



MINISTERIO DA EDUCAÇÃO E CULTURA  
**Ufra** - UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DA AMAZÔNIA

Comissão de Ética Ufra  
(Decreto 6.029/2007)

## INFORMATIVO III



### O papel educativo da Comissão



BELEM – 2017



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DA AMAZÔNIA

**COMISSÃO de Ética Pública**

## **SUMARIO**

APRESENTAÇÃO

COMISSÃO DE ÉTICA da UFRA – CEU -

1. COMPROMISSO COM A ÉTICA NO AMBIENTE DE TRABALHO
2. PROPRIEDADE INTELECTUAL DIREITOS DO AUTOR E PLAGIO
3. RELACIONAMENTO COM FORNECEDORES, PRESTADORES DE SERVIÇOS E TERCEIROS EM GERAL.
4. USO DOS MEIOS DE COMUNICAÇÃO: *CORREIO ELETRÔNICO - E-MAIL* DA UFRA.
5. ASSEDIO MORAL E SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO
6. INTEGRIDADE E ÉTICA NA GESTÃO PÚBLICA

## **APÊNDICE**

1. RESOLUÇÃO – CONSUN Nº 171 de 14 de março de 2017.
2. CODIGO DE ÉTICA DOS SERVIDORES PÚBLICOS EM EXERCÍCIO NA UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DA AMAZÔNIA

## APRESENTAÇÃO.



A palavra *Ética* origina do termo grego *ethikos* (ethos), ou seja, hábito ou costume. Segundo Aristóteles, a palavra *Ética* remete-se à natureza ou caráter do indivíduo. A ideia de ética no sentido geral trata do discernimento entre *certo e errado*, em termos morais. Este, entretanto, trata-se de um conceito subjetivo. Assim sendo, trabalha-se a ética *como padrões de comportamento socialmente aceitáveis*.

A postura ética refere-se ao comportamento em conformidade com os *objetivos, diretrizes, crenças e valores* organizacionais, as necessidades dos agentes públicos, bem como o impacto a ser gerado na comunidade.

Envolve um repensar sobre a própria vida e as posturas adotadas no trabalho, muitas vezes de maneira inconsciente e rotineira, incluindo aspectos como: *compreensão, tolerância, empenho, entusiasmo, firmeza, gratidão, honestidade, seriedade, sigilo, solidariedade, flexibilidade, zelo e necessidade de consenso*.

A ética impõe padrões de pensamentos; afirmações e ações que orientam pessoas, a agir bem e direito, ao invés de fazer o que é fácil e cômodo. Podemos resumir ética como: "*Fazer o que é correto, justo, honesto e legal*". Enfim, ser ético é bom para todos.

No que diz respeito à ética, a UFRA alicerçada no comprometimento com a sua *missão, visão, crenças e valores*, respeito aos docentes, técnicos administrativos, discentes e sociedade em geral, estabeleceu o *Código de Ética dos Servidores Públicos* em exercício nesta Instituição de Ensino, por meio da *Resolução-CONSUN - Nº 171 de 14 de março de 2017*.

O presente instituto normativo, por sua vez, estabelece os princípios que devem orientar os servidores públicos desta Instituição de Ensino, seus *direitos, deveres e vedações*.

Com base nesses mandamentos, esta Comissão de ética elaborou e produziu este *Informativo III*, sob a premissa de se construir um *conjunto de informações* relevantes, à condução e disseminação de conhecimentos sobre *normas e práticas da conduta*, a serem observados pelos agentes públicos vinculados à esta Instituição Federal de Ensino- UFRA.

As informações, contidas neste *estudo* estão embasadas em pesquisas, realizadas no regramento normativo que aborda a conduta do servidor público no âmbito do poder Executivo Federal (Leis, Decretos, Portarias, entre outros institutos legais), bem como, em informações divulgadas pela Comissão de Ética Pública da Presidência da República – CEP-PR.

Diante do exposto, enfatizamos que este trabalho, tem por objeto ser um instrumento auxiliar de consulta pelos agentes públicos, com vistas à *obtenção de informações* básicas sobre a ética pública, disseminar preceitos éticos, divulgar os desvios de conduta mais comum para instigar o quadro funcional da UFRA à *prevenção*.

**Belém, 17 de abril de 2017.**

### **Comissão de Ética Ufra**

#### **Membros**

Antônio Carlos Sanguino -presidente  
Edna Maria Nóbrega da Silva  
Merabe Carvalho Ferreira da Gama  
Marisa Cristina Moreno da Silva Alves,  
Luma Barbalho Pontes e  
Virgília Eugênia de Vasconcelos Alberio

## 1. COMPROMISSO COM A ÉTICA NO AMBIENTE DE TRABALHO



A UFRA tem o compromisso de estabelecer um clima favorável à realização profissional de seus servidores, dentro de um ambiente de trabalho produtivo, saudável, seguro e de respeito mútuo, tais como:

1. Tratar com respeito todos os agentes públicos, alunos, estagiários e terceirizados abolindo a discriminação de qualquer natureza;
2. Atuar com transparência nas relações de trabalho, permitindo o acesso às informações relacionadas à UFRA, necessárias ao desenvolvimento das atividades;
3. Preservar a saúde e integridade física dos servidores, discentes e terceirizados e a promoção da qualidade de vida no ambiente de trabalho;
4. Propiciar um ambiente saudável de trabalho, devendo ser observados a urbanidade e a educação nas relações com: colegas, superiores, estagiários, alunos e terceirizados;
5. Conduzir os processos seletivos com igualdade de oportunidade e tratamento na seleção de novos egressos e/ou promoções internas, impedindo o favorecimento nos procedimentos;
6. Cultuar a verdade, a lealdade, a probidade e a responsabilidade como fundamentos de dignidade pessoal;

7. Exercer, com autoridade e eficiência, as funções que lhe couberem em decorrência do cargo;
8. Respeitar a dignidade da pessoa humana;
9. Cumprir e fazer cumprir as leis, os regulamentos, as instruções e as ordens das autoridades a que estiver subordinado;
10. Ser justo e imparcial no julgamento dos atos e na apreciação do mérito dos subordinados;
11. Tratar os subordinados com dignidade, ou seja, urbanidade, justiça e educação, sem comprometer a disciplina e a hierarquia;
12. Não consumir bebida alcoólica e drogas ilegais, bem como, estar sob efeito dessas, no ambiente de trabalho, sala de aula, ou durante a estadia no Campus;
13. Não remover, utilizar e/ou apropriar-se de bens e recursos pertencentes ao patrimônio da UFRA para benefício próprio, salvo para desempenho de atividades profissionais, desde que devidamente autorizado pelo superior, conforme Normas Internas;
14. Utilizar os bens móveis e imóveis da UFRA com cuidado, zelando para sua boa conservação;
15. Não prevalecer de sua posição, cargo ou função para obter qualquer cortesia, sejam na forma de brindes, presentes ou quaisquer outros serviços oferecidos, como, por exemplo, oferecimento de viagens ou não, nacionais ou internacionais, estadias, ingressos a eventos de quaisquer espécies, etc.;
16. Zelar pela imagem e reputação da UFRA internamente e externamente, seguindo os princípios da integridade, respeito e honestidade;
17. Dedicar-se integralmente ao cumprimento do dever para com a UFRA;

18. Ser discreto em suas atitudes, maneiras e em sua linguagem escrita e falada;
19. Abster-se de tratar, fora do âmbito apropriado, assuntos de matéria sigilosa de qualquer natureza;
20. Respeitar a propriedade intelectual e reconhecer os méritos relativos aos trabalhos desenvolvidos por colegas, independentemente de sua posição hierárquica;
21. Cumprir seus deveres de cidadão.
22. Proceder de maneira ilibada: intocada, imaculada, pura, incorrupta, reputação ilibada em todas as situações;
23. Estimular todas as partes interessadas, internas e externas, a disseminarem os princípios éticos e os compromissos de conduta expressos no Código de Ética da UFRA neste (APENDICE);
24. Cultuar a verdade, a lealdade, a probidade e a responsabilidade como fundamentos de dignidade pessoal.
25. Cumprir e fazer cumprir as leis, os regulamentos, as instruções e as ordens das autoridades a que estiver subordinado.
26. Ser justo e imparcial no julgamento dos atos e na apreciação do mérito dos subordinados;
27. Tratar os subordinados com dignidade, ou seja, urbanidade, justiça e educação, sem comprometer a disciplina e a hierarquia.
28. Incentivar o exercício da liderança autêntica que privilegie a persuasão em lugar da coação e que seja conquistada não pelo paternalismo ou nepotismo, mas pela competência profissional, aliada à firmeza de propósitos e à serenidade nas atitudes.
29. Liderar pelo exemplo pessoal, do desprendimento e do respeito ao próximo, demonstrados em todos os escalões, como incentivo à prática de atitudes corretas por parte de cada um.

30. Não confundir rigor com mau trato, nem bondade com "bom-mocismo".

31. Observar e cumprir o disposto no Regimento e nas Normas internas da UFRA;

32. Cumprir e promover o cumprimento deste Código de Ética mediante dispositivos de gestão e monitoramento, em âmbito corporativo e local, divulgando-o permanentemente, com disposição a esclarecimento de dúvidas e acolhimento de sugestões, e submeter este Código e suas práticas a processos de avaliação periódica.

## 2. PROPRIEDADE INTELECTUAL DIREITOS DO AUTOR E PLAGIO.



Entende-se por **propriedade intelectual** os direitos relativos às invenções em todos os campos da atividade humana, patentes, segredos e marcas comerciais, inovações tecnológicas, cultivares, direitos autorais, proteção contra a concorrência desleal e outras informações próprias.

A **propriedade intelectual**, lida com os direitos de propriedade das coisas intangíveis oriundas das inovações e criações da mente. Encontra-se sob proteção legal: à propriedade industrial, os cultivares e também o chamado direito autoral.

A **propriedade intelectual** protege as criações, permitindo que seus criadores usufruam direitos econômicos sobre produtos e serviços que podem resultar de suas obras (BRASIL, 2008).

O **direito autoral** se refere diretamente à obra intelectual e o direito que seu criador exerce sobre ela.



Por **obra intelectual**, entende-se “criação do espírito, expressa por qualquer suporte, tangível ou intangível”, ateste-se que: programas de computador, obras literárias, artísticas e científicas se enquadram nesta categoria. E, é justamente aí que se dão os problemas mais comuns com relação à violação dos direitos dos autores!

Dessa forma para utilizar obras de um determinado autor, é necessária a autorização do mesmo, e fazendo somente a utilização de partes da obra é necessária a citação da autoria da obra, não sendo realizada nenhum desses atos, a pessoa incorrerá no crime de violação de direitos autorais (Art.184 do Código Penal-caput) sendo considerado assim como plagiador.



Considera-se **Autor** a pessoa física criadora da obra literária. O primeiro a expressar uma ideia e fixá-la em suporte material. Ao copiar uma música, ao ler o jornal diário e ter acesso às imagens produzidas pela TV, estamos tendo contato com um universo cercado por direitos autorais.

Para fazer cópia de um livro, mesmo que esgotado e sem finalidade comercial, para baixar um filme ou uma música da Internet, para cantar a música “parabéns a você” em uma comemoração de aniversário, é necessária a autorização do Autor.

Estes direitos se referem não só ao ganho financeiro, mas também à questão moral de reconhecer publicamente a autoria de uma obra. O **direito patrimonial** ou econômico, no caso brasileiro, expira em até 70 anos após a morte do autor, quando a sua obra passa a ser considerada de “domínio público”. Já o

**direito moral** é “intransferível, imprescritível e irrenunciável” (BRASIL, 2008).

O **direito moral** dá ao criador a garantia de menção de título e nome de sua obra, opor-se a alteração que possa prejudicá-la, ou à sua reputação, modificá-la sempre que quiser retirá-la de circulação e mantê-la inédita.

Além da lei brasileira que regula os direitos autorais (Lei Federal n ° 9.610/98), também existe uma convenção universal, assinada em Genebra, em 6 de setembro de 1952, que protege o direito autoral em todos os países que aderiram ao documento, entre eles, o Brasil. A Coordenação-Geral de Direito Autoral do Ministério da Cultura é responsável pela Gestão da Política de Direito Autoral (BRASIL, 2008).

As **universidades** ante a integração do ensino-pesquisa-e serviços à comunidade apresenta enorme influência social, nas áreas de informação, formação profissional, produção técnica e prestação de serviços. Por conta dessas atividades, de cunho eminentemente intelectual, sua relação com os direitos autorais é umbilical.

Desse modo, a consagração dos **direitos autorais**, enquanto direitos de primeira dimensão ocorre a partir da **Declaração Universal dos Direitos do Homem**, concebida em 10/12/1948, seu artigo 27, prestigiou, nesse preceito, os direitos do autor; estabelecendo que:

*1. “Toda a pessoa tem o direito de tomar parte livremente na vida cultural da comunidade, de fruir as artes e de participar no progresso científico e nos benefícios que deste resultam”.*

2. *“Todos têm direito à proteção dos interesses morais e materiais ligados a qualquer produção científica, literária ou artística da sua autoria.”*

No Brasil, a **Constituição Federal**, estabelece em seu bojo, inovações em relação a essa temática. Nesse sentido, o diploma constitucional, em seu corpo, estabelece em seu, Art. 5º, incisos XXVII e XXVIII, que:

*XXVII - aos autores pertence o direito exclusivo de utilização, publicação ou reprodução de suas obras, transmissível aos herdeiros pelo tempo que a lei fixar;*

*XXVIII - são assegurados, nos termos da lei:*

*a) a proteção às participações individuais em obras coletivas e à reprodução da imagem e voz humanas, inclusive nas atividades desportivas;*

*b) o direito de fiscalização do aproveitamento econômico das obras que criarem ou de que participarem aos criadores, aos intérpretes e às respectivas representações sindicais e associativas;*

Assim, o diploma constitucional garantiu, de forma expressa, os direitos autorais, como expressão da personalidade humana, balizando sua normatização, na ligação pessoal entre o autor e sua obra, como expressão da dignidade da pessoa humana.

Por sua vez registre-se que a falta de ética na pesquisa científica, indica a falta de capacidade do pesquisador, pois uma pessoa que copia obra alheia sem autorização e sem citar a fonte, se certifica da sua incapacidade, seja por falta de tempo em pesquisar ou simplesmente por não ter interesse. Acaba por se submeter a algo ilegal, “o **plágio**” implicando em desonestidade intelectual.

“O **plágio**” acadêmico se configura quando um aluno retira, seja de livros ou da Internet, ideias, conceitos ou frases de

outro autor (que as formulou e as publicou), sem lhe dar o devido crédito, sem citá-lo como fonte de pesquisa.

O conceito é geral e se aplica não só ao **aluno**, mas também ao **professor**, ao **pesquisador**, ou a qualquer **outra pessoa**. Trata-se de uma **violação** dos **direitos autorais** de outrem. Isso tem implicações **cíveis** e **penais**. E o “desconhecimento da lei” não serve de desculpa, pois a lei é pública e explícita.

Na universidade, o que se espera dos alunos é que estes se capacitem tanto técnica como teoricamente. Que sejam capazes de refletir sobre sua futura profissão, a partir da leitura e compreensão dos autores da sua área. Faz parte da formação dos alunos que estes sejam capazes de articular as ideias desses autores de referência com as suas próprias ideias.

Para isto, é fundamental que os alunos explicitem, em seus trabalhos acadêmicos, exatamente o que estão usando desses autores, e o que eles mesmos estão propondo. Ser capaz de tais articulações intelectuais, portanto, torna-se critério básico para as avaliações feitas pelos professores.

No que diz respeito, ao papel da Comissão de Ética em relação ao plágio, aduz-se que, esta atua na **prevenção, educação**. Enfim, atua **pedagogicamente**, no sentido de **orientar**, todos os agentes públicos, e também os alunos, nas boas práticas e que o plágio na lei brasileira, é tipificado como crime.

Neste diapasão a Comissão de Ética **recomenda** a todos os discentes e docentes, escrever com suas próprias palavras de modo a explicar todas as citações, apresentar as fontes no próprio texto, e, se necessário, incluir as citações diretas (texto literal do autor utilizado) à medida que o trabalho vai sendo desenvolvido.

**Recomenda-se** ainda como parte das **ações preventivas**, em um momento futuro, incluir tópicos com conteúdo ético e de integridade de pesquisa nas disciplinas dos cursos de graduação e pós-graduação.

Inferre-se também que, o **plágio** é considerado uma conduta **antiética** e reprovada pela comunidade acadêmica, contudo **não** está **tipificado** e, ou previsto no Decreto 1171/94 que dispõe sobre o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal.

Registre-se, no entanto que, existem consequências jurídicas de natureza, **cíveis, criminais e administrativas** para o plagiador. A *Lei Nº 9610, de 19 de fevereiro de 1998* que trata dos Direitos Autorais, garante ao autor de uma obra, **direitos morais** e **patrimoniais** sobre a mesma.

Os “**direitos morais**” são aqueles relacionados à paternidade da obra. *É o caso da possibilidade de reivindicar, a qualquer tempo, sua autoria*, tendo seu nome divulgado como autor da mesma. Já os **direitos patrimoniais** são os relacionados aos aspectos financeiros.

Dentro da **seara cível**, o plagiador será obrigado a publicar por três vezes em jornal de grande circulação dos domicílios do autor, do intérprete e do editor a informação de quem é o verdadeiro autor da obra, bem como pagará uma indenização pecuniária pelos danos morais causados ao plagiado, que será arbitrada pelo juiz a partir da análise das peculiaridades do caso concreto, tais como a abrangência do plágio, a notoriedade do plagiado, os benefícios morais ao plagiador etc.

Apesar de mais difícil no meio acadêmico, se eventualmente ocorrerem ganhos financeiros ao plagiador esse ainda será obrigado a uma **indenização** pelos **danos materiais**.

O aspecto criminal do plágio está previsto no Art.184 do CÓDIGO PENAL que prevê a pena de três meses a um ano, ou multa, a quem violar direito autoral:

**Art. 184.** *Violar direitos de autor e os que lhe são conexos: (Redação dada pela Lei nº 10.695, de 1º/07/2003)*

*Pena - detenção, de 3 (três) meses a 1 (um) ano, ou multa. (Redação dada pela Lei nº 10.695, de 1º.7.2003)*

*§ 1º Se a violação consistir em reprodução total ou parcial, com intuito de lucro direto ou indireto, por qualquer meio ou processo, de obra intelectual, interpretação, execução ou fonograma, sem autorização expressa do autor, do artista intérprete ou executante, do produtor, conforme o caso, ou de quem os represente: (Redação dada pela Lei nº 10.695, de 1º.7.2003)*

*Pena - reclusão, de 2 (dois) a 4 (quatro) anos, e multa. (Redação dada pela Lei Nº 10.695/2003)*

Diante do exposto, infere-se que toda forma de “plágio”, cópia intencional e dolosa, assemelhando-se à desonestidade intelectual, falsidade ideológica, crime de falsificação, adulteração ou simples remoção da fonte ou da identificação do seu criador, com a subsequente nomeação do falsário, deve ser coibida, inibida, reprimida, punida, para que não se estimule o dolo e a corrupção.

### **3. RELACIONAMENTO COM FORNECEDORES, PRESTADORES DE SERVIÇOS E TERCEIROS EM GERAL.**



A UFRA busca assegurar o mais alto nível de integridade corporativa e ética em todos os seus negócios. As políticas da UFRA sustentam os padrões de comportamento esperados e refletidos, principalmente, no Código de Ética.

Todas as políticas e procedimentos exigem que os servidores e terceiros atuem sempre de acordo com todas as leis e regulamentos aplicáveis e as diretrizes internas desta Instituição de Ensino.

Na relação com fornecedores, prestadores de serviços e parceiros, a UFRA visará sempre à transparência e imparcialidade, pautando suas decisões em fatores técnicos e legais, baseados em princípios éticos de forma a preservar a confiança mútua, comprometendo-se a:

1. Realizar seleção e contratação baseadas em critérios técnicos e legais dentro da conformidade normativas, devidamente preestabelecidas, tais como: qualidade, preço, prazo e capacidade de fornecimento, capacidade técnica, não aprovando o favorecimento;
2. Realizar contratos com fornecedores, prestadores de serviços ou parceiros que cumpram a legislação e que possuam um programa interno de integração, no sentido de que atuem sempre de acordo com todas as leis e regulamentos aplicáveis;

3. Realizar contratos com empresas compromissadas a não praticar atos profissionais danosos à UFRA, mesmo que previstos em edital, projeto ou especificação, que possam ser caracterizados como conivência, omissão, imperícia, imprudência ou negligência.
4. Permitir oportunidades iguais a todos.

Ressalte-se, que a **favor** do Órgão Público contratante, exsurge-se da Lei 12.846/2013 a **responsabilidade objetiva** da empresa, tornando desnecessária a comprovação de dolo ou culpa (negligência/imprudência) da empresa, bastando-se tão somente a existência do **nexo de causalidade** entre o ilícito praticado e o interesse/benefício da empresa para a **imputação da responsabilidade à pessoa jurídica infratora**.

Aplica-se, portanto, a lei aos atos praticados por pessoa jurídica **contra** a Administração Pública.

#### **4. USO DOS MEIOS DE COMUNICAÇÃO: CORREIO ELETRÔNICO - E-MAIL DA UFRA.**



O *e-mail* institucional, fornecido pela UFRA por meio da Superintendência de Tecnologia da Informação (STIC) aos seus servidores consiste no correio eletrônico e funciona como um papel timbrado digital, sendo de uso exclusivo para o trabalho, e possui o chamado domínio na internet.

Cite-se como exemplo: [nome@ufra.edu.br](mailto:nome@ufra.edu.br), sendo caracterizado como uma ferramenta de trabalho utilizada por todos seus agentes públicos.



Esses recursos de comunicação eletrônica são bens da UFRA, para uso exclusivo das atividades de seu interesse. À Instituição reserva-se o direito de controlar e monitorar o acesso à Internet de todos os equipamentos interligados ao seu sistema de tecnologia da informação.

Neste sentido, todos os agentes públicos, vinculados à Instituição e, que tenham acesso a esses recursos e equipamentos, eticamente são obrigados utilizá-los única e exclusivamente para fins laborais.

Registre-se que, o correio eletrônico ou *e-mail*, é a forma mais difundida de comunicação eletrônica no mundo, que permite a comunicação não apenas com os outros usuários do seu serviço *on-line*, mas com pessoas espalhadas pelo mundo inteiro.

É uma abreviação para *eletronic mail*, considerada uma correspondência criada e enviada eletronicamente e ou, uma correspondência criada e enviada por um computador em algum lugar e recebida por um computador em outro, em caracteres de texto, podendo conter anexos.

Apesar da facilidade com que a informação pode ser analisada, transmitida e compartilhada entre muitas pessoas, ele cria novas oportunidades para **desobedecer** a leis ou causar ameaças a todos.



Insurge-se, que o *e-mail* pode vir a ser, **um instrumento usado indevidamente**, por exemplo: aqueles com conteúdo **impróprio, ofensivo, ilegal, discriminatório** e, similares, portanto sujeito às penas da lei.

Isto posto, esta Comissão de Ética – CEU, **adverte** que **não é permitido** a divulgação por meio de *site* ou conteúdo, pertencentes às categorias abaixo discriminadas:

1. *Pornográficos e de caráter sexual;*
2. *Apologia ao terrorismo;*
3. *Apologia a drogas.*
4. *Crackers: usar o conhecimento da informática para quebrar códigos de segurança, senhas de acesso a redes e códigos de programas com fins criminosos;*
5. *Pornografia infantil (pedofilia);*
6. *Violência e agressividade (racismo, preconceito, etc.);*
7. *Violação de direito autoral (pirataria, etc.);*
8. *Conteúdo impróprio, ofensivo, ilegal, discriminatório, e similares, hostilidades em geral, injúrias, difamações etc.*

A Comissão assevera ainda que, o uso de *e-mail* Institucional não garante direito sobre este, nem confere autoridade para liberar acesso a outras pessoas, pois se constitui de informações, pertencentes à UFRA, assim seus usuários se obrigam à:

1. Utilizar o próprio nome e senha para acessar a rede e internet e enviar *e-mails*;
2. Não transmitir arquivos, imagens, jogos interativos ou mensagens que não sejam de interesse da UFRA;
3. Cumprir todas as instruções normativas expedidas pelo (STIC);
4. Não enviar qualquer mensagem por meios eletrônicos que torne seu remetente e, ou a UFRA ou suas unidades (*Campus*) vulneráveis a ações civis ou criminais;
5. Respeitar as normas de segurança e restrições de sistema impostas (STIC) e implantados na UFRA.

## 5. ASSÉDIO MORAL E SEXUAL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO



O assédio é um tema que, dia a dia, ganha mais espaço na mídia e no cotidiano, vem sendo cada vez mais discutido, mesmo assim, polêmico em sua essência, sobre o qual se encontra rara bibliografia.

Desmistificar a questão do assédio moral e sexual no local de trabalho é o caminho seguro para prevenir e erradicar sua presença onde já tiver se instalado.

Em razão de sua crescente importância nas relações trabalhistas e de seus efeitos perversos, o assédio moral e sexual no ambiente de trabalho deve ser combatido por todos os servidores.

O assédio moral e sexual ocorre frequentemente, tanto na iniciativa privada quanto nas instituições públicas. A prática desse crime efetivamente fortalece a discriminação no trabalho, a manutenção da degradação das relações de trabalho e a exclusão social.



O assédio moral e sexual no trabalho caracteriza-se pela exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas e prolongadas durante a jornada de trabalho e relativas ao exercício de suas funções.

Tais práticas evidenciam-se em relações hierárquicas autoritárias, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e antiéticas de longa duração, de um ou mais chefes, dirigidas a um ou mais subordinados, entre colegas e,

excepcionalmente, na modalidade ascendente (subordinado x chefe), desestabilizando a relação da vítima.

Estudos sobre o tema confirmam que a humilhação constitui um risco “invisível”, porém concreto, nas relações de trabalho e que compromete, sobretudo, a saúde das trabalhadoras. Analisar o assediador e entender suas atitudes são os primeiros passos para incrementar o combate ao assédio moral no ambiente de trabalho.

Assédio moral são atos cruéis e desumanos que caracterizam uma **atitude violenta e sem ética** nas relações de trabalho, praticada por um ou mais chefes contra seus subordinados. Trata-se da exposição dos servidores a situações vexatórias, constrangedoras e humilhantes durante o exercício de sua função. É o que chamamos de **violência moral**.



Esses atos visam humilhar, assim como, desqualificar e desestabilizar emocionalmente a relação da vítima com a organização e o ambiente de trabalho, o que põe em risco a sua saúde.

A **violência moral** ocasiona desordens emocionais, atinge a dignidade e identidade da pessoa humana, altera valores, causa danos psíquicos (mentais), interfere negativamente na saúde, na qualidade de vida e pode até levar à morte.

Entretanto, ateste-se que, um ato isolado de humilhação não é assédio moral, pois **este pressupõe**:

1. Repetição sistemática;
2. Intencionalidade;
3. Direcionalidade (uma pessoa do grupo é escolhida como bode expiatório)

4. Temporalidade (durante dias, semanas e ou, meses);
5. Degradação deliberada das condições do ambiente de trabalho.

Registre-se que o assédio moral diferencia-se, em especial, das agressões pontuais, dos conflitos e do estresse.

O **assédio moral** tem como requisitos diferenciadores a **freqüência e a repetição dos comportamentos hostis** com o intuito de disciplinar, prejudicar ou excluir a pessoa assediada, ao revés da agressão pontual, que não é repetitiva, tampouco sistemática, sendo este, fruto de uma reação impulsiva diante de determinada contrariedade.



Por outro lado, **assédio sexual é definido como** uma investida não desejada de natureza sexual, pedido de favores sexuais, exposição de material inapropriado ou qualquer outra conduta inapropriada, verbal ou física, de natureza sexual, no ambiente de trabalho.

Essa atitude pode ser clara ou sutil; pode ser falada ou apenas insinuada; pode ser escrita ou explicitada em gestos; pode vir em forma de coação, quando alguém promete promoção para a mulher, desde que ela ceda; ou, ainda, em forma de chantagem.

A intenção do assediador pode ser expressa de várias formas. No ambiente de trabalho, atitudes como piadinhas, fotos de mulheres nuas, brincadeiras consideradas de macho ou comentários constrangedores sobre a figura feminina podem e devem ser evitados.

O assédio sexual é uma das muitas violências que a mulher sofre no seu dia-a-dia. De modo geral, acontece quando o homem, principalmente em condição hierárquica superior, não tolera ser rejeitado e passa a insistir e pressionar para conseguir o que quer.

Essa pressão tem componentes de extrema violência moral, à medida que coloca a vítima em situações vexatórias, provoca insegurança profissional pelo medo de, ser transferida para setores indesejados, perder direitos etc.

Registre-se que pode haver assédio de homens contra mulheres; mulheres contra homens; homens contra homens; e mulheres contra mulheres.

Mesmo com todos os avanços que ocorreram no campo da sexualidade nas últimas décadas, o assédio sexual ainda é um tabu. Por ser oculto, passa a ser interpretado de forma solitária por quem o sofreu, e não raras são às vezes em que as mulheres adotam a postura de “culpadas”, isto é, questiona-se se suas ações foram adequadas, provocadoras ou insinuatoras.

O modelo social se consolida nas frases que são ditas, repetidas e que passam de boca em boca retransmitindo para todas as gerações um pensamento que oportuniza a permanência do modelo.

Diante do exposto, esta Comissão de Ética – CEU - **recomenda** a pessoa assediada romper o silêncio, e sair de uma posição submissa para uma atitude pró ativa:

- Dizer claramente não ao assediador;
- Reunir provas, como bilhetes, presentes e outras;
- Arrolar colegas que possam ser testemunhas;
- Relatar o acontecido a Ouvidoria - UFRA;
- Relatar o acontecido a Comissão de Ética da UFRA.

Destaque-se enfim que *A Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001*, introduziu no **Código Penal** a tipificação do **crime** de assédio sexual, dando a seguinte redação ao **Art. 216-A**:

*“Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição se superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício, emprego, cargo ou função”.*

*A pena prevista é de detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos.*

## 6. INTEGRIDADE E ÉTICA NA GESTÃO PÚBLICA.

Segundo o MINISTÉRIO DA TRANSPARÊNCIA FISCALIZAÇÃO E CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO, por **Integridade Pública, deve ser entendido**: como sendo o conjunto de arranjos institucionais que visam a fazer com que a Administração Pública não se desvie de seu objetivo precípuo: entregar os resultados esperados pela população de forma adequada, imparcial e eficiente. A corrupção impede que tais resultados sejam atingidos e compromete, em última instância, a própria credibilidade das instituições públicas (MTFC, 2017).



# ÉTICA

uma palavra que vale mais do que mil imagens.

Por sua vez, **Medidas de integridade**: São as iniciativas da Instituição relacionadas à ética e integridade, ainda que não agrupadas sob o formato de um **Programa de Integridade** formalmente aprovado, que se destinam à prevenção, detecção e correção de atos de corrupção ou fraude.

São exemplos de **medidas de integridade**: treinamentos em temas relacionados à integridade, criação de canal de denúncias, realização de campanhas voltadas a temas de integridade, adoção de normas interna (políticas) sobre temas de integridade, etc.

**Políticas de integridade** são: normas internas que tratam dos temas ao programa de integridade (*ex: prevenção do conflito de interesses, prevenção do nepotismo, prevenção da corrupção, etc.*) estabelecendo não só o posicionamento do órgão público, em relação ao tema, mas também regras sobre como devem agir os colaboradores em relação a ele, *condutas permitidas e proibidas*, procedimentos a serem seguidos, etc. As políticas de integridade são um exemplo de medida de integridade.

Uma **política de gestão de integridade** bem desenvolvida em uma Instituição Pública aumenta as chances de que os agentes públicos tomem decisões em função de critérios técnicos, e não com base em interesses particulares, aumentando desta forma a qualidade dessas decisões.

Cuidar da **gestão da integridade** também pode ajudar a melhorar a confiança dos cidadãos quanto aos órgão públicos do governo. Embora não se possa assumir que a simples adoção de medidas de integridade repercute automaticamente nos índices de confiança pública, é altamente improvável que cidadãos regularmente confrontados com violações de integridade confiem nas Instituições públicas e ou Empresas, em que ocorrem tais violações.

No caso em apreço, é necessário entender que uma **política de gestão de integridade** é um instrumento de apoio ao gestor, que pode ajudá-lo a alcançar com mais rapidez e segurança os



objetivos finais da Instituição em que atua. A gestão da integridade é um componente da **boa governança**, condição prévia que dá às outras atividades da entidade **legitimidade, confiabilidade e eficiência**.

Em suma, é importante que existam **mecanismos para detectar e corrigir desvios de conduta e atos ilícitos**, de modo a reparar eventuais danos à imagem e ao patrimônio público, mas é de igual importância **investir em medidas preventivas**, capazes de evitar que tais desvios aconteçam.

## 7. REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS



1. BRASIL. Constituição da Republica Federativa do Brasil, 1988. Disponível em:<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/) Acesso em: 17 março. 2017.
2. BRASIL. Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994. Aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal. Disponível em:<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d1171.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1171.htm) Acesso em: 17 mar. 2017.
3. BRASIL. Decreto nº 6.029/ 2007. Institui Sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo Federal, e dá outras providências. Disponível em:<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007010/2007/decreto/d6029.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007010/2007/decreto/d6029.htm)>. Acesso em: 19 mar. 2017.
4. BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 De Dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civil da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em:<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/LEIS/L8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8112cons.htm)>. Acesso em: 17 mar. 2017.
5. BRASIL. Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013. Dispõe sobre o conflito de interesses no exercício de cargo ou emprego do Poder Executivo federal e impedimentos posteriores ao exercício do cargo ou emprego; e revoga dispositivos da Lei no 9.986, de 18 de julho de 2000, e das Medidas Provisórias nos 2.216-37, de 31 de agosto de 2001, e 2.225-45, de 4 de setembro de 2001. Disponível em:<[http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato20112014/2013/Lei/L12813.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato20112014/2013/Lei/L12813.htm)>. Acesso em: 19 mar. 2017.
6. BRASIL. Resolução nº 10 de 29 de setembro de 2008. Disponível em:<<http://etica.planalto.gov.br/sobre-a-cep/legislacao/etica512>>. Acesso em: 01 set. 2015.
7. BRASIL. Portal da Legislação – Governo Federal. Legislação, Brasília, 2015. Disponível em:<<http://www4.planalto.gov.br/legislacao> - Acesso em 17/03/2017.
8. BRASIL. O Estado de São Paulo. “Direito Autoral: conheça e participe desta discussão sobre a cultura no Brasil”. Alexandre Gonçalves. MinC, 2008. Disponível em:<[www.minc.gov.br./http://www.estadao.com.br/noticias/impresso,cnpq-propoe-diretrizes-eticas-para-pesquisa-,781338,0.htm](http://www.estadao.com.br/noticias/impresso,cnpq-propoe-diretrizes-eticas-para-pesquisa-,781338,0.htm)>. Acesso em: 05 /04 2017.

- 9.** Ministério da Transparência Fiscalização e Controladoria Geral da União – CGU. Conflito de Interesses – Perguntas e Respostas, Brasília, 2015. Disponível em: <http://www.cgu.gov.br/> Acesso em 03/04/2017.
- 10.** Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção. Organização das Nações Unidas, 2003. Acesso em 13 /04/2017.
- 11.** Creating a Culture of Ethics, Integrity & Compliance: Seven Steps to Success. NAVEX Global. Acesso em 15/03/17. Disponível em:[http://www.navexglobal.com/resources/whitepapers/Creating\\_Culture\\_Ethics-Integrity-Compliance\\_7-Steps-to-Success](http://www.navexglobal.com/resources/whitepapers/Creating_Culture_Ethics-Integrity-Compliance_7-Steps-to-Success)>. Cultivating a Culture of Compliance.
- 12.** Guia de Avaliação de Risco de Corrupção. United Nations Global Compact Office, 2013.
- 13.** Guia Programas de Compliance. Conselho Administrativo de Defesa Econômica, 2015. Acesso em: 13/02/17. Disponível em: <<http://www.cade.gov.br/upload/Guia%20Compliance%20-%20vers%C3%A3o%20preliminar.pdf>>.
- 14.** Lei Anticorrupção. Controladoria-Geral da União - Presidência da República. Acesso 10/03/16. Disponível em: <<http://www.cgu.gov.br/assuntos/responsabilizacao-deempresas/lei-anticorrupcao>>.
- 15.** Presidência da República - PR. Código de Conduta da Alta Administração Federal - CCAAF, Normas Complementares e Legislação Correlata, Brasília, 2014. Disponível em: <http://etica.planalto.gov.br/> - Acesso em 03/08/2015.
- 16.** Presidência da República – PR. Legislação, Brasília, 2015. Disponível em: <http://etica.planalto.gov.br/> - Acesso em 04/04/2017.
- 17.** Presidência da República – PR. Notas e Orientações, Brasília, 2014. Disponível em: <http://etica.planalto.gov.br/> - Acesso em 05/04/2017.
- 18.** SILVA, Obdália Santana Ferraz Silva. *Entre o plágio e a autoria: qual o papel da universidade?* Revista Brasileira de Educação. V. 13, nº 38, maio/agosto de 2008. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rbedu/v13n38/12.pdf>. Acesso em 17/04/2017.

## APENDICE



**SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL  
MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DA AMAZÔNIA  
CONSELHO UNIVERSITÁRIO**

Avenida Presidente Tancredo Neves, 2501 – Terra Firme  
Cep: 66077-530 - Caixa Postal: 917 - Belém/Pará  
Tel.: (91)3210-5165/3210-5166

---

**ATO DO CONSELHO UNIVERSITÁRIO: RC – Resolução do CONSUN  
Resolução nº 171, de 14 de março de 2017.**

ESTABELECE OS PRINCÍPIOS E AS NORMAS DE CONDUTA ÉTICA E PROFISSIONAL DOS SERVIDORES DA UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DA AMAZÔNIA, SEUS DIREITOS, DEVERES E VEDAÇÕES.

O Reitor da Universidade Federal Rural da Amazônia, Professor Suelo Numazawa, na qualidade de Presidente do Conselho Universitário, no uso das atribuições legais e estatutárias, de acordo com o Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994; Decreto nº 6.029, de 1 de fevereiro de 2007 e Resolução nº 10 de 29 de setembro de 2008, Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013 e de acordo com a deliberação deste Conselho na 1ª reunião Ordinária realizada no dia 14 de março de 2017, com base no Processo 23084.010111/2017-19 e, nos conformes da respectiva ata, resolve expedir a presente:

### **RESOLUÇÃO:**

Art. 1º Aprovar o **Código de Ética dos Servidores públicos em exercício nesta Universidade Federal Rural da Amazônia**, nos termos do **Anexo I** desta Resolução.

Art. 3º - Revogam-se as disposições em contrário.

Art. 4º Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação no site da UFRA.

Publique-se.

Belém, 14 de março de 2017.

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Suelo Numazawa', written over a horizontal line.

**Prof. Suelo Numazawa**  
Presidente do CONSUN/UFRA



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DA AMAZÔNIA

**Comissão de Ética da Ufra**

**INTRODUÇÃO.**

A palavra Ética origina do termo grego *ethikos* (ethos, ou seja, hábito ou costume). Segundo Aristóteles, a palavra Ética remete-se à natureza ou caráter do indivíduo. A idéia de ética no sentido geral trata do discernimento entre certo e errado, em termos morais.

A ética impõe padrões de pensamentos; afirmações e ações que orientam pessoas, a agir bem e direito, ao invés de fazer o que é fácil e cômodo. Envolve um repensar sobre a própria vida e as posturas adotadas no trabalho, muitas vezes de maneira inconsciente e rotineira, incluindo aspectos como compreensão, tolerância, empenho, entusiasmo, firmeza, gratidão, honestidade, seriedade, sigilo, solidariedade, flexibilidade, zelo e necessidade de consenso. Enfim, resume-se Ética como: "Fazer o que é correto, justo, honesto e legal".

Neste sentido! O Vice-Reitor da Universidade Federal Rural da Amazônia constituiu a Comissão de Ética da UFRA, por meio de Portaria Interna N<sup>o</sup> 841 de 24 de abril de 2015, e designou os membros do colegiado.

A Comissão de Ética tem como objetivo cumprir o dever de divulgar, educar (internalizar/conscientizar) e zelar pela conduta de seus servidores e dos demais agentes públicos que prestam serviços nos Campus desta IFES.

As normas estabelecidas no Código de Conduta Ética da Ufra têm por finalidade regular e orientar de forma detalhada e de acordo com as especificidades das atividades desenvolvidas, o comportamento profissional dos agentes públicos que desempenham atividades de maneira contínua nesta IFES.

Esse trabalho conjunto reflete o real comprometimento dos agentes públicos da UFRA com a plena observância da ética no desempenho de suas atividades, e a percepção de que o cumprimento dessas normas é essencial para o aprimoramento, da relação entre todos com o público e com o patrimônio de que são incumbidos de zelar e administrar.

Neste diapasão inferem-se as seguintes regras deontológicas:

I - A dignidade, o decoro, o zelo, a eficácia e a consciência dos princípios morais são primados maiores que devem nortear o servidor público, seja no exercício do cargo ou função, ou fora dele, já que refletirá o exercício da vocação do próprio poder estatal. Seus atos, comportamentos e atitudes serão direcionados para a preservação da honra e da tradição dos serviços públicos.

II - O servidor público não poderá jamais desprezar o elemento ético de sua conduta. Assim, não terá que decidir somente entre o legal e o ilegal, o justo e o injusto, o conveniente e o inconveniente, o oportuno e o inoportuno, mas principalmente entre o honesto e o desonesto, consoante às regras contidas no art. 37, *caput*, e § 4o, da Constituição Federal.

III - A moralidade da Administração Pública não se limita à distinção entre o bem e o mal, devendo ser acrescida da ideia de que o fim é sempre o bem comum. O equilíbrio entre a legalidade e a finalidade, na conduta do servidor público, é que poderá consolidar a moralidade do ato administrativo.

IV - A remuneração do servidor público é custeada pelos tributos pagos direta ou indiretamente por todos, até por ele próprio, e por isso se exige, como contrapartida, que a moralidade administrativa se integre no Direito, como elemento indissociável de sua aplicação e de sua finalidade, erigindo-se, como conseqüência, em fator de legalidade.

V - O trabalho desenvolvido pelo servidor público perante a comunidade deve ser entendido como acréscimo ao seu próprio bem-estar, já que, como cidadão, integrante da sociedade, o êxito desse trabalho pode ser considerado como seu maior patrimônio.

VI - A função pública deve ser tida como exercício profissional e, portanto, se integra na vida particular de cada servidor público. Assim, os fatos e atos verificados na conduta do dia a dia em sua vida privada poderão acrescer ou diminuir o seu bom conceito na vida funcional.

VII - Salvo os casos de segurança nacional, investigações policiais ou interesse superior do Estado e da Administração Pública, a serem preservados em processo previamente declarado sigiloso, nos termos da lei, a publicidade de qualquer ato administrativo constitui requisito de eficácia e moralidade, ensejando sua omissão comprometimento ético contra o bem comum, imputável a quem a negar.

VIII - Toda pessoa tem direito à verdade. O servidor não pode omiti-la ou falseá-la, ainda que contrária aos interesses da própria pessoa interessada ou da Administração Pública. Nenhum Estado pode crescer ou estabilizar-se sobre o

poder corretivo do hábito do erro, da opressão, ou da mentira, que sempre aniquilam até mesmo a dignidade humana quanto mais a de uma Nação.

IX - A cortesia, a boa vontade, o cuidado e o tempo dedicados ao serviço público caracterizam o esforço pela disciplina. Tratar mal uma pessoa que paga seus tributos direta ou indiretamente significa causar-lhe dano moral. Da mesma forma, causar dano a qualquer bem pertencente ao patrimônio público, deteriorando-o, por descuido ou má vontade, não constitui apenas uma ofensa ao equipamento e às instalações ou ao Estado, mas a todos os homens de boa vontade que dedicaram sua inteligência, seu tempo, suas esperanças e seus esforços para construí-los.

X - Deixar o servidor público qualquer pessoa à espera de solução que compete ao setor em que exerça suas funções, permitindo a formação de longas filas, ou qualquer outra espécie de atraso na prestação do serviço, não caracteriza apenas atitude contra a ética ou ato de desumanidade, mas principalmente grave dano moral aos usuários dos serviços públicos.

XI - O servidor deve prestar toda a sua atenção às ordens legais de seus superiores, velando atentamente por seu cumprimento, e, assim, evitando a conduta negligente. Os repetidos erros, o descaso e o acúmulo de desvios tornam-se, às vezes, difíceis de corrigir e caracterizam até mesmo imprudência no desempenho da função pública.

XII - Toda ausência injustificada do servidor de seu local de trabalho é fator de desmoralização do serviço público, o que quase sempre conduz à desordem nas relações humanas.

XIII - O servidor que trabalha em harmonia com a estrutura organizacional, respeitando seus colegas e cada concidadão, colabora e de todos pode receber colaboração, pois sua atividade pública é a grande oportunidade para o crescimento e o engrandecimento da Nação.

#### REFERENCIA.

Decreto no 1.171, de 22 de junho de 1994. Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO  
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DA AMAZÔNIA

**ANEXO I**

**RESOLUÇÃO – CONSUN Nº 171 de 14 de março de 2017.**

**CODIGO DE ÉTICA DOS SERVIDORES PUBLICOS EM EXERCICIO NA  
UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DA AMAZÔNIA**

**CAPÍTULO I**

**Das Disposições Preliminares**

**Art. 1º** Este código estabelece os princípios e as normas de conduta ética e profissional dos agentes públicos da Universidade Federal Rural da Amazônia, seus direitos, deveres e vedações.

§ 1º Para a elaboração deste Código foram consultadas às seguintes normas que regulam o Serviço Público em geral: Lei Nº 8.112/1990 que trata do Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civil da União; Decreto Nº 1.171/ 1994 que dispõe sobre o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal; Decreto Nº 6.029/2007 da Presidência da República que trata do Código de Conduta da Alta Administração Federal; Resolução Nº 10/2008 que estabelece as normas de funcionamento e de rito processual para as Comissões de Ética dos servidores públicos federais e a Lei Nº 12.813, de 16 de maio de 2013, que dispõe sobre o conflito de interesses no exercício de cargo ou emprego do Poder Executivo federal e impedimentos posteriores ao exercício do cargo ou emprego.

§ 2º Para fins deste Código, denominam-se agentes públicos: os servidores efetivos, os ocupantes de cargo em comissão, os funcionários ou empregados públicos cedidos ou requisitados para a UFRA, egressos de outros órgãos públicos, além daqueles que, por força de lei, contrato ou qualquer outro ato jurídico, prestem serviços de natureza permanente, temporária ou excepcional ou eventual ainda que sem retribuição financeira.



**Art. 2º** Este Código tem por objetivo:

- I - evidenciar condutas éticas esperadas dos servidores da UFRA;
- II - auxiliar o servidor na execução de ações e tomada de decisões, quando diante de questões éticas que possam se apresentar;
- III - resguardar o servidor de exposições desnecessárias ou acusações infundadas de modo a consolidar o ambiente de segurança da Instituição;
- IV - fortalecer o caráter ético coletivo do corpo funcional da UFRA;
- V - prevenir situações que possam provocar conflito entre o interesse público e o interesse privado;
- VI - contribuir para um ambiente de trabalho harmonioso, cooperativo e participativo;
- VII - contribuir para intensificar o respeito e a legitimação da sociedade quanto à atuação da UFRA, à retidão, honra e dignidade dos seus servidores e a tradição dos seus serviços;
- VIII - favorecer o controle social, asseguradas às garantias do regime democrático;
- IX - servir de instrumento para a tomada de decisão quando surgirem situações de conflito de natureza ética;
- X - prover mecanismos de consulta destinados ao esclarecimento de dúvidas quanto à correção ética de condutas específicas;
- XI - divulgar os conceitos sobre ética pública, princípios e normas de conduta; e.
- XII - fomentar ações de responsabilidade social e a utilização criteriosa dos recursos disponíveis em prol dos interesses da Instituição.

## **Capítulo II**

### **Dos Princípios e Valores**

**Art. 3º** A conduta dos servidores em exercício na UFRA será norteada pelos seguintes princípios e valores:

- I – legalidade, moralidade, eficiência, impessoalidade e publicidade; e
- II - respeito ao cidadão, integridade, profissionalismo, transparência e lealdade à Instituição.

Parágrafo único. Ao conceito de moralidade na administração pública deve ser acrescida a ideia de que o fim é sempre o bem comum, pois servir ao interesse público é a missão fundamental dos governos e das instituições públicas.

## CAPÍTULO III

### Dos Deveres

**Art. 4º** São deveres dos servidores:

I - desempenhar, a tempo, as atribuições do cargo, função ou emprego público de que seja titular;

II - ter conhecimento deste código e cumprir seus princípios, independente de função, antiguidade ou posição;

III - manter a objetividade e o tratamento não discriminatório nas relações com pessoas, entidades, públicas ou privadas, abstendo-se de praticar qualquer forma de discriminação, em particular, baseadas em origem, raça, gênero, orientação sexual, cor, idade, nacionalidade, deficiência física, opiniões políticas, convicções filosóficas ou religiosas;

IV - evitar comportamentos que possam criar atmosfera de hostilidade, assédio ou intimidação no ambiente de trabalho ou mesmo em relação ao público externo;

V - exercer suas atribuições com perfeição e rapidez, procurando resolver situações procrastinatórias, com o fim de evitar danos ao usuário;

VI - manter sigilo sobre as informações adquiridas no exercício de sua função e que assim o exijam, bem como tratar dos assuntos de serviço com discrição e segurança;

VII - agir com espírito de cooperação e cordialidade no trato com os demais servidores e público externo;

VIII - exercer suas atribuições com compromisso em relação às normas, planos, programas, projetos e ações propostas;

IX - agir de forma imparcial, reconhecer o mérito e propiciar igualdade de oportunidade para o desenvolvimento profissional de outros servidores;

X - respeitar seus superiores hierárquicos e dar cumprimento às determinações legais, sem, contudo, abster-se de manifestar-se adequadamente contra qualquer ato que viole os princípios da legalidade e da ética no âmbito da UFRA;

XI - exercer sua autoridade, quando em posição hierárquica superior, com responsabilidade, probidade e justiça, evitando qualquer ação ou atitude que possa configurar assédio ou intimidação;

XII – zelar pelo ambiente de trabalho, bem como pelo patrimônio e instalações da UFRA, empregando os recursos disponíveis com racionalidade e apenas para os fins legítimos da Instituição;

- XIII - abster-se de fazer indicações ou de influenciar na contratação, pela UFRA, de fornecedores, de terceirizados ou de estagiários;
- XIV - abster-se de receber favores, benefícios ou vantagens de qualquer natureza, que sejam moral, ética ou legalmente condenáveis;
- XV - debater com seus pares e com sua chefia, preliminarmente à tomada de decisão, situações de potencial conflito ético e, quando pertinente, encaminhar consulta à Comissão de Ética da UFRA;
- XVI - tratar a todos com respeito e justiça, buscando atender suas demandas com eficiência e celeridade;
- XVII - abster-se de promover qualquer tipo de comentários pejorativos ou difamatórios a respeito de outros funcionários, alunos, responsáveis ou público em geral;
- XVIII – ter consciência de que seu trabalho é regido por princípios éticos que se materializam na adequada prestação dos serviços públicos;
- XIX - apresentar-se ao trabalho com vestimentas adequadas ao ambiente;
- XX - portar-se com urbanidade e respeito ao outro no ambiente de trabalho ou em qualquer situação em que a Instituição esteja representada
- XXI - comunicar imediatamente a seus superiores todo e qualquer ato ou fato contrário ao interesse público, requerendo providências cabíveis;
- XXII – informar a Comissão de Ética da UFRA, ou a outro órgão de competência, quaisquer situações contrárias à ética de que tenha conhecimento, requerendo providências cabíveis;
- XXIII - abster-se de exercer sua função, poder ou autoridade com finalidade estranha ao interesse público, mesmo que observando as formalidades legais e não cometendo qualquer violação expressa à lei;
- XXIV - ser assíduo e frequente ao serviço, na certeza de que sua ausência provoca danos ao trabalho ordenado, refletindo negativamente em todo sistema;
- XXV - manter-se atualizado com as instruções, as normas de serviço e a legislação pertinente ao órgão onde exerce suas funções;
- XXVI - facilitar o acesso a todos os atos, informações ou serviços por quem de direito;
- XXVII - divulgar a existência deste Código de Conduta Ética, estimulando seu cumprimento pelos membros da comunidade em geral.

## **Capítulo IV**

### **Dos Direitos**

**Art. 5º** São direitos de todo servidores:

- I - agir em consonância com seu cargo ou função e a missão da UFRA;
- II - trabalhar em ambiente saudável, que preserve sua integridade física, moral e mental, bem como o equilíbrio entre sua vida profissional e privada;
- III - ser tratado com equidade nos sistemas de avaliação e reconhecimento de desempenho individual, remuneração, promoção e movimentação, bem como ter acesso às informações a eles inerentes;
- IV - ter respeitado o sigilo das informações de ordem pessoal que somente a ele digam respeito.

## **CAPÍTULO V**

### **Das Vedações**

**Art. 6º** É vedado ao servidor da UFRA:

I - aceitar presentes, refeições, transporte, hospedagem, serviços, descontos, diversões, compensação ou quaisquer favores em caráter pessoal quando no exercício de suas atividades profissionais ou em função do cargo, de pessoa, empresa e, ou entidade que tenha interesse em decisão desta IFES, salvo em situações protocolares quando esteja representando esta IFES – UFRA;

§ 1º Os presentes recebidos em situações protocolares deverão ser incorporados ao acervo desta IFES-UFRA.

§ 2º Para fins deste Código, não caracteriza presente:

- a) prêmio em dinheiro ou bens concedido ao servidor, por entidades, acadêmica, científica, artística ou cultura, em reconhecimento por sua contribuição de caráter intelectual;
- b) prêmio concedido em razão de concurso de acesso público a trabalho de natureza acadêmica, científica, artística, tecnológica ou cultural;
- c) bolsa de estudos vinculada ao aperfeiçoamento profissional ou técnico do servidor, desde que o patrocinador não tenha interesse em decisão que possa ser tomada pelo servidor, em razão do cargo que ocupa.
- d) sejam desprovidos de valor comercial, ou;
- e) sejam distribuídos, a título de cortesia, propaganda, divulgação habitual, ou por ocasião de eventos especiais ou datas comemorativas, desde que não ultrapassem o valor fixado pela Comissão de Ética Pública da Presidência da República.

II - receber qualquer tipo de compensação pecuniária por atividades fora do âmbito da UFRA sempre que tal atividade decorrer do desempenho de suas atribuições, salvo em casos previstos em lei;

III - prejudicar deliberadamente a reputação de outros servidores ou de cidadãos que deles dependam, ou ainda, de aluno e seus responsáveis;

IV - emitir, publicamente críticas infundadas ou fazer declarações que atentem contra a integridade da Instituição;

V - utilizar-se de meios de intimidação ou coação em suas relações com outros servidores, alunos, responsáveis ou público em geral quando no exercício de suas funções.

§ 1º Para fins deste Código, considera-se intimidação ou coação:

a) ameaças de violência física, psicológica ou moral;

b) contato físico desnecessário e indesejado;

c) exigência de favores de qualquer natureza em troca de tratamento diferenciado;

d) comentários verbais, gestuais ou gráficos, em ambiente real ou virtual, ofensivos sobre qualquer aspecto físico, comportamental ou psicológico de outro;

e) utilização de termos depreciativos sobre qualquer atributo pessoal (raça, religião, etnia, filiação política, idade, gênero, orientação sexual ou situação familiar) de outrem;

f) comentários depreciativos, humilhantes ou que atentem contra a integridade e a reputação do servidor, aluno, responsável ou público em geral;

VI - utilizar-se de sua função e/ou cargo para adquirir vantagens em benefício próprio ou de outrem;

VII - fazer uso de informações privilegiadas, adquiridas no exercício do cargo, em benefício próprio, de parentes, de amigos ou de terceiros.

§ 1º Para os efeitos deste Código, informação privilegiada é aquela que diga respeito a assuntos sigilosos ou que tenha relevância nos processos decisórios desta IFES-UFRA e que não seja de conhecimento público;

§ 2º Sem prejuízo de sua aplicação aos demais servidores, o disposto no *caput* deste inciso direciona-se, de forma especial, ao servidor lotado em áreas sensíveis ou no exercício de funções que possibilitem o acesso a informação privilegiada, tais como: supervisão e regulação de processos licitatórios, gestão de compras e contratos, segurança, operações bancárias e sistemas de

pagamentos, supervisão e regulação de processos de seleção, inserção de dados em sistema de informações e processos administrativos e sindicâncias;

VIII - utilizar recursos e instalações públicas em atividades de interesse particular próprio, de terceiros ou de organizações alheias à Instituição, salvo quando, em virtude de benefícios sociais ou da Instituição, seja devidamente autorizado pelo dirigente máximo da UFRA;

IX – ser conivente com erro ou infração a este Código de Conduta ou ao Código de Ética de sua profissão;

X - usar de artifícios para retardar ou dificultar o exercício regular de direito por qualquer pessoa, causando-lhe dano moral ou material;

XI - permitir que perseguições, simpatias, antipatias, caprichos, paixões ou interesses de ordem pessoal interfiram no trato com o público, com os jurisdicionados administrativos ou com outros servidores;

XII - alterar ou deturpar o teor de documentos que deva encaminhar para providências;

XIII-desviar servidor público para atendimento a interesse particular;

XIV - retirar da repartição pública, sem estar autorizado, qualquer documento, livro, chave, objetos diversos, ou bem pertencentes ao patrimônio público;

XV - exercer atividade profissional aética ou ligar o seu nome a empreendimentos de cunho duvidoso ou a qualquer instituição que atente contra a moral, a honestidade ou a dignidade da pessoa humana;

XVI - participar ou influenciar em decisões, que possam: escolher, contratar, promover ou rescindir contrato referente a membro de sua família ou pessoa com a qual tenha relações que comprometam a isenção de julgamento;

XVII - corromper o sistema de controle de frequência próprio ou de outrem, ausentando-se sem autorização em horário de trabalho ou registrando a frequência de colega ausente;

XVIII – corromper, omitir ou inserir em documento público ou particular, declaração falsa ou diversa da que devia ser escrita;

XIX - atuar em benefício ou nome de pessoa física ou jurídica em processo que atuou enquanto ocupante de cargo ou função na UFRA;

XX - prestar consultoria a pessoa física ou jurídica valendo-se de informações não divulgadas publicamente e das quais tenha tomado conhecimento quando da ocupação do cargo ou função;

XXI - apresentar-se sob efeito de bebidas alcoólicas ou substâncias estupefacientes no ambiente de trabalho ou desenvolver suas atribuições profissionais sob efeito de tais substâncias.

XXII - realizar ou provocar exposições nas redes sociais e em mídias alternativas que resultem em dano à reputação da UFRA, de membros da comunidade universitária e de terceiros.

## **CAPÍTULO VI**

### **Do Conflito de Interesses**

**Art. 7º** O servidor deve evitar o conflito de interesses.

Parágrafo único. Para efeito deste Código de Conduta Ética, conflito de interesses é a situação gerada pelo confronto entre interesses públicos e privados que possam comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função pública.

Art. 8º Configura conflito de interesses no exercício de cargo ou emprego no âmbito do Poder Executivo federal:

I - divulgar ou fazer uso de informação privilegiada, em proveito próprio ou de terceiro, obtida em razão das atividades exercidas;

II - exercer atividade que implique a prestação de serviços ou a manutenção de relação de negócio com pessoa física ou jurídica que tenha interesse em decisão do servidor ou de colegiado do qual este participe;

III - exercer, direta ou indiretamente, atividade que em razão da sua natureza seja incompatível com as atribuições do cargo ou emprego, considerando-se como tal, inclusive, a atividade desenvolvida em áreas ou matérias correlatas;

IV - atuar, ainda que informalmente, como procurador, consultor, assessor ou intermediário de interesses privados nos órgãos ou entidades da administração pública direta ou indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

V - praticar ato em benefício de interesse de pessoa jurídica de que participe o servidor, seu cônjuge, companheiro ou parentes, consanguíneos ou afins, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau, e que possa ser por eles beneficiada ou influir em seus atos de gestão;

VI - prestar serviços, ainda que eventuais, a empresa cuja atividade seja controlada, fiscalizada ou regulada pelo ente ao qual o servidor está vinculado.

§1º As situações que configuram conflito de interesses estabelecidas neste artigo aplicam-se aos ocupantes dos cargos ou empregos mencionados no Art. 1º, § 2º deste código, ainda que em gozo de licença ou em período de afastamento.

§2º Suscita conflito de interesses, entre outros, o exercício de atividade que:

- a) em razão da sua natureza seja incompatível com as atribuições do cargo ou função pública do servidor, como tal considerada, inclusive, a atividade desenvolvida em áreas ou matérias afins à atribuição funcional;
- b) implique a prestação de serviços ou a manutenção de vínculo de negócio com pessoa física ou jurídica que tenha interesse em decisão de caráter individual ou coletivo da qual participe o servidor;
- c) possa, pela sua natureza, implicar o uso de informação privilegiada, à qual o servidor tenha acesso em razão do cargo ou função e não seja de conhecimento público;
- d) possa transmitir, à opinião pública, dúvida a respeito da integridade, moralidade, clareza de posições e decoro do servidor; e
- e) comprometa a precedência das atividades do cargo ou função pública sobre quaisquer outras atividades.

§ 3º A ocorrência de conflito de interesses independe do recebimento de qualquer ganho ou retribuição pelo servidor.

## **CAPÍTULO VII**

### **Das Disposições Finais**

**Art. 8º.** A inobservância das normas previstas neste Código de Ética poderá acarretar ao servidor da UFRA, sem prejuízo de outras sanções legais:

I - Acordo de Conduta Pessoal e Profissional;

II – Censura Ética;

III - Outros procedimentos de competência da Comissão de Ética constantes na Resolução nº 10/2008da Comissão de Ética Pública.

**Art. 9º.** Nos editais de concursos públicos destinados à seleção de servidores para esta IFES-UFRA, deverá haver referência a este Código de Conduta Ética, para prévio conhecimento dos candidatos.

**Art. 10.** Por ocasião da entrada em exercício nesta IFES-UFRA, o servidor deverá receber exemplar do Código de Conduta e ser orientado da necessidade de leitura e reflexão constantes sobre as prescrições nele estabelecidas.

§1º Toda vez que um cidadão houver de tomar posse ou ser investido em função pública nesta IFES-UFRA, o mesmo deverá prestar um compromisso solene de acatamento e observância das regras estabelecidas por este Código de Conduta e de todos os princípios éticos e morais estabelecidos pela tradição e pelos bons costumes.



**Art. 11.** Cabe precipuamente às empresas contratadas providenciar para que seus funcionários, colaboradores e prepostos tenham plena consciência de suas obrigações, direitos e restrições, seguindo os preceitos desse Código de Ética.

**Art. 12.** A responsabilidade por supervisionar a observância das disposições deste Código é da Comissão de Ética, juntamente com cada servidor desta IFES-UFRA.

**Art. 13.** Cabe à Comissão de Ética o esclarecimento de dúvidas dos servidores e a responsabilidade pelo aperfeiçoamento deste Código.

**Art. 14.** A inobservância das normas estipuladas neste Código acarretará ao servidor, a aplicação, pela Comissão de Ética da UFRA, de censura ética prevista no Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal aprovado pelo Decreto nº 1.171, de 1994, ou a lavratura de Acordo de Conduta Pessoal e Profissional (ACPP), conforme rito previsto na Resolução nº 10, da CEP, de 29 de setembro de 2008, observando o princípio do contraditório e da ampla defesa, de acordo com o Decreto nº 6.029 de 1º de fevereiro de 2007, que institui o Sistema de Gestão Ética do Poder Executivo Federal.

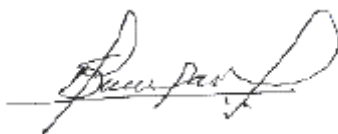
§ 1º A Comissão de Ética da UFRA poderá, ainda, adotar outras medidas para evitar ou sanar desvios éticos, sugerindo-as ao Reitor.

Art. 15. Este Código entra em vigor na data de sua publicação.

Publique-se.

Comissão de Ética

Belém, 14 de março de 2017.



**Prof. Dr. Sueo Numazawa**  
Presidente do CONSUN