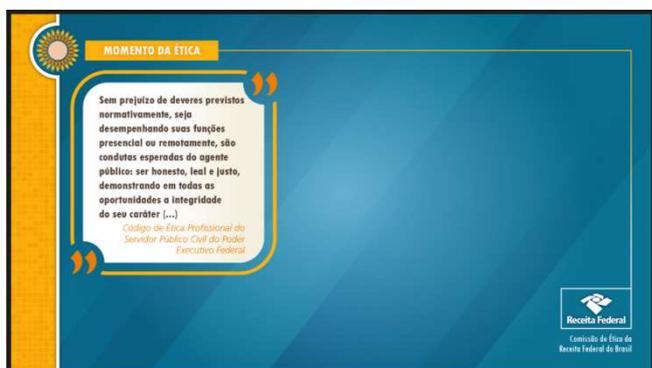
O projeto tem como principais objetivos: promover a disseminação dos conceitos e comportamentos relativos à conduta ética esperados de todos os agentes públicos em exercício na RFB; propiciar conhecimentos e reflexões sobre os valores e princípios éticos que permeiam a Administração Pública; refletir práticas éticas já vivenciadas na Instituição; contribuir para o aprimoramento da cultura ética e do convívio interno na RFB; e repassar informações sobre temas específicos da ética pública, abrangendo as disposições do Código de Conduta dos Agentes Públicos em Exercício na Receita Federal e do Código de Ética Profissional do Servidor Público do Poder Executivo Federal.



RESUMO

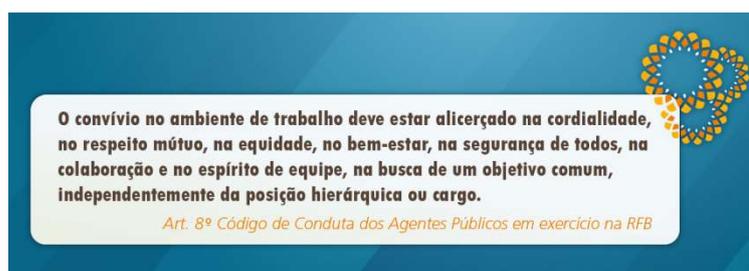
Considerando as especificidades e a complexidade das situações vivenciadas pelos agentes públicos da RFB, e tendo em vista a necessidade de dotar tais agentes de instrumentos de apoio para as decisões cotidianas, demonstramos, de forma simples, rápida e assertiva, a conduta esperada dos servidores da RFB, no que diz respeito ao decoro, à ética e à integridade pública, por meio da apresentação de mensagens curtas, na área de

trabalho de cada servidor, usuário de informática da RFB, surgindo a mensagem logo no acesso à área de trabalho, modificando o seu conteúdo no intervalo de 7 dias (toda segunda-feira). Espera-se que a disseminação dos regramentos éticos, ampliada para o ambiente virtual, seja uma medida



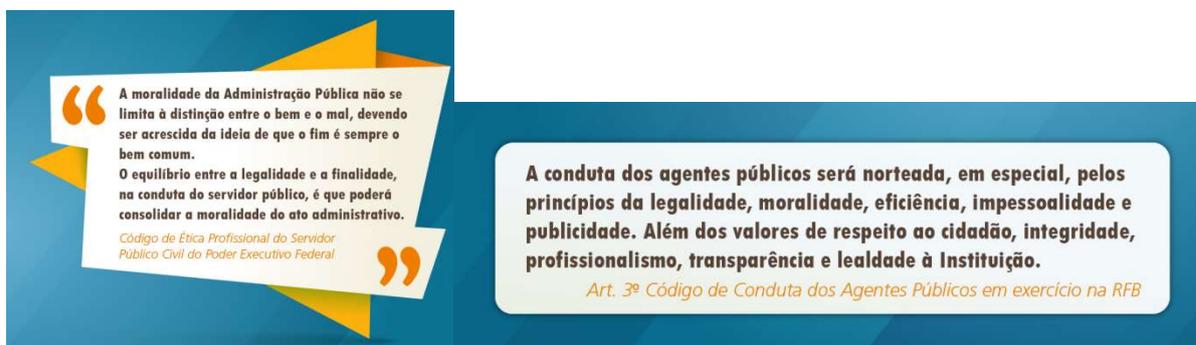
capaz de estimular entre os servidores a reflexão sobre a necessidade de respeito ao cidadão e à coisa pública, fortalecendo a imagem de retidão, honra e dignidade da Instituição e dos seus agentes

públicos frente a sociedade.



DIVULGAÇÃO

O projeto foi divulgado por meio de matérias publicadas na Intranet da RFB.



RESPONSÁVEIS PELA GESTÃO DA PRÁTICA

Comissão de Ética

Cristiane Patrícia de Oliveira
Carvalho – Téc. Assuntos
Educaçãoais – Secretária
Executiva

José Ribamar Pontes – Auditor-
Fiscal – Presidente



Adalton José de Castro – Auditor-Fiscal – Conselheiro Suplente

Erika Cavalcante Duarte – Analista Tributário - Conselheira

Lucena Lima – Auditor-Fiscal - Conselheiro Suplente

Tarcísio Bráulio – Analista Tributário - Conselheiro Suplente

Renata da Costa – Auditora-Fiscal - Conselheiro Suplente

PARCERIAS:

Juliano Brito da Justa Neves - Coordenador-Geral de Tecnologia e
Segurança da Informação

Roberto Kappel Castilho - Assessoria de Comunicação Institucional -
ASCOM

Universidade Federal de Mato Grosso do Sul - UFMS

CÂMARA DE MEDIAÇÃO DE CONFLITOS

PÚBLICO-ALVO

Servidores (docentes e técnicos administrativos) e estudantes.

OBJETIVOS

A Câmara de Mediação de Conflitos tem o objetivo finalístico de alcançar mudanças no paradigma de convivência atual e conscientização sobre fatores relacionais, institucionais e culturais causadores de violência.

RESUMO

A prática apresenta o funcionamento do tratamento de conflitos, no contexto da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul, instituição pública federal de ensino superior vinculado ao Ministério da Educação, envolvendo atuação das suas unidades de ouvidoria, corregedoria, comissão de ética e a câmara de mediação. Aborda-se o tratamento dos conflitos intersubjetivos de interesses que constituem desvios de comportamento aos padrões éticos ou as condutas que infrinjam os deveres funcionais estabelecidos aos agentes públicos.

Ademais, apresenta-se o mecanismo para tratamento conflitivo pelos gestores, ressignificado pela cultura da paz e, quando possível, a atuação com o objetivo de restabelecer o convívio minimamente harmônico entre os envolvidos, mantendo nos quadros da administração pública a riqueza humana e a expertise de cada servidor.

Como conclusão depreende-se que a solução de conflitos na esfera da administração pública necessita da ótica humanista, com a ressignificação dos gestores de conflitos e de pessoas, que consideram a falibilidade humana, mas não desprezam a sua riqueza no processo de construção da maturidade

dos relacionamentos sociais e a capacidade de adequar-se ou recompor danos, quando se responsabiliza pela própria percepção de sua conduta, mantendo a dignidade humana e a convivência nos padrões da urbanidade com demais servidores ou usuários dos serviços públicos.

Para apoiar as avaliações ético-disciplinares contra servidores da UFMS, foi criada a Câmara de Mediação de Conflitos, regulamentada pela Resolução nº 55-COUN/UFMS, de 9 de outubro 2020.

Na Universidade Federal do Mato Grosso do Sul o tratamento dos conflitos interpessoais se inicia sob o cuidado da Comissão de Ética ou da Unidade Correcional, que realizam o juízo de admissibilidade para classificar a conduta como de menor potencial ofensivo, e estritamente no âmbito das relações intersubjetivas que demandam a atuação da Câmara de Mediação.

Durante o período de atuação da Câmara de Mediação da UFMS (novembro /2020 até agosto/2021) foram realizadas sete mediações, gerando ao todo 15h24min nas dinâmicas de mediações. Destaca-se que a realização da mediação requer formação e capacitação técnica dos mediadores, que desenvolvem um trabalho técnico, sendo inevitável, para a plena realização e aplicação das técnicas a duração superior a 1h. Dentre as sete mediações realizadas, seis foram consideradas frutíferas e uma parcialmente frutífera.

DIVULGAÇÃO

[Resolução nº 55-COUN/UFMS, de 9 de outubro 2020](#)

[Plano de Integridade da UFMS](#)

[Página da Comissão de Ética](#)

RESPONSÁVEIS PELA GESTÃO DA PRÁTICA

Unidades de ouvidoria, corregedoria, comissão de ética e a câmara de mediação



PÚBLICO-ALVO

O público-alvo deste projeto são os servidores ativos e demais agentes públicos que prestam serviço à Universidade - em torno de 8.000 agentes públicos diretos.

OBJETIVOS

O projeto “Vivenciando Ética na UFPR” foi criado com os objetivos de fortalecer o comprometimento ético na instituição através do Programa de Integridade. Para tanto, sua principal ação é representada pela divulgação do Código de Ética da Universidade Federal do Paraná aos agentes públicos que atuam na instituição como estímulo para que assinem o “Termo de Compromisso Ético”. Com isso, busca-se também melhorar os indicadores relacionados à integridade, tais como: (1) índice de exposição à fraude e à corrupção, (2) indicador de governança e gestão, (3) índice do e-prevenção.

O Código de Ética da UFPR contempla desde princípios gerais destacando a importância do respeito à diversidade, da assiduidade e da transparência no funcionalismo público, até tópicos relacionados à pesquisa e registro de dados, atendendo também as solicitações dos órgãos de controle TCU e CGU.

Acesse aqui o Código de Ética da Universidade Federal do Paraná (UFPR)

Coordenadoria de Governança e Risco - Programa de Integridade - Universidade Federal do Paraná

RESUMO

O projeto “Vivenciando Ética na UFPR” é uma das ações do Programa de Integridade da UFPR, desenvolvido pela Coordenadoria de Governança e Riscos – PROPLAN/CGR e pela Comissão de Ética da UFPR, voltado para a consolidação da cultura da ética na instituição, realizado com o apoio da

Superintendência de Comunicação. A implementação integral do projeto está acontecendo ao longo do ano de 2021 e representa a continuidade de práticas que, desde 2018, promovem momentos de reflexão acerca do agir ético no cotidiano da vida universitária.

É possível, portanto, visualizar dois momentos distintos relevantes para a implementação do projeto “Vivenciando Ética na UFPR”: um momento preparatório, iniciado com a criação do Código de Ética da Universidade, e um momento subsequente, com a adoção das ações específicas deste projeto que convidam a comunidade universitária a vivenciar a ética.

As ações preparatórias iniciaram com a proposição, ao Conselho Universitário, da criação de um Código de Ética próprio da instituição, aprovado em 2019 conforme a [Resolução 28/19 - COUN](#) e tiveram sequência com as seguintes atividades institucionais:

As ações preparatórias iniciaram com a proposição, ao Conselho Universitário, da criação de um Código de Ética próprio da instituição, aprovado em 2019 conforme a Resolução 28/19 - COUN e tiveram sequência com as seguintes atividades institucionais:

- A diagramação do Código de Ética da Universidade, realizada com o objetivo de estimular e facilitar a leitura do documento
- A divulgação do Código de Ética da Universidade em diversos canais institucionais.

Em 2021, dando continuidade às ações acima descritas, foi elaborado o projeto “Vivenciando Ética na UFPR”, composto por vários momentos nos quais procura provocar a reflexão dos servidores da instituição acerca da necessidade e da importância de as condutas éticas fazerem parte do cotidiano universitário, conforme se pode visualizar abaixo:

1. Elaboração, aprovação e divulgação do [“Termo de Compromisso Ético”](#) destinado aos servidores da Universidade, que com ele

TERMO DE COMPROMISSO ÉTICO

* Obrigatória

1. Prezada Servidora, Prezados Servidores,

Fazer parte da Universidade Federal do Paraná é, de forma concomitante, uma honra e uma responsabilidade, pois corresponde atuar profissionalmente na Universidade mais antiga do Brasil e que, ao mesmo tempo, sempre se renova, se transforma, e permanece regida pelo respeito à pessoa e ao bem público, pela consciência cidadã, pela autonomia universitária e pela adesão aos objetivos da Universidade.

Nosso Código de Ética é um instrumento recentemente aprovado em Conselho Superior, que contempla desde princípios gerais sobre a importância do respeito à diversidade, da assiduidade e da transparência no funcionalismo público, até tópicos mais específicos como aqueles relacionados à pesquisa e registro de dados.

Esse Código de Ética, atual e adequado para realidade da universidade tem impacto significativo para instituição, não somente por nortear as relações humanas, mas também para a melhoria nos processos de trabalho, indicadores de Governança e Gestão, indicadores de Desempenho, Programa Nacional de Prevenção à Corrupção e Programa de Integridade implantados na universidade.

Conhecer o teor do Código de Ética do Servidor Público Federal e do Código de Ética da Universidade Federal do Paraná são ações que reforçam a vivência ética no âmbito da Universidade.

É, nesse sentido, você está sendo convidada e convidado a assinar o Termo de Compromisso Ético, segundo o qual nós, docentes e técnicos da Universidade nos engajamos em uma ação institucional para garantir, de forma ativa, o nosso comprometimento íntegro.

•

Declaro, neste ato, ter conhecimento do Código de Ética da Universidade Federal do Paraná, disponível em <http://www.ufpr.br/codigos-de-etica/> e assumo o compromisso de observá-lo integralmente os termos previstos no Código, adotando os princípios éticos e os padrões de conduta.

Autorizo a divulgação do meu nome na lista de assinantes do Termo de Compromisso Ético

assumem expressamente o compromisso de observar, de forma integral, as disposições legais previstas no Código de Ética, bem como adotar nas ações práticas individuais os princípios éticos e os padrões de conduta nele previstos.

2. Desenvolvimento de [design específico acerca do Código de Ética](#) sob a forma de fundo de tela, encaminhado aos servidores para utilização em reuniões virtuais realizadas no período de trabalho remoto.

3. Seminários de Integridade na UFPR: foram organizados no segundo semestre de 2021 eventos virtuais denominados de Seminários de Integridade, sendo que no primeiro deles, realizado em 05 de agosto, além de tratar de temas de governança e integridade, também abordou a ação da Comissão de Ética e da Diretoria Disciplinar junto à comunidade universitária.

[1º Seminário sobre Integridade na UFPR](#)

[2º Seminário sobre Integridade na UFPR](#)

4. Realização de uma campanha de divulgação para todos os servidores, por e-mail, com a temática “Vivenciando Ética na UFPR”, na qual são destacados aspectos relevantes do Código de Ética da UFPR. Ao longo de 8 semanas divulga-se os temas abaixo relacionados: “Apresentação do Código de Ética”; “Espírito de Colaboração & Responsabilidade de Todos”; “Postura ética & Respeito aos Valores”; “Igualdade dos Direitos de toda a Comunidade Interna e Externa”; “Transparência & Defesa dos Interesses dos Cidadãos”; “Respeito ao cidadão e à diversidade cultural”; “Assiduidade & Independência Profissional”; e “Preservação & Respeito ao Patrimônio Público”

5. Divulgação de [vídeo institucional](#) [“Vivenciando Ética”](#), produzido por alunos do Curso de Design de Produtos da UFPR, contemplando os principais temas do código de ética da UFPR.



Para o monitoramento do alcance da campanha e, de forma concomitante, o planejamento de novas ações relacionadas à ética e ao Programa de Integridade, serão utilizados os seguintes instrumentos:

- 1 [Pesquisa realizada pela CGU](#) sobre o Programa de Integridade
- 2 [Avaliação do Programa de Integridade na UFPR](#), contemplando as ações implementadas na Instituição, para aplicação até o final do ano.
- 3 [Indicador e-prevenção](#);

DIVULGAÇÃO

A estratégia foi dividir o projeto em etapas, intervalar cada uma das proposições, usar diferentes meios para divulgar cada proposição, de forma a maximizar o alcance do projeto entre o público alvo, e, com isso, atingir com eficácia os objetivos do projeto. A divulgação da prática foi feita em diversos canais institucionais:

- a) Site da [PROPLAN/CGR](#)
- b) Matéria publicada no [site institucional](#)
- c) Espaço para divulgação de ações éticas, veiculadas no canal “novidades” do Sistema Eletrônico de Informações - SEI/UFPR. Nesta ação, cada vez que um servidor da instituição acessa o SEI, uma pop-up, atualizada periodicamente, é aberta com um banner ou texto abordando questões do Programa de Integridade. O

arquivo “Projeto Vivenciando Ética Canal Novidades no SEI.pdf”, em anexo, contém as divulgações realizadas neste ano de 2021.

- d) E-mails direcionados aos servidores da UFPR informando sobre práticas e condutas éticas, conforme arquivo denominado “exemplos de emails.pdf”.



RESPONSÁVEIS PELA GESTÃO DA PRÁTICA

Comissão de Ética

Prof. Dr. Marco Aurélio Serau Junior, Presidente

Prof.a Dra. Silvana Maria Carbonera, membro

Pró-Reitoria de Planejamento/Coordenadoria de Governança e Risco - PROPLAN/CGR

Aldemir Junglos, Coordenador do Programa de Integridade

Alexandra Dantas Roeder, Chefe de Seção de Riscos

Superintendência de Comunicação – SUCOM/UFPR

Programação Visual: Sarah Eloisa Scholz Dias Sales

Narração: Carlos Alberto Debiasi (UFPR-TV)

Curso de Design de Produtos

Ken Flavio Ono Fonseca, Coordenador do Curso

Gabriel Chemin Rosenmann, Vice-Coordenador do Curso

Gabriel Siatkovski, Estudante de Design de Produtos

Leticia Paiva de Souza, Estudante de Design de Produtos

Moisés de Camargo Franco, Estudante de Design de Produtos

Patrick Rodrigues Silva, Estudante de Design de Produtos

Categoria B

Entidades da Administração Indireta

Agência Nacional de Aviação Civil – ANAC

Publicação de Precedentes da Comissão de Ética Local

PÚBLICO-ALVO

Todos os servidores da ANAC, efetivos, comissionados ou requisitados de outros órgãos.

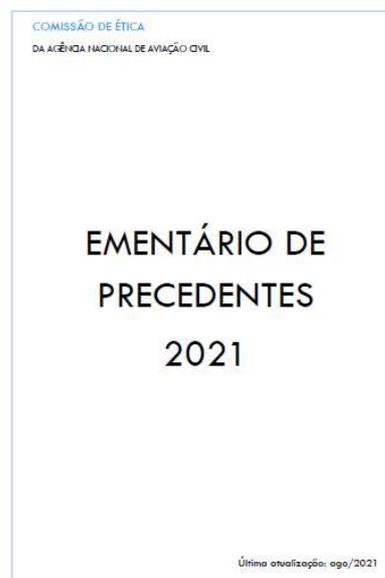
OBJETIVOS

A Comissão de Ética da ANAC buscou a transparência e a divulgação junto aos agentes públicos da ANAC dos entendimentos e respostas a consultas de teor ético encaminhados à Comissão. Essa ação permitiu que situações concretas consultadas por um servidor pudessem ser divulgadas a outros servidores. Sabe-se que as situações nem sempre são iguais e, por isso, dentro do ementário há diversos alertas e incentivos para que cada servidor realize a sua consulta, não devendo buscar para seu caso concreto a orientação dada a outro caso.

RESUMO

A publicação do ementário de precedentes da Comissão de Ética da ANAC iniciou-se no ano de 2020. A ação é semelhante à publicação da Comissão de Ética Pública, no entanto é voltada para situações concretas da Comissão de Ética local, visando o público da ANAC. Os documentos estão disponíveis para o público interno da ANAC e também no [sítio da Agência \(para qualquer cidadão\)](#).

Destaca-se que o ementário contempla todas as respostas dadas a consultas de teor ético (aplicação do Código de



Ética Profissional do Servidor Público Civil Federal e do Código de Ética e Conduta dos Agentes Públicos da ANAC), além de respostas a consultas relativos a situações potenciais de conflito de interesses. O ementário é sempre atualizado com as respostas mais recentes.

Apresentação

A Comissão de Ética da ANAC (CET/ANAC), no desempenho de suas atribuições legais, vem atuando para dirimir dúvidas acerca da aplicação do Código de Ética e Conduta dos Agentes Públicos da ANAC e de situações que possam configurar conflito de interesses.

Diante disso, a CET/ANAC passou a disponibilizar, nesse documento, precedentes analisados para transparência acerca do posicionamento da Comissão em assuntos já analisados no ano de 2021.

Registra-se que esse trabalho não é definitivo e, regularmente, será atualizado e aprimorado com novas decisões e pareceres da Comissão. Outrossim, as manifestações contidas neste documento não amparam situações concretas individuais, que devem ser oportunamente apresentadas à Comissão para avaliação.

Consultas à Comissão ou quanto à aplicação do Código de Ética e Conduta podem ser encaminhadas à CET/ANAC via e-mail para etica@anac.gov.br ou via SEI à unidade ETICA.

Consultas relativas a possível conflito de interesses ou pedidos de autorização de exercício de atividade privada devem ser cadastradas no Sistema Eletrônico de Prevenção de Conflito de Interesses (SeCi – seci.cgu.gov.br).

A disponibilização permitiu acesso 24h ao documento e a Comissão já recebeu consultas citando os posicionamentos contidos no Ementário. Para a Comissão de Ética da ANAC isso demonstrou o alcance do documento e a importância da divulgação dos posicionamentos pretéritos.

DIVULGAÇÃO

A divulgação na Agência ocorreu com o auxílio da Assessoria de Comunicação Social (ASCOM) da Agência. Toda comunicação ocorreu por meio de notícias na intranet da Agência (como a notícia abaixo):

Comissão de Ética renova conteúdo de sua página e disponibiliza Ementário de Precedentes

publicado 10/12/2020 19h59, última modificação 10/12/2020 19h59

A Comissão de Ética disponibilizou esta semana o **Ementário de Precedentes 2020** em sua página na intranet. O documento apresenta as principais decisões, entendimentos e esclarecimentos sobre a aplicação do Código de Ética e de Conduta da ANAC, além de situações concretas em que pode ocorrer conflito de interesses.

Além do **ementário**, o conteúdo da página também foi completamente reformulado e passa a contar com novas informações, como sua composição e competências, formas de consulta à Comissão e normativos relacionados à ética no serviço público, entre outros temas.

A **página da Comissão de Ética** está disponível no menu "A ANAC", dentro das opções "Integridade" e "Comitês e Comissões" (clique no link para acessar).

Faça **download do Ementário de Precedentes 2020** (clique no link para acessar).

COMISSÃO DE ÉTICA INTEGRIDADE **EMENTÁRIO DE PRECEDENTES**

Na intranet da Agência, o documento encontra-se dentro do espaço próprio da Comissão de Ética da ANAC, visualizado na forma da tela abaixo.

Planos e Programas **Ementário de Precedentes**

Desburocratiza

Integridade publicado 24/11/2020 08h36, última modificação 15/07/2021 14h03

O que é integridade?

Comissão de Ética

Composição

O que faz a Comissão de Ética

Consultas, dúvidas, denúncias e representações

Para consulta de qualquer interessado, a Comissão de Ética da ANAC publica o seu Ementário de Precedentes, que traz as principais decisões, entendimentos e esclarecimentos da Comissão sobre a aplicação do Código de Ética e Conduta dos Agentes Públicos da ANAC e de situações concretas de possível conflito de interesses.

- [Ementário 2021](#)
- [Ementário 2020](#)

Além da divulgação pela ASCOM, a Comissão de Ética da ANAC sempre reforça a existência do documento em reuniões junto a servidores ou unidades organizacionais e a importância de também se buscar nele as respostas requeridas.

RESPONSÁVEIS PELA GESTÃO DA PRÁTICA

Yuri César Cherman – Presidente da Comissão

Diogo Fernando Arbighaus – Membro da Comissão

Stela Galdino Freitas dos Santos – Membro da Comissão

Felipe Carrijo Alves – Secretário-executivo da Comissão

Agência Nacional de Aviação Civil – ANAC

Educação para Ética por meio de Guias Práticos

PÚBLICO-ALVO

Todos os agentes públicos da ANAC, especialmente os servidores da Agência, sejam eles efetivos, comissionados ou requisitados de outros órgãos.

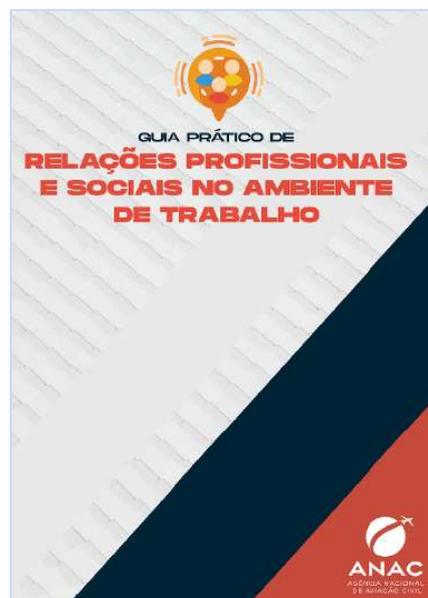
OBJETIVOS

A criação dos Guias Práticos buscou a orientação e educação dos agentes públicos da ANAC para situações concretas. O “Guia Prático” tem como premissa ser um documento simples, direto, compacto, virtual e de fácil acesso. A ideia do documento é trabalhar assuntos importantes em poucos tópicos, com frases curtas e diretas e que ajude no dia a dia do agente da ANAC. Esse Guia traz informações do Código de Ética e Conduta da ANAC, de outras normas e ainda de orientações da Comissão baseadas em casos concretos analisados.

RESUMO

No ano de 2019 a ANAC publicou o seu primeiro Código de Ética e Conduta dos Agentes Públicos da Agência (com vigência a partir de agosto de 2020). Após a publicação a Comissão entendeu que era necessário trabalhar de forma específica alguns assuntos, considerando que o Código trouxe variados dispositivos aplicados a muitas situações.

Assim, surgiu a ideia – já feita por outros órgãos públicos – de criar um documento simples, práticos, virtual e de fácil acesso, que foi



chamado de Guia Prático. Esses guias trabalham assuntos específicos e possuem formato padrão (em .PDF), no qual a última página do documento contém links direto para comunicação com a Comissão de Ética, seja pelo envio de e-mail à Comissão ou pelo envio de processo digital eletrônico. Além disso, a página da conclusão também possui um QR Code que encaminha o leitor ao Código de Ética e Conduta da ANAC.

A padronização do documento foi realizada em parceria com a Assessoria de Comunicação Social (ASCOM) da ANAC e o Guia tem a capa e contracapa igual às figuras expostas.

A publicação e divulgação dos Guias foi considerada efetiva dentro da Agência, pois a Comissão local recebeu consultas citando os textos disponíveis nos Guias Práticos e pedido mais esclarecimentos.

DIVULGAÇÃO

Toda divulgação e publicação dos documentos foram realizadas em parceria com a Assessoria de Comunicação Social da ANAC. A cada Guia Prático produzido houve uma sensibilização por meio de notícia na intranet da ANAC. Considerando a importância do assunto, o Guia Prático de Conflito de Interesses também foi divulgado via e-mail.

Além da intranet, os guias foram disponibilizados também para acesso externo [na internet da Agência](#).



Comissão de Ética disponibiliza guia prático com orientações para reuniões com entes privados

publicado: 12/04/2021 17h11 última modificação: 16/04/2021 17h07

A Comissão de Ética divulgou em sua página na Intranet um [guia prático com orientações a agentes públicos da Agência sobre participação em reuniões com entes privados](#). Este é o primeiro de uma série de [guias práticos](#) que serão elaborados pela Comissão de Ética - todos com o objetivo de divulgar, de forma simples, clara e direta, conceitos importantes constantes do Código de Ética e Conduta da ANAC.

O documento trata dos principais pontos relacionados ao artigo 26 do Código de Ética e Conduta da ANAC e inclui esclarecimentos acerca de dúvidas já recebidas pela Comissão anteriormente. Cabe ressaltar que o conhecimento sobre a temática é indispensável para assegurar ao agente público da ANAC a preservação da sua imagem, da sua reputação, bem como da imagem institucional da Agência.

O [Guia Prático](#) de Reuniões com Entes Privados e outros documentos já produzidos pela Comissão de Ética estão disponíveis na página da Comissão de Ética na intranet.

[Confira o Guia Prático de Reuniões com Entes Privados](#) (clique no link para fazer o download).

[Visite também a página da Comissão de Ética](#) (clique no link para acessar).

RESPONSÁVEIS PELA GESTÃO DA PRÁTICA

Yuri César Cherman – Presidente da Comissão

Diogo Fernando Arbigaus – Membro da Comissão

Stela Galdino Freitas dos Santos – Membro da Comissão

Felipe Carrijo Alves – Secretário-executivo da Comissão

Agência Nacional de Saúde Suplementar – ANS

CAMPANHA #QUERO TE VER

PÚBLICO-ALVO

Todos os agentes-públicos em exercício na Agência Nacional de Saúde Suplementar - ANS, totalizando 1.244 pessoas, lotadas na sede (Rio de Janeiro), no gabinete (Distrito Federal) e nos 12 núcleos estaduais.

OBJETIVOS

Promover a ética institucional desejável pelo fomento de um ambiente de mais empatia e confiança, em que as pessoas pudessem ver-se enquanto comunicavam-se virtualmente, ao ativarem suas câmeras.



A campanha #QueroTeVer♥, idealizada pela Comissão de Ética em estreita parceria com a Gerência de Comunicação Social e patrocinada pela presidência da ANS, consistiu em estimular que os agentes públicos da casa abrissem suas câmeras de computador durante as reuniões virtuais de trabalho. Isso porque:

- 1) Com a pandemia de COVID-19, todas as interações de trabalho passaram a ser por escrito ou por reuniões virtuais no programa *Microsoft teams*;
- 2) Os agentes públicos da ANS não tinham o hábito de abrir suas câmeras durante as conversas e reuniões virtuais;
- 3) A falta de leitura da comunicação não verbal dos agentes era, em vários momentos, fator gerador de tensão e desconfiança;
- 4) Segundo estudos pesquisados, a prática da não abertura das câmeras durante as falas nas reuniões virtuais pode prejudicar a compreensão das mensagens, gerar um ambiente de desconfiança e facilitar a dispersão dos participantes, situações que não se coadunam com o padrão ético desejável ao desempenho da função pública na ANS.

RESUMO

A campanha foi estruturada para ser viral (o que será explicado adiante) e para acontecer em quatro fases principais, sendo uma por semana, e duas fases acessórias.

Cada fase principal contou com cards para

WhatsApp, banners, uma matéria elaborada pela Gerência de Comunicação Social da ANS em parceria com a Comissão de Ética e materiais complementares instrucionais.

Os banners foram ilustrados com fotos enviadas previamente por agentes públicos da ANS, nas quais eles apareciam de frente para seus computadores, simulando que estariam participando das reuniões virtuais com suas câmeras abertas.



As matérias abordaram os benefícios da abertura das câmeras, dentre os quais: o alinhamento da atitude à filosofia organizacional, o engajamento nos trabalhos, o fortalecimento dos relacionamentos e a influência sobre os demais participantes da reunião. Também apresentaram dicas técnicas para facilitar a interface virtual com os colegas em conversas e reuniões ou indicaram caminhos para fortalecer a confiança, a tranquilidade e mitigar a

ansiedade ou estresse, sentimentos que podem ser vivenciados por aqueles que ligam a câmera.



Essas recomendações associavam-se a materiais complementares preparados por especialistas, como: caderno de dicas de interações para reuniões no *Microsoft teams*, um guia de melhorias para reuniões online, um guia para a atualização de foto no *Microsoft 365* e um manual de configuração do plano de fundo institucional, todos produzidos pela Gerência de Tecnologia da Informação; uma cartilha sobre Ética no Teletrabalho, elaborada pelo Governo do Ceará e um vídeo de meditação guiada, gravado por uma agente pública da ANS.

Além de trazerem os benefícios da abertura da câmera e as dicas para facilitar essa prática, as matérias conclamaram os agentes públicos a participarem de uma pesquisa de opinião com o intuito de investigar qual era o principal desafio do agente público da ANS para ligar a câmera.

As divulgações feitas durante as quatro fases principais também estimularam a participação dos agentes públicos a enviarem a mensagem #QueroTeVer♥, de modo privado, durante as reuniões virtuais, para que o colega, que estivesse com a câmera fechada, fosse incentivado a abri-la; e promoveram a atuação deles como disseminadores da iniciativa por meio de concurso, da seguinte forma: aquele que mais marcasse seus colegas nas divulgações feitas pelos meios de comunicação internos, a fim de que eles recebessem uma notificação sobre a campanha, seria premiado com uma caneca exclusiva contendo a logomarca #QueroTeVer♥.

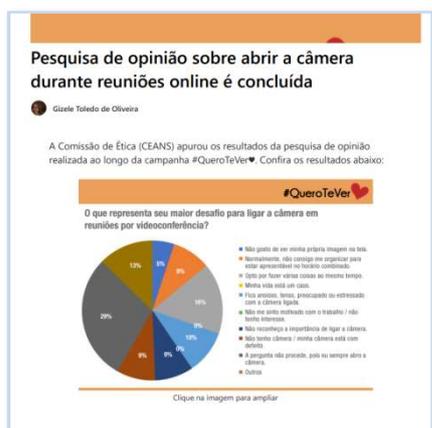
Nas fases acessórias, foram divulgados o nome do vencedor do concurso e os resultados da pesquisa de opinião.



Os resultados da pesquisa apontaram que a maior parte dos respondentes não abriam suas câmeras porque optavam por fazer várias atividades ao mesmo tempo. Com base nessa informação, a Comissão de Ética buscou a parceria da Coordenadoria de Saúde e Qualidade de Vida para verificar ações em conjunto que pudessem mitigar esse hábito, já que ele não é recomendado pelos especialistas em produtividade como uma boa prática profissional.



Observou-se, inclusive, que esse assunto, de realizar as reuniões virtuais concomitantemente com outras atividades, foi destaque do Minuto de Ética da CEP, de julho de 2021. Com base nele e nos resultados da pesquisa de opinião, a Comissão de Ética, junto com a Gerência de Comunicação Social e com a Coordenadoria de Saúde e Qualidade de Vida, já trabalha na próxima campanha, chamada "Pausa para o café", cujo objetivo será estimular reuniões virtuais mais objetivas e pequenas pausas durante elas.



Em relação aos resultados alcançados com a campanha, a percepção da Comissão de Ética, de uma forma geral, foi a de que os agentes públicos começaram a abrir suas câmeras com mais frequência antes mesmo de a iniciativa ser lançada (pelo simples burburinho de que ela seria veiculada).

A Comissão também recebeu relatos de que vários agentes passaram a sentir-se encorajados para abrir a câmera durante e após à campanha, sendo um deles de gestor da área de contratos e logística, que já incentivava seus agentes públicos a participarem das reuniões com as câmeras abertas antes da campanha e que nela encontrou uma oportunidade para o reforço dessa boa prática.

Por ter característica de "viral", a ação, mesmo encerrada, vez ou outra, continua sendo lembrada pela casa, quando um agente público da ANS

envia, em canal privado, a mensagem a um companheiro de trabalho: “#QueroTeVer♥”.

DIVULGAÇÃO

Para alcançar todo o público-alvo, o conteúdo completo da campanha foi veiculado nos principais meios de comunicação institucionais internos, a saber: INTRANS (intranet da ANS), ANS informa (blog da ANS no *Microsoft teams*) e Intraligado (informativo enviado semanalmente por e-mail). *Teasers* e *cards* para *WhatsApp* foram encaminhados via grupos de *WhatsApp* em que os agentes públicos participavam para serem replicados por seus participantes.

RESPONSÁVEIS PELA GESTÃO DA PRÁTICA

Rachel Torres Salvatori – presidente e membro titular

Mariana Correa de Carvalho Melim – secretária-executiva

Além dos responsáveis pela gestão da prática, contribuíram para sua realização: os membros titulares e suplentes da CEANS, Maria Isabel Moura de Deus e Luiz Antonio de Moura Dias; Wesley Paulo Barbosa Cruz, Carla Cristina das Neves Grilo e Sônia Maria Marinho de Souza; a secretária-executiva substitua, Aline Ângela Gama Muniz; a Gerência de Comunicação Social, que produziu textos, toda a arte da campanha e a veiculou nos meios de comunicação; a Presidência da ANS, que apoiou a divulgação do evento com comentários na rede interna da ANS; a Gerência de Tecnologia da Informação, que produziu manuais de informática específicos para a campanha; a Coordenadoria de Saúde e Qualidade de Vida, que disponibilizou o endereço eletrônico do serviço institucional de psicologia; e uma agente pública – especialista em regulação de saúde suplementar- que, gentilmente, gravou um vídeo sobre mediação guiada.

JOGO EDUCATIVO QUESTÃO DE ÉTICA

PÚBLICO-ALVO

Todos os agentes-públicos em exercício na Agência Nacional de Saúde Suplementar - ANS, totalizando 1.244 pessoas, lotadas na sede (Rio de Janeiro), no gabinete (Distrito Federal) e nos 12 núcleos estaduais.

OBJETIVOS

A prática foi elaborada com o objetivo de fazer com que o agente público da ANS conheça e internalize os dispositivos do código de ética da entidade e o Código de Ética do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal de uma forma lúdica, leve e divertida; e de servir como instrumento de avaliação desse conhecimento.

RESUMO

Ao realizar o diagnóstico da gestão da ética na ANS, em 2021, conforme metodologia indicada pela Comissão de Ética Pública (CEP), a Comissão de Ética da ANS (CEANS) identificou que a divulgação das normas



de conduta e a aferição do grau de seu conhecimento pelos agentes públicos da casa eram feitas de forma insatisfatória.

A CEANS considerou que a comunicação dos dispositivos éticos estava sendo realizada de forma muito séria, dura, passiva e pouco interativa. Um ou outro assunto era trabalhado de forma mais consistente em eventos internos. Mas, em geral, a divulgação, quando acontecia de forma ativa, limitava-se ao "texto da lei", sem demonstrar, de maneira direta, sua aplicação prática, no dia a dia do agente.

A Comissão já havia feito enquetes esporádicas para tentar avaliar o quanto os agentes internos sabiam e compreendiam das normas éticas. Mas esse modelo não se mostrou muito atraente para captar a atenção do público nem apresentava resultados robustos o suficiente para direcionar os trabalhos educativos da Comissão.

Foi nesse contexto que surgiu a ideia de fazer um jogo que, ao mesmo tempo, informasse sobre os dispositivos de conduta, explicasse como esses dispositivos aplicam-se no dia a dia e servisse como ferramenta de medição de conhecimento.



O jogo, estruturado dentro do programa *Microsoft Excel* e, posteriormente, hospedado no programa *Power App*, também pertencente ao pacote *office 365*, da *Microsoft*, funciona da seguinte maneira: em cada rodada são apresentadas 15 frases ou situações. O participante tem o total de 4 minutos para concluir o desafio, respondendo uma questão de cada vez, se elas são falsas ou verdadeiras. A cada resposta errada selecionada, aparece um comentário explicativo da questão e o jogo é reiniciado, mas o tempo continua correndo. Aquele que conseguir responder às 15 perguntas a tempo é premiado com uma medalha de ouro virtual.

Cada participante pode jogar quantas vezes quiser. A cada vez, a experiência será diferente, pois as perguntas são escolhidas randomicamente. Hoje, existem 33 perguntas cadastradas no sistema. No entanto, a ideia é ir aumentando cada vez mais a base de dados do *Questão de Ética*. As possibilidades são infinitas: no futuro, podem ser criadas versões para trabalhar assuntos específicos, com diferentes níveis de complexidade ou focadas em determinados grupos.

Os agentes podem acessar o jogo de qualquer lugar, pois ele está hospedado na home page da Comissão de Ética, no *sharepoint* da ANS,

acessível pelo *Microsoft teams*. Os requisitos para jogar são ter um dispositivo com conexão à internet e utilizar os navegadores *Google Chrome* ou *Microsoft Edge*.



A hospedagem na home page foi uma estratégia para levar o agente a ter contato com diversas informações relevantes sobre a atuação da CEANS e a gestão da ética, lá publicadas, tais

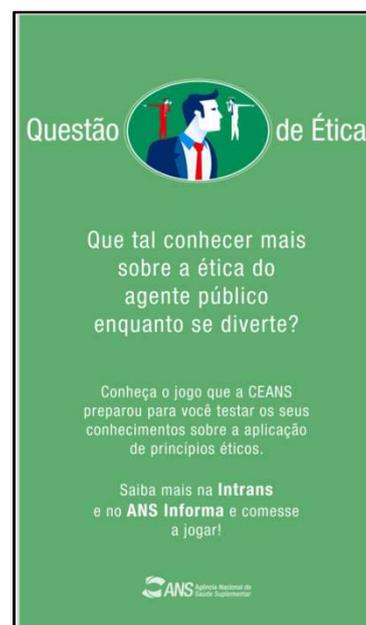
como: canais de contato e de envio de demandas, missão, visão, valores e composição atualizada da comissão, relatório de atividades e planos de trabalho, legislação, ações educativas e preventivas, notícias, etc.

A CEANS pretende criar uma trilha de capacitação sobre ética e o jogo será utilizado como uma das ferramentas de aprendizagem dessa trilha.

Além de fonte de capacitação, o Questão de Ética é fonte preciosa de informações. A quantidade de perguntas acertadas, o tempo utilizado para responder, a quantidade de tentativas, a quantidade de desafios concluídos e o tempo médio de utilização do jogo por participante são alguns dos dados gerados pelo sistema que lhe dá suporte. A partir desses dados, a CEANS conseguirá identificar os pontos ou grupos que precisam ser melhor trabalhados e definir ações prioritárias.

DIVULGAÇÃO

O lançamento do jogo foi feito simultaneamente ao da home page da CEANS e aproveitou o momento das paraolimpíadas. Afinal, todo mundo tem potencial de ser um campeão da ética e ganhar sua medalha.



A divulgação aconteceu por notícias, elaboradas pela Gerência de Comunicação Social em parceria com a CEANS, veiculadas nos principais meios de comunicação institucionais internos, a saber: INTRANS (intranet da ANS), ANS informa (blog da ANS no programa *Microsoft teams*), Intraligado (informativo enviado semanalmente por e-mail) e cards encaminhados via *WhatsApp*.

RESPONSÁVEIS PELA GESTÃO DA PRÁTICA

Rachel Torres Salvatori – presidente e membro titular

Maria Isabel Moura de Deus – membro titular

Luiz Antonio de Moura Dias – membro titular

Wesley Paulo Barbosa Cruz – membro suplente

Carla Cristina das Neves Grilo – membro suplente

Sônia Maria Marinho de Souza – membro suplente

Mariana Correa de Carvalho Melim – secretária-executiva

Aline Angela Gama Muniz – secretária-executiva substituta

Além dos responsáveis pela gestão da prática, contribuíram para sua realização: a Gerência de Comunicação Social, que fez o banner, os cards e divulgou o jogo nos canais da ANS, e a Gerência de Tecnologia da Informação, que ativou as licenças do programa Power App para toda a casa.

Agência Nacional de Vigilância Sanitária – ANVISA

REDE AMIGOS DA ÉTICA

PÚBLICO-ALVO

Agentes-públicos da ANVISA que possuem interesse em se aprofundar da temática sobre conduta ética, que participam ativamente das ações de promoção e educação em ética e apresentem contribuições aos debates, constituindo-se, assim, em potenciais multiplicadores.

OBJETIVOS

Fomentar e organizar a participação voluntária de agentes públicos da Anvisa nas iniciativas de promoção da conduta ética coordenadas pela CEAnvisa, com vistas à formação de referencial em conduta ética, ao desenvolvimento de multiplicadores e à criação de banco de talentos de servidores elegíveis a membros da Comissão.

RESUMO

A Rede Amigos da Ética iniciou com o Projeto “Grupo Amigos da Ética”, ação que foi elencada no Plano de Trabalho da CEAnvisa em 2020, com o objetivo de difundir a temática da conduta ética na cultura organizacional da Agência.

Em 2019 iniciou-se o processo de recomposição da CEAnvisa, a partir da procura e identificação de servidores com o perfil adequado e que possuíssem conhecimento e capacitação na temática da conduta ética. Verificou-se, porém, que não havia um histórico de desenvolvimento de ações de capacitação em ética para os agentes da Anvisa, nem tampouco a existência de um banco de talentos de servidores que fossem elegíveis à designação como membros.

Com a recomposição ocorrida em julho de 2019, a CEAnvisa passou a ter sua equipe plena e dentre as prioridades do colegiado foram

estabelecidas a promoção da conduta ética na Agência e a formação de multiplicadores.

Após definição do objetivo do projeto e das atividades do grupo foi realizado o lançamento do então Projeto Amigos da Ética na edição inaugural do evento “Diálogos sobre Ética na Anvisa”, realizado em 09 de outubro de 2020, com transmissão ao vivo pelo [canal da Anvisa no Youtube](#).

Com o objetivo de expandir o alcance e formar multiplicadores, a participação no projeto foi aberta a todos os agentes públicos. Logo, o grupo contou com a adesão de 10 (dez) agentes públicos, sendo 8 (oito) servidores efetivos e 2 (dois) funcionários terceirizados. Os voluntários foram gradativamente inseridos nas ações de promoção de conduta ética na Anvisa.

Para promover uma aproximação com a CEAnvisa, foi adotada a estratégia de convidar os integrantes do grupo para participarem de reuniões ordinárias da Comissão, exclusivamente em pautas específicas sobre o projeto, como: apresentação das atividades previstas para o grupo e divulgação de eventos de capacitação em ética pública promovidos pela CEP e por outras instituições. Os Amigos da Ética aderiram ao convite e já participaram de três reuniões ordinárias, realizadas em novembro e dezembro de 2020 e em abril de 2021.

Como forma de divulgação do projeto, por ocasião do Dia do Servidor Público, comemorado em 28 de outubro de 2020, os integrantes do grupo Amigos da Ética participaram de um vídeo promocional, produzido em parceria com a Assessoria de Comunicação da Anvisa (Ascom), no qual destacaram seu interesse pessoal pela temática da ética.

A peça se tornou a homenagem da Anvisa aos servidores públicos. O [vídeo](#) foi divulgado na Intranet da Agência, no [canal da Anvisa no Youtube](#), além de ter sido compartilhado no Fórum da Rede de Ética do Poder Executivo Federal. O vídeo foi encaminhado também a todos os agentes públicos da Anvisa, através do e-mail corporativo da Comissão. Na ocasião, foi estendido o convite a todos que quisessem aderir ao Projeto Amigos da Ética.

Para a capacitação do grupo Amigos da Ética foi prevista a inclusão destes agentes no Plano de Desenvolvimento de Pessoas (PDP) da Secretaria-Executiva da CEAnvisa, que coordena as ações de capacitação da Comissão.

Assim, foi prevista a participação dos integrantes do grupo nos eventos de capacitação da CEAnvisa, bem como nos cursos livres oferecidos pela CEP, Enap, Senado Federal e Fórum da Gestão da Ética nas Empresas Estatais, os quais podem representar potenciais parceiros externos, especialmente no contexto advindo com a pandemia, no qual houve oferta de diversos eventos realizados remotamente.

A Secretaria-Executiva divulga sistematicamente ao grupo os cursos disponíveis e a participação dos integrantes é constantemente incentivada pelos membros da Comissão que coordenam a Rede. Os certificados das capacitações realizadas são registrados no banco de talentos da CEAnvisa.

As ações de capacitação previstas no PDP e direcionadas ao grupo Amigos da Ética foram estruturadas em uma Trilha de Aprendizagem sobre Ética, contendo, além dos cursos já mencionados, indicações de filmes e livros com questões para reflexão, bem como sinopses e perguntas-chave para o debate. O conteúdo da trilha oferece ainda a elaboração de ementas para a realização de oficinas, rodas de conversa e outros eventos de capacitação.

Na extensão das parcerias realizadas, as quais transcendem as áreas internas da Agência, a Trilha de Aprendizagem, com ações educativas e culturais, foi elaborada com a participação voluntária da Psicóloga Cláudia Maria de Araújo Bastos, convidada pela CEAnvisa, a qual reconheceu a importância da contribuição da profissional por meio da emissão de Declaração.

Com vistas a possibilitar maior representatividade do projeto, a Comissão estabeleceu como uma das metas de seu Plano de Trabalho de 2021 a oficialização da doravante denominada Rede Amigos da Ética, por meio de Portaria do Diretor-Presidente da Anvisa.

Assim, foi publicada a Portaria Anvisa nº 392, de 6 de agosto de 2021, assinada pelo Diretor-Presidente da Agência, instituindo a Rede de Ética, coordenada pela CEAnvisa, com a finalidade de fomentar e organizar a participação voluntária de agentes públicos da Anvisa nas iniciativas de promoção da conduta ética.

As ações previstas na Portaria são:

- I – Promoção da conduta ética;
- II – Capacitação de servidores em gestão da ética;
- III – Formação de multiplicadores da ética;
- IV – Estruturação de banco de talentos de servidores efetivos elegíveis à designação como membros da CEAnvisa;
- V – Formação de mediadores de conflito para atuação em apoio à CEAnvisa.

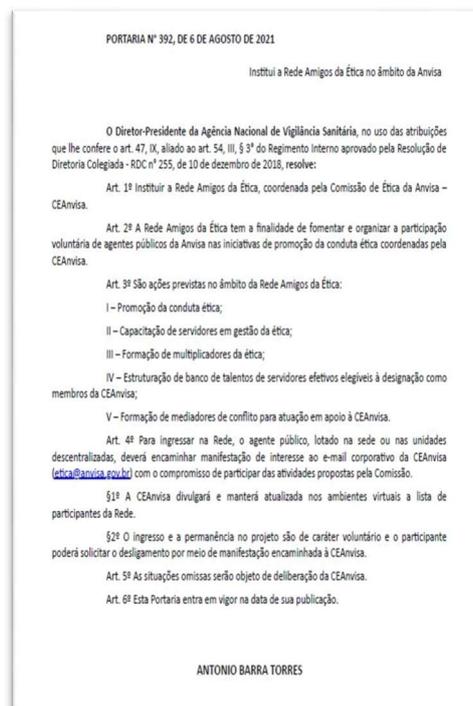
Para o ingresso na Rede, a norma estabeleceu que o agente público, lotado na sede ou nas unidades descentralizadas, deverá encaminhar manifestação de interesse ao e-mail corporativo da Comissão, com o compromisso de participar das atividades propostas.

Foi designada à CEAnvisa a tarefa de divulgar e manter atualizado os ambientes virtuais da Comissão com a lista de participantes da Rede.

Por fim, a Portaria consignou que o ingresso e a permanência no projeto são de caráter voluntário, podendo o participante solicitar o desligamento por meio de manifestação formal.

A formalização da Rede Amigos da Ética representa o compromisso permanente da Alta Administração da Anvisa com a disseminação da conduta ética e com o efetivo apoio às iniciativas educacionais da CEAnvisa.

A institucionalização da Rede Amigos da Ética também contribuirá para as tratativas entre os integrantes e suas chefias imediatas, no sentido de ajustarem os horários e a disponibilidade para participação nas atividades coordenadas pela Comissão.



Como um dos produtos da Trilha de Aprendizagem da Rede Amigos da Ética, foi realizada no dia 23 de agosto de 2021, a 1ª Oficina Temática Cinematográfica. A metodologia do evento incluiu o envio de ementa aos participantes e orientações para que assistissem previamente a um filme.

O evento teve a participação expressiva dos integrantes da Rede e contou ainda com a parceria externa do Fórum de Gestão da Ética nas Empresas Estatais, por meio da participação do coordenador Leandro Ravache, na função de facilitador de uma roda de conversa on-line.

Como parceria interna, a Oficina, alinhada ao desenvolvimento da competência "Ética no Serviço Público" do PDP da Secretaria-Executiva, foi aprovada pela Gerência-Geral de Gestão de Pessoas da Anvisa (GGPES) e contabilizou horas de capacitação para os participantes que fazem parte do quadro efetivo da Agência.

Cabe destacar que a Trilha de Aprendizagem foi desenvolvida inicialmente para a Rede Amigos da Ética, todavia, o percurso tem potencial e finalidade de replicação para os demais agentes públicos da Anvisa.



Comprovando o alcance de um dos objetivos centrais da Rede Amigos da Ética, qual seja, de formar servidores elegíveis a membros da Comissão, em agosto de 2021 a CEAnvisa deliberou por realizar a seleção para vaga remanescente de membro suplente dentre os participantes da Rede.

A Portaria Anvisa nº 313, de 21 de junho de 2021, que institui o Regimento Interno da CEAnvisa, estabelece no § 1º do Art. 3º que a "indicação de servidores para serem designados como membros da CEAnvisa dar-se-á por iniciativa da própria Comissão, que fará a seleção preferencialmente a partir de banco de talentos composto por servidores que participem das atividades de promoção da conduta ética ou devidamente capacitados no tema."

Assim, a CEAnvisa estabeleceu critérios e premissas a serem consideradas no processo de seleção, conforme Nota Informativa que foi

encaminhada por e-mail aos integrantes elegíveis da Rede, ou seja, servidores efetivos. Para assegurar a transparência da seleção, foi informado a todos os integrantes da Rede as premissas e os requisitos adotados pela Comissão, dentre os quais destaca-se o requisito preferencial de ser membro da Rede Amigos da Ética.

Após a realização de entrevista, avaliação de carta de apresentação e de mini currículo, foi designada para mandato de 3 anos, por meio da Portaria nº 410, de 13 de agosto de 2021, servidora integrante da Rede Amigos da Ética.

Concluindo, ressalta-se que a implementação da Rede Amigos da Ética da Anvisa constitui-se em uma boa-prática em gestão da ética, gerando efeitos positivos para o Serviço Público Federal, tendo em vista que representa uma iniciativa solidária, contributiva e agregadora de valor. Destaca-se ainda seu potencial inovador, que pode ser facilmente difundido para outras instituições, sem requerer acréscimo de recursos públicos.

Por fim, demonstra-se o alcance das ações de comunicação da Rede, ao agregar e manter um grupo estável de 10 (dez) participantes voluntários, proporcionar a formação de referencial em conduta ética na Anvisa, além de desenvolver multiplicadores e banco de talentos para a Comissão, contribuindo assim com a estabilidade das ações do Plano de Gestão da Ética na Agência.

RESPONSÁVEIS PELA GESTÃO DA PRÁTICA

Comissão de Ética da Anvisa



Titulares:

Luiz Augusto da Cruz - Presidente
André de Souza Oliveira Magela
Ana Cristina Rolins de Freitas Dusi

Suplentes:

Renata Meneses de Melo
Doriane Patrícia Ferraz de Souza Pompeu
Larissa Baldez Campos de Souza



Elizabeth Cid de Alcântara Bianco (Membro-titular até 13/08/ 2021)



Secretaria Executiva:

Chiara Chaves Cruz da Silva - Secretária-Executiva
Adelson Teodoro Ramos Filho - Secretário-Executivo Substituto

SINERGIA NA AVALIAÇÃO DE PROCESSOS

OBJETIVOS

A atual Comissão de Ética da Amazônia Azul Tecnologias de Defesa assumiu os trabalhos em outubro de 2020 com a missão de disseminar práticas sociais morais éticas dentro do ambiente organizacional corporativo.

RESUMO

A prática envolve a criação de relatoria de processos dentro da Comissão de Ética: todos os processos pendentes e novos tem designado um relator o qual recebe a incumbência de elaborar uma apresentação escrita dos detalhes envolvendo a situação criada, partes envolvidas, princípios éticos prejudicados e sugestão de desfecho. Na reunião seguinte, a exposição é realizada e discutida por todos os membros da Comissão. Em todas as reuniões os titulares e os suplentes devem estar presentes. Esta prática gerou maior rapidez nas decisões e desfechos necessários de 14 processos, visando a demonstração a atuação da Comissão de Ética na empresa além de criar um envolvimento de todos os membros da Comissão.

Em todos os processos (PP e PAE), o desfecho (ACPP/censura ética/outras providências) determinamos que o(s) reclamado(s) realizem o curso sobre: [Ética e Serviço Público – ENAP](#), com a entrega do certificado durante a vigência dos desfechos, além de demais orientações necessárias, visando maior monitoramento com o compromisso de práticas éticas.

RESPONSÁVEIS PELA GESTÃO DA PRÁTICA

Felipe Tadeu Rodrigues de Almeida Rosa - assistente administrativo

LUIS Carlos Rangel de Andrade - analista administrativo

Ana Claudia Vaz Carolino - analista administrativo

Reginaldo Luiz Camilo Marçal - analista administrativo

Eduardo Cabral de Souza - analista administrativo

Daniela Seguchi Carnevale - assistente administrativo

Débora Elize Santos - assistente administrativo

Banco da Amazônia – BASA

PLANO DE COMUNICAÇÃO DA COMISSÃO DE ÉTICA

PÚBLICO-ALVO

Todos os empregados do Banco da Amazônia.

RESUMO

O dia a dia não possibilita que revisitemos o Código de Ética com tanta frequência. Com base nisso, a comissão de ética aborda através de correio eletrônico diversos temas de forma sistemática e com objetivo de solidificar a consciência ética no ambiente corporativo. Por ser um meio democrático, consegue atingir os 2.796 empregados.

Mensalmente esses e-mails abordam diversos temas. Até outubro/2021 foram abordados os seguintes temas: assédio sexual; comportamento nas redes sociais; canais de acionamento da comissão de ética; respeito e cordialidade; novos componentes da comissão de ética; incentivo à participação em pesquisa do Banco mundial sobre corrupção; os valores do banco da Amazônia; divulgação de visitas da comissão de ética; conflito de interesses; diretrizes de conduta ética; combate à corrupção e condutas inaceitáveis e convite para todos os empregados participarem do XVII Seminário do Fórum Nacional de gestão da ética nas empresas estatais.



Essa atividade iniciou em 08/01/2021, exerce um papel informativo e se tornou uma importante ferramenta para aproximação da comissão e os empregados situados em diversas unidades do banco.

Um ponto importante é que fazendo uma comparação de 2020 e 2021, tivemos um retorno muito positivo quanto ao quantitativo de consultas no ano de 2021. Em 2020 houve um total de 03 consultas e em 2021 houve um total de 25 consultas feitas à comissão. Com o cenário de pandemia, muitos colaboradores estão em *home office* e a comunicação direcionada aos empregados enfatiza que a atuação da comissão está sendo feita de forma remota. Isso possibilita ainda que membros da comissão sejam acionados via mensagens no Microsoft Teams ou por telefone.

DIVULGAÇÃO

São enviados e-mails na primeira quinzena de cada mês e observamos que após o envio das mensagens recebemos no e-mail da Comissão denúncias ou solicitações de consultas, ou seja, essa interação através de mensagens com temas relevantes e relacionados ao Código de Conduta Ética chama a atenção dos empregados e os direciona a buscar orientações da Comissão de Ética.

Nas comunicações sempre mencionamos as formas de acionamentos da comissão de ética e do canal de denúncias do Banco da Amazônia.

Quanto às atividades relacionadas às mensagens, uma das integrantes da comissão as prepara e valida com todos os membros da comissão. Depois da validação a secretaria da comissão é acionada para enviar a mensagem a todos os empregados.

Os canais de acionamento da Comissão de Ética são:

E-mail: comissaoeetica@basa.com.br (priorizar esse canal devido à pandemia/home office);
Endereço: Av. Presidente Vargas nº 800, Belém (PA) - Direção Geral – 1º Andar;
Telefone: (091) 4008-3129.

Há ainda a possibilidade de acionamento através do **Canal de Denúncias** do Banco pelo número **0800 744 1000**. Para mais informações, [clique aqui](#).

A Comissão de Ética do Banco da Amazônia está à disposição para as devidas orientações.

Juntos podemos garantir que o Banco da Amazônia mantenha uma imagem de confiança e de credibilidade nas relações com clientes, fornecedores, colaboradores e sociedade.

Fonte: COMET

Comissão de Ética
comissaoeetica@bancoamazonia.com.br
Telefone: (91) 4008-3129

RESPONSÁVEIS PELA GESTÃO DA PRÁTICA

Pedro Nolasco Ferreira Neto - Presidente da COMET

Ana Paula Bulhões - Membro Titular da COMET

Luana Pinheiro e Souza - Membro Titular da COMET

Ana Caroline Assunção Manfé - Membro Suplente da COMET

Luis Flávio Fernandes Silva - Membro Suplente da COMET

Wellington Henrique do Vale Resueno - Membro Suplente da COMET

VISITAS PRESENCIAIS E VIRTUAIS

PÚBLICO-ALVO

Inicialmente foram consideradas unidades da Matriz na realização das visitas da Comissão de Ética. Está em planejamento a realização de visitas nas Superintendências, Centrais e Agências.

OBJETIVOS

Exercer seu papel preventivo e aproximar a COMET dos empregados e orientá-los sobre a correta condução de suas atividades de acordo com os preceitos éticos.

RESUMO

No evento são tratados temas relacionados ao histórico; à composição; às ações educativas, consultivas, preventivas e repressivas/conciliadoras desenvolvidas pela COMET; aos processos analisados; aos indicadores de ciência ao Código de Conduta Ética e da participação dos colaboradores do Banco no curso de “Ética nas organizações”, via EAD; os canais disponíveis para encaminhamento de consultas e denúncias e os principais itens do Código de Ética pelos quais a Comissão é acionada, ressaltando-se o papel de todos na manutenção de um ambiente de trabalho pautado na ética e no respeito, sendo possível, ao longo de toda a apresentação, a realização de perguntas sobre os temas apresentados ou dúvidas existentes.

Justamente, por ser praticado com grupos pequenos,



os participantes se demonstram bem à vontade para questionar a Comissão em suas dúvidas durante a apresentação.



Em 2020, a intenção da Comissão era realizar visitas presenciais e foram feitas duas visitas às unidades nesse formato: GECIN - Gerência Executiva de Controles Internos e GEPES - Gerência Executiva de Gestão de Pessoas. Porém, em função da situação de pandemia as visitas presenciais foram suspensas sendo retomadas a partir de 2021 em formato remoto, após um período de adaptação de todos os empregados diante da nova realidade do home office e à nova forma de trabalho. Neste formato foi utilizado o Microsoft Teams e foram visitadas as unidades GERIS - Gerência Executiva de Riscos Corporativos e GERAN - Gerência Executiva de Análise de Crédito Comercial e de Fomento.

A intenção da Comissão é fazer uma interação bem informal, incentivando a participação de todos os envolvidos no esclarecimento de dúvidas e orientações em como ser comportar de maneira ética.

A participação do gestor da unidade é fundamental, tanto para incentivar a participação do maior número de empregados possível, quanto para demonstrar o compromisso da unidade no apoio a Comissão de Ética no incentivo de práticas dentro das condutas éticas e morais definidas pelo Banco.

Após a apresentação é realizada uma pesquisa de satisfação espontânea sobre o evento, onde os participantes são questionados sobre:

1. “Qual o nível de satisfação com o evento?”, podendo indicar como resposta (objetiva): Muito insatisfeito, Insatisfeito, Satisfeito, Muito Satisfeito.
2. “Na sua opinião, o que poderia ser melhorado para os próximos eventos?”, campo livre para resposta.

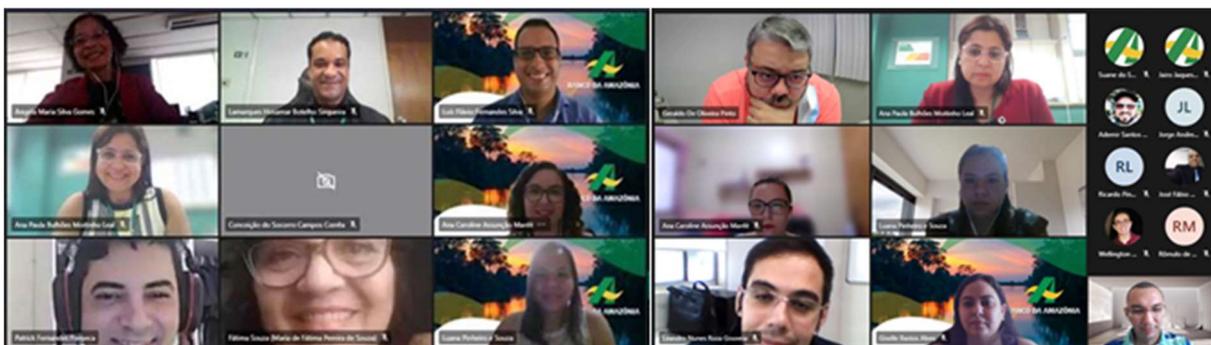
Os resultados das pesquisas apontaram *feedbacks* positivos sobre a realização do evento:

- GECIN: 13 participantes. Tivemos 10 respostas espontâneas, ficando com avaliação média de 9.6 (neste modelo inicial, utilizamos avaliação de 0 a 10).
- GEPES: 29 participantes. Tivemos 20 respostas espontâneas, ficando com avaliação média de 9 (neste modelo inicial, utilizamos avaliação de 0 a 10).
- GERIS: 13 participantes. Tivemos 10 respostas espontâneas, dessas 6 informaram estar satisfeitos com o evento e 4 informaram que estavam muito satisfeitos.
- GERAN: 18 participantes. Tivemos 9 respostas espontâneas, dessas 7 sinalizaram estar satisfeitos com o evento e 2 informaram que estavam muito satisfeitos.

DIVULGAÇÃO

A prática das visitas é divulgada por meio do endomarketing, com a utilização do correio eletrônico corporativo. Além disso, o gestor da unidade anfitriã tem um papel relevante no incentivo a participação do encontro e na construção do ambiente mais ético.

O Presidente da Comissão faz um contato com o gestor da unidade, para os devidos alinhamentos de objetivo da visita e proposição de dia e horário.



Com o feedback do gestor fazemos o agendamento da reunião via Microsoft Teams com todos os empregados envolvidos e acompanhamos a aceitação do convite por todos os envolvidos.

Alguns dias antes da visita o Presidente da Comissão de Ética ressalta o convite a todos os envolvidos.

No final da visita pedimos autorização de todos para tirar uma foto da tela do Teams e divulgamos na Comunicação Interna do Banco a iniciativa, dando publicidade do evento a todos os empregados.

RESPONSÁVEIS PELA GESTÃO DA PRÁTICA

Pedro Nolasco Ferreira Neto - Presidente da COMET

Ana Paula Bulhões - Membro Titular da COMET

Luana Pinheiro e Souza - Membro Titular da COMET

Ana Caroline Assunção Manfé - Membro Suplente da COMET

Luis Flávio Fernandes Silva - Membro Suplente da COMET

Wellington Henrique do Vale Resueno - Membro Suplente da COMET

Banco da Brasil – BB

METODOLOGIA DE CONDUÇÃO DE DESVIO ÉTICO COM CONOTAÇÃO SEXUAL

Orientação sobre conduta de desrespeito a intimidade – OCDI

PÚBLICO-ALVO

A prática visa atender a todo o corpo funcional do BB que esteja envolvido em situação de conflito interpessoal, caracterizado por conduta inadequada de caráter sexual (preliminar à configuração de assédio sexual). Hoje contamos com, aproximadamente, 97 mil colaboradores/funcionários.

OBJETIVOS

Promover a tomada de consciência e a autorresponsabilização de funcionários que demonstrarem condutas inadequadas, alertando-os quanto à possível configuração de assédio, caso a conduta impertinente não cesse de imediato (Não é Não).

RESUMO

A Gestão da Ética Corporativa do BB busca consolidar um dos mais importantes valores corporativos – a Ética - e



fortalece a integridade e transparência do BB na condução dos negócios, além de desenvolver e aprimorar a cada momento as relações interpessoais, seja entre os colaboradores internos, seja com os demais públicos com os quais se relaciona.



Em sua atuação, a equipe da Gestão da Ética & Ouvidoria Interna visa a prevenção e mitigação dos conflitos, exercendo suas atividades com isenção, independência, imparcialidade e ética, respeito à dignidade humana, diálogo e mediação.

Há situações envolvendo relações de trabalho, como uma cantada pontual, por exemplo, que podem causar desconforto e constrangimento. É necessário abordar esses assuntos de forma clara e assertiva para evitar que um comportamento

inadequado se agrave e venha a ser caracterizado, com o passar do tempo, como assédio sexual.

Cabe destacar que o assédio sexual, para ser configurado, requer 3 características – conduta sexual > rejeição à conduta > reiteração da conduta. Como forma de evitar que situações pontuais e menos gravosas se repitam e que o assédio sexual se configure, decidiu-se criar a metodologia Orientação sobre Conduta de Desrespeito a Intimidade – OCDI. A prática visa orientar o envolvido para interrupção do comportamento impertinente em sua primeira ocorrência. A nova metodologia, conduzida pela Ética&Ouvidoria Interna BB visa intervir, quando houver uma primeira conduta inadequada e busca-se cessar esse comportamento antes que haja reiteração e a configuração de assédio sexual propriamente dito.

A identificação e apuração criteriosa dos casos de desvio comportamental e assédio, além do reconhecimento dos danos que estes podem trazer ao ambiente de trabalho e às pessoas, são fundamentais para as empresas e para seus integrantes. É importante que as organizações possuam mecanismos e áreas que tratem de maneira multidisciplinar o tema e os casos identificados.



A metodologia se mostrou bastante eficaz, tendo em vista que os demandados apresentaram mudança, reposicionamento na forma de se relacionar com os demais colegas, sobretudo com o(a) demandante. Observou-se a tomada de consciência quanto ao dano que determinada conduta poderia gerar ao outro.

O bom clima organizacional foi restabelecido e o diálogo utilizado com fluidez e frequência, proporcionando oportunidade de expressão dos sentimentos e necessidades, e realização de pedidos diretos entre os interlocutores.

DIVULGAÇÃO

A campanha de lançamento veio permeada de ações de comunicação interna, por meio de Agência de Notícias, intranet BB, inserção em Instruções Normativas e em diversos eventos internos, envolvendo membros dos Comitês de Ética e lideranças BB.



RESPONSÁVEIS PELA GESTÃO DA PRÁTICA

Karine Etchepare Wernz – Gerente Executiva

Sylvia Rejane Costa Vieira – Gerente de Soluções

Fernanda Ibiapina dos Reis Ramos – Assessora

Afílio Luis Savogin Benatto – Assessor

Nery Veiga Júnior – Assessor

Bianca Wambier Prado – Assessora

Caixa Econômica Federal - CEF

COMUNICAÇÃO INCLUSIVA

PÚBLICO-ALVO

Empregados e dirigentes da Empresa.

OBJETIVOS

Promover a inclusão e permanente orientação do empregado portador de deficiência visual sobre os temas afetos à Gestão da Ética.

Permitir que a orientação da Comissão de Ética chegue a esses empregados contribuindo para sua inclusão no ambiente de trabalho e para a adoção da conduta esperada quando na realização de negócios em nome da CAIXA, em suas instalações ou fora delas, tanto no relacionamento com os demais agentes públicos quanto no atendimento dos clientes e cidadãos brasileiros.

	Lupa eletrônica tipo mouse	Equipamento prático e eficiente, para auxiliar usuários com Baixa Visão, ampliando e transferindo imagens e textos para o monitor. Contendo um sistema de iluminação própria para facilitar o uso onde haja baixa iluminação e recurso para gravação de imagem.	GIPES
---	----------------------------	---	-------

RESUMO

A Comissão de Ética da CAIXA atua na promoção de ações educativas e preventivas orientando os empregados sobre eventuais condutas antiéticas em parceria com a Corregedoria e a Comissão de Prevenção ao Conflito de Interesses na CAIXA.

Dentre as formas de atuação está o plano de comunicação da ética que tem o objetivo de divulgar aos empregados e dirigentes orientações quanto aos cuidados na atuação do empregado público na CAIXA.

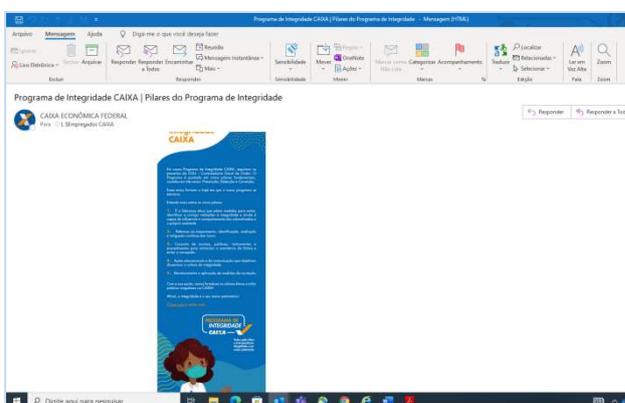
Porém, até 2018 existia uma lacuna que impossibilitava o acesso às informações do plano de comunicação pelos empregados com deficiência visual.

Imagem do Produto	Tecnologia Assistiva	Função	Requisição
	Suite VLibras	Software livre que consiste em um conjunto de ferramentas computacionais de código aberto, responsável por traduzir conteúdos digitais (texto, áudio e vídeo) em Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS, tornando computadores, dispositivos móveis e plataformas Web acessíveis para PCD AUDITIVAS. Com isso é possível que pessoas PCD AUDITIVAS possam acessar os conteúdos dessas tecnologias em sua língua natural de comunicação, reduzindo as barreiras de comunicação e acesso à informação.	Serviços.CAIXA

Para sanar essa questão e proporcionar aos empregados com PcD visual igualdade de acesso às informações foi implementada a Tecnologia Assistiva de leitura de tela.

O termo “Tecnologia Assistiva” refere-se ao conjunto de técnicas, aparelhos, instrumentos, produtos e procedimentos que visam auxiliar a mobilidade, a percepção e a utilização do meio ambiente e seus elementos por pessoa com deficiência.

A ferramenta de “Leitura de Tela”, como Tecnologia Assistiva, encontra-se em consonância com o Decreto nº 5.296 de 02 de dezembro de 2004, que regulamenta a Lei nº 10.048, de 8 de novembro de 2000. Lei essa que dá prioridade de atendimento, dentre outras pessoas, às portadoras de deficiência, e a Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência, neste caso, a deficiência visual.



Atualmente a CAIXA possui um catálogo com 17 ferramentas assistivas para portador de deficiência visual. E 161 empregados utilizam recurso de tecnologia assistiva (posição agosto/2021).

Desta forma, na CAIXA, as ações de endomarketing são elaboradas sob a premissa da acessibilidade para os empregados com deficiência visual e todas as peças de e-mail marketing e imagens divulgadas são com descrição contextual.

DIVULGAÇÃO

Definição do conteúdo a ser abordado no Plano de Comunicação da Ética, no início do ano, pela Comissão de Ética;

Elaboração das peças, pela Secretaria Executiva, e posterior envio para a caixa postal dos empregados e dirigentes por meio de e-mail marketing intitulado: "Ação Preventiva ÉTICA CORED* e Ação Preventiva CORED" (*CORED - sigla da unidade da estrutura organizacional da Empresa na qual se encontra a Secretaria Executiva da Comissão de Ética);

Envio do conteúdo preventivo/educativo do texto utilizado no template ao público-alvo, via e-mail corporativo, em fonte branca logo abaixo do template;

□Acionamento, por parte do empregado portador de deficiência visual, da ferramenta de leitura que o possibilita escutar o áudio do texto da mensagem recebida.

RESPONSÁVEIS PELA GESTÃO DA PRÁTICA

Dentre as áreas parceiras da Comissão de Ética para a divulgação do Plano de Comunicação com o caráter inclusivo encontram-se:

Relacionamento, Engajamento e Benefícios – responsável pela saúde e segurança no trabalho e na gestão da informação de tecnologia assistiva;

Atendimento Usuários TI – responsável pelo planejamento, implantação e suporte aos recursos de hardware e software utilizados pelos usuários de TI e canais, a qual disponibiliza a tecnologia assistiva ao empregado PcD;

Comunicação Interna e Endomarketing – responsável pelo desenvolvimento da arte do template no qual a Secretaria Executiva insere o conteúdo da divulgação;

Corregedoria – responsável pela apuração de ocorrências e por recomendar melhorias de processos, serviços ou de capacitação, a partir da identificação de irregularidades e prejuízos verificados em processos de apuração.

Caixa Econômica Federal - CEF

CONCILIAÇÃO LOCAL

PÚBLICO-ALVO

A prática tem o objetivo de atender a todos os empregados da CAIXA que estejam envolvidos em denúncia de infringência Ética, configurada como conflito interpessoal, sob competência atribuída à Comissão de Ética da CAIXA, cujo público abarca aproximadamente, 85 mil empregados.

OBJETIVOS

Reforçar a importância do comportamento ético nos empregados restabelecendo a convivência harmônica e respeitosa entre as partes envolvidas em conflito interpessoal. Encontrar soluções céleres e econômicas para Administração Pública além de fortalecer a cultura da Ética e Integridade em todos os processos e negócios.

RESUMO

A Conciliação Local da CAIXA – CL é uma ferramenta de gestão que permite proporcionar a oportunidade do restabelecimento de uma convivência harmônica e respeitosa através de acordo entre as partes envolvidas em conflito interpessoal.

A CAIXA passou a utilizar esse modelo como instrumento prévio quando o objeto da denúncia ética envolver conflito interpessoal entre empregados da empresa, sendo uma adaptação dos conceitos de Mediação e Conciliação Judicial para a realidade e objetivos da empresa.



ATUAÇÃO PREVENTIVA- ÉTICA
CORED

CONCILIAÇÃO

Conciliação LOCAL

Você conhece a **Ferramenta para Solução de Conflito Interpessoal** que a CAIXA oferece?

Os objetivos da ferramenta são:

- Buscar uma convivência sempre harmônica e respeitosa entre colegas de trabalho;
- Reforçar o comportamento ético;
- Solucionar conflitos de forma pacífica e eficiente.

Para saber mais, **acesse a Cartilha de Conciliação Local**



CAIXA
O BANCO DE TODOS OS BRASILEIROS

A CL conta com a atuação do gestor chefe da unidade no papel de facilitador e Representante Local da Comissão de Ética, com base no seguinte fluxo operacional:

Comissão de Ética:

- Recebe a denúncia;
- Faz a análise dos requisitos mínimos;
- Identifica possível existência de conflito interpessoal;
- Delega e orienta o Gestor Chefe da Unidade.

Gestor Chefe da Unidade no papel de Representante Local da Comissão de Ética:

- Convoca os envolvidos para reunião de Conciliação;
- Conduz a reunião entre as partes;
- Envia para Comissão de Ética o Termo de Conciliação Local com as soluções pactuadas ou razões da permanência do conflito.

Comissão de Ética:

- Realiza o acompanhamento do acordo pactuado pelos envolvidos no prazo estabelecido, nos casos de acordos firmados;
- Arquiva a denúncia nos casos de cumprimento do acordo;
- Inicia os procedimentos de apuração ética, nos casos em que não existe acordo, ou não é cumprido por alguma das partes, permanecendo o conflito.



Cabe ressaltar que, no modelo adotado na CAIXA, a figura do facilitador e/ou Representante Local da Comissão de Ética deve conduzir a reunião, levando as partes envolvidas a uma solução que será firmada no Termo de Conciliação Local.

DIVULGAÇÃO

A preocupação com a comunicação foi tema recorrente em todo o processo da prática, com destaque para o princípio da “capilaridade”. Assim a comunicação contemplou ações específicas para que todos tomassem ciência da ferramenta de Conciliação e ao mesmo tempo não gerassem custos adicionais, o que ocorreu da seguinte forma:

- Divulgação das regras em norma interna;
- Comunicação a todos os empregados, em suas caixas postais pessoais, sobre a atualização com destaque para a novidade da ferramenta de Conciliação (ATUAÇÃO PREVENTIVA – ÉTICA);
 - Elaboração e publicação da Cartilha de Conciliação na intranet, (disponibilizada ao gestor no momento da comunicação de delegação);
 - Divulgação a todos os empregados, por meio de palestra via Teams, na semana da Integridade 2021, todos Pela Ética e Transparência, sob o tema Conciliação Local na Ética;
 - Disponibilização de espaço aos empregados para que fossem feitos questionamentos sobre o tema;
 - Encaminhamento do Informativo Conciliação Local – CL utilizando o recurso de tecnologia assistiva de comunicação, o que possibilitou ainda a ciência dos empregados PcD visual.

RESPONSÁVEIS PELA GESTÃO DA PRÁTICA

Claudio Gonçalves Marques – Corregedor

Luiz Henrique Marques de Miranda – Gerente Executivo

Georgia Sabrina Barroso – Assessora Executiva

Fernanda Vasconcelos Bosa Miranda – Assistente Executiva Máster.

Companhia Docas do Rio Grande do Norte - CODERN

Plataforma on-line - Treinamento Código de Ética

PÚBLICO-ALVO

Todos os empregados da Companhia Docas do Rio Grande do Norte – CODERN, lotados nas cidades de Natal-RN e Areia Branca-RN (distantes 283 km).

OBJETIVOS

Conscientizar os empregados sobre o conteúdo do Código de ética; Promover um ambiente ético na empresa; Educar sobre LGPD; Informar sobre tratamento Impessoal e Igualitário; Reduzir os custos do treinamento.

RESUMO

Como é boa prática, em época da pandemia de COVID-19, foi elaborado um treinamento no qual fosse possível o acesso de todos, sem a promoção de aglomerações para que isso ocorresse.

Além disso, por meio da plataforma on-line foi possível deixar o curso mais dinâmico com a inserção de ilustrações, vídeos e a intercalação entre conteúdo e provas.

Com a aplicação da prova, podemos então comprovar a absorção do conteúdo exposto, o que enriqueceu ainda mais o treinamento, tendo em vista que nas edições passadas, era realizada somente a palestra sem um documento que comprovasse que o empregado realmente absorveu aquele conhecimento.



E para finalizar, foram gerados certificados individuais com códigos verificadores de autenticidades, o que validou ainda mais seriamente o processo de aprendizagem.



DIVULGAÇÃO

Entre as estratégias de Comunicação tivemos: envio de mensagens por meio da Assessoria de Comunicação da Companhia, com foco na utilização de meios virtuais, divulgação via SEI, e-mail e Whatsapp, bem como acesso pelo site da Companhia, alcançando os mais diversos canais de comunicação e perfis de funcionários. Inclusive o material de divulgação possuía PDF clicável para acesso, disponibilizando o link de acesso ao treinamento.

RESPONSÁVEIS PELA GESTÃO DA PRÁTICA

Comissão de Ética da CODERN

Állika Liana Lima de Lira, membro titular

Eduardo Augusto Moura Silva, membro titular

Yuri Andrade de Alexandria, membro titular

Keronninn Moreno de Lima Bessa, membro suplente

Érika Karla Lucena de Paula Vidal, membro suplente

Michele Queiros Moura, membro suplente

Tatianne Marques Andrade, Secretária da Comissão

Para executar o serviço, tivemos parceria com o setor de Assessoria de Comunicação para divulgação e também com a Coordenação de Tecnologia de Informação para disponibilizar na Intranet da empresa.

Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes - DNIT

PROJETO LICITAÇÃO ÉTICA

PÚBLICO-ALVO

A iniciativa atinge dezenas de unidades descentralizadas (Superintendências e suas Unidades Locais, Núcleos Ferroviários e demais instalações físicas onde o DNIT se faz presente) e milhares de agentes públicos (2.768 servidores públicos e 2.554 colaboradores), inserindo mensagem de natureza pedagógica que contém na base de formulação principal o valor ético, sem prejuízo dos elementos relacionados à participação, ao controle social e à capacitação, bem como a prevenção de irregularidades, apostando no reforço à ideia de confiança entre as partes contratantes como elementos fundamentais a qualquer empreendimento.

OBJETIVOS

O projeto visa contribuir para a modificação da rotina administrativa entronizada em todas as regiões do país em relação ao setor de compras, bem como levar o valor ético ao dia a dia dos servidores e agentes privados, numa perspectiva de disseminação educacional da ética que se desloca da teoria à prática, com maior alcance possível, por meio da inserção dos elementos éticos de referência nos editais padrão do DNIT.

RESUMO

O "PROJETO LICITAÇÃO ÉTICA" resultou da visão da Comissão de Ética do DNIT de que a inserção de elementos e valores éticos aceitos por esta Autarquia devem estar devidamente registrados nos seus processos estratégicos, em especial naqueles de grande importância e repercussão nas esferas pública e privada.

A partir dessa iniciativa, um conjunto de modificações foi introduzido nos Editais de Contratação, alterando-se todos os editais utilizados pelo DNIT:

- Regime Diferenciado de Contratação – RDC Eletrônico - Contratação por Empreitada por Preço Unitário / Global – Menor Preço / Maior Desconto;
- Regime Diferenciado de Contratação – RDC Eletrônico - Contratação Integrada – Menor Preço / Maior Desconto;
- Regime Diferenciado de Contratação – RDC Eletrônico - Contratação por Empreitada Por Preço Unitário / Global – Técnica e Preço;
- Concorrência - Critério de julgamento: Menor Preço;
- Concorrência - Critério de julgamento: Técnica e Preço;
- Minuta de Edital de Serviços de Engenharia - Natureza Comum - Pregão Eletrônico;
- Minuta de Edital de Compras - Pregão Eletrônico;
- Minuta de Edital de Prestação de Serviços com Disponibilização de Mão de Obra em Regime de Dedicção Exclusiva;
- Minuta de Edital de Prestação de Serviços Contínuos Sem Disponibilização de Mão de Obra; e
- Minuta de Edital de Prestação de Serviços Não Contínuos - Pregão Eletrônico.

Com a finalidade de facilitar a operacionalização da medida, foi implantado no SEI o documento padrão "Termo de Compromisso Ético", que contou com a participação das Coordenações-Gerais de Logística e a de Tecnologia da Informação (CGLOG e CGTI), ambas unidades da Diretoria de Administração e Finanças - DAF.

Como demonstração da concretização deste projeto, registra-se a assinatura do primeiro "Termo de Compromisso Ético" em 21 de setembro de 2020, em contrato firmado pela Diretoria de Administração e Finanças - DAF com empresa no ramo de tecnologia de informação, consolidando um dos objetivos da ação empreendida.

Nesse sentido, foram avaliados o alcance e a extensão da medida proposta. O projeto atinge diretamente os 2.768 servidores do órgão, além dos 2.554 colaboradores terceirizados, sem contar os contratados de obras e das empresas de consultoria especializada.

No momento em que se implantou o Projeto, considerando os quantitativos de editais publicados e os valores econômicos associados, para efeito de percepção do potencial da ação proposta, houvesse sido efetivado desde o início do ano de 2020, o Projeto Licitação Ética teria o potencial de atingir 373 certames licitatórios, alcançando um total de contratos no valor de R\$ 5.759.062.302,08, o que demonstra a força e a importância do projeto em relevantes e sensíveis processos de contratação, ao associar operações de aquisição com a difusão do posicionamento ético da Autarquia.

Registra-se que o Termo de Compromisso Ético, apresentado como documento de habilitação, vem sendo assinado unilateralmente pelas licitantes ainda na fase de licitação, mesmo que assim devessem proceder somente quando da assinatura do contrato, demonstrando como tornou-se objeto de atenção dos interessados em participar das aquisições públicas.

O Projeto Licitação Ética, não é demais lembrar, repousa em iniciativas precedentes da Administração Pública Federal, a exemplo da conceituação veiculada por força do art. 11 do Decreto nº 6.029, de 1º de fevereiro de 2007, que instituiu o Sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo Federal. Ou seja, muito embora o Termo de Compromisso Ético (que simboliza o instrumento fundamental de concretização do Projeto de Licitação Ética), representa a manifestação voluntária das partes, por força do normativo acima, todos os contratados pelo DNIT se submetem tanto ao Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, assim como ao Código de Ética do DNIT, de acordo com a relação jurídica estabelecida com o Poder Público.

Considera-se, portanto, que esta Comissão colocou à disposição do DNIT ferramenta que contribui para a modificação cultural desta organização, com o propósito de valorizar a aplicação do valor ético, ao promover a reeducação das rotinas administrativas orientadas para a adoção de boas práticas nos processos de aquisição, trazendo importante contribuição ao DNIT, de acordo com melhores iniciativas de governança corporativa que o Estado brasileiro busca implementar

DIVULGAÇÃO

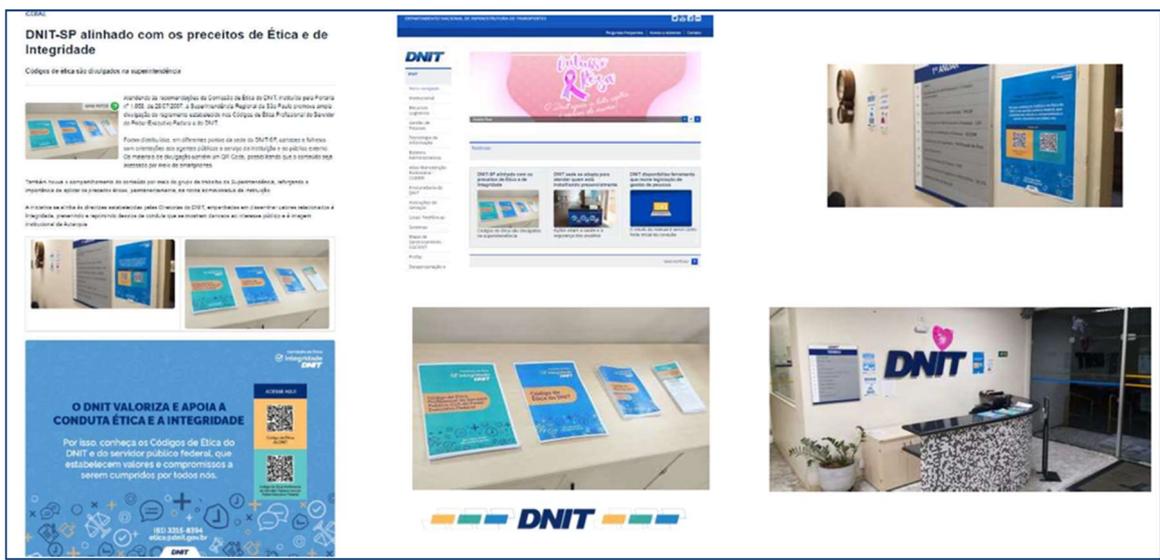
O projeto incluiu amplo plano de comunicação - redes sociais (Instagram, Twitter, Facebook, Whatsapp, Intra/Internet):



Renovação gráfica

e divulgação dos Códigos de Ética necessários para o Projeto Licitação Ética





INTEGRIDADE. Licitações do DNIT passam a contar com termo de compromisso ético. Ação reforça valor de integridade na autarquia. Disponível em <<https://www.gov.br/dnit/pt-br/assuntos/noticias/licitacoes-do-dnit-passam-a-contar-com-termo-de-compromisso-etico>>;

RESPONSÁVEIS PELA GESTÃO DA PRÁTICA

- André Teixeira Hernandes - Presidente CEDNIT
- João Aurélio Vilasboas Viana - Membro Titular CEDNIT
- Flávio Fortes Camargo - Membro Titular CEDNIT
- Clarissa de Sousa Miranda - Secretária Executiva CEDNIT
- Raoni Iago Pinheiro Santos - Coordenador Geral de Comunicação Social
- Rafael Gerard de Almeida Demuelenaere - Coord. Geral de Cadastro e Licitação
- Fernanda Gimenez Machado Faé - Diretora de Administração e Finanças – Substituta

Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos - ECT FORTALECENDO VALORES NA PRÁTICA



PÚBLICO-ALVO

Todos os empregados da empresa (98.092 - em 31.12.2020).

OBJETIVOS

A campanha “Fortalecendo Valores na Prática” foi concebida para atuar na cultura organizacional dos Correios, visando reforçar seus valores a todos os agentes que atuam em função dos objetivos da empresa.

A campanha também procurou enfatizar o conhecimento e a reflexão sobre o Código de Conduta Ética e Integridade, dentro do contexto dos valores organizacionais que são compartilhados por todos os empregados dos Correios.

RESUMO

Os Correios têm, dentre os valores declarados em sua identidade corporativa: centralidade do cliente, adaptabilidade, aprendizagem contínua, integração, orientação ao futuro, orgulho, respeito às pessoas e responsabilidade. Além desses, a integridade em todas as relações, pautada na ética, na transparência e na honestidade, completa o rol de valores organizacionais.



O valor Integridade é traduzido no Código de Conduta Ética e Integridade dos Correios, o qual é repositório dos valores morais, princípios e regras de conduta íntegra, a partir dos quais a empresa se compromete a agir

conforme as melhores expectativas da sociedade. Os princípios e as regras declarados na citada norma e os valores morais, implícitos no código, foram identificados para serem objeto de divulgação na campanha.

Uma vez que a campanha teve como objetivo reforçar os valores organizacionais a partir da prática, do cotidiano da força de trabalho da empresa, foi necessário identificar questões e situações cotidianas em que tais valores pudessem ser o suporte às melhores decisões de cada um.



Os Correios integram o trabalho de muitas dezenas de empregados, entre próprios e terceirizados e outros fornecedores de serviços e insumos. Dos empregados dos Correios, mais de 80% atuam nos macroprocessos operacionais de atendimento, distribuição, tratamento, transporte e logística, nos quais se desenvolve a atividade-fim da empresa.

Não obstante as situações de natureza moral mais comuns no cotidiano dos macroprocessos operacionais terem sido utilizados para a escolha dos valores a serem abordados, a campanha buscou enfoques positivos, a partir de depoimentos pessoais e textos que realçassem comportamentos desejados, com base em aspectos práticos e de situações cotidianas, sem aludir aos problemas morais.

Para o desenvolvimento da primeira etapa da campanha, no ano de 2021, a Comissão de Ética decidiu selecionar o processo de “atendimento”, englobando os seguintes valores morais com enfoques positivos, direcionados a comportamentos aderentes ao Código de Conduta Ética e Integridade:

Confiança – a importância, numa empresa à qual são entregues bens para transporte e entrega, de os empregados serem confiáveis;

Zelo – os cuidados com o patrimônio da empresa, inclusive com sua valiosa marca;

Compromisso – a importância de corresponder às expectativas quanto aos deveres e à qualidade das entregas;

Lealdade – enfoque positivo dado à importância do vínculo dos empregados com a empresa e da empresa com os seus clientes, ressaltando os cuidados para com os bens que os clientes confiam aos Correios;

Honestidade – a relevância de uma conduta honesta para a manutenção de relações de confiança duráveis, como deve ser, por exemplo, a dos Correios com seus clientes e seus empregados;

Responsabilidade – a atenção para as regras que norteiam a atividade profissional, seja por razões

de segurança, seja por razões de imagem da empresa;

Pluralismo (respeito às diferenças) – aceitação, acolhimento e consideração com todos, independentemente das diferenças entre as pessoas;

Discrição – preservação da segurança de informações e a imagem da empresa perante clientes e concorrentes;

Respeito às pessoas – valorização de suas competências, prezando por um ambiente justo, seguro e saudável;

Fidelidade – cumprimento do dever de presença para a qualidade dos serviços e para a satisfação dos clientes e, assim, para a sustentabilidade financeira da empresa; e

Impessoalidade – a importância do tratamento isonômico a todos, sem privilégios.



O reforço dos valores morais da organização contribui para o aumento da maturidade moral dos empregados, com a consequente diminuição da incidência de irregularidades e com reflexo nos quantitativos de denúncias recebidas, procedimentos de apuração de faltas e penalidades aplicadas.

Em relação ao potencial de a prática ser reproduzida pelas comissões setoriais de ética do Poder Executivo federal, a concepção da campanha foi feita a partir de elementos do cotidiano da empresa: seus valores e os seus problemas morais mais comuns, associada à participação dos próprios empregados refletindo sobre os valores mais importantes. Consideradas as particularidades, a ação tem potencial para inspirar outras campanhas voltadas ao desenvolvimento moral dos agentes públicos.

DIVULGAÇÃO

O plano de comunicação da campanha “Fortalecendo Valores na Prática” foi idealizado para abranger todos os canais e veículos de comunicação da empresa. A campanha se desenvolveu mediante a publicação de pequenos textos



enfocando os valores, complementados por vídeos com depoimentos de empregados ou por *podcasts*. Na oportunidade, foram informados os links para acessos aos depoimentos (vídeos) dos empregados e/ou *podcasts*, os quais poderiam ser visualizados na TV Correios e na internet ([canal do YouTube](#)).

RESPONSÁVEIS PELA GESTÃO DA PRÁTICA

Melissa de Sousa Silva – Membro Titular – Coordenadora

Adriana Helena Ribeiro Brazil – Membro Titular

Carlos Augusto Maciel dos Santos – Membro Titular

Klicia dos Santos Trindade – Membro Suplente

Erica Torres Pinheiro - Membro Suplente

Marcio Yoshio Tazaki - Membro Suplente

Amaury Jose Valença de Melo – Secretário-Executivo

Empresa Brasileira de Pesquisa Agropecuária – Embrapa

Encontros Nacionais Mensais e Virtuais com os Representantes Locais de Ética do Brasil

PÚBLICO-ALVO

Representantes Locais de Ética (RLs) das Unidades Centrais e Descentralizadas da Embrapa (44 Unidades).

OBJETIVOS

O objetivo desses encontros foi a definição de uma agenda comum, compartilhada e colaborativa, cujos esforços conjuntos contribuirão para o cumprimento da missão institucional e para a consolidação dos valores ético-profissionais no âmbito da empresa, por meio do planejamento de ações conjuntas visando à disseminação dos princípios éticos na Embrapa e, principalmente, aproximar os diferentes atores do Sistema de Gestão da Ética na promoção e internalização dos conceitos e práticas éticas em âmbito nacional.

A Comissão de Ética da Embrapa (CEE) busca abrir espaços para discussão e apropriação das questões éticas no exercício profissional, incentivando amplas ações e recomendações preditivas, preventivas, conciliatórias e/ou educativas de melhoria, com o objetivo de contribuir para o



desenvolvimento do clima organizacional, alcançando assim ciclo virtuoso de melhoria contínua do ambiente ético laboral.

A CEE tem como propósito oportunizar aos RLs o desenvolvimento de ações que objetivem a disseminação, a capacitação e o treinamento sobre as normas éticas e disciplinares, considerando o importante papel dos RLs, titulares e suplentes, na difusão das atividades de educação e de comunicação dos atos da CEE, viabilizando a maior capilaridade e, conseqüentemente, a maior efetividade e uniformidade dessas ações nas diferentes Unidades Centrais (distribuídas no Distrito Federal) e Unidades Descentralizadas (distribuídas nas 5 Regiões do Brasil), enquanto atores relevantes dentro do Sistema de Gestão da Ética como um todo.

RESUMO

Mesmo com o advento da pandemia e o início do teletrabalho, em março do ano de 2020 iniciou-se a preparação de um trabalho em rede visando aproximar os diferentes atores da Ética na Embrapa, a partir de um esforço corporativo de sensibilização e coordenação para a temática Ética na organização, por meio do cumprimento de um calendário de reuniões virtuais regionais com os RLs (titulares e suplentes) das Regiões Centro-Oeste, Norte, Nordeste, Sul e Sudeste, por videoconferência (Sistema / Plataforma RNP), a fim de diagnosticar as principais atividades de educação e de comunicação por eles realizadas entre os anos 2019-2020-2021.

Foram levantadas sugestões de melhorias para a disseminação dos princípios éticos na Embrapa, e, por conseguinte, a elaboração do Plano de Ação de Ética, com o envolvimento de todas as Unidade, para internalização, capacitação e treinamento a respeito das normas éticas e disciplinares na Empresa.



ENCONTRO NACIONAL COM OS REPRESENTANTES LOCAIS DA ÉTICA
Local: Videoconferência (RNP)
Horário: 08h30min.
Link: <https://conferenciaweb.mp.br/webconf/embrapa-cee>

Programação do Evento:

08h30min. – Abertura do Diretor-Executivo da Diretoria de Gestão Institucional Tiago Toledo Ferreira
(Condução: Fernando Antonio Hello - Presidente da Comissão de Ética da Embrapa)

08h45min. - Encerramento da abertura do evento

08h50min. – Apresentação do Presidente da Comissão de Ética da Embrapa aos trabalhos realizados pelos Representantes Regionais da Ética (Região Centro-Oeste, Região Norte, Região Sul, Região Sudeste e Região Nordeste)

09h - Apresentação Final da Região Centro-Oeste
Representante Regional – Sra. Lígia Souza Brandão (SDI)

09h20min. - Apresentação Final da Região Norte
Representante Regional – Sr. Adriano Prysthon da Silva (Embrapa Pesca e Aquicultura)

09h40min. - Apresentação Final da Região Sul
Representante Regional – Sra. Rosemary Hoff (Embrapa Uva e Vinho)

10h - Apresentação Final da Região Sudeste
Representante Regional – Sra. Camila Stephan (Embrapa Agroindústria de Alimentos)

10h20min. - Apresentação Final da Região Nordeste
Representante Regional – Sra. Ivanilda Cardoso da Silva (Embrapa Algodão)

10h40min. - Apresentação Síntese da Comissão de Ética da Embrapa (CEE)
Membro da CEE – Sra. Cristina Arzabe

11h. Encerramento.

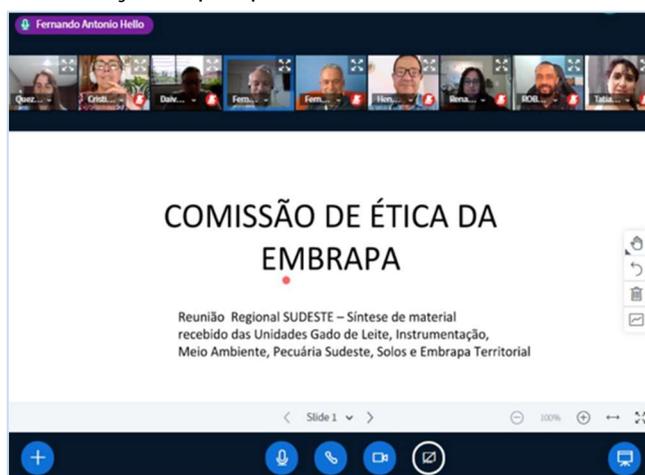
A CEE coordenou os encontros (ano 2020) com os Representantes Locais de cada região do Brasil, conforme calendário mensal:

Reunião com os RLs	Data
Região Centro-Oeste	22/09/2020
Região Norte	06/10/2020
Região Nordeste	20/10/2020
Região Sudeste	05/11/2020
Região Sul	19/11/2020
Encontro Nacional com todos os RLs	03/12/2020

No Encontro Nacional, com a presença de todos os RLs de todas as regiões do Brasil, que aconteceu em 03 de dezembro de 2020, os cinco representantes locais regionais (pontos focais) prepararam uma apresentação síntese do que foi levantado entre os Representantes Locais de cada região. Visando trazer visibilidade aos RLs e promover a temática Ética a alta gestão da Empresa, o Evento contou com a participação da Diretoria Executiva da Empresa, além da participação de outras Chefiarias de Unidades.

No ano 2021 e em continuidade às ações propostas, os trabalhos com os RLs do Brasil também fortaleceram a construção do Plano de Trabalho 2021/2022 da CEE, com sugestões e propostas de melhorias contínuas e periódicas.

Com o objetivo de incentivar o protagonismo e visibilidade das Representações Locais de Ética nas ações de comunicação e educação, a CEE elaborou um calendário interativo, com a participação dos RLs nas apresentações de temas importantes e usualmente discutidos nas denúncias recebidas pela Comissão, conforme calendário 2021 publicado no início do ano, a seguir colacionado:



Data	Responsável	Tema
------	-------------	------

25 de fevereiro	CEE	Reunião com os Representantes Regionais de Ética sobre Revisão do Regimento Interno e Plano de Ação da Ética 2021/2022.
25 de março 1º Encontro Nacional	CEE	Reunião com todos os RLs do Brasil Tema: Principais assuntos tratados nas denúncias recebidas pela CEE.
03 de maio Webinar em comemoração ao Dia Nacional da Ética	CEE	Palestra com a convidada externa Márcia Cristina de Souza, Jornalista e escritora de livros sobre Ética. Tema “Ética no Ambiente de Trabalho”. (Evento aberto a todos os empregados da Embrapa, com transmissão pelo canal da Embrapa no YouTube).
10 de junho 2º Encontro Nacional	CEE	Palestra com a Secretária-Executiva da CEE, Sra. Quézia Christo. Tema: PNL: Programação Neurolinguística e Comunicação Empática.
08 de julho 3º Encontro Nacional	Sudeste	Palestra com a convidada externa Priscila Tesch, professora doutora em Filosofia pela UFRGS. Tema: Relações Interpessoais e Conflitantes no Ambiente de Trabalho.
18 de agosto 4º Encontro Nacional	Nordeste	Palestra com a convidada externa Márcia Cristina de Souza, jornalista e escritora de livros sobre Ética. Tema: O Papel do Líder no Desenvolvimento da Consciência Ética.
16 de setembro 5º Encontro Nacional	Centro-Oeste	Palestra com a Representante Regional de Ética da Região Centro-Oeste, Sra. Lígia Brandão. Tema: Uso de Mídias Sociais durante o teletrabalho.
28 de outubro 6º Encontro Nacional	Norte	Palestra com a convidada externa Nataly Simon, professora da Escola Perestroika. Tema: Além do poder: desenhando novas formas de se relacionar no trabalho.
25 de novembro 7º Encontro Nacional	Sul	Palestra com a convidada externa Kátia Mansur, professora doutora em Geologia. Tema: Geoética.
09 de dezembro 8º Encontro Nacional	CEE	Palestra com o convidado externo, Sr. Cristiano Costa, coaching em liderança. Tema: O Papel do Líder no Desenvolvimento da Consciência Ética. Participação da Diretoria Executiva da Embrapa.

RESPONSÁVEIS PELA GESTÃO DA PRÁTICA

Fernanda Alvares da Silva – Presidente

Roberto Baia Teixeira – Membro Titular

Cristina Arzabe – Membro Titular

Daiva Domenech Tupinambá – Membro Suplente

Henoque Ribeiro da Silva – Membro Suplente

Lígia Sardinha Fortes – Membro Suplente

Quézia Nelçon Alves Christo – Secretária-Executiva

ACESSO TOTAL À COMISSÃO DE ÉTICA

PÚBLICO-ALVO

A boa prática apresentada pela Comissão de Ética da Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares - Ebserh (CET), referente ao acesso total ao colegiado no âmbito desta empresa pública estatal com filiais em 23 unidades da federação, tem como público-alvo os profissionais do quadro da Ebserh (aproximadamente 60 mil pessoas), ocupantes de cargos de confiança, profissionais requisitados ou cedidos de outros órgãos públicos, profissionais de empresas prestadoras de serviço, estagiários, estudantes, residentes e todos aqueles que, de forma individual ou coletiva, por força de lei, contrato ou qualquer outro ato jurídico, prestem serviços à Empresa. A prática destina-se também aos usuários dos serviços públicos prestados pelas unidades hospitalares ou pela Administração Central da Rede, assim como qualquer pessoa da sociedade que deseje, por qualquer razão, estabelecer contato com a CET.

OBJETIVOS

Permitir que qualquer pessoa, da Rede Ebserh ou não, em qualquer ponto do país, possa contar com um canal direto de contato com a Comissão de Ética da Ebserh, inclusive no contexto dos períodos mais críticos da pandemia de COVID- 19.

RESUMO

A abertura e disponibilização das agendas dos membros da Comissão de Ética (CET) no espaço *Fale com a Comissão de Ética* resultou da percepção de que a secretária-executiva, três titulares e três suplentes não seriam capazes de atender, no tempo e da forma adequados, a todos os 60 mil empregados e servidores nas áreas médica, assistencial e administrativa,

além dos demais agentes públicos e, eventualmente, cidadãos usuários dos serviços prestados pela Rede Ebserh.

Com Sede em Brasília, a Ebserh é composta por uma rede de 40 hospitais universitários federais (HUFs) vinculados a 32 Universidades Federais. Em cada um dos 23 estados que contam com a presença dessas unidades hospitalares, o HUF representa um papel de destaque, por realizar a nobre missão de cuidar da saúde, pesquisa e formação profissional na área da saúde.



Em 2020, a Rede já oferecia mais de 7,7 mil vagas de residências médica e multiprofissional em 1.023 programas, além de atuar como campo de prática para mais de 60 mil graduandos na área da saúde. Paralelo a isso, o conjunto de hospitais da Ebserh contava com aproximadamente 9,1 mil leitos hospitalares, o que lhe permitiu realizar 3,7 milhões de consultas, 10,4 milhões de exames, 278 mil internações e 153 mil cirurgias naquele ano. Com o surgimento da pandemia de COVID-19, seis hospitais da Rede passaram a integrar os centros de pesquisa brasileiros responsáveis por testar, em larga escala, a segurança e eficácia de três vacinas contra a doença.

Foi nesse contexto que a Comissão de Ética (CET) se viu confrontada com o desafio de, por um lado, proporcionar a qualquer pessoa, na administração central ou nos hospitais, as mesmas possibilidades de acesso; por outro lado, resolver a questão da distância física e da limitação no número de membros, além do agravante relativo às restrições impostas pela necessidade de distanciamento social decorrentes da pandemia de COVID-19.

Imbuída desse espírito de encontrar uma solução para o impasse, a comissão resolveu implantar o espaço virtual *Fale com a Comissão de Ética*, disponibilizado na página principal do [portal da Ebserh](#). A solução foi resultante, portanto, do desafio de permitir o contato com a CET, mesmo a partir das localidades mais remotas do país. Assim, com apenas 5 cliques, de

forma prática e intuitiva, um agendamento com o colegiado leva menos de 1 minuto no sítio eletrônico da Ebserh.

Desse modo, com a utilização da ferramenta *Calendly*, tornou-se possível a qualquer usuário visualizar a disponibilidade de agenda da comissão e marcar uma reunião de 30 minutos com representantes (membros e/ou secretaria executiva) da CET. De forma integrada com o Microsoft Outlook (plataforma de e-mail institucional utilizado pela Ebserh), automaticamente a agenda é incluída no calendário dos membros da Comissão. A reunião é realizada na data agendada, por meio do *Microsoft Teams*, seja para o esclarecimento de dúvidas sobre condutas éticas, seja para o acolhimento e/ou orientação sobre como realizar denúncias, ou simplesmente para que se possa ouvir e endereçar questões que envolvam, ou não, as competências da CET.

DIVULGAÇÃO

Adotando uma forma simples, prática e objetiva, a comunicação se dá por meio do portal da Ebserh. A partir de uma parceria com a Coordenadoria de Comunicação Social da Empresa, foi possível incluir um banner, permanentemente disponível, com o texto “Fale com a Comissão de Ética”, disposto no espaço de maior destaque da página principal do sítio eletrônico da Ebserh.



A comissão contou, ainda, com a atuação da Diretoria de Tecnologia da Informação, o que permitiu avaliar tecnicamente a disponibilização dos links necessários, no portal da Ebserh, para que o agendamento ocorresse sem burocracia, com pouquíssimos passos, para cumprir o objetivo proposto.

Ao clicar no referido banner, o usuário tem acesso à área da Comissão de Ética da Ebserh, em que constam as principais informações sobre o colegiado, estando disponível a opção



Empresa Brasileira de Serviços Hospitalares

O que você procura?

Comissão de Ética

Publicado em 24/03/2020 20h13 | Atualizado em 31/05/2021 12h14

Compartilhe f t w

A Comissão de Ética da Ebserh está encarregada de orientar e aconselhar sobre a ética profissional do empregado, no tratamento com as pessoas e com o patrimônio público.

À Comissão ainda incumbe fornecer aos organismos encarregados da execução do quadro de carreira dos servidores, os registros sobre sua conduta ética, para o efeito de instruir e fundamentar promoções e para todos os demais procedimentos próprios da carreira do servidor público.

Cada Comissão de Ética deverá ser integrada por três membros titulares e três suplentes, escolhidos entre servidores e empregados do seu quadro permanente, e designados pelo dirigente máximo da respectiva entidade ou órgão, para mandatos não coincidentes de três anos.

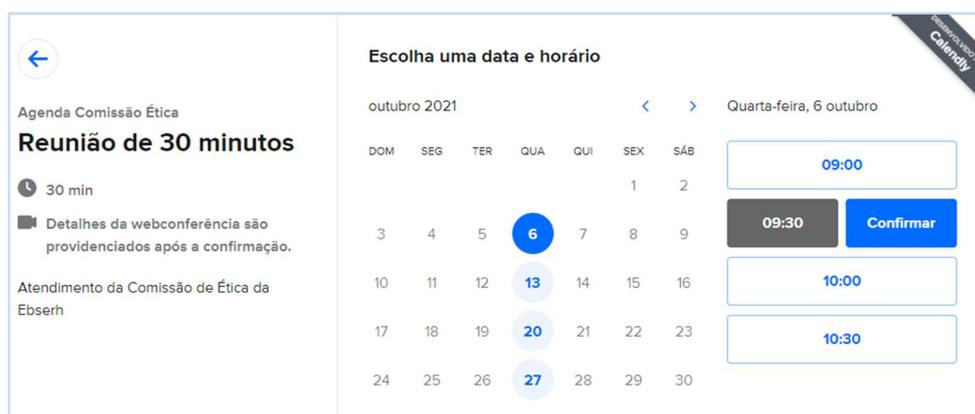
Composição e mandatos

- Renata Rejane de Castro Del Fiaco (titular - 06/07/2020 a 26/04/2023)
- Bianca Ferreira Di Pietra (suplente - 27/04/2021 a 26/04/2024)
- Franco Nervo Dias Marçal (titular - 27/04/2020 a 26/04/2023)
- Bruno Wumbauer Junior (suplente - 18/11/2020 a 18/11/2023)
- Ulisses Masseli Dias (titular - 01/11/2019 a 01/11/2022)
- Fernanda Albuquerque Pereira Concentino (suplente - 27/04/2020 a 26/04/2022)

E-mail: comissao.etica@ebserh.gov.br

Agende uma reunião

“agende uma reunião”, que permite a visualização da disponibilidade de agenda da CET.



Escolha uma data e horário

outubro 2021

Quarta-feira, 6 outubro

DOM	SEG	TER	QUA	QUI	SEX	SÁB
			6	7	8	9
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25	26	27	28	29	30

09:00

09:30 Confirmar

10:00

10:30

Após selecionar a data e horário mais convenientes, o interessado preenche apenas três informações (nome, e-mail e descrição resumida da demanda) e o agendamento está feito e lançado, sem qualquer intermediário ou burocracia.



Preencha os Campos

Nome *

Maria José dos Santos

E-mail *

maria.santos@ebserh.gov.br

Adicionar convidados

Descrição resumida da demanda *

Esclarecimento de dúvidas sobre conflito de interesse

Agendar Evento

A iniciativa reforça, portanto, a privacidade do demandante que, em alguns casos, é de importância fundamental para os trabalhos da CET.

Lançada em 29 de março de 2021, em dois meses a CET recebeu mais demandas de agendamento do que, somados, os anos de 2019 e 2020, quando o acesso à comissão era realizado em reuniões presenciais ou após agendamento por e-mail/correio eletrônico. Nos atendimentos realizados, os membros e a secretaria executiva da CET puderam constatar a satisfação dos demandantes com o atendimento realizado.

Destaca-se que a estratégia de comunicação, simplicidade, alcance e capacidade de geração de resultados foram imediatamente percebidos por outras áreas da Ebserh, que passaram a adotar a solução, como, por exemplo, no agendamento de atendimentos da psicóloga organizacional, sobretudo em acompanhamentos relativos à saúde mental dos empregados no contexto da pandemia.

RESPONSÁVEIS PELA GESTÃO DA PRÁTICA



Comissão de Ética da Ebserh

Franco Nero Dias Marçal, Presidente;

Bruno Wurmbauer Junor, membro suplente;

Ulisses Masseli Dias, membro titular;

Fernanda Albuquerque Pereira Cocentino, membro suplente;

Renata Rejane de Castro Del Fiaco, membro titular;

Bianca Ferreira Di Pietra, membro suplente;

Karen Tiemi Ueda, Secretária-Executiva.

Financiadora de Estudos e Projetos – Finep

CAPACITAÇÃO VIRTUAL SOBRE O CÓDIGO DE ÉTICA, CONDUTA E INTEGRIDADE

PÚBLICO-ALVO

Colaboradores da Finep envolvendo: empregados efetivos, estagiários, jovens aprendizes, terceirizados, conselheiros, diretores e demais ocupantes de cargo de gestão.

OBJETIVOS

Capacitar os colaboradores sobre o conteúdo do Código de Ética, Conduta e Integridade e outros normativos.

RESUMO

Em 2020, iniciou-se o desenho da ação de capacitação virtual sobre o Código de Ética, Conduta e Integridade, tendo como principais fatores de motivação:

- a Função Educativa da Comissão de Ética, que demanda constante atuação visando à consolidação de uma cultura de Ética e de Integridade na organização;
- a revisão recente do Código de Ética, Conduta e Integridade, que incluiu novos aspectos, como a abordagem do tema Integridade com maior profundidade e a especificação da Ouvidoria interna como canal único de denúncias; e
- as determinações legais, principalmente as advindas da Lei das Estatais, bem como as exigências normativas internas, como as do próprio Código da Finep, que apontam para a necessidade periódica de sua revisão.

Nesse sentido, para a realização da Prática, foram enviadas mensagens por meio de correio eletrônico aos colaboradores com o link individual da capacitação, convidando-os para sua realização.

A ferramenta contou com uma tela de abertura que deixou clara a abordagem conjunta pelas instâncias internas responsáveis pelos temas, além de falar do objetivo, da forma de execução e da emissão de certificado.

Após essa parte inicial, o colaborador percorria o conteúdo da capacitação, que é composto por módulos escritos e vídeos sobre temas previstos no Código de Ética, Conduta e Integridade e outros normativos internos, como: público-alvo do Código, princípios, valores e compromissos, deveres, vedações, conflito de interesses, recebimento e doação de presentes e brindes, nepotismo, gestão da ética e do programa de integridade e canal de denúncias.

Desse modo, ao final da capacitação, depois de passar por todo o material, o colaborador deveria responder um questionário composto por 13 perguntas objetivas. O acerto de pelo menos nove perguntas garantia ao colaborador a entrega de certificado de conclusão da capacitação. Caso o mínimo não fosse alcançado, era permitido que o colaborador revisitasse o conteúdo e refizesse o teste quantas vezes considerasse necessário, até que acertasse ao menos o mínimo exigido para a emissão do certificado.

Um aviso referente a essa possibilidade estava previsto na aplicação do questionário, com dizeres que tranquilizavam o colaborador que não alcançasse o resultado almejado numa primeira tentativa.

Capacitação virtual sobre o Código de Ética, Conduta e Integridade e normativos aplicáveis - FINEP - Edição 01/2021

Prezado (a) colaborador (a), seja bem-vindo (a) à primeira edição da capacitação virtual da Finep sobre ética e integridade.

A trilha de capacitação foi preparada pela Comissão de Ética e pelo Departamento de Conformidade e Integridade/ACIR usando como principal referencial, mas não somente, o Código de Ética, Conduta e Integridade da Finep.

É aconselhável que você faça um estudo atento e dedique tempo para ler e ouvir o material aqui apresentado, de maneira que ao final, tenha ampliado seu grau de conhecimento sobre os assuntos tratados.

Ao término, você deverá responder ao teste de 13 perguntas, que servirá como avaliação de retenção.

O certificado digital será emitido para os colaboradores que alcançarem, no mínimo, 9 acertos. Mas caso não alcancem na primeira tentativa, poderão revisar os módulos que geraram dúvida e refazer o teste quantas vezes forem necessárias para fixação do conhecimento.

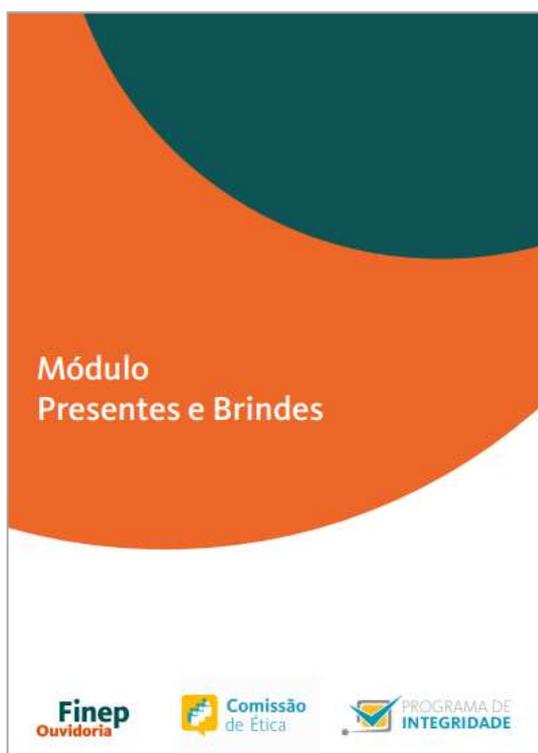
Desejamos um excelente momento de estudo!

Próximo

PROGRAMA DE INTEGRIDADE
Comissão de Ética
Finep Ouvidoria

A capacitação foi integralmente produzida internamente na Finep. Tanto o material escrito (módulos) quanto os vídeos foram elaborados e gravados pelos próprios colaboradores envolvidos no desenvolvimento da capacitação, além da Ouvidora da Finep. Os vídeos também contavam com roteiros escritos que replicavam

o que estava sendo dito, de maneira que os colaboradores com ou sem deficiência auditiva pudessem acessar o conteúdo por outro meio. Esses roteiros ficaram disponíveis nas páginas da intranet da Comissão de Ética e da Área de Integridade.



Ao iniciar a ação, de maneira otimista, almejava-se alcançar 50% dos colaboradores em curto intervalo de tempo. Com esse número entendia-se que ter-se-ia um alcance mais fiel dos objetivos. Entretanto, dado que o conteúdo não é tão curto (exige ao menos quatro horas de dedicação) e a ausência de políticas de consequência para quem não o executar, a avaliação é de que o resultado alcançado, de 447 colaboradores concluintes (58,3% do total), até 03/12/2021, é satisfatório. A prática tem seu encerramento previsto para o final de 2021.

DIVULGAÇÃO

Inicialmente foi feita matéria sobre a capacitação, divulgada na intranet da Empresa, como forma de explicar o seu funcionamento e incentivar a sua realização. Em seguida, foram enviadas mensagens por e-mail com lembrete para os colaboradores que ainda não tinham concluído com êxito a capacitação. Também foram enviados e-mails com cards para os colaboradores de forma geral e com pedido de reforço à Alta Administração.

Publicações de matérias na intranet da Finep foram associadas a notas sobre a capacitação no Boletim Integridade em Pauta, que trata, dentre outros assuntos, sobre pautas de ética e integridade. O conjunto de instrumentos visou incentivar os colaboradores, lembrando da importância de realização da capacitação.

A capacitação virtual sobre o Código de Ética, Conduta e Integridade e normativos relacionados é DEVER de todo empregado*

"O nosso trabalho na Finep envolve grandes responsabilidades e o Código contém as previsões que vão nos auxiliar na resolução de questões cotidianas. Por isso, recomendo que todos os colaboradores aproveitem a oportunidade de realizar essa importante capacitação!"
Otávio Burgerelli (Diretor da DEIR)

"Mais do que permitir conhecer o Código de Ética, Conduta e Integridade da Finep, capacitarse é uma forma de analisar e propor melhorias em seu conteúdo!"
Valdir Augusto Assencio (COAUD)

"Apesar de considerar que sempre agi com ética e integridade, o curso me mostrou algumas situações que eu não considerava que fizessem parte de "ser ético e íntegro" no trabalho!"
Andressa Corral (DMS)

"O treinamento de ética e integridade foi uma oportunidade de sedimentar vários pontos, de maneira dinâmica, através de vídeos rápidos e objetivos!"
Jaice Cooper (AUD)

"O curso reforça a ideia de nos mantermos sempre firmes, evitando nos envolvermos em situações de conflito de interesses!"
Ronaldo de França (DESE)

Você recebeu um e-mail com o link para participação no curso, de caráter pessoal e intransferível. Quem ainda não concluiu a capacitação deverá regularizar a pendência.
Caso não tenha recebido esse link ou tenha concluído a capacitação, mas não tenha recebido sua certificação, entre em contato com etica@finep.gov.br.

Faça a sua parte e mantenha-se atualizado nas previsões do Código! O avanço no conhecimento sobre ética e integridade não é opcional. É a postura que se espera de cada um de nós. Participe!

*A obrigação está prevista no Artigo 87, inciso XXV, do Código de Ética, Conduta e Integridade da Finep no artigo 9º, inciso II, inciso VI do Ato de Organização (Lei de Estrutura)

Comissão de Ética | PRECATORIA DE INTEGRIDADE | Finep Ouvidoria | ELPPN 2021 | Finep

RESPONSÁVEIS PELA GESTÃO DA PRÁTICA

Falber Reis Freitas - Presidente da Comissão de Ética

Valéria Quiroga Vinhas - Secretária Executiva da Comissão de Ética

Rosilene Matos Domingues - Superintendente da Área de Conformidade, Integridade e Gestão de Riscos – ACIR

Cristina Sodré de Castro Marques - Gerente do Departamento de Conformidade e Integridade – DCOI

Registre-se também o apoio dos membros e estagiários da Comissão de  tica da Finep, entre 2020 e dezembro de 2021, a saber:

Comissão de Ética

Elisangela Moreira A. de Azevedo

Fabício Soares Azevedo

Isa Costa Faria da Motta

Laila Cristina Boff Boaventura

Luís Guilherme Magalhães de Sá e Melo

Maria José Dos Santos

Vinicius Reis Galdino Xavier

Secretaria Executiva

Paula Costa Carvalho

Daniel Loureiro Pires Rebelo – Estagiário

Vivian Monteiro Franco – Estagiária

Empresa Brasileira e Hemoderivados e Biotecnologia – Hemobrás CAMPANHA: “É ASSÉDIO” – IDENTIFIQUE E COMBATA VOCÊ TAMBÉM!



PÚBLICO-ALVO

Empregados, estagiários, conselheiros e terceirizados da Hemobrás, bem como público externo que acessa as unidades desta empresa.

OBJETIVOS

Estabelecer ações de conscientização e prevenção do assédio sexual no ambiente de trabalho além de facilitar o acesso a meios para a correta comunicação de práticas inadequadas.

RESUMO

Em conformidade com o caráter educativo e preventivo das ações da CE, a prática “É ASSÉDIO!” foi concebida com o intuito de realizar conscientização e prevenção do assédio sexual no ambiente de trabalho e, ainda, de orientar e facilitar o acesso a meios para a correta comunicação de práticas inadequadas.

Foram implementadas diferentes estratégias nesse processo que incluíram:

E-mail direcionado ao corpo funcional sobre a temática assédio ressaltando a necessidade de construir relações respeitadas, primar por atitudes que preservem a integridade física e mental de todos no ambiente de trabalho, realizar denúncias, respeitar a privacidade da vítima e contribuir com a construção de ambiente seguro e acolhedor;



Ofício às empresas contratadas pela Hemobrás, por meio das fiscalizações dos contratos, abordando conteúdo semelhante ao e-mail supramencionado, solicitando que repassassem aos terceirizados e solicitando ciência;

Boletim da Ética, direcionado ao corpo funcional e membros dos Conselhos, sobre a cultura do assédio sexual e apresentando legislações relacionadas.

Campanha educativa de conscientização para prevenção do assédio sexual no ambiente de trabalho, detalhada a seguir.

A campanha principal, que foi consolidada em material gráfico no modelo de uma cartilha e disponibilizado na aba da Ética na intranet destacou:

Como o assédio sexual pode ser caracterizado;

Três relatos verídicos de episódios relacionados a assédio sexual com breve discussão sobre o que pode ser aprendido com cada caso (preservando o sigilo das vítimas que expuseram os relatos);

Que condutas de assédio sexual violam os princípios éticos e morais, têm impactos psicológicos profundos às vítimas e se tratam de crime tipificado em código penal;

Que as vítimas e testemunhas devem procurar os canais adequados para denúncia (incluindo a polícia, canal externo; e a CE, canal interno);

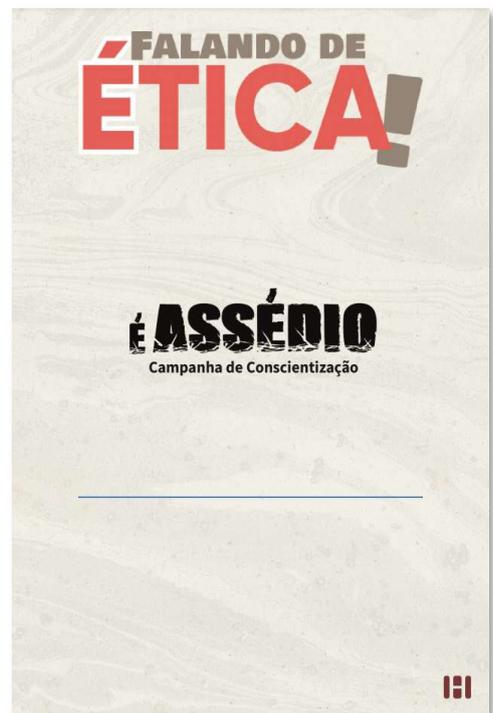
Que a CE se articula com as áreas internas para respeitar, proteger e acolher a vítima, e responsabilizar o agressor.

Como estratégias de comunicação e de compartilhamento de conteúdo, foram veiculados os seguintes materiais:

Flyers digitais divulgados pelo e-mail da CE por sete dias consecutivos;

Vídeos elaborados pelo Ministério Público do Trabalho e divulgados pelo e-mail da CE;

Cartazes contendo QR code que direciona para o link principal da campanha que dava acesso a todo o conteúdo elaborado/compartilhado, fixados em pontos estratégicos das unidades da Hemobrás. Vale salientar que propositalmente



também foi incluída a imagem de um homem na posição de vítima, uma vez que o assédio sexual pode ocorrer independentemente do gênero de quem sofre esse tipo de violência. Além disso, buscamos com os cartazes atingir o público de terceirizados da unidade fabril, que costumeiramente não têm acesso as comunicações virtuais da empresa pela natureza dos serviços prestados.

DIVULGAÇÃO

Além de disseminar conhecimento, realizar orientações e gerar reflexão sobre a temática, a CE vislumbrou a oportunidade de realizar a criação de outra via de contato com a Comissão, visando facilitar a comunicação e o recebimento de denúncias, inclusive de casos de assédio sexual. Com esse intuito, o Whatsapp da CE foi pensado também devido às lacunas a seguir:

Natureza do trabalho: alguns membros do corpo funcional (especialmente os técnicos da unidade fabril), bem como terceirizados nas suas rotinas laborais, não têm acesso frequente a computadores da empresa, à intranet da empresa ou acesso contínuo a e-mails;

Alterações laborais ocasionadas pela pandemia, dentre elas: o rodízio de postos de trabalho, os membros da CE não estavam integralmente em seus postos presenciais e estavam com acesso restrito ao telefone fixo localizado na sala dessa comissão, dificultando a realização de denúncias presencialmente ou por telefone.

Nesse contexto, em consulta à Gerência de Tecnologia da Informação e Comunicação, a CE recebeu as orientações necessárias para viabilizar a criação de uma conta no WhatsApp Business. Após os trâmites administrativos, a CE recebeu equipamento de telefonia móvel corporativo e desenvolveu ações para configurar a conta para abranger as seguintes funcionalidades:

- Respostas automatizadas de saudação/ausência (*chatbots*);
- Respostas rápidas para perguntas frequentes;
- Etiquetas para classificar as demandas;
- Adequação da opção "catálogo";
- Disponibilização das principais informações sobre a CE e de documentos como normativos e Código de Ética;
- Grupo exclusivo para recebimento dos materiais produzidos pela CE;
- Disponibilização do contato por meio de *link* curto;

- Análise de estatísticas do fluxo de mensagens;
- Ações educativas por meio do uso do *status*, possibilidade de receber mensagens contendo áudio/fotos/arquivos.

Por meio das estratégias de comunicação realizadas, aproximadamente 400 pessoas tiveram acesso a alguma das etapas/atividades da prática.

Os desafios encontrados estão relacionados principalmente àqueles provocados pelas adaptações necessárias devido à pandemia, como as limitações em realizar ações presenciais, por exemplo. Ademais, a lacuna de acesso à intranet da empresa ou aos e-mails no ambiente de trabalho para alguns grupos já mencionados restringiu o acesso a algumas das estratégias de comunicação. Outra dificuldade presente é a tradução em dados da efetividade da ação, uma vez que há também um caráter subjetivo na incorporação das orientações repassadas pela campanha.

Para avaliar/monitorar as ações, além do retorno espontâneo do corpo funcional sobre a campanha (inclusive durante as Rodas de Conversa na Gestão, ação realizada pela CE ao longo do ano na empresa como desdobramento das atividades de combate ao assédio moral), também tivemos os ofícios das contratadas dando ciência do recebimento dos ofícios acima mencionados e a Pesquisa da Ética 2021 (que foi divulgada durante a X Semana da Ética da empresa e possibilitou que o corpo funcional expusesse suas impressões sobre essas ações realizadas).



Acreditamos que o potencial de difusão da prática é amplo, uma vez que ela é composta por ações que contemplam etapas diferentes do processo de prevenção ao assédio sexual e que, em regra, não demanda custo adicional.



RESPONSÁVEIS PELA GESTÃO DA PRÁTICA

Comissão de Ética

Ana Paula Machado Corrêa - Presidente

Nathalia Rocha Lima - Titular

Marina Rocha Alves de Andrade – Titular

Hector Galdino Rodrigues - Suplente

Jamile de Moraes Nascimento - Suplente

Nayane Brandão de Miranda - Suplente

Ívison Renato Vasconcelos Silva - Secretário-Executivo

Sabrina Andrade Alcântara – Presidente da gestão anterior

Melissa Papaleo Rocha de Lima - Suplente da gestão anterior

Vanessa Teles Barbosa – Suplente da gestão anterior

Também estiveram envolvidos em algumas das ações os seguintes grupos/setores: Fiscalizações de Contratos, Assessoria de Comunicação - ASCOM, Gerência de Tecnologia da Informação e Comunicação - GTIC.

* No decorrer da implementação da boa prática houve mudança na composição da CE, por essa razão, diferentes membros participaram de fases distintas e o número de integrantes da Comissão consta como superior ao definido nos normativos.

Instituto Chico Mendes de Conservação da Biodiversidade –
ICMBio

MINUTO DA ÉTICA DENTRO DOS CONSELHOS CONSULTIVOS DAS UNIDADES DE CONSERVAÇÃO

PÚBLICO-ALVO

Servidores do NGI ICMBio Araripe e conselheiros dos Conselhos Consultivos das Unidades de Conservação que fazem parte do Núcleo de Gestão Integrada.

OBJETIVOS

O objetivo da iniciativa é dar visibilidade ao Código de Ética do ICMBio, bem como disseminar a educação para a ética.

RESUMO

A prática foi pensada para ser trabalhada e difundida nas reuniões dos Conselhos Consultivos do Núcleo de Gestão Integrada – NGI ICMBio Araripe, que acontecem bimestralmente. Na Unidade 3, existem conselhos vigentes com mais de 30 pessoas.

A ideia é apresentar o Código de Ética do ICMBio, que foi criado e publicado no ano de 2019, e é pouco conhecido pelo público alvo da ação. Nas reuniões, é apresentado o “Minuto para a Ética”, que expõe temas do Código de Ética para que os presentes possam compartilhar experiências e exemplos.

DIVULGAÇÃO

A divulgação é feita por meio das reuniões dos conselhos, atas e chamamento.

RESPONSÁVEIS PELA GESTÃO DA PRÁTICA

Helândia Freire de Souza - Membro Titular da Comissão de Ética do
ICMBio

Superintendência do Desenvolvimento do Nordeste - Sudene

SEMINÁRIO CULTURA E DESENVOLVIMENTO NO NORDESTE BRASILEIRO

PÚBLICO-ALVO

Servidores da Sudene, alunos e servidores da UFRPE; agentes de educação e cultura regionais.

OBJETIVOS

Destacar o papel e a importância da ética nas ações da Administração Pública; - Contribuir para a prevenção de condutas incompatíveis com o padrão ético desejável tanto na gestão de programas como na execução destes;; e - Estimular a reflexão sobre o papel e a importância da ética em todos os segmentos da Administração Pública, com destaque para educação, cultura e desenvolvimento.

RESUMO

Trata-se da realização de um seminário, SEMINÁRIO CULTURA E DESENVOLVIMENTO NO NORDESTE BRASILEIRO: *A transversalidade com a educação, economia, identidade e ética de um povo*, em 17/02/2020, envolvendo servidores da Sudene, da UFRPE e agentes ligados ao desenvolvimento regional, cultura e educação, destacando o tema ética pública e seus impactos nas ações de desenvolvimento.

Sudene

Seminário Cultura e Desenvolvimento no Nordeste Brasileiro:
A TRANSVERSALIDADE COM A EDUCAÇÃO, ECONOMIA, IDENTIDADE E ÉTICA DE UM POVO.

17/fev · 14h · Sede da Sudene
15º andar

O Nordeste tem uma identidade única, que marca o seu povo e perpassa todas as atividades ligadas ao desenvolvimento regional. Por isso, a Sudene deseja contar com a sua participação neste evento. O debate trará contribuições para que a autarquia fortaleça sua atuação pelos temas que farão parte da programação do encontro.

Painéis temáticos

ADRIANO MARCENA
Escritor, dramaturgo, historiador e contadista
Cultura · Educação, Patrimônio e Ética

POEMA SOUZA
Doutora e Mestre em Economia pela UFPE
Turismo Cultural: Medidas e impactos no desenvolvimento econômico

DOUGLAS CINTRA
Superintendente da Sudene

Informações : (81) 2102-2051
Inscrições : etica@sudene.gov.br

Sudene

O evento foi mediado por Carmen Lúcia Couto Fonseca (servidora da Sudene e presidente da Comissão), que em sua fala de abertura pontuou as questões da conduta ética na condução de instrumentos de repasse como forma de apoio a realização de projetos; a



seguir, a servidora da Coordenação-Geral de Cooperação e Articulação de Políticas área de Planejamento da SUDENE, Teresa Oliveira, destacou as ações de educação no Plano Regional de Desenvolvimento do Nordeste – PRDNE; os palestrantes convidados foram: o prof. Adriano Marcena, que relacionou conceitos históricos ligados à ética, cultura, educação e patrimônio e a interferência desses fatores no desenvolvimento regional; e a profa Dra Poema Souza, da Universidade Federal Rural de Pernambuco, que apontou algumas diferenças regionais e comentou como equívocos na gestão contribuíram para algumas quedas desses índices de desenvolvimento.

Os fatores que motivaram a implantação da prática, surgiram em função de que a Sudene elaborou o [Plano Regional de Desenvolvimento do Nordeste](#) e a intenção do evento foi destacar o impacto no desenvolvimento causado pelas ações nas áreas do turismo, da cultura e da educação, dentre outras correlatas ao PRDNE. Quando levamos em consideração a necessidade de recursos públicos para realização de ações nestes setores, destaca-se o papel e a importância da conduta ética para essa gestão. Seja na escolha dos projetos, na articulação com outras entidades públicas e/ou agentes públicos ou na elaboração/utilização dos instrumentos de repasse e, destacadamente, na gestão dos recursos financeiros.

A Comissão de Ética da Sudene, quando convidou profissionais externos ligados aos setores aqui já indicados e uma servidora que participa diretamente da equipe do PRDNE, procurou mostrar que a ética pública vai muito além das ações internas.

A conduta ética permeia também as ações externas que lidam com a missão da Autarquia que é promover o desenvolvimento incluyente e sustentável de sua área de atuação.



Com esse seminário, procuramos fazer com que os servidores e público externo entendessem a importância da introdução do tema ética pública em diferentes segmentos, inclusive em um tema tão amplo quanto o

desenvolvimento regional. Reforçamos que conceitos ligados a ética pública, precisam ser difundidos nas ações tanto de educação, que está explicitamente incluída no PRDNE, como em outras. Somente assim, discutindo e reforçando a necessidade de adoção de valores éticos para o cotidiano e, especialmente, sua aplicabilidade na administração pública, podemos vislumbrar um país mais equilibrado e justo.

Para a realização, enfrentamos obstáculos devido ao aspecto inédito ou pouco usual de conjugar os temas de Desenvolvimento Regional (sob o prisma abordado) com o de ética pública, foi percebida certa resistência por parte de alguns gestores da



instituição, bem como o questionamento do envolvimento da própria Comissão de Ética no evento. Mesmo assim, o seminário foi realizado, porém sem o respaldo de fornecimento de materiais que estava previsto no primeiro momento, nem a ampla divulgação externa, anteriormente pretendida. Pensamos, diante da dificuldade, em cancelar. Porém, seguimos em frente e realizamos o seminário, que teve uma ótima recepção do público e já existe previsão de uma segunda edição do evento em 2022.

DIVULGAÇÃO

Sobre a comunicação e estratégias utilizadas na divulgação da prática, a Comissão teve como grande parceira a ASCOM da Sudene (representada por sua Coordenadora Anita Rozenblit e pelo servidor Agnelo Júnior, jornalista). A divulgação se deu por envio de e-mail aos servidores, a algumas organizações públicas locais, posts nas redes sociais institucionais e publicação de notícia na Intranet, antes e após o evento, com fotos e texto explicativo.

RESPONSÁVEIS PELA GESTÃO DA PRÁTICA

Carmen Lúcia Couto Fonseca - Presidente e
Membro Titular

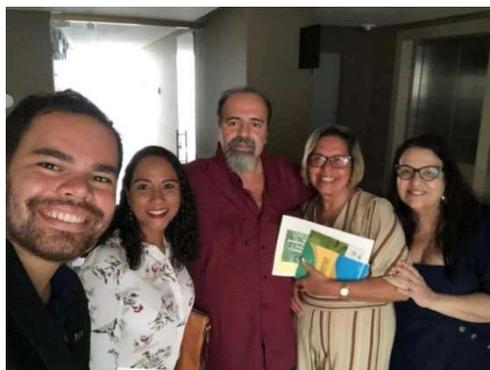
Luiz Carlos Dourado – membro titular

Marina Rogério –de Melo Barbosa - membro
suplente

Solange Lacava – membro suplente



A comissão também teve como parceiros e apoiadores a Diretoria de Planejamento e Articulação de Políticas - com os servidores José Amauri do Nascimento (atualmente membro da Comissão de Ética) e Teresa Oliveira, da equipe de Educação do PRDNE; da



Coordenação Geral de Gestão Institucional – com o então coordenador-geral, Manoel Barreiros; e dos alunos e professores da UFRPE.



Ética Pública