

VI CONCURSO DE BOAS PRÁTICAS NA GESTÃO DA ÉTICA

Brasília, janeiro de 2021.



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

**VI CONCURSO DE
BOAS PRÁTICAS NA GESTÃO DA ÉTICA**

Brasília
2021

Ministro de Estado Chefe da Secretaria-Geral Interino
Pedro Cesar Sousa

Secretário-Executivo da Secretaria-Geral
Antônio Carlos Paiva Futuro

Secretário de Controle Interno
Edson Leonardo Dalescio Sá Teles

Secretário-Executivo da Comissão de Ética Pública
Regis Xavier Holanda

Comissão de Ética Pública da Presidência da República

André Ramos Tavares - **Presidente**
Paulo Henrique dos Santos Lucon
Ruy Martins Altenfelder da Silva
Gustavo do Vale Rocha
Antônio Carlos Vasconcellos Nóbrega
Francisco Bruno Neto
Roberta Muniz Codignoto

Ficha Técnica:

Organização:
Secretaria-Executiva da Comissão de Ética Pública

Responsáveis pela Elaboração deste Caderno:
Pedro Mäder Gonçalves Coutinho
Sara Antunes de Faria

Coordenação
Ana Maria Melo Duarte Guimarães

Sumário

Apresentação	4
--------------------	---

Categoria A

Órgãos da Administração Direta e Instituições Federais de Ensino

Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes - DNIT	6
Instituto Federal de Alagoas - IFAL.....	11
Instituto Federal do Espírito Santo - IFES.....	14
Instituto Federal do Maranhão IFMA	18
Instituto Federal do Rio de Janeiro - IFRJ	22
Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais/IF SUDESTE MG *	26
Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento – MAPA *	30
Receita Federal do Brasil	33
Universidade Federal do Paraná – UFPR.....	36
Universidade Federal do Triângulo Mineiro - UFTM.....	39

Categoria B

Órgãos da Administração Indireta

Banco do Brasil S/A - BB	45
Centrais Elétricas do Norte do Brasil S/A - Eletronorte	49
Financiadora de Estudos e Projetos – Finep *	55
Furnas Centrais Elétricas SA *	59
Furnas Centrais Elétricas SA.....	64
Empresa Brasileira e Hemoderivados e Biotecnologia – Hemobrás	68

*** 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.

Já em sua sexta edição, contou com a participação de 16 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.

Em 2020, em especial, as Comissões participantes têm um mérito adicional, por terem desenvolvido seus projetos em circunstâncias extraordinárias. Por isso, em nome da Comissão de Ética Pública, agradeço e parabenizo a todos os participantes do VI Concurso de Boas Práticas na Gestão da Ética, desejando que continuem desenvolvendo projetos que ajudem a transformar a Administração Pública, por meio da promoção de uma cultura ética perene e ubíqua.

André Ramos Tavares

Presidente da Comissão de Ética Pública

Categoria A

Órgãos da Administração Direta e
Instituições Federais de Ensino

Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes -
DNIT

Projeto Licitação Ética

PÚBLICO-ALVO

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.

OBJETIVO

Permear, nas atividades do DNIT, a marca da ética como instrumento de gestão, por meio da inserção, no corpo do edital, de nova cláusula denominada “Do Compromisso Ético”, a qual possui nota explicativa específica sobre ética, constando breves considerações a respeito do tema ética e convidando, de forma livre a autônoma, o eventual futuro contratado a firmar um “Termo de Compromisso Ético”, de caráter voluntário, por meio do qual este se torna um aliado ao esforço do DNIT em alcançar superiores patamares de integridade, harmonizados com a máxima jurídica *pacta sunt servanda*.

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.

Em dezembro de 2019, a CEDNIT levou ao conhecimento e à apreciação do Diretor-Geral do DNIT proposta de inovação nos procedimentos licitatórios associada à Gestão da Integridade, importante instrumento de Compliance e de manutenção de uma cultura ética na instituição.

A partir dessa iniciativa de alteração dos editais do DNIT, espera-se atingir 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 (servidores públicos e colaboradores), inserindo mensagem de natureza pedagógica aos servidores e que contenham 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.

Consequentemente, a Comissão de Ética considerou que o simbolismo do ato, praticado com as formalidades de praxe, ainda que importante, representa a parte menor dos benefícios esperados diante dos desdobramentos que se consideram ainda mais relevantes: a convivência dos servidores e contratados com a ética colocada na prática, materializada em sua rotina no preparo dos documentos dos

 REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL MINISTÉRIO DA INFRAESTRUTURA DEPARTAMENTO NACIONAL DE INFRAESTRUTURA DE TRANSPORTES DIRETORIA SUPERINTENDÊNCIA REGIONAL NO ESTADO <hr/> TERMO DE COMPROMISSO ÉTICO	
<p>A empresa _____, com sede na cidade de _____, situada à _____ no Estado de _____, n.º _____, bairro _____, CEP _____, inscrita no CNPJ/MF sob o nº _____, neste ato representada por seu representante legal _____, cargo _____, e/a Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes - DNIT (Superintendência Regional do DNIT no Estado de _____), ente autárquico federal vinculado ao Ministério da Infraestrutura, com sede na capital do Distrito Federal - Setor de Autarquias Norte, Núcleo dos Transportes Q-3, B-A, inscrito no CNPJ/MF sob o nº _____, endereço da Unidade Descentralizada, neste ato representado pelo Diretor _____, Superintendente Regional (CARGO E NOME DA AUTORIDADE), e tendo em vista o que consta no Processo nº _____, vêm, por meio deste Termo, firmar o compromisso público de conduzir a gestão deste contrato fundamentalizado nos mais elevados princípios éticos e morais, estimulando e promovendo a conduta ética dos empregados e servidores públicos envolvidos nesta relação ora estabelecida, e aruando decisivamente na prevenção da fraude e corrupção, contribuindo assim para um ambiente de transparéncia e integridade.</p> <p>Declaram expressamente a concordância com as disposições do Código de Ética do DNIT e do Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, pautando suas condutas com aquelas previstas naquele instrumento.</p> <p style="text-align: right;">Brasília/DF, 27 de setembro de 2020</p>	
<input type="checkbox"/> Representante Legal	<input type="checkbox"/> Gestor do Contrato / DNIT

NOTA EXPLICATIVA
<p>Os editais de licitação abrangem toda sorte de assuntos e temas, mas um em especial, é pouco ou quase nunca referenciado. Negócio para serem bem-sucedidos necessitam de um fundamento de base, ou elemento que diferencia o certo do errado: a ética.</p> <p>O Dicionário Wikipedia define ética como:</p> <p style="padding-left: 20px;">1. Ramo da filosofia tan por objetivo refletir sobre a essência dos princípios, valores e problemas fundamentais da moral, tais como a finalidade ou sentido da vida humana, a natureza do bem e do mal, os fundamentos da obrigatoriedade e do dever, tanto como bases e normas consideradas universalmente válidas e que motivam o comportamento humano.</p> <p style="padding-left: 20px;">2. Assunto: Conjunto de princípios, valores e normas morais e de conduta de um indivíduo ou grupo, que regem a conduta social e individual. Objeto de interesse da Filosofia, o estudo da ética é centrado na moralidade e no comportamento humano, sendo que o pesquisador ético busca julgar o comportamento humano, direcionando o que é certo e errado, justiça e injustiça, refletindo as esculhas que o homem faz.</p> <p>A função do pensamento ético é manter a ordem social, estabelecendo os limites do agir em comunidade. A ética é construída ao longo do tempo, aprimorada nos valores e princípios morais de determinada sociedade. Os códigos éticos visam proteger a sociedade das injuriadas ou desrespeito em qualquer esfera social, estabelecendo as referências e limites das relações sociais.</p> <p>A ética empresarial busca que a realização das negociações ocorra dentro de um padrão ético satisfatório, introduzindo a ética ética e os valores morais na realização das mesmas como um meio de melhoria da vida em sociedade, e consequentemente, do bem-estar dos indivíduos que a compõe.</p> <p>Em especial, as relações entre os parceiros privados devem priorizar pela aliança incondicional dos mais elevados princípios éticos, sempre buscando a honestidade, a boa-fé, a transparéncia, respeito aos limites que a independência possa trazer das suas operações na construção da imagem pública, e que se todos os interesses públicos mencionados na população e a classe econômica, como deve da prestação de serviços e cumprimento das políticas públicas estabelecidas pelos representantes da sociedade em seu nome.</p> <p>E sendo o DNIT autarquia com a competência para implementar, em sua esfera de atuação, a política formulada para a administração da Infraestrutura do Sistema Federal de Viação, compreendendo sua operação, manutenção, restauração ou reposição, adequação de capacidade, e ampliação mediante constituição, demolição ou transformação de estradas, rodovias, pontes e viadutos, e outras estruturas de sua competência, a ética é fundamental para a realização das suas funções, garantindo a integridade e a transparéncia no seu desempenho, assim como a eficiência e a eficácia das suas ações.</p> <p>Como já mencionado, os seguidos postulados obedecem à formalização da moral praticada pela sociedade, e este item como origem os princípios éticos praticados por seus cidadãos.</p> <p>Assim, o princípio ético praticado é importante de ser regularmente respeitado, para sempre se constituir na guia e referência das partes envolvidas no negócio empreendido.</p> <p>Com este propósito e para que a adoção e disseminação do princípio ético seja o mais ampla possível, o DNIT institui neste instrumento o documento denominado “Termo de Compromisso Ético”, a ser firmado no ato da assinatura do contrato de prestação de serviços e fornecimento de bens previsto neste convocatório.</p> <p>O Termo de Compromisso Ético deste edital reflete o comprometimento do agente privado envolvido nesta aquisição pública, estabelecendo a vontade e a disposição em aderir, livre e autônomamente, às disposições do “Guia de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal” (legge) instrumentos referenciados nos fundamentos legais deste edital.</p> <p style="text-align: center;">COMISSÃO DE ÉTICA DO DEPARTAMENTO NACIONAL DE INFRAESTRUTURA DE TRANSPORTES</p>

editais, possibilitando o contato direto e diário, desde a aquisição e durante a gestão contratual, perpassando por todos os momentos do ciclo, alcançando indistintamente os servidores de qualquer formação ou carreira.

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.

O início da implementação do projeto se efetivou com a expedição do Ofício-Circular conjunto da CEDNIT e DAF/DNIT nº 4871/2020/SE-CEDNIT/DG/DNIT SEDE, de 28 de setembro de 2020, com a divulgação e ciência administrativa de todas as unidades setoriais, documento no qual recomendou-se aos gestores e aos servidores envolvidos com os processos de aquisição e licitação que o processo administrativo respectivo fosse instruído com o Código de Ética do DNIT, como também com o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, disponíveis no sítio eletrônico da Comissão de Ética do DNIT.

Isso propiciou ampliação da estratégia de comunicação para a difusão do Projeto Licitação Ética, em conjunto com as campanhas de divulgação dos Códigos de Ética, consolidando as estratégias de ação educativa desta Comissão.

Assim, a CEDNIT desenvolveu, em parceria com a Coordenação-Geral de Comunicação Social (CGCOM), Plano de Comunicação específico para ambas as ações, sendo que o Projeto Licitação Ética contou com a divulgação em mídia interna e externa (Instagram, Facebook, Twitter e sítio eletrônico do DNIT), o que repercutiu entre os atores do setor.

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.

Considera-se, portanto, que esta Comissão colocou à disposição projeto que contribuirá 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 busca implementar ao longo dos anos.

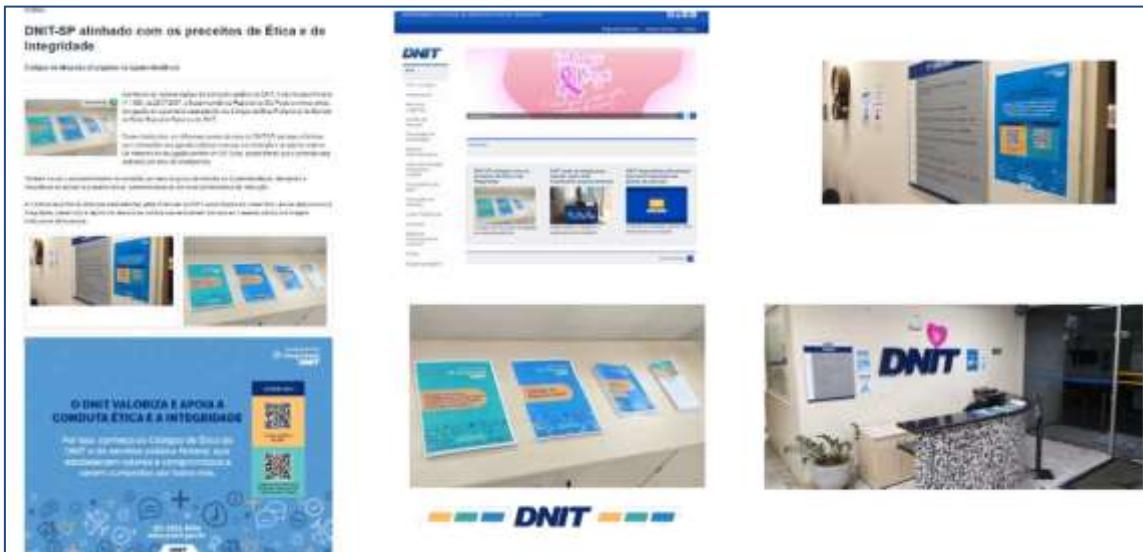
DIVULGAÇÃO

Plano de Comunicação - redes sociais (Instagram, Twitter, Facebook, Whatsapp, Intra/Internet):

The screenshots illustrate the following key points:

- Instagram Post:** A collage of icons related to procurement (magnifying glass, document, plus sign, etc.) with the text: "A partir de agora, todos os contratos entre o DNIT e o setor privado incluirão um Termo de Compromisso Ético." Below it is the "Licitação Ética DNIT" logo.
- Twitter Post:** A screenshot of a tweet from the official DNIT account (@DNIToficial) announcing the launch of the "Licitação Ética" project. It states: "Em mais uma ação, com a finalidade de firmar um compromisso de integridade com a sociedade, o DNIT lança o projeto Licitação Ética. A partir de agora, as relações contratuais entre autarquia e o setor privado incluirão Termo de Compromisso Ético a ser assinado pelo licitante, espontaneamente." It includes the "Licitação Ética DNIT" logo.
- Facebook Post:** A screenshot of a post on the DNIT's official Facebook page. It features the "Licitação Ética DNIT" logo and text: "Em mais uma ação, com a finalidade de firmar um compromisso de integridade com a sociedade, o DNIT lança o projeto Licitação Ética. A partir de agora, todas as relações contratuais entre a autarquia e o setor privado incluirão um Termo de Compromisso Ético, a ser assinado pelo licitante, espontaneamente." It includes a link: <https://www.gov.br/dnit/noticias/dnit-passa-a-contar-com-termo-de-compromisso-etico>.
- Intranet Post:** A screenshot of a post on the gov.br intranet. It features the "Licitação Ética DNIT" logo and text: "Em mais uma ação, com a finalidade de firmar um compromisso de integridade com a sociedade, o Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes lança o projeto Licitação Ética, desenvolvido pela Comissão de Ética. A partir de agora, todas as relações contratuais entre a autarquia e o setor privado incluirão um Termo de Compromisso Ético, a ser assinado pelo licitante, espontaneamente." It includes a link: <https://www.gov.br/dnit/noticias/dnit-passa-a-contar-com-termo-de-compromisso-etico>.
- Website Screenshot:** A screenshot of the DNIT website showing the "Licitação Ética DNIT" section. It features the "Licitação Ética DNIT" logo and text: "Em mais uma ação, com a finalidade de firmar um compromisso de integridade com a sociedade, o Departamento Nacional de Infraestrutura de Transportes lança o projeto Licitação Ética, desenvolvido pela Comissão de Ética. A partir de agora, todos as relações contratuais entre a autarquia e o setor privado incluirão um Termo de Compromisso Ético, a ser assinado pelo licitante, espontaneamente." It includes a link: <https://www.gov.br/dnit/noticias/dnit-passa-a-contar-com-termo-de-compromisso-etico>.

Renovação gráfica e divulgação dos Códigos de Ética necessários para o Projeto Licitação Ética:



RESPONSÁVEIS PELA GESTÃO DA PRÁTICA

André Teixeira Hernandes - Presidente CE/DNIT
João Aurélio Vilasboas Viana - Membro Titular CE/DNIT
Flávio Fortes Camargo - Membro Titular CE/DNIT
Clarissa de Sousa Miranda - Secretária Executiva CE/DNIT
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

P-ETHOS: Plano de Educação para a Ética no IFAL

PÚBLICO-ALVO

1. Servidores ativos do Ifal: 1.1. Docentes e Técnicos; 1.2 Novos servidores do quadro funcional do IFAL; 1.3 Grupo de dirigentes, que estão co-responsáveis pelos processos de tomada de decisão institucional e 1.4 Alta Administração, que são responsáveis pelos processos de tomada de decisão institucional.

OBJETIVOS

1. Promover a ética como princípio fundamental na interação entre as pessoas, na resolução de dilemas e conflitos e, principalmente, como instrumento para reflexão das condutas e mitigação dos efeitos dos desvios éticos nos processos de tomada de decisão dos servidores; 2. Orientar o grupo dirigente, enquanto gestores públicos, de que o trabalho de educação para ética também deva conduzir o cotidiano institucional; 3. Promover ações formativas junto aos servidores do IFAL para a prática de boas condutas e de compromisso com a ética no desempenho do cargo público, independente de sua função e hierarquia institucional; 4. Divulgar por meio de vários produtos educacionais os normativos éticos em vigor, além de outros temas sobre condutas específicas no âmbito da instituição; 5. Consolidar a referência da Comissão de Ética/IFAL como a responsável pelo acolhimento aos servidores nas questões relativas às possíveis condutas que atentam a boa aplicação do código de ética dos servidores públicos.

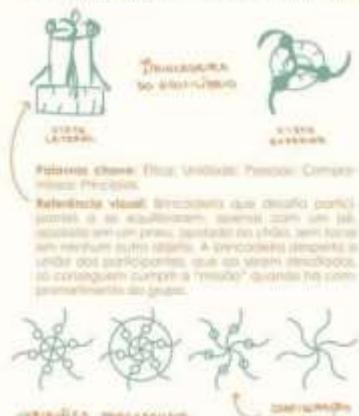
RESUMO

Com a pandemia, o ano de 2020 teve que ser replanejado pela CE-Ifal. Foi necessário ressignificar nosso papel educativo e amadurecer enquanto grupo. Assim, a comissão considerou importante criar a sua identidade visual, para construir um vínculo mais intenso com a comunidade e também decidiu produzir produtos educacionais (Cartilhas e Informativos) para utilização nas palestras, eventos, cursos, reuniões e ampla divulgação no site institucional. Todo o processo de criação está resumido nas imagens abaixo e o resultado final da logomarca.

Compreende-se que esta prática tem potencial de difusão, pois a estratégia de trabalhar com os diversos segmentos de servidores em momentos coletivos e de formação pode consolidar a promoção da ética entre técnicos-administrativos e docentes, com a capacidade de melhor interação entre as funções educativa e preventiva, pois os dirigentes, também estarão desenvolvendo os princípios, valores e normativos éticos comuns e fundamentais para o serviço público que são objeto de análise, diálogo e inclusive exercícios práticos, como estudos de caso quando da participação da CE-Ifal nas reuniões do Colégio de Dirigentes. Essa prática possibilita que a gestão fique ciente de que a difusão dos normativos e valores éticos são responsabilidade de todos e que a ação compartilhada e de parceria com a CE-Ifal pode ampliar resultados em relação à transparência, integridade e confiança nas relações institucionais e com a comunidade externa.



Proposta e processo de criação de Logos para
Comissão de Ética do Instituto Federal de Alagoas



Proposta e processo de criação de Logos para
Comissão de Ética do Instituto Federal de Alagoas

Palavra da cores: Comissão nos combinações de Instituto Federal, buscando ser uma representação para fazer referência mais humana, propria identidade, diferenciando-se das comissões/ comitês de pressão.



Tipografia:

**Comissão
de Ética**

Instituto Federal de Alagoas

Fonte de Logos:



Proposta e processo de criação de logos para
Comissão de Ética do Instituto Federal de Alagoas

Propostas finais:

**Comissão
de Ética**
Instituto Federal de Alagoas

**Comissão
de Ética**
Instituto Federal de Alagoas

A imagem institucional precisa ser trabalhada internamente, gerando pontes de confiança nos processos de tomada de decisão visando com isso, que servidores e servidoras se sintam pertencentes a um ambiente de trabalho cujo objetivo educacional e de bem servir esteja acima de interesses individuais e privados.

RESPONSÁVEIS PELA GESTÃO DA PRÁTICA

Adriana Paula Q. Rosa e Silva Oliveira Santos - Membro titular

Ednaldo Farias Gomes - Membro suplente

Felipe Olegário Carvalho de Souza - Membro titular - Presidente

José Enildo Freire Silva - Membro titular

Renata Pires de Oliveira Costa - Membro suplente

Lemberg Cristina Mafra Barbosa - Secretária-Executiva

Instituto Federal do Espírito Santo - IFES

Conduta consciente: eu valorizo!

PÚBLICO-ALVO

Servidores docentes e técnicos-administrativos do IFES.

OBJETIVO

1. Sensibilizar e conscientizar, de forma descontraída, os servidores do IFES acerca de temas relacionados ao código de ética dos servidores públicos no âmbito da administração pública federal e ao ambiente de trabalho. 2. Promover reflexões acerca dos comportamentos e atitudes no local de trabalho. Fortalecer o contato da Comissão com os servidores e reforçar os canais de comunicação, para que o servidor possa enviar denúncias, tirar dúvidas, etc.

RESUMO

O projeto “Conduta consciente, eu valorizo”, proposto pela Comissão de ética do IFES foi elaborado como o intuito de promover uma ação educativa para destacar os assuntos contidos no Código de ética do servidor público e esclarecer alguns pontos que geram dúvidas entre os servidores.

A partir das demandas recebidas, percebeu-se que era necessário compartilhar as informações relacionadas à conduta ética de forma coletiva, abordando os temas com maior recorrência nas denúncias recebidas, a fim de sanar as possíveis dúvidas e promover os valores éticos, ao mesmo tempo em que incentiva o diálogo com a comissão. Foram trabalhados temas como: respeito ao próximo, uso de

equipamentos institucionais, comportamento nas mídias sociais e no envio de e-mails institucionais, assédio moral e sexual, compromisso com o horário de trabalho, compra e venda de produtos dentro da Instituição, além de divulgar o trabalho da comissão e os canais de comunicação para que o servidor pudesse buscar orientações, enviar denúncias, sugestões, e outros. Além disso, os textos foram pensados de forma a prender a atenção e incentivar a leitura do material. A ideia foi criar mensagens curtas com imagens ilustrativas e títulos que façam com que os servidores se interessem pelo conteúdo. Neste sentido, foram elaborados informativos em formato de e-mail marketing para serem enviados mensalmente aos 3.000 servidores do IFES. Os informes ficam disponíveis também como descanso de tela do computador durante um mês.

Vamos falar sobre ética?

“

Ética é o conjunto de valores e princípios que usamos para responder às três grandes questões da vida:

Quero? → ...eu posso... → ...eu devio...

Nem tudo que eu quero... → ...eu posso... nem tudo que eu posso... → ...eu devio... nem tudo que eu devio...

Você tem paz de espírito quando aquilo que você quer é ao mesmo tempo o que você pode e o que você deve.

“

Ops, acho que está errado, o que fazer?

Viu algo acontecer no Ifes e considera que está em desacordo com as normas institucionais? Temos vários canais para buscar informações, orientações e fazer denúncias.

Comissão de ética

- Denúncia anônima;
- E-mail: etica@ifes.edu.br;
- Presencialmente nos horários de atendimento da Comissão;
- Via protocolo do Campus ou Belo Horizonte;

27 3357-7523

Ouvidoria

- e-Ouv: Sistema de Ouvidoria; www.ifes.edu.br/e-ouv
- e-Sic: Sistema de Informações ao Cidadão: www.ifes.edu.br/e-sic

27 3357-7523

Sobre mim: www.ifes.edu.br/etica/conseguir-normas-de-ethica

Conduzir consciente, eu valorizo!

**INSTITUTO FEDERAL
Espírito Santo**

DIVULGAÇÃO

Envio de e-mail marketing, disponibilização na tela de descanso dos computadores e disponibilização no sítio institucional.

Não seja essa pessoa!

Somos todos passíveis de praticar o assédio moral, mesmo sem saber; pois nem sempre é planejado ou intencional. Evite situações desconfortáveis, como:

- Falar repetidas vezes palavras ofensivas ou que causem constrangimentos;
- Apresentar críticas constantes, desrespeitando a pessoa em conversas particulares ou diante dos outros;
- Realizar brincadeiras insistentes, constrangedoras ou humilhantes;
- Usar de ameaças, pressionar ou impedir a pessoa na realização de suas tarefas.

Não se esqueça! Nem todo conflito é assédio moral!

Conduta consciente, eu valorizo!



 INSTITUTO FEDERAL
Espírito Santo

Mexeu com um(a), mexeu com todxs!

Assédio sexual é crime (Lei 10.224/2001). Não permita que isso aconteça. Veja abaixo algumas situações que podem caracterizar assédio:

- Propostas e investidas de ordem sexual, **não desejadas e sem correspondência**, realizadas de forma insistente, repetitiva e constrangedora;
- Ameaças ou chantagens relacionadas às oportunidades na carreira ou à manutenção do cargo em troca de favores sexuais;
- **Comentários sexuais** sobre a forma de vestir ou de parecer, sons, gestos ou assobios com conotação sexual, piadas de caráter obsceno e outros.

Fiu Fiu

Conduta consciente, eu valorizo!



 INSTITUTO FEDERAL
Espírito Santo

Me atrasei, e agora?

Às vezes acontece um imprevisto e a gente não consegue chegar no horário, tudo bem, mas não deve ser uma rotina, ok?

Procure sempre:

- Ser pontual;
- Não faltar ou deixar o serviço sem justificativa;
- **Registrar** diariamente o ponto eletrônico;
- Em hipótese nenhuma registrar o ponto pelo colega;
- Comparecer ao horário agendado para reuniões e compromissos. **Respeite** o tempo dos colegas!

Conduta consciente, eu valorizo!



 INSTITUTO FEDERAL
Espírito Santo

Posso vender e fazer compras no Ifes?

Não! Somente fora do ambiente e horário de trabalho.

De acordo com a Lei nº 8.027/1990, artigo 4º, são faltas administrativas, puníveis com a pena de suspensão por até 90 (noventa) dias, a comercialização de bens ou serviços no recinto da repartição, ainda que fora do horário normal de expediente.

Conduta consciente, eu valorizo!



 INSTITUTO FEDERAL
Espírito Santo

RESPONSÁVEIS PELA GESTÃO DA PRÁTICA



Alexandre Krugure Zocolotti - Membro suplente

Guilherme Augusto da Silva Souza - Membro titular

Kasusa Galon Denadai - Membro suplente

Marina Pereira Ribeiro Sardinha - Assessora da Secretaria-Executiva

Ricardo Tomaz Martineli - Secretário executivo

Rodrigo Paste Ferreira - Membro titular

Ursula de Oliveira Closel - Presidente da Comissão de Ética

Zâmora Cristina dos Santos - Membro suplente

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

Curso de Ética para Gestores

PÚBLICO-ALVO

Gestores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão (IFMA).

OBJETIVOS

Objetivo geral: Compreender a ética como princípio fundamental para o exercício da função pública.

Objetivos específicos: Compreender o conceito de ética e moralidade; Conhecer os aspectos sociológicos e filosóficos da ética; Compreender o que é ética, política e direito; Explicar a importância da ética no serviço público; Diferenciar vida pública da vida privada; Perceber a relação entre a responsabilidade, cidadania e o serviço público; Compreender os princípios de boa conduta do servidor público; Conhecer o código de ética e sua aplicabilidade no cotidiano da Instituição Pública; Compreender o que é assédio sexual e moral e suas diversas formas de manifestação; Identificar as ações necessárias para a resolução dos conflitos que venham a surgir no campus.

RESUMO

O curso foi realizado em parceria com a Pró-Reitoria de Planejamento e Desenvolvimento Institucional através do Centro de formação do servidor (CFS), a partir da necessidade de atualização sobre o conteúdo do Código de Ética da Instituição e dos

procedimentos de denúncia de desvios éticos. A escolha do público-alvo desta ação compreendeu os dirigentes e chefes de setores dos vinte e nove campi do IFMA, considerando a necessidade de dialogar sobre os desvios de conduta que se iniciam nesse contexto específico e que, na maioria dos casos, são esses servidores os primeiros a tomarem conhecimento dos fatos, necessitando assim clareza sobre como proceder e encaminhar as denúncias.



Os principais fatores que motivaram a implantação do Curso de Ética para Gestores do IFMA foram: a falta de conhecimento apurado sobre o código de ética da Instituição por parte dos gestores; a subnotificação de denúncias e desorganização do trâmite das mesmas; as dúvidas quanto a tomada de decisão mediante a um suposto desvio, ao qual tomavam conhecimento e aumento do número de denúncias de natureza de assédio (moral e sexual).

A partir desta premissa, o curso teve como objetivo geral compreender a ética como princípio fundamental para o exercício da função pública e apresentou a estrutura, que segue.

O curso iniciou com abordagem sobre os conceitos básicos sobre Ética, conduzido pelo professor Batista Botelho, mestrando em Educação e licenciado em Filosofia, com especialização em Administração Escolar e em Filosofia Clínica.

O curso prosseguiu, com a abordagem sobre "Ética no serviço público", sob condução da presidente da Comissão de Ética do IFMA Izolina Ângela da Silva Borges Lima, mestre em Saúde Pública, e do

Membro Titular da Comissão de Ética do IFMA Antonio Francisco Menezes, mestrado em Administração.

A programação continuou com os temas “Ética e vida pública”, com explanação de Socorro Lages, chefe da Auditoria Interna do IFMA e doutoranda em Contabilidade. A psicóloga Renata Trovão fez a abordagem sobre “Ética nas relações interpessoais” e a equipe da Comissão de Ética do IFMA também abordou sobre “Como lidar com conflitos interpessoais nos campi”.



O último dia do curso contemplou os temas “Assédio sexual no contexto institucional”, com a participação da procuradora jurídica do IFMA, Ângela Saldanha, e da psicóloga e Membro Suplente da Comissão de Ética do IFMA Renata Trovão. A especialista em Psicologia Organizacional e do Trabalho ainda discorreu sobre “Relação ética entre servidores e alunos”.

O curso foi encerrado com o tema “Ética nas contratações”, sob condução de Evangelista Pereira, mestre em Administração e chefe do Departamento de Licitações e Contratos da Reitoria do IFMA.

O curso de Ética para gestores do IFMA atendeu 60 servidores (gestores) no qual destacamos com êxito o alcance dos objetivos propostos, principalmente em disseminar o conhecimento do exercício da ética como princípio fundamental na função pública e capacitar gestores acerca das normas, competências, deveres, além da gestão da ética no IFMA. Essa ação realizada é uma das atividades contínuas,

com fluxo anual, desempenhadas pela Comissão de Ética do IFMA no formato de curso de capacitação.

DIVULGAÇÃO

A divulgação do curso se deu via memorando encaminhado ao e-mail institucional diretamente para os gestores e chefes de setores. As atividades, programação e registros fotográficos desenvolvidos nessa ação foram divulgadas na [página da Instituição.](#)



RESPONSÁVEIS PELA GESTÃO DA PRÁTICA

Izolina Ângela da Silva Borges Lima - Presidente e Membro Titular

Alessandra Bezerra de Melo - Membro Titular

Antônio Francisco Menezes da Silva Filho - Membro Titular

Renata Cardoso Trovão - Membro Suplente

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro - IFRJ

Ética e a Percepção no Ambiente de Trabalho

PÚBLICO-ALVO

Servidores docentes e técnicos - administrativos, funcionários terceirizados, discentes e comunidade em geral.

OBJETIVOS

Difundir o Código de Conduta do IFRJ; Alcançar o maior número de agentes públicos, em menor tempo, com a logística já instalada e com menor custo. Aproximar a Comissão de Ética com a comunidade do IFRJ durante esse momento tão atípico em nosso ambiente de trabalho onde a convivência primordialmente virtual se tornou uma realidade, nos colocando diante de desafios nunca antes experimentados em nossas vidas profissionais, exigindo de nós outras posturas e maiores cuidados no trato com nossos colegas de trabalho e com a comunidade externa.

RESUMO

A Comissão de Ética do Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro (COET/IFRJ), ciente da sua função educativa e seu compromisso em divulgar o Código de Ética, vem promovendo ao longo da sua existência diversas estratégias que convergem para esta atribuição. A disseminação das condutas éticas estabelecidas no nosso Código de Conduta deve ser amplamente difundida na rotina de trabalho dos agentes públicos da nossa

Instituição. Cada agente público precisa estar consciente do seu papel diante da sociedade e manter postura coerente com o perfil profissional esperado de um servidor público. Nesta perspectiva, torna-se mister a reflexão das atitudes de nossos profissionais no exercício diário no ambiente de trabalho, seja com seus colegas ou com aqueles que usufruem dos nossos serviços. Diante das evidências dos processos que chegam à comissão, muitas dizem respeito às formas de tratamento e dos conflitos pessoais decorrente das maneiras como os profissionais se relacionam no ambiente institucional e da nossa conduta diante da sociedade no exercício do nosso trabalho.



ÉTICA O mundo vive hoje talvez a maior crise que essa geração já presenciou. Como, então, temos tranquilidade para continuar nos nossos trabalhos?

Os círculos da sociedade se voltam aos servidores públicos, que atuam para garantir o funcionamento de serviços essenciais, partindo seu trabalho pelo Brasil. Vamos refletir sobre isso?

MAS O QUE É ÉTICA?

Em um serviço público, podemos entender esse conceito examinando certas condutas do nosso dia a dia. Quando nos referimos, por exemplo, ao comportamento de alguns profissionais, como médicos, jornalistas, os servidores públicos, logo o associados às empresas, ética médica, ética jornalística e ética pública.

Essas expressões envolvendo ética estão na prática profissional, relacionadas às atitudes e ao comportamento das pessoas em suas profissões, alinhado ao respeito e à confiança em sua atuação.

Respeito e confiança não se compram, se conquistam! Assim, nós, servidores do IFRJ, para conquistarmos o respeito e a confiança da sociedade e das comunidades nas quais atuamos, devemos exercer nossas funções seguindo valores, princípios e regras definidas em nosso código de conduta.

Por isso, o respeito ao cidadão, a transparéncia das ações públicas, a clareza de posição e a busca do bem comum são a prioridade do servidor público, a qual deve sempre nortearlo, seja na forma presencial, seja mediada pelas diversas tecnologias de informação e comunicação, sempre orientando-o a adotar condutas de cidadão é fundamental no trato com o outro.

A Comissão de Ética Pública e as Comissões de Ética dos Órgãos do Poder Executivo Federal também desempenham esses principais e valores no âmbito das instituições, de modo a ajudar os servidores a conquistar e manter o respeito da população por seu trabalho.

Comissão de Ética do IFRJ | Cadei | portal.IFRJ.br/etica | cadei@IFRJ.edu.br



Liberdade de expressão é um **direito garantido** pela Constituição Federal de 1988, em seu Art. 5º, inciso VI. Ele é tão precioso à condição humana, que está assegurada na Declaração Universal dos Direitos Humanos, em seu Art. 19º, que diz: "Toda ser humano tem direito à liberdade de opinião e expressão; esse direito inclui a liberdade de, sem interferência, ter opiniões e de pesquisar, receber e transmitir informações, ilimitadas por quaisquer restrições, independentemente de fronteira" (UDH, 2008).

Vale ressaltar que o direito à liberdade de expressão de pensamento **não se configura como direito absoluto**. Todo direito deve conviver em harmonia com os direitos dos outros. Especificamente no âmbito do serviço público, a liberdade de expressão gera, portanto, julgamento pelo princípio que nomeei a Administração Pública – estipulado na Lei nº 8.112/1990, art. 10º, II e III.

Considerando à necessidade com que as aplicações são diversificadas pelas Redes Sociais e mensagens de e-mail, especificamente neste período de isolamento social, essa Comissão de Ética (Coet) orienta os servidores do IFRJ a: **bons uso da liberdade de expressão de pensamento**, sabendo que a função pública se integra na vida particular de cada servidor público! (Decreto nº 1.171/94, Art. 4º)

PARA SABER MAIS, ACESSE:

- + Código de Conduta dos Servidores do IFRJ;
- + Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal;
- + Constituição Federal de 1988;
- + Declaração Universal dos Direitos Humanos (UDH);
- + Lei nº 8.112/1990;

Comissão de Ética do IFRJ | Cadei | portal.IFRJ.br/etica | cadei@IFRJ.edu.br

A COET/IFRJ, preocupada com esta questão, em 2019, realizou encontros presenciais nos campi, denominados Roda de Conversa ou Café com Ética, colocando assim em prática as ações do plano de trabalho anual. O último encontro ocorreu em fevereiro de 2020 em função da pandemia que atingiu o mundo devido a COVID 19. A Comissão, ciente de suas atribuições, se viu impedida de dar continuidade à esta ação.

RESPONSÁVEIS PELA GESTÃO DA PRÁTICA

Tânia Maria Almenara da Silva - Presidente da COET/IFRJ
Helena de Souza Torquillo - Conselheira Titular
Simone Correa Souza - Conselheira Titular
Carmen Esperança Cesar Trigo - Conselheira Suplente
Cláudio Roberto Ribeiro Bobeda - Conselheiro Suplente
Daniel Ribeiro Pires - Conselheiro Suplente
Evelyn Lemos Pereira da Silva - Secretária Executiva
Juliana Caroline Alves dos Santos Fernandes - Coordenadora Geral da Assessoria de Comunicação Social - IFRJ

Questão de Ética



PÚBLICO-ALVO

Servidores técnicos administrativos, docentes, terceirizados e discentes, pois trata-se de uma instituição multicampi que possui onze unidades, sendo uma (1) reitoria, três (3) campi avançados e seis (6) campi consolidados com aproximadamente 1.600 (mil e seiscentos) servidores e 16.000 (dezesseis mil) alunos(as).

OBJETIVOS

Maior capacidade de interlocução entre a Comissão de Ética Local e a comunidade, bem como, a disseminação dos pensamentos e valores éticos de uma forma democrática e equânime para todos os atores de todos os segmentos que compõem a comunidade acadêmica do IF SUDESTE MG.

RESUMO

A campanha “Questão de Ética” surgiu de uma percepção coletiva dos membros da Comissão de Ética Local do IF SUDESTE MG, da gestão da instituição e de sua Coordenação Geral de Comunicação e Marketing de que o Instituto necessitava melhor comunicar à toda comunidade acadêmica seus valores éticos conjugados e integrados com as normas éticas que regem o funcionalismo público do poder executivo federal.

Além disso, era e até hoje é necessário, tornar a Comissão de Ética Local mais visível, construindo e reforçando canais de aproximação entre a Comissão e a comunidade acadêmica, seu público alvo, formado por

servidores técnicos administrativos (TAE's), docentes, terceirizados e discentes, pois trata-se de uma instituição multicampi que possui onze unidades, sendo uma (1) reitoria, três (3) campi avançados e seis (6) campi consolidados com aproximadamente 1.600 (mil e seiscentos) servidores e 16.000 (dezesseis mil) estudantes.

Na busca de uma maior capacidade de interlocução entre a Comissão de Ética Local e a comunidade, bem como, a disseminação dos pensamentos e valores éticos de uma forma democrática para todos os atores de todos os segmentos que compõem a comunidade acadêmica do IF SUDESTE MG, já citados, construiu-se uma dinâmica de trabalho que é inédita na instituição para esta finalidade. Foi criada uma parceria entre a Comissão de Ética do IF SUDESTE MG, sua Coordenação Geral de Comunicação e Marketing e o gabinete do senhor Reitor, possibilitando a disponibilização de recursos financeiros e humanos capazes de construir e implementar a ideia da campanha, que era e é em essência, tratar os assuntos éticos de uma forma leve e divertida, levando ao público a importância dos temas trabalhados, mas sem o peso das formalidades que geralmente os envolvem. Assim, escolhemos o formato de vídeos veiculados no canal do YouTube da instituição, disponibilizando a campanha para o público de forma equânime e acessível.



A campanha teve periodicidade semanal e aconteceu entre 01/06/2020 a 17/08/2020, com lançamentos de novos episódios preferencialmente nas segundas-feiras e todas as gravações feitas no período de fevereiro e março antes da decretação do estado de pandemia pela Covid 19 no país.

DIVULGAÇÃO

Para a divulgação de cada episódio, a Comissão de Ética Local encaminhou um e-mail para todos os usuários do domínio @ifsudestemg.edu.br contendo um breve convite para assistir ao episódio, a imagem de miniatura do vídeo, seu link no youtube e algumas dicas que contextualizam sobre o tema abordado com a situação atual de trabalho remoto.



Todos os vídeos da campanha podem ser acessados no [canal do IFSudesteMG](#).

RESPONSÁVEIS PELA GESTÃO DA PRÁTICA

Coordenação:

Louise Moraes - Técnica em Audiovisual



Apresentação:

Elder Stroppa - Presidente da Comissão de Ética

Roteiro, Produção, Direção, Iluminação, Cenário, Edição, Motion Design,

Finalização:

Alexandre Vargas Tavares de Jesus: Técnico em Audiovisual

Louise Moraes: Técnica em Audiovisual

Pesquisa e estruturação dos Temas, Revisão dos episódios - Membros da Comissão de Ética:



Alessandra Furtado Fernandes: Professora EBTT

Elder Stroppa: Professor EBTT

Márcio Hipólito de Abreu: Técnico Administrativo

Rafael Bitencourt Carvalhaes: Professor EBTT

Januário Fernandes Costa Neto: Auditor Interno

Cíntia Caroline de Oliveira: Assistente Social

Cassiane dos Santos Alves: Secretária-Executiva da Comissão de Ética

- Identidade Visual e Logo:

Hannah B. Hammoud

- Textos da campanha: Equipe de Comunicação:

Fernanda Coelho da Silva Castro: Jornalista

Louise Moraes: Técnica em Audiovisual

- Tradução e Interpretação em Libras:

Fábio Cristiano de Paula



PÚBLICO-ALVO

Todos os colaboradores do Ministério.

OBJETIVO

Esclarecer pontos do Código de Conduta que podem ensejar dúvidas, levar à luz assuntos polêmicos sobre ética, mostrar como algumas práticas recorrentes se enquadram nas previsões do código e principalmente, dar conhecimento do Código de Conduta aos servidores e empregados da Pasta.

RESUMO

O “Café com Ética” é uma campanha iniciada em setembro de 2019, que tem a intenção de aproximar o corpo de colaboradores do Ministério da Agricultura, Pecuária e Abastecimento ao seu Código de Conduta Ética.

A ideia surgiu da necessidade de difusão e veiculação dos preceitos do Código de Conduta Ética, advinda da percepção de que muitos colaboradores ainda não sabem da existência do Código ou não o conhecem a fundo. Outro fator motivador é a demanda existente por prática educativas e preventivas para a Ética que utilizem-se linguagem simples e objetiva para o tratamento do tema.

A iniciativa se constitui de um Quiz veiculado quinzenalmente por e-mail a todos os servidores e empregados. Neste Quiz é feita uma pergunta relacionada ao Código de Conduta Ética dos Agentes Públicos do MAPA, de maneira que a resposta seja “SIM” ou “NÃO”. Os quesitos são correlacionados a exemplos concretos hipotéticos, com o objetivo de demonstrar como as situações da vida real podem se enquadrar ao que está previsto no referido Código, além de usarmos também, como inspiração, situações reais que tenham ocorrido. Com isso, conseguimos trazer à luz pontos que ensejam dúvidas, bem como tratar de assuntos polêmicos que cercam a Ética no Serviço Público, ainda mais em um órgão com tantas particularidades, como é o caso do MAPA.



resposta. Dessa forma, buscamos ampliar a efetividade da prática.

Para que as perguntas cheguem quinzenalmente a todos, a Comissão de Ética conta com o apoio e esforço da Assessoria Especial de Comunicação Social que desenvolveu o layout e a ferramenta e, além disso, veicula o quiz por meio da Intranet do Ministério. Também apoiam a

Como dito, procuramos sempre utilizar uma linguagem simples e objetiva e evitamos o uso de jargões e termos excessivamente técnicos, de forma que todos que lerem consigam entender tanto a situação colocada, quanto o embasamento legal utilizado para a

inciativa, a Coordenação-Geral de Integridade e a Assessoria Especial de Controle Interno, que sugerem temas e formas de abordagem.

O Café com Ética impactou aproximadamente 20 mil colaboradores, entre servidores efetivos, comissionados, empregados do quadro permanente e terceirizados.

Percebe-se que, cada vez mais, os colaboradores têm se envolvido e respondido às perguntas. A médio e longo prazo, são esperados reflexos na conduta, de modo que os agentes públicos procurem sempre agir baseados nos preceitos éticos preconizados no Código de Conduta Ética dos Agentes Públicos do MAPA.

DIVULGAÇÃO

Comunicado veiculado por e-mail, quinzenalmente, com uma chamada interessante, que motive o interlocutor a responder o Quiz.

RESPONSÁVEIS PELA GESTÃO DA PRÁTICA

Bárbara Rodrigues Vilarinho - Secretária-Executiva da Comissão de Ética

Claudio Torquato da Silva - Assessor Especial de Controle Interno

Ana Carolina Mazzer Machado - Coordenadora-Geral de Integridade

Comissão de Ética do MAPA



Andréia Giulietti - Membro Titular

Andressa Cardozo - Membro Suplente

Carlos Franz - Membro Titular

Ingrid Vasconcelos - Membro Suplente

Isabela de Ávila - Membro Suplente

Silvia Vasco - Membro Titular – Presidente

Receita Federal do Brasil

Exposição “Código de Conduta: conhecer, praticar e disseminar”

PÚBLICO-ALVO

Servidores dos diversos órgãos do Ministério da Economia, estagiários, funcionários terceirizados, visitantes do Edifício Sede e Anexo e comunidade geral.

OBJETIVOS

Promover a disseminação dos conceitos e comportamentos relativos à conduta ética esperados de todos os agentes públicos em exercício na RFB; Provocar reflexões nos servidores, por meio das normas do regramento ético; Divulgar informações sobre a prevenção do conflito de interesses, recebimento de brindes e presentes, assim como participação em eventos externos.

RESUMO

A Secretaria Especial da Receita Federal do Brasil (RFB), a partir de sua Comissão de Ética, realizou a divulgação do Código de Conduta dos Agentes Públicos em Exercício na Receita Federal e do Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, por meio de uma exposição de fotos, textos e gravuras, com as principais disposições desses regramentos éticos, no “Túnel das Artes”, que liga o bloco P aos anexos do edifício do Ministério da Economia, no período de 02 de setembro a 27 de setembro de 2019.

O Túnel das Artes é um local de expressiva circulação de agentes públicos da RFB e dos demais órgãos que compõem o ME, assim como



público externo que interage com esses órgãos. Sabe-se que o número de pessoas que transitam pelo Túnel, diariamente, é de, aproximadamente, 300 pessoas (segundos dados

fornecidos pela Administração do Edifício Anexo). Desse modo, a exposição possibilitou grande visibilidade do teor do Código próprio da RFB e do regramento ético federal.

Representantes Locais da Ética nas Regiões Fiscais da RFB também visitaram a exposição no Túnel das Artes para conhecer e, posteriormente, replicar a iniciativa em suas unidades, ampliando cada vez mais a divulgação dos Regamentos Éticos e a sensibilização dos servidores para a necessária conduta amparada pela ética pública.

A exposição foi empreendida como uma iniciativa capaz de demonstrar qual a conduta esperada dos agentes públicos da Receita Federal, no que diz respeito ao decoro, à ética e à integridade pública.



Devido à intensificação do trabalho remoto, por força da pandemia, a replicação da exposição sobre o código foi remodelada e adaptada, passando a ser divulgada de forma virtual, na Intranet e Internet, ampliando o número de servidores alcançados pela prática, conforme [link](#).

A prática se mostra de fácil replicação, tendo em vista o público alcançado e os meios utilizados para sua implementação. Além disso, o material empregado é de baixo custo e serve para diversas formas de divulgação em ambientes como um corredor ou saguão de edifício, assim como em um ambiente virtual.

Conclui-se que a disseminação dos regramentos éticos, iniciada no Túnel das Artes do Ministério da Economia e ampliada, posteriormente, para o ambiente virtual, mostra-se como uma medida capaz de contribuir para intensificar o respeito e a legitimação da sociedade quanto à atuação do órgão à retidão, honra e dignidade dos seus agentes públicos.

DIVULGAÇÃO

A divulgação da exposição foi realizada por meio de matérias publicadas na intranet, estimulando a visitação de servidores de outras dependências da RFB que atuam em Brasília.

RESPONSÁVEIS PELA GESTÃO DA PRÁTICA



Cristiane Patrícia de Oliveira Carvalho – Téc. Assuntos Educacionais – Secretaria Executiva

Rosa da Conceição Moreira – Auditor-Fiscal – Presidente da Comissão

José Ribamar Pontes – Auditor-Fiscal – Conselheiro titular

Lucena Lima – Auditor-Fiscal - Conselheiro Suplente

Adalton José de Castro – Auditor-Fiscal – Conselheiro Suplente

Vagner Jeger Limeira de Castro – Comunicação Institucional da 4ª RF – Colaborador da Ética na RFB

Universidade Federal do Paraná – UFPR

Ética na prática, Programa de Integridade: Não Desvie do Caminho

PÚBLICO-ALVO

A UFPR conta com mais de nove mil colaboradores e 50 mil alunos. Estima-se que mais de 90% dos servidores e colaboradores da UFPR tenham sido atingidos, ou seja, em torno de 3500 técnicos e 2500 docentes, além dos estagiários, bolsistas, alunos de graduação e pós graduação, terceirizados e público externo.

OBJETIVOS

Informar a comunidade universitária, de forma leve, direta e efetiva, da importância de se zelar pelo comportamento ético em todas as atividades exercidas pelo servidor público.

RESUMO

O comportamento ético, além de obrigação do servidor público, favorece a criação de ambientes mais saudáveis, produtivos e eficientes. Ciente disso, a Universidade Federal do Paraná através da atuação da Coordenadoria de Gestão de Riscos –CGR e da Comissão de Ética Pública na UFPR, em parceria com a Superintendência de Comunicação da UFPR, produziu as campanhas “Ética na Prática” e “Programa de Integridade: Não Desvie do Caminho”.

As campanhas tiveram o objetivo de informar a comunidade universitária, de forma leve, direta e efetiva, da importância de se zelar pelo comportamento ético em todas as atividades exercidas pelo servidor público. Tamanha é a importância atingida pela ética dentro do serviço

público, que a preocupação com a observação dos preceitos éticos ultrapassa o âmbito da Comissão de Ética e passa a figurar como uma grande preocupação da administração de um modo geral.

Esta preocupação com o agir ético passa a ser estruturante na condução das políticas públicas dentro da UFPR, integrando de forma transversal e significativa os mais diversos instrumentos de gestão e planejamento da Universidade. Podemos observar a materialização deste zelo com a ética na UFPR através da aprovação do novo Código de Ética, em 12 de dezembro de 2019. Esse novo código foi fruto de uma longa construção coletiva, com a participação de todos os setores da Universidade e representa um importante passo na consolidação do compromisso ético sempre presente na UFPR.



Além da aprovação do Código de Ética, as campanhas “Ética na Prática” e “Programa de Integridade: Não Desvie do Caminho” foram importantes instrumentos de disseminação da necessidade do comprometimento de cada servidor com o comportamento ético esperado na prestação do serviço público. Diante da necessidade de comunicar à comunidade de forma simples e objetiva a importância do comportamento ético, a CGR e a Comissão de Ética atuaram em conjunto na produção da campanha Ética na Prática. A campanha se utilizou de diversos meios de comunicação, sendo veiculada no portal da Universidade.

As campanhas foram lançadas em 2018 (ÉTICA NA PRÁTICA) e 2019 (PROGRAMA DE INTEGRIDADE: NÃO DESVIE DO CAMINHO).



A primeira, “Ética na Prática”, contemplou o Selo do Programa de Integridade, cartazes, banners para todos os portais e intranet, e-mídia, email marketing, 15 diferentes pôsteres para Facebook com dizeres fáceis e diretos.

A segunda, “Não desvie do caminho”, aplicou cartazes, banners para todos os portais e intranet, e-mídia, e-mail marketing, indicando, com frases de impacto, o caminho correto a seguir.

As duas campanhas, ainda, foram disseminadas nos pop-up de novidades do sistema SEI, no Facebook institucional, em todas as páginas da UFPR, na intranet, em entrevistas vinculadas na UFPRTV.



RESPONSÁVEIS PELA GESTÃO DA PRÁTICA

Breno Machado de Paula –Presidente da Comissão de Ética na UFPR

Aldemir Julglos – Coordenador de Gestão de Riscos da UFPR

Universidade Federal do Triângulo Mineiro - UFTM

Ciclo de eventos: “A ética na comunicação: de comunicados oficiais às redes sociais”.

PÚBLICO-ALVO

Os eventos tiveram como público-alvo todos os agentes públicos da UFTM, porém, devido ao alcance proporcionado pelo YouTube, o público ampliou-se e abrangeu agentes públicos de diversos órgãos e entidades da administração pública; além de pessoas que atuam ou estudam em instituições privadas.

OBJETIVOS

O ciclo de eventos objetivou a promoção e divulgação dos princípios éticos que devem nortear as diversas modalidades comunicativas (desde as feitas por meio de comunicados oficiais até aquelas em redes sociais), visando não só a construção de ambientes de trabalho mais éticos, saudáveis e equilibrados, mas também a prestação de serviços públicos compromissada com a moralidade administrativa.

Os eventos almejaram, ainda, a proposição de uma reflexão sobre alternativas para o aperfeiçoamento do processo comunicativo com o público, seja ele interno ou externo à instituição, e possibilitaram a discussão dos valores e princípios que devem permear uma comunicação ética, não-violenta, humanitária, honesta e responsável. Tais discussões, além de proporcionar benefícios para as relações interpessoais e melhorias no clima organizacional, refletem na prestação de serviços públicos eficientes, o que, certamente, se caracteriza como princípio fundamental da administração pública.

RESUMO

A UFTM, como medida de prevenção ao novo coronavírus (COVID-19) e considerando a sua classificação como pandemia e a existência de transmissão comunitária do COVID-19 em todo território nacional, em março de 2020, por meio da Resolução nº 15, de 20 de março de 2020, do Reitor da UFTM.

No contexto de suspensão das atividades administrativas presenciais na Universidade Federal do Triângulo Mineiro, a Comissão de Ética da UFTM manteve a realização semanal de reuniões ordinárias, elaborou um Plano de Trabalho Remoto e decidiu realizar, virtualmente, o “Ciclo de eventos: A ética na comunicação: de comunicados oficiais às redes sociais”, que aconteceu em três edições ([Primeira](#), [Segunda](#) e [Terceira](#)), todas com o mesmo título e transmitidas ao vivo pelo canal do YouTube “SeMEC TV Onda”. Após as transmissões, os eventos foram publicados no referido canal, onde ficarão disponíveis para visualização por tempo indeterminado, potencializando a difusão da prática.

O tema do ciclo de eventos foi escolhido considerando o teor das denúncias recebidas pela Comissão e também o entendimento de que a comunicação configura-se como um dos eixos mais importantes para o exercício profissional eficiente, principalmente em tempos de trabalho remoto, em que os agentes públicos passaram a utilizar novas ferramentas para se comunicar, realizar reuniões e executar suas atividades funcionais de modo geral.

Para a realização dos debates, foram convidadas cinco pessoas com as seguintes atuações e formações: Kamila Rosenda: mestra em Direito pelo



UniCeub, ex-Assessora da CEP, instrutora do Curso de Gestão e Apuração da Ética Pública na Enap e Assessora Jurídico-Legislativa no Senado Federal; Washington Silva: graduado em Filosofia e Pedagogia, especializado em Ética e Filosofia Política, mestre em Educação e servidor da UFTM; Antônia Teresinha da Silva: mestre em Psicologia da Educação, doutora em Psicologia como Ciência e Profissão e docente em Psicologia e Ética no IFTM; Regina Basílio: Graduada em Psicologia, docente na UNIUBE, cantora profissional, compositora e escritora; Dona Biscoitilda: Palestrante e Pró-Reitora de Assuntos Motivacionais.

Os dois primeiros eventos tiveram formato de perguntas e respostas e o terceiro foi uma performance teatral na configuração de palestra. Todos os eventos foram mediados por integrantes da Comissão de Ética.

Para viabilizar a prática, a Comissão contou com o apoio do Serviço de Mídia em Extensão e Cultura da UFTM que cedeu espaço em seu canal do YouTube “SeMEC TV Onda” e forneceu todo o suporte operacional para que fossem transmitidas as três edições do evento.

Para monitorar o alcance e abrangência do evento, além das métricas e estatísticas fornecidas pelo YouTube, a Comissão disponibilizou formulários de inscrições que ficaram disponíveis somente durante as transmissões ao vivo. De acordo com os dados coletados nesses formulários, foram 85 inscrições no primeiro evento, 73 no segundo e 38 no terceiro.

Contudo, nem todas as pessoas que assistiram aos eventos preencheram o formulário de inscrições e, por essa razão, a Comissão de Ética optou por utilizar as informações fornecidas pelo YouTube para



contabilizar a quantidade de pessoas atingidas pela prática. Até o presente momento, foram atendidas 1.003 pessoas com a prática. Para calcular esse número foram considerados os números de espectadores únicos por evento, até o dia 11 de dezembro de 2020, às 10h, quando os dados foram extraídos do YouTube.

Até o dia 11 de dezembro de 2020, às 10h, as transmissões contavam com os seguintes números: Parte 1: 737 visualizações, 395 espectadores únicos e pico de 84 espectadores simultâneos durante a transmissão ao vivo; Parte 2: 560 visualizações, 380 espectadores únicos e pico de 85 espectadores simultâneos durante a transmissão ao vivo; Parte 3: 355 visualizações, 228 espectadores únicos e pico de 66 espectadores simultâneos durante a transmissão ao vivo.

Como estratégias de divulgação da prática, foi publicada uma [notícia no portal da UFTM](#) e todas as transmissões foram incluídas na [agenda de transmissões digitais](#) da Universidade. Em adição, foram encaminhados e-mails endereçados às chefias das macroáreas e setoriais no campus sede em Uberaba e no campus de Iturama, totalizando 132 e-mails enviados. As transmissões também foram divulgadas no Fórum Virtual da Rede de Ética. E, por fim, os eventos foram divulgados via WhatsApp entre os servidores da UFTM; e também nas redes sociais da Comissão de Ética ([Instagram](#) e [Facebook](#)) e nas da Universidade Federal do Triângulo Mineiro ([Instagram](#) e [Facebook](#)).

Durante as transmissões ao vivo, o recurso “chat”, disponível no YouTube, propiciou um diálogo entre os palestrantes e os ouvintes, o que teve uma repercussão muito positiva, o público aprovou a temática e forma como essa foi debatida. As discussões contemplaram muitos princípios contidos no Código de Ética e abordaram questões como os reflexos do



exercício profissional do servidor em sua vida particular; a intersecção entre os temas ética, docência e comunicação e uma abordagem que correlacionou ética e felicidade. Os temas foram abordados de maneira leve, com músicas, metáforas, alegorias e histórias, mas sem perder de vista a seriedade.

A realização dessa prática possibilitou discutir e dialogar sobre a ética na comunicação a partir de diversas perspectivas, considerando e explorando a pluralidade das áreas de formação e atuação dos palestrantes. Assim, ao longo das transmissões, foram discutidos aspectos legais, filosóficos e comportamentais.

A execução da prática se deu sem a destinação de previsão orçamentária específica, o que possibilita que a ação seja replicada em outras situações e instituições. A realização dos eventos em meio virtual, além de ser uma alternativa à situação de suspensão das atividades presenciais, proporcionou que o alcance da prática se estendesse a outros órgãos e entidades.

RESPONSÁVEIS PELA GESTÃO DA PRÁTICA

Selma Sanches Dovichi – Professora 3º

Heloísa Cristina Figueiredo Frizzo – Professora 3º

Marcelo Henrique Pereira – Administrador

Gisele de Fátima Oliveira Rodrigues – Psicóloga

Leonardo José Silveira – Técnico em Assuntos Educacionais

Cássia Helene de Ávila – Auxiliar em Administração

Ado Cardoso da Silva – Analista de Tecnologia da Informação

Alex Araújo Macedo – Técnico em Assuntos Educacionais

Andreia Fernandes Malaquias – Assistente em Administração

Aparecida Rosário de Oliveira Silva – Produtora Cultural

Fábio Renato Barboza – Assistente em Administração

Ana Laura da Silva Castro – Auxiliar em Administração

Categoria B

Órgãos da Administração Indireta

Banco do Brasil S/A - BB

Avaliação de Reposicionamento do Demandado

PÚBLICO

Essa prática visa atender a todo o corpo funcional do BB que esteja inserido em conflito interpessoal envolvendo comportamentos inadequados. Hoje contamos com, aproximadamente, 94 mil colaboradores/funcionários.

OBJETIVOS

Proporcionar maior auto responsabilização do denunciado, participação efetiva dos Comitês de Ética, do superior hierárquico, das gerências regionais de Gestão de Pessoas e da Gerência. Viabilizar que o denunciado se reposicione e volte a realizar as boas práticas esperadas pelo Banco.

RESUMO

O Banco do Brasil tem por propósito em sua estratégia corporativa "Cuidar do que é valioso para as pessoas". A Ouvidoria Interna BB, alinhada a essa diretriz, vem desenvolvendo novas formas de atuação, metodologias humanizadas e inovadoras para atender as necessidades das pessoas, buscar maior satisfação no trabalho, elevação no desempenho dos funcionários, maximização dos resultados, perenidade dos negócios e satisfação do cliente.

A atuação da Ouvidoria Interna e dos Comitês de Ética na gestão da ética corporativa é fundamental, pois acolhe, analisa e soluciona: conflitos

no ambiente de trabalho por meio da mediação; denúncias sobre desvios comportamentais; reclamações referentes à processos; consultas sobre conflito de interesses e Código de Ética; elogios à atuação de funcionários ou processos e sugestões de melhorias. A Ouvidoria Interna reforça a conduta ética, procura identificar e interromper comportamentos que ferem o Código de Ética, oportuniza aos funcionários o reposicionamento e valoriza a ética no trabalho.

Além disso, aplica a mediação de conflitos, gerando ganhos para o clima organizacional, relações interpessoais e eficiência operacional. Com relação às denúncias de comportamentos inadequados, é aplicada a metodologia de Estudo de Caso de Ouvidoria (ECO). Quando confirmada a procedência da demanda, o caso é encaminhado para o Comitê de Ética (possui caráter multidisciplinar, pois é formado por 3 membros de áreas distintas; um representante dos funcionários, um representante da área de Gestão de Pessoas e um representante da área de negócios), que deliberará a solução com foco no reposicionamento do demandado. #interna

Nesse sentido, foram desenvolvidas ferramentas para acompanhar o aprimoramento de habilidades comportamentais do denunciado, além de estimular a aplicação da Comunicação Não Violenta (CNV) no dia a dia de

Recomendações de Ouvidoria Interna

- Apresentar o desafio e construir conjuntamente com os Regionais a estratégia para alcance dos objetivos, estimulando a gestão participativa.
- Estimular a autonomia das equipes, delegando responsabilidades, oferecendo tempo hábil para atingimento dos resultados, evitando excesso de cobranças e permitindo a composição de ideias.
- Realizar capacitação sobre controle emocional e aplicar os conhecimentos no dia a dia de trabalho.
- Dedicar momentos exclusivos para valorizar as vitórias da equipe.
- Registrar na GDP de subordinados anotações de reconhecimento sempre que houver grandes entregas, destaques de lideranças, valorizando aspectos comportamentais de gestores que lideram por visão e propósito.
- Ser específico nas anotações de aprimoramento, orientando os funcionários como superar as dificuldades apresentadas, oportunizando o desenvolvimento.
- Não Violenta no dia a dia de trabalho, demonstrando maior abertura ao diálogo e compreensão/respeito aos pontos de vistas diferentes.
- Estudar/aplicar técnicas de engajamento da equipe
- Realizar cursos relacionados aos temas – liderança, protagonismo, inteligência emocional, engajamento.

trabalho, melhorar o clima organizacional, e mitigar riscos trabalhistas, já que o comportamento inadequado pode evoluir para o “Assédio Moral”, prática que é repudiada pelo BB. As ferramentas e métodos para colaborar com esse reposicionamento serão objeto deste case.

A Ouvidoria Interna do Banco do Brasil tem recebido anualmente uma média de 750 denúncias de conflitos interpessoais, dos quais 19% referem-se a comportamentos inadequados com a inobservância do Código de Ética. Nesses casos, é aplicada a metodologia de Estudo de Caso de Ouvidoria (ECO), cujo objetivo é definir a procedência ou improcedência da demanda por meio de entrevistas aos funcionários citados, envolvidos ou impactados.

As soluções de ECO procedente são compostas por feedback de reposicionamento; elaboração de Plano de Ação pelo demandado, a ser validado pela Ouvidoria Interna; e impedimento para processos seletivos, ascensão profissional, ações de reconhecimento e premiações, a contar da data do encerramento do processo por meio de registro no sistema de Ocorrências Disciplinares (ODI). O tempo de impedimento é definido a partir da avaliação de conduta, que é realizada pelo Comitê de Ética.

São 5 as soluções possíveis e contemplam Feedback, Plano de Ação, tempo de observação,

existência ou não de impedimento com definição de prazo entre 0 e 12 meses, e abrangência (impacto ou não no Programa de Desempenho

Sugestões de Cursos

- 7846 - Nova trilha de Liderança
- 7806 - Liderança para um mundo exponencial
- 7774 - Protagonismo e maturidade no mundo Vuca
- 5181 - 4 Minutos de Inteligência Emocional
- 7798 - Revolução da Empatia
- 7219 – Comunicação e Corporeidade
- 7845 - Comunicação Não Violenta
- 6891 - Feedback: Crescendo Juntos pelo Diálogo
- 7411 - Engajamento Eficaz

Gratificado – PDG (programa que premia os melhores desempenhos com pagamento em pecúnia e em ações do Banco do Brasil comercializada na bolsa de valores).

DIVULGAÇÃO

A prática vem sendo divulgada por meio de alteração nos normativos internos que versam sobre o tema, nas comunicações aos funcionários envolvidos em ECO Procedente, em videoconferências com demais áreas do Banco e ações de sensibilização dos líderes das Unidades Estratégicas do Banco, inclusive Alta Administração.

RESPONSÁVEIS PELA GESTÃO DA PRÁTICA

Karine Etchepare Wernz – Gerente Executiva

Sylvia Rejane Costa Vieira – Gerente de Soluções

Fernanda Ibiapina dos Reis Ramos – Assessora

Atílio Luis Savogin Benatto – Assessor

Nery Veiga Júnior – Assessor

Bianca Wambier Prado – Assessora

Centrais Elétricas do Norte do Brasil S/A - Eletronorte

Plano de Comunicação Integrado

PÚBLICO

Corpo funcional da Eletronorte, com um quadro atual efetivo de 2.213 empregados.

OBJETIVOS

O plano tem os seguintes objetivos: Orientar a força de trabalho da Eletronorte a guiar-se pela conduta ética, íntegra e responsável, observando e cumprindo sempre a legislação e normativos da Empresa; Disseminar o Código de Conduta Ética e Integridade, o Programa de Integridade (Compliance), as políticas e as normas das empresas Eletrobras; Fortalecer uma cultura baseada na Ética, no profissionalismo e no respeito a Empresa, ao outro e a si; Promover o alinhamento entre os valores organizacionais e os valores individuais; Promover a conexão entre as áreas diretamente responsáveis pelo Sistema de Ética, Integridade e Responsabilização; Desenvolver conhecimento e entendimento relevante a todos os públicos-alvo; Identificar necessidades de informação e propor ações/soluções; Conhecer os grupos de partes interessadas (*stakeholders*) e elencar mensagens-chave; Selecionar os canais de comunicação de forma efetiva e de acordo com a cultura organizacional; Elaborar e executar a Matriz de Comunicação; Otimizar os recursos da empresa; Centralizar e arquivar as ações realizadas decorrentes do plano; Demonstrar o comprometimento da Alta Administração com a cultura Ética e Íntegra.

RESUMO

A Eletronorte tem o desafio de atualizar permanentemente seu corpo funcional sobre o tema ética e integridade, hoje é a empresa possui um quadro efetivo de 2.213 empregados, diante disso a Comissão Permanente de Ética da Eletronorte – CPEE firmou parceria com o Departamento de Gestão da Integridade – PACI visando otimizar a campanha de disseminação do Código de Conduta Ética e Integridade.



Para tal foi criado um plano de comunicação integrado visando otimizar recursos e unificar as evidências das campanhas realizadas pelas áreas. Em 2020, a primeira reunião com a Superintendência de Comunicação Empresarial foi realizada em 07/01/2020, e teve como objetivo revisar o plano de comunicação da área de integridade agregando as ações planejadas pela Comissão de Ética, sob supervisão metodológica da Superintendência (fato registrado no e-mail corporativo e divulgado para toda a empresa).



O plano foi desenvolvido de forma a ter uma ação de comunicação por mês, e foi realizado até maio de 2020, com a aprovação e acompanhamento do gerente da PACI e da secretaria da CPEE.

Ao mesmo tempo as áreas Coordenação de Apuração de Denúncias - CACD e a Ouvidoria Geral – CAOG da Eletronorte, foram provocadas pelo Conselho de Administração da Empresa a ter uma atuação mais proativa, no sentido educacional, visando a conscientização da força de trabalho.

Dante da demanda as quatro áreas (CPEE, CACD, CAOG e PACI) somaram forças, se integraram e elaboraram o Plano de Comunicação do Sistema de Integridade, Ética, Ouvidoria e Apuração de Denúncias, sendo este aprovado pelo Diretor Presidente em julho de 2020.

O Plano foi elaborado por uma equipe de 8 pessoas diretamente, mas contou com a contribuição de todos os membros das respectivas áreas, e hoje é monitorado por este mesmo grupo que reporta mensalmente as ações à Alta Administração, seja por apresentações nas reuniões dos Conselhos e nas reuniões da Presidência, bem como em seus relatórios técnicos de reporte.

O plano visa orientar a força de trabalho da Eletronorte a guiar-se pela conduta ética, íntegra, responsável e alinhada aos valores organizacionais, ao Código de Conduta Ética e Integridade, ao Programa de Integridade (Compliance), às políticas e às normas das empresas Eletrobras, bem como disseminar tais práticas e cultura a todos os parceiros de negócio.

A participação de cada área vai desde a proposição das ações que compõem o plano até a elaboração do conteúdo das peças. As peças são aprovadas pelo grupo citado anteriormente, por e-mail ou em reuniões online, antes de ser publicado pela Superintendência de Comunicação. A exemplo citamos as tirinhas que foram elaboradas em conjunto e serão publicadas até o fim do ano.

Ética, Ouvidoria, Integridade e Responsabilização **O que você sabe sobre isso?**



Ademais das tirinhas foram propostas diversas estratégias de comunicação: Compromisso da Alta Administração: Registro nos relatórios públicos e nas exposições da Alta Administração sobre o compromisso da Alta Administração com a Ética e a Integridade. Recado para você!

Mensagem em QR code da alta Administração para a força de trabalho sobre ética, integridade e responsabilização. Ética no dia-a-dia: Depoimentos de empregados sobre como o código de conduta ética e integridade os auxiliou na tomada de decisão. Você Sabia: Espaço nas mídias/canais de divulgação da Eletronorte destinado a divulgar as atividades, os responsáveis e demais notícias das áreas envolvidas com processos correlatos ao Sistema de Integridade, Ética, Ouvidoria e Apuração de Denúncias. Tirinhas “Fazer ou Não fazer? Eis a questão!”: Ideias curtas que fazem a diferença no dia a dia da Eletronorte.

A ideia de usar “tirinhas” surge da necessidade de proporcionar maior facilidade de leitura e compreensão da mensagem pelos empregados da Eletronorte, alertando-os quanto aos comportamentos esperados e ao cometimento de comportamentos indevidos, em desacordo com a legislação e com os normativos internos. Alertando-os sobre quais comportamentos podem conflitar com os princípios Éticos e de Integridade, ocasionando apuração de responsabilidade e, por conseguinte, em processos éticos e disciplinares. Aqui o conteúdo e as informações que promovam a prática de condutas alinhadas aos valores organizacionais, ao Código de Conduta Ética e Integridade, ao Programa de Integridade (Compliance), as políticas e as normas das empresas Eletrobras serão trabalhados com um visual de comunicação lúdico, atrativo e didático.



1. Conexões de Interesse: Realização de eventos internos tais como painéis, mesa redonda, oficinas visando promover o diálogo entre os empregados e os especialistas nos assuntos voltados ao desenvolvimento de uma conduta ética, íntegra e responsável. Os eventos serão realizados de acordo com a necessidade da

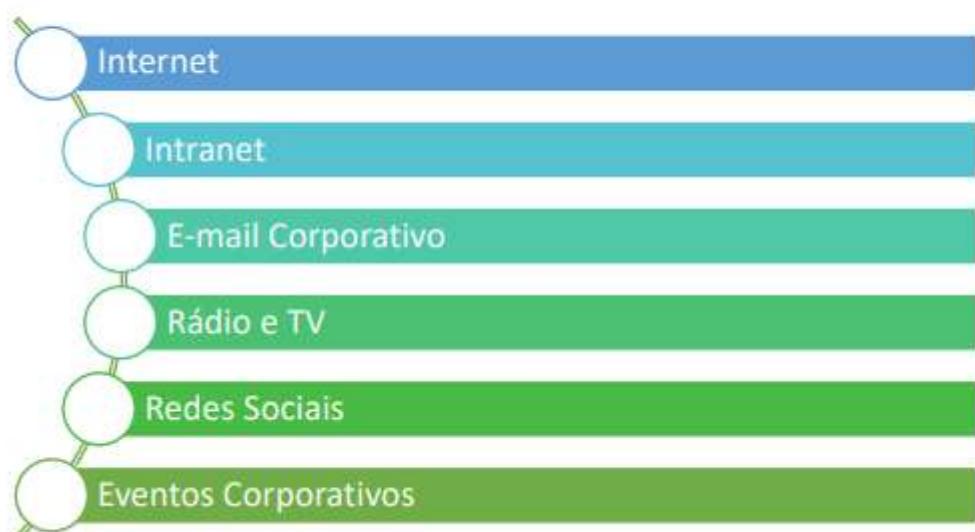
Empresa e dos empregados, todavia, sugere-se no mínimo, um evento a cada semestre.

2. Sensibilização dos Parceiros Comerciais e Comunidade: Divulgação e promoção da cultura Ética e Íntegra com os parceiros comerciais através de peças de comunicação em e-mail com informações sobre o Programa de Integridade e o Código de Conduta Ética, links de acesso, mídias sociais ou eventos.

Como resultados alcançados do plano, destacamos a interação entre as quatro áreas, o aumento no número de ações de comunicação (de uma mensal, para no mínimo duas) que ficam catalogadas no cronograma e de fácil acesso a todos envolvidos. Assim temos ganho de escala e qualidade, otimizamos o trabalho da área de comunicação, evitando duplicidade de solicitações sobre o mesmo tema.

DIVULGAÇÃO

5. Canais de Comunicação e Divulgação



RESPONSÁVEIS PELA GESTÃO DA PRÁTICA

Ana Celina Medeiros Nogueira Fernandes

Creuza Paiva Rios

Ivelyse Anne Cantanhede Silva

Lucas Pires de Avelar Lima

Madalene Menezes Vertelo

Marcelo Ciocca Bermudez

Marco Antonio Martins Leite

Teste de Conhecimento sobre Ética e Integridade



PÚBLICO-ALVO

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

OBJETIVO

Dentre as cinco funções que as comissões de ética têm, a Função Educativa foi objeto da prática, com a implementação do Teste de Conhecimento sobre Ética e Integridade, cujos objetivos foram: 1) capacitar os colaboradores sobre o conteúdo do Código de Ética, Conduta e Integridade; 2) identificar os principais pontos de dúvida sobre diversos temas de maior destaque nas searas da Ética e da Integridade; e 3) embasar futuras capacitações e campanhas de comunicação e disseminação sobre os temas.

RESUMO

A participação da FINEP se deu com a aplicação do Teste de Conhecimento sobre Ética e Integridade, realizado no período de 15/07 a 14/08/2020.

A prática foi conduzida pela Comissão de Ética e sua Secretaria Executiva, em conjunto com a Área de Conformidade, Integridade e Gestão de Riscos e seu Departamento de Conformidade e Integridade, atendendo à forma de atuação em parceria que vem sendo empreendida a partir da criação da Área de Integridade na Finep. Houve colaboração também da Ouvidoria e das unidades de Comunicação e Tecnologia da Informação.

PesquisaFinep

Teste de conhecimento sobre Ética e Integridade

Prezados colaboradores,

A Comissão de Ética em parceria com o Departamento de Conformidade e Integridade (ACII), e no âmbito de suas ações de educação para a Ética e a Integridade, lança o seu primeiro questionário conjunto sobre os temas.

Este teste é rápido e sem interrupção. Melhore seus conhecimentos sobre Ética e Integridade. Não perca essa oportunidade! São apenas 12 questões.

Seu objetivo também é de levantar os principais pontos de dúvida ou de necessidade de aprofundamento, para embasar futuras capacitações sobre os temas Ética e Integridade.

Próximo

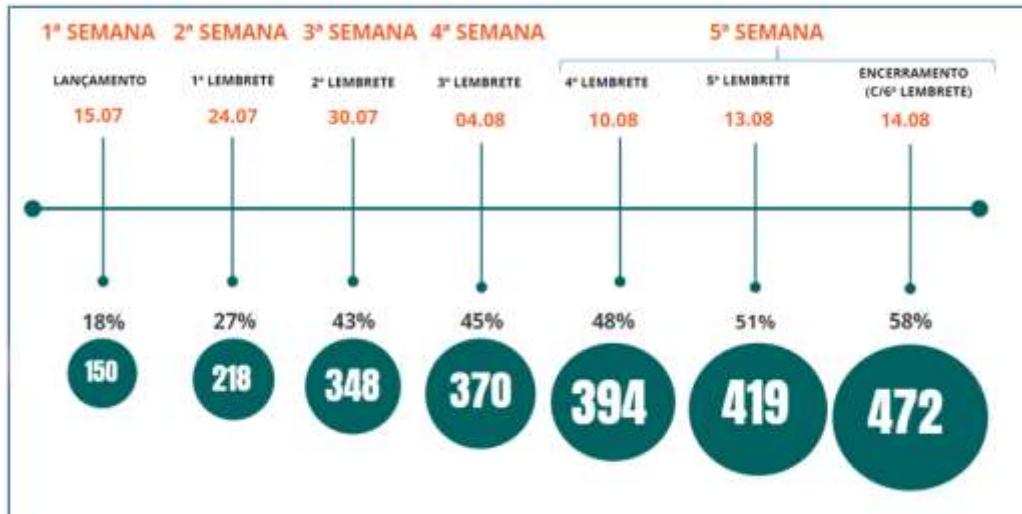
  **Finep**
Ouvidoria

Os principais fatores que motivaram a implementação da prática, além do próprio encargo que a Função Educativa apresenta, foram a revisão recente do Código de Ética, Conduta e Integridade, as exigências legais (Lei das Estatais) e normativas (o próprio Código da Finep), e a função de monitoramento do Programa de Integridade do Departamento de Conformidade e Integridade.



De um universo de 815 colaboradores, incluindo empregados efetivos, estagiários, jovens aprendizes, terceirizados, conselheiros, diretores e demais ocupantes de cargo de gestão, 472 (58%) concluíram o Teste. Esse percentual é expressivo, já que a realização do Teste não foi obrigatória, o que demonstra o interesse dos colaboradores no assunto, além da possibilidade de auto avaliação quanto aos conhecimentos que se têm sobre escolhas do dia a dia profissional.

A Figura 1 apresenta evolução dos Testes concluídos a cada semana até o fechamento do seu período de realização (15/07 a 14/08/2020):



Os temas abordados foram: (1) princípios, valores e compromissos, (2) deveres e vedações, (3) conflito de interesses, (4) informações privilegiadas, (5) público alvo, (6) nepotismo, (7) denúncias, medidas protetivas e sanções, e (8) presentes e brindes. A Tabela 1 apresenta o percentual de acertos nos tópicos do Teste:

QUESTÕES	TEMAS do Código de Ética Conduta e Integridade	Percentual de acertos
4	Vedações (alteração de processos internos)	98,09%
6	Conflito de Interesses (atividades paralelas)	95,76%
10	Deveres (manter-se atualizado sobre as regras internas)	95,76%
3	Princípios valores e compromissos, Deveres e Vedações (cortesia)	95,34%
11	Sanções (sobre 1ª infração)	95,34%
2	Deveres dos colaboradores (comunicação de fatos prejudiciais a empresa)	93,86%
5	Informações privilegiadas (uso em benefício pessoal ou de terceiros)	90,04%
1	Público alvo (abrangência do Código)	88,98%
9	Nepotismo (contratação)	84,96%
12	Das denúncias e das medidas protetivas (comunicação ao gestor e FALA.BR)	84,32%
7	Conflito de Interesses (Consultas ao SeCI)	81,57%
8	Brindes e presentes (hospitalidade em situação de calamidade)	62,71%

Um ponto que também pode ser destacado é o potencial que a prática tem de ser replicada por outras organizações, dada a sua utilidade como instrumento de diagnóstico, e também devido ao fato de não implicar custos adicionais, ao mobilizar competências internas e ferramentas já existentes. Agora, os responsáveis pela prática poderão planejar novas ações de Educação para a Ética e a Integridade com base nos resultados do Teste, aproveitando os insumos gerados pela sua aplicação.

DIVULGAÇÃO

A preocupação com a comunicação esteve presente durante todo o andamento da prática, havendo ações específicas: 1) no lançamento, que contou com matéria publicada de forma concomitante ao envio do primeiro convite às caixas postais dos colaboradores para preenchimento do Teste; 2) de acompanhamento, havendo sido enviados diversos lembretes aos empregados que não haviam concluído o Teste durante o período de sua realização; e 3) de encerramento, com a publicação dos resultados na intranet da Finep e em boletim interno, de responsabilidade da Área de Integridade, da Comissão de Ética e da Ouvidoria.

RESPONSÁVEIS PELA GESTÃO DA PRÁTICA

Comissão de Ética

Elisangela Moreira A. de Azevedo – Membro Suplente

Falber Reis Freitas – Presidente

Laila Cristina Boff Boaventura – Membro Suplente

Luís Guilherme Magalhães de Sá e Melo – Membro Titular

Maria José Dos Santos – Membro Suplente

Vinicius Reis Galdino Xavier – Membro titular

Secretaria Executiva da Comissão de Ética

Valéria Quiroga Vinhas – Secretária Executiva

Daniel Loureiro Pires Rebelo – Estagiário

Área de Conformidade, Integridade e Gestão de Riscos – ACIR

Rosilene Matos Domingues – Superintendente

Departamento de Conformidade e Integridade – DCOI

Cristina Sodré de Castro Marques – Gerente

Orientações para prevenir Conflito de Interesses



PÚBLICO

Todos os colaboradores de Furnas, especialmente aqueles que por desconhecimento ou por omissão, estejam exercendo atividades, ou vivendo situações que possam deixá-los em situação de conflito de interesses.

OBJETIVOS

Prevenção, detecção e mitigação de situações de conflito de interesses. Além de orientativo, o documento é assinado eletronicamente pelo empregado, conferindo às suas declarações responsabilidades trabalhistas, cíveis e criminais. Além disso, será possível identificar situações e relações de parentesco que possam representar conflitos de interesses, como também reconhecer possíveis pessoas politicamente expostas ou nepotismos no âmbito da empresa.

RESUMO

Orientações para prevenir Conflito de Interesses em Furnas - DUE DILIGENCE: Todos os Empregados deverão preencher anualmente um questionário a respeito de vínculos que possam configurar situação de Conflito de Interesses (questionário de Due Diligence), que será disponibilizado no Portal RH da FurnasNet. O questionário também deverá ser

atualizado sempre que houver qualquer alteração de resposta(s) ou quando demandado pelo RH.

Após a aprovação da revisão da instrução normativa pela Diretoria Colegiada de Furnas, iniciou-se a preparação e especificação conceitual do questionário eletrônico através de reuniões com a área de Tecnologia da Informação para desenvolvimento do sistema. Até chegar à especificação final, foram realizados testes do sistema com os membros da área de Compliance, RH e Comissão de Ética. O sistema está em ferramenta eletrônica - SharePoint, aberto para todos os empregados, com a obrigatoriedade de preenchimento, conforme Instrução Normativa 007/2016 (revisada).

Através da realização de Webinar com a abertura do Presidente de Furnas, fala do Presidente da Comissão de Ética, Superintendente de Conformidade – RC.P e Superintendente de Gestão de Capital Humano – RH.A, e dois palestrantes externos, na plataforma Microsoft Teams.

Os questionários preenchidos (em torno de 3.000) terão relatórios específicos a serem analisados em conjunto; os casos de conflito de interesses identificados serão imediatamente tratados após o seu recebimento.



A aplicação do questionário de due diligencie foi considerada uma excelente prática pela Holding Eletrobras e aprovado na Diretoria da mesma

Questionário de Due Diligence

Furnas, no estímulo às melhores práticas de ética e integridade, torna obrigatório para todos os empregados o preenchimento do Questionário de Due Diligence e Declaração de Vínculos, quanto aos aspectos sensíveis no relacionamento pessoal e profissional que possam configurar situações de conflito de interesses.

O questionário está embasado nos normativos e na legislação vigente que trata de Conflito de Interesses, Nepotismo e Pessoas Politicamente Expedidas.

Todos os empregados deverão preencher **anualmente** o questionário disponibilizado no Portal RH na FurnasNet e analisá-lo sempre que houver qualquer alteração de resposta(s), ou quando for demandado pela RH.A, conforme estabelecido na IN 007.2016.

Formulário válido até 30 Dezembro 2020

para que todas as empresas do grupo passem a utilizá-las: Eletrobras, Chesf, Eletronorte, Eletronuclear, Eletrosul, Amazonas Energia.

A prática é importante pois busca a orientação e educação para implantação de uma cultura de prevenção

a possíveis situações de conflito de interesses no âmbito da empresa, o que, em

muitos casos, pode ser um passo para a corrupção.

Além de orientativa, o documento é assinado eletronicamente pelo empregado, conferindo suas declarações, responsabilidades trabalhistas, cíveis e criminais. Além disso, será possível identificar situações e relações de parentesco que possam representar conflitos de interesses, como também reconhecer possíveis pessoas politicamente expostas ou nepotismos no âmbito da empresa.

Todos os colaboradores de Furnas, especialmente aqueles que por desconhecimento ou por omissão, estejam exercendo atividades, ou vivendo situações que possam deixá-los em situação de conflito de interesses. É importante o comprometimento e chamamento à responsabilidade de todo corpo funcional para a relevância do tema, atuando preventivamente e evitando punições que podem chegar até a demissão do empregado.

Buscamos o atingimento de 100% dos empregados o que gera resultados relevantes, pois o conhecimento sobre o tema desperta a consciência e comprometimento com a manutenção de um comportamento ético, o que é demonstrado com aumento de consultas sobre possíveis situações de conflito de interesses.

O preenchimento do questionário é monitorado via sistema, pela Comissão de Ética, pelo Compliance e pela Gestão do Capital Humano,

*1. Você possui parente(s) que seja(m) empregado(s) e/ou dirigente(s) em Furnas ou nas Empresas Eletrobras?

Atenção! Considera-se por parentesco consanguíneo ou por afinidade, em linha reta ou colateral, até terceiro grau, conforme tabela em anexo.

Sim Não

*2. Você possui parente(s) que seja(m) empregado(s), sócio(s) ou administrador(es) de Empresas Fornecedoras de Furnas ou de outra Empresa Eletrobras?

Sim Não

*3. Você possui vínculos profissionais com outras empresas na condição de empregado, estágiário, prestador de serviços continuados / ou avulsos, autônomo, sócio, cooperado, consultor ou conselheiro em carga horária possivelmente conflitante com suas atividades em Furnas?

Sim Não

sendo a análise dos questionários feita por empregados destacados destas áreas. A qualquer alteração, ou divergência nos dados de preenchimento do questionário, um e-mail é disparado para que os empregados destas áreas tomem as ações necessárias.

Toda a Administração Pública requer formas e maneiras mais ágeis de detecção de situações relacionadas a Conflito de Interesses. A ferramenta usada pela área de Tecnologia da Informação, software SharePoint, é amigável e fácil de ser utilizada, já temos o sistema desenvolvido e fácil de ser replicado em outras empresas. Todos os controles e respostas são monitorados e os envolvidos no tratamento e prevenção de conflito de interesses são acionados.

DIVULGAÇÃO

Treinamentos e palestras presenciais sobre Conflito de Interesses no Escritório Central e nas Áreas Regionais de Furnas; conscientização por meio de disponibilização on-line e distribuição da Cartilha de Conflito de Interesses; reunião com o corpo gerencial da empresa (1ª linha de defesa) abordando a questão da prevenção.

Lançamento do questionário, já incorporado à instrução normativa de Furnas, que prevê a obrigatoriedade do seu preenchimento, por todos os empregados, inclusive aqueles cedidos a outras empresas e os de outras empresas cedidos a Furnas.

Evento virtual, Webinar realizada em 21/10/2020 às 14:00, com a abertura do Presidente de Furnas e dois palestrantes externos, falando sobre conflito de interesses e reforçando a importância e obrigatoriedade do preenchimento do questionário.

RESPONSÁVEIS PELA GESTÃO DA PRÁTICA

Comissão de Ética:

José Henrique da Costa, secretário executivo – Advogado e Administrador

Membros titulares e suplentes da Comissão de Ética

Bernardo Braga Teixeira – Administrador de Empresas

Mauro de Mattos Guimarães – Administrador de Empresas

Aristides Antonio Silva Filho – Engenheiro de Telecomunicações

Carlo Tadeu de Oliveira da Silva Caldas – Advogado

Maria Silvia de Lima Hatschbach Pinheiro – Advogada

Conformidade:

Anamar Miranda Lacerda, Profissional de Nível Superior

Recursos Humanos:

Helena Elizabeth Kulnig de Braganca, Profissional de Nível Superior

Furnas Centrais Elétricas SA

Processo Seletivo para membro Suplente da Comissão de Ética

PÚBLICO

Todos os empregados de Furnas, especialmente aqueles que atuam nas regionais da empresa, para que se sintam cada vez mais incluídos e se tornem “guerreiros da ética”.

OBJETIVOS

Dar oportunidade aos empregados em todas as áreas regionais em que Furnas atua distribuídos em 15 Estados e mais o Distrito federal, para que sejam fortalecidos os princípios éticos e a cultura ética, difundidos largamente nas palestras e treinamentos que a Comissão de Ética ministra em todas as unidades da empresa.

RESUMO

Conforme precedentes da Comissão de Ética Pública, os membros da Comissão de Ética são escolhidos pelos próprios membros da comissão e designado pela autoridade máxima da Empresa, no nosso caso, pelo Presidente de Furnas. A Comissão de Ética de Furnas, a fim de ampliar sua transparência e também fortalecer o apoio da Alta Administração para a execução de seus trabalhos, ano passado propusemos um reunião mensal com o Presidente da empresa e foi 5 plenamente aceita e desde então a Comissão de Ética tem um horário mensal fixo na agenda do Presidente. São comunicados assuntos que precisem de interação ou ação do próprio Presidente, reporte do andamento do nosso plano de trabalho e alguns assuntos relevantes relativos a Gestão da Ética em Furnas.



Em um dessas reuniões, conversando sobre a vacância do cargo de membro suplente, comentamos que tínhamos um planejamento em estudo sobre aumentar a transparência e fortalecer a governança na Comissão de Ética, inovando o processo de seleção em consonância com as Diretrizes estratégicas constantes do Plano Diretor de Negócios e Gestão da Eletrobras

em sua Dimensão relativa a Governança.

RH.A realiza Processo Seletivo para ocupar vaga de Suplente da Comissão de Ética de Furnas

Está aberta até o dia 28/08/2020 a etapa de inscrição do processo seletivo para a vaga de Suplente da Comissão de Ética de Furnas.

Todos os empregados efetivos, com cargo de nível superior, nível médio operacional e nível médio suprime, podem participar do processo.

É importante que os interessados conheçam as regras específicas para Vaga, que estão em anexo anexo, e mantenham seu currículo atualizado no Portal de Gestão do Conhecimento, e a análise curricular é baseada nela.

Pedimos aos candidatos que fiquem atentos, pois a Superintendência de Gestão do Capital Humano (RH.A) entrará em contato através do e-mail da Mobilidade Interna informando os próximos passos do processo.

Para se inscrever:

- Acesse o Portão ProERP;
- Clique nos links: Autodenominação do Empregado --> Mobilidade Interna --> Recrutamento Interno --> Acessar os Recrutamentos Internos;
- Ao visualizar o anúncio referente ao recrutamento interno - Seleção de Suplente da Comissão de Ética, clique no botão Acessar;
- Será exibida a vaga para inscrição.

Em caso de problemas no momento da inscrição, entre em contato com a equipe de RH/A/GGCA, que estará à disposição para dirimir quaisquer dúvidas referentes aos Processos Seletivos, através do e-mail: mobilidadeinternas@furnas.com.br

Apresentamos ao presidente nosso estudo onde faríamos uma parceria com a Superintendência de Gestão do Capital Humano - RH.A, para abrir um processo de recrutamento interno para todos os empregados, tanto de nível médio

como de nível superior, pois somos aproximadamente 3.000 empregados distribuídos por 15 (quinze) estados da Federação e também no Distrito Federal.

Aproveitaríamos a experiência da Superintendência de Gestão do Capital Humano - RH.A, em realizar recrutamentos internos, como por exemplo o utilizado para a escolha de novos gerentes, para nos ajudar na escolha do nosso novo membro da Comissão de Ética.

Elaboramos um edital com regras claras, bem definidas e um cronograma, que foi amplamente divulgado em nossa rede de intranet e via e-mails para todos os empregados, informando sobre o processo seletivo para membro Suplente da Comissão de Ética.

DIVULGAÇÃO

Divulgação na Intranet da empresa e por e-mail para todos os empregados do recrutamento aberto para ser membro da Comissão de Ética.

RESPONSÁVEIS PELA GESTÃO DA PRÁTICA

Secretaria-Executiva:

José Henrique da Costa, secretário executivo – Advogado e Administrador

Membros titulares e suplentes da Comissão de Ética:

Bernardo Braga Teixeira – Administrador de Empresas

Mauro de Mattos Guimarães – Administrador de Empresas

Aristides Antônio Silva Filho – Engenheiro de Telecomunicações

Carlo Tadeu de Oliveira da Silva Caldas – Advogado

Maria Silvia de Lima Hatschbach Pinheiro – Advogada

- Recursos Humanos:

Fernanda Aleixo Lustosa Delgado - Superintendência de Gestão do Capital Humano - RH.A

Ezimar Pantoja Sacramento - Superintendência de Gestão do Capital
Humano - RH.A

Vera Lucia Caamano Figueira Franco - Superintendência de Gestão do
Capital Humano - RH.A

Empresa Brasileira e Hemoderivados e Biotecnologia – Hemobrás

Implementação de ações educativas para promoção da Ética

PÚBLICO-ALVO

Empregados, estagiários e terceirizados da Hemobrás.

OBJETIVOS

Estabelecer ações rotineiras de Educação para a Ética na Hemobrás; e Fortalecer a Cultura Ética na Hemobrás.

RESUMO

A prática “Implementação de ações educativas para promoção da ética na Hemobrás” busca por meio de ações educativas fortalecer a Cultura Ética na Hemobrás. Para tanto, a Comissão de Ética realiza um amplo trabalho de planejamento que se inicia com a definição da temática no Plano de Trabalho anual da CE, que irá direcionar as atividades ao longo do ano, que contemplam no mínimo a elaboração e divulgação de boletins da Ética mensais direcionados ao corpo funcional e a organização de um evento anual, denominado Semana da Ética.

O propósito dos boletins é promover a disseminação permanente de conhecimentos e orientações relacionados à Ética, enquanto que a Semana da Ética tem por finalidade ampliar e sedimentar a discussão da temática abordada no decorrer do ano, por meio de diversas atividades que permitem a interação do corpo funcional, contribuindo para o desenvolvimento de uma cultura ética na empresa.

DIVULGAÇÃO

A divulgação dos boletins ocorre em versão online, por meio do e-mail da CE para todo o corpo funcional, e em versão impressa, a qual é afixada nos murais da empresa, incluindo copas, refeitórios e portaria, os quais permitem alcançar os colaboradores que não possuem posto de trabalho fixo com computador e internet, incluindo os terceirizados, tais como o pessoal responsável pela limpeza, copeiragem, motoristas e recepcionistas. Desse modo, os boletins têm amplo alcance em toda a organização.



A organização da Semana da Ética consiste em uma programação composta por diversos momentos, sendo um deles voltado para realização de palestras por profissionais com reconhecida expertise na temática

escolhida (Figura 02). Os demais, a depender da programação de cada ano, contempla rodas de conversa, dinâmicas de grupo, cursos, discussão de filmes, dentre outras.

Em determinadas situações, quando não é possível a participação de terceirizados e estagiários em algumas atividades da Semana da Ética, por exemplo, em virtude da peculiaridade das atividades desenvolvidas por eles e da carga horária de trabalho, os mesmos são inseridos, posteriormente, em ações específicas para esse público, de forma a



abordar os principais aspectos debatidos nas palestras e outras ações desenvolvidas ao longo da Semana.

Para a realização das ações educativas da prática adotada, a CE conta com a parceria de alguns setores da empresa, dentre eles, pode ser destacada a importância da área de Gestão de Pessoas na sensibilização dos gestores para incentivar a participação de seus colaboradores, que é de caráter obrigatório, nas atividades previstas na Semana da Ética. Ademais, a Comissão também tem o suporte da área de Comunicação e Marketing, a qual desenvolve a arte visual e os materiais gráficos utilizados para divulgação dos Boletins da Ética e da Semana da Ética, bem como da área de Compras e Gestão de Contratos para priorização das contratações da CE para palestrantes e serviços de locação de espaço para o evento, mídia e fornecimento de coffee-break.



O Boletim Interno da Comissão de Ética - Junho/2019 é um documento informativo sobre a Comunicação Não Violenta (CNV). O topo da página mostra o logotipo da Comissão de Ética, o nome "ALANDO DE ÉTICA" em grande fonte, e o subtítulo "COMUNICAÇÃO NÃO VIOLENTA NO AMBIENTE DE TRABALHO".

A seção principal explica o que é a CNV, definida como uma técnica criada pelo psicólogo americano Marshall Rosenberg, baseada na empatia para evitar ruidos de comunicação, desrespeito e rotulações. Ela é descrita como um processo de entendimento que facilita o diálogo por meio da observação e da empatia, promovendo a resolução pacífica de conflitos.

As relações interpessoais são consideradas um grande desafio profissional e a CNV ajuda no autodesenvolvimento e na gestão de pessoas, pois estuda a comunicação clara, sem artifícios, a recuperação de vínculos enfraquecidos e a convivência pacífica.

O texto destaca que a Comunicação Não Violenta se baseia em habilidades de linguagem e comunicação que fortalecem a capacidade de continuarmos humanos, mesmo em condições adversas. Nasce palavras, em vez de severas reações repetitivas e automáticas, tornam-se respostas conscientes, firmemente baseadas na consciência do que estamos percebendo, sentindo e desejando." Marshall B. Rosenberg.

Integrantes CE - Sabrina Alcântara (Presidente), Ana Paula Corrêa (Titular), Nathalia Lima (Titular), Lígia Maria Ferreira (Suplente), Melissa Papaléo (Suplente), Sabrina Polino (Suplente) e Vanessa de Oliveira (Secretaria Executiva).

Informações: (81) 3444-9595 / (81) 3444-9560 | www.henbrasil.gov.br

Referência: http://www.buffalo.edu.soc.syr.edu/johnson/2011/08/13/121113_comunicacao_nao_violenta.htm

RESPONSÁVEIS PELA GESTÃO DA PRÁTICA

Sabrina Andrade Alcântara - Presidente da Comissão de Ética

Nathalia Rocha Lima - Membro titular

Ana Paula Machado Corrêa - Membro titular

Melissa Papaléo Rocha de Lima - Membro suplente

Hector Galdino Rodrigues - Membro suplente

Lígia Maria Ferreira - Membro suplente

Mirella Soares Bezerra Montaño - Secretária-executiva

Nayane Brandão de Miranda - Secretária-executiva - substituta

