



Comissão de Ética Instituto Federal Catarinense

Informações sobre ética: O que precisamos conhecer

2024

Gestão 2024

Reitor

Rudinei Kock Exterckoter

Diretor Executivo / Vice-Reitor

André Kuhn Raupp

Pró-reitor de Administração (PROAD)

Jorge Luís de Souza Mota

Pró-reitora de Ensino (PROEN)

Liane Vizzotto

Pró-Reitor de Extensão, Pesquisa, Pós-graduação e Inovação (PROEPPI)

Cleder Alexandre Somensi

Pró-reitora de Desenvolvimento, Inclusão, Diversidade e Assistência à Pessoa (PROpessoas)

Iara Mantoanelli

Pró-Reitor de Governança, Engenharia, Tecnologia e Ingresso (PROGETI)

Mário Lucio Roloff

Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP)

Eder Aparecido de Carvalho

Comissão de Ética (CE)

Viviani Corrêa Teixeira - Presidente da Comissão de Ética

Diego dos Santos - Membro Titular

Ítalo Kiyomi Ishikawa - Membro Titular

André Xavier Dinelly - Membro Suplente

Fernanda Hartmann - Membro Suplente

Bruno Alido Negrini - Secretária-Executiva

Josiane Kammer - Secretária Executiva

Substituta

Organização da primeira edição (2019)

Roni Francisco Pichetti - DGP

Ana Clara Medina Menezes de Souza - DGP

Márcia de Jesus Xavier - Secretária Executiva da Comissão de Ética

Bruno Alido Negrini - Presidente da Comissão de Ética

Organização e editoração da segunda edição (2024)

Carlos Pieri - Cecom

Bruno Alido Negrini - Secretário Executivo da Comissão de Ética

Viviani Corrêa Teixeira - Presidente da Comissão de Ética

Ítalo Kiyomi Ishikawa - Membro Titular

Colaboradores(2019) Primeira edição e (2024)

Diretoria de Gestão de Pessoas (DGP)

Coordenação de Comunicação (Cecom)

Ana Clara Medina Menezes de Souza – DGP

Márcia de Jesus Xavier – Secretária Executiva da Comissão de Ética

Roni Francisco Pichetti – DGP

Bruno Alido Negrini – ex – Presidente e atual Secretário Executivo da Comissão de Ética



Introdução

Mas porque refletir sobre a ética? Todos já não sabem o suficiente sobre um assunto tão “óbvio”? O filósofo René Descartes já ponderava, no século XVII, que “o bom senso é a coisa mais bem distribuída do mundo: pois cada um pensa estar tão bem provido dele, que mesmo aqueles mais difíceis de se satisfazerem com qualquer outra coisa não costumam desejar mais bom senso do que já têm”. Essa presunção de se pensar que já se sabe o suficiente, de acordo com o filósofo, é a fonte de muitos erros, sendo necessário, portanto, orientar corretamente a luz natural da razão para a direção correta.

Visando orientar e contribuir com a gestão pública, elaboramos este material para divulgar informações sobre conduta ética no serviço público federal, especialmente, no Instituto Federal Catarinense, com o intuito de promover a reflexão sobre a ética e sanar possíveis dúvidas. As informações que serão apresentadas neste material estão embasadas em normas legais, principalmente no Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, instituído pelo Decreto nº 1.171/1994 de 22 de junho de 1994.

O Código de Ética Profissional do Servidor Público Federal do Poder Executivo Federal é fruto de um trabalho realizado por uma Comissão Especial, criada pelo Decreto nº 1.001, de 06 de dezembro de 1993. A criação do Código de Ética, era imprescindível à época, pois naquele momento a administração pública convivia com atos de corrupção generalizada, inclusive estimulados pelos maus exemplos de convivências, conchavos e impunidades, também resultantes, quase sempre, da ausência de valores éticos.

O Decreto 1.171/1994 define as regras de conduta para o exercício da função pública a todos Servidores Públicos Civis do Poder Executivo Federal. O objetivo do Código de Ética é difundir os aspectos da conduta ética dentro do serviço público, promovendo o compromisso do servidor com a administração pública e a sociedade. Além das regras de conduta, o Código institui as comissões de ética no âmbito da administração pública, sendo cada instituição responsável por designar uma comissão.

As regras de conduta e de dever funcional, recomendadas aos agentes públicos, formam um conjunto de referências das posturas, ações e decisões a serem tomadas como padrão. Constam no Código de Ética alguns princípios morais que devem nortear o servidor público, entre eles a dignidade, o decoro, o zelo, a eficácia e a consciência dos princípios morais. Eles são importantes tanto no exercício do cargo ou função, ou fora dele, já que refletirá em um bom atendimento ao cidadão

Afinal, o que é ética? Qual é a diferença entre moral e ética?

A etimologia da palavra *ética* aponta para o termo grego *ethos*, há, no entanto, uma sutil variação na acentuação dessa palavra em grego antigo, seu idioma original, que muda ligeiramente seu sentido: *éthos* diz respeito ao costume, ao hábito, de onde deriva a tradução latina *morus* (moral); e *êthos* significa um modo filosófico de refletir sobre os costumes.

A palavra *ethos* significa originalmente “morada”, a “habitação” do humano no mundo. Desde os gregos antigos havia a concepção de que são os comportamentos que fazem do animal homem um *ser humano*, ou seja, o humano é aquele que, por meio da sua ação elabora sua morada, seu modo de habitar o mundo.

Definindo conceitualmente: o universo do comportamento humano herdado pela cultura e pelos costumes forma a moral, enquanto a ética é a reflexão sobre a moral, que passa a ser assumida livremente. No processo de amadurecimento humano, o desenvolvimento cognitivo-afetivo que acontece desde a infância forma o nosso caráter, e a partir da juventude, junto com o senso crítico, estamos aptos a avaliar e a assumir livremente a moral. A ética é compreendida como a autonomia e a responsabilidade frente aos valores coletivos, assumindo o local onde se vive, convive e trabalha a partir das disposições da atenção e do cuidado.

A moral, enquanto universo dos costumes e dos comportamentos culturais, está sujeita à transformação, visto que é histórica. A reflexão da ética leva a moral a justificar a si mesma, renovando sua força ou levando-a a lentas mudanças.

Moralidade, legalidade e eticidade

A moralidade está no âmbito do consuetudinário, dos costumes que fazem parte de uma cultura e tradição. Os hábitos morais são transmitidos pela família, pela escola, religião e pela convivência social, são os valores atribuídos aos comportamentos, bem e mal, bom e ruim, certo e errado, que se inserem na subjetividade de cada indivíduo.

A legalidade diz respeito ao ordenamento jurídico, pois as leis regem o comportamento das pessoas, tendo em vista o bem coletivo e as liberdades individuais. A lei tem o poder de se fazer valer, ou seja, para quem a descumpra há sanções, penalidades ou até mesmo prisão. Na administração pública existe o princípio da *legalidade estrita*, ou seja, o servidor público, no exercício de suas funções, só pode fazer aquilo que a norma (leis, decretos, regulamentos, instruções normativas, resoluções e deliberações, etc.) permite, não lhe sendo permitido atuar sem previsão normativa.

A eticidade se situa num patamar onde a moralidade e a legalidade são conciliadas de forma crítica. No nível ético, o bem e o certo não são encontrados pelo simples costume, mas pela reflexão entre princípios e os benefícios, que são pautados por uma ponderação racional que não desconsidera os sentimentos e os desejos, mas os concilia a partir do ideal de harmonia e felicidade. No nível da ética, na administração pública, a legalidade é compreendida a partir do espírito da transparência, da justiça e da universalização, e as normas atendem ao critério da racionalidade e do bem ao qual servem, a fim de preservar a administração de vícios, preferências ou desapareços.

Para compreender a relação entre moralidade, legalidade e eticidade, pense a partir deste exemplo:

A união homoafetiva entre pessoas, há algumas décadas atrás, era vista com preconceito no Brasil e no mundo. Devido a fatores culturais, religiosos e históricos, o relacionamento gay era concebido como imoral. Não faz muito tempo, piadas e termos preconceituosos e caricatos eram amplamente empregados para tachar as pessoas conforme sua orientação sexual, e no âmbito político, a lei não reconhecia a legitimidade das relações homoafetivas.



Com a discussão da ética ampliando a compreensão da liberdade individual e dos direitos humanos, houve o lento reconhecimento da dignidade das relações homoafetivas como expressão do amor humano, este não possui uma única forma. Hoje, a união estável entre pessoas do mesmo sexo já foi admitida pelo Supremo Tribunal Federal (STF) e está a caminho de ser reconhecida como casamento civil, e casais gays já têm o direito de adotar filhos e compartilhar bens, usufruindo de todos os direitos e deveres do casamento civil. Piadas e termos intolerantes não são mais aceitos para se referir às pessoas gays, se tornando cada vez mais comum entre crianças e jovens a educação para o respeito, a empatia e a aceitação das diferenças.

Ou seja, a moral é culturalmente constituída, e influi diretamente sobre as leis. A partir das transformações comportamentais da sociedade e da reflexão ética, a moral lentamente se transforma, assim como as leis, que passam a ser revistas para atender as mudanças da sociedade.

Ética, felicidade e bem-estar no trabalho

Aristóteles, na Grécia antiga do século IV a.C., foi o primeiro a escrever um livro sobre ética: a *Ética a Nicômaco*. O filósofo compreende a ética como lições para se viver bem, ser uma pessoa boa e alcançar a felicidade. Nicômaco é filho de Aristóteles, o livro trata, então, do presente de um pai para seu filho, lições dadas como o melhor legado que um pai pode deixar.

Para Aristóteles, a finalidade da vida é ser feliz, e a felicidade não pode ser confundida com a alegria e o bem-estar material, que são importantes, mas não são sinônimos de felicidade. Para o filósofo, uma vida feliz é aquela conduzida de forma íntegra, permitindo o pleno florescimento das potencialidades humanas, individuais e coletivas. Para a realização do humano, Aristóteles recomenda a via da ética, que é o caminho das virtudes: coragem, modéstia, liberalidade, calma, temperança, amizade, veracidade e justiça. Essas são as virtudes morais, alcançadas pela sabedoria prática, que dão formas ao caráter humano por meio da repetição, a tal ponto de se tornarem bons hábitos. As virtudes são acompanhadas pelos sentimentos, que são educados a se satisfazerem com o bem e a se constrangerem com os vícios.

A partir da perspectiva da ética aristotélica, que é originária em duplo sentido, de estar no começo e de perdurar como princípio, podemos ponderar sobre a ética no trabalho. Trabalhar num ambiente ético é fazer a experiência de vivenciar o ambiente laborativo como um local privilegiado para a realização humana, onde há respeito, empatia, igualdade e justiça. Na dimensão ética, o servidor público vivencia sua função pública com autorreconhecimento, isto é, o trabalho é uma dimensão importante para sua realização, pois se sente reconhecido e valorizado, e compreende seu papel na realização da missão da instituição.

Para que o trabalho se torne uma esfera de realização humana é necessário haver a prática das virtudes e conduzir as relações com transparência, igualdade e respeito. O papel das chefias não pode ser apenas burocrático, estes precisam assumir a responsabilidade de gerenciar pessoas, ou seja, possuem o dever de administrar pessoas muito diferentes entre si, com histórias de vida, experiências, humores, habilidades, expectativas, necessidades e limites distintos. O bom gestor precisa zelar pela harmonia no ambiente de trabalho, para isso precisa ser leal, justo, respeitoso e transparente.

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, Lei n. 9.394/96, determina que a gestão das Instituições de Ensino seja conduzida como gestão democrática, onde o planejamento e as decisões são compartilhadas, sendo assim, não há espaço para autoritarismo e arbitrariedades por parte do gestor, este deve conduzir a administração de seu *campus* ou de seu departamento com sabedoria, discricção, empatia e ética, sua autoridade deve emanar de sua habilidade em gerir pessoas, e não num autoritarismo ultrapassado. Os servidores, por sua vez, precisam ter consciência da sua função pública de servidor, isto é, *estar a serviço*, de servir com competência e generosidade, oferecendo ao serviço público suas melhores habilidades e competências, ser disponível ao aprendizado e balizar sua postura e relações profissionais em altos padrões de comportamento, de modo a ser sempre dignos de confiança e credibilidade.

Para que a eticidade seja alcançada no trabalho é preciso haver, por parte dos servidores, o desenvolvimento da inteligência emocional, que é a capacidade de reconhecer e avaliar seus próprios sentimentos e os dos outros, criando assim, a capacidade de lidar com eles. Problemas familiares, dificuldades financeiras, adoecimento de entes queridos, luto e outros fatores influem na saúde mental de quem passa por essas adversidades, é preciso haver por parte de quem atravessa turbulências a humildade de apresentar suas limitações momentâneas à sua chefia, esta deve acolher o servidor com discricção e generosidade, para que este encontre no trabalho um fator positivo para sua recuperação e autoestima.

Por parte da instituição, cabe o cuidado com o bem estar e a qualidade de vida no trabalho dos servidores, criando ações e políticas voltadas para o desenvolvimento intelectual e profissional de seu pessoal. Na alta administração muito se tem falado em governança e sistema de integridade das instituições, e para que isso aconteça o Instituto Federal Catarinense, em observância à lei, mantém ativas a Ouvidoria, Corregedoria, Auditoria e Comissão de Ética, instâncias interdependentes que atuam para a implementação de boas práticas, transparência, eficiência e correção do serviço público.

A postura ética no dia a dia do agente público

A Constituição da República, em seu Art. 37, Caput., institui os princípios da Administração Pública: impessoalidade, legalidade, moralidade, eficiência e publicidade. Esses princípios visam livrar o serviço público de vícios, rompendo com a imagem antiga que se fazia do servidor público como alguém que “não trabalha direito” e da repartição pública como um lugar onde reina a morosidade e a burocracia sem sentido.



Legalidade: manifesta que administração pública pode só fazer o que está em lei, se ocorrer excesso ou praticar algo ilegal ocorrerá a nulidade do ato.

Impessoalidade: os atos administrativos devem ser imparciais, inibindo quaisquer tipos de privilégios, interesses e discriminações, e assegura a defesa do interesse público sobre o privado.

Moralidade: não está ligado à consciência do agente e sim ao conjunto de regras que podem ser observadas dentro de toda a administração pública, portanto é extraído da administração.

Publicidade: manifesta a imposição da administração em divulgar seus atos, como a obrigação constante na lei em garantir a transparência da administração dando conhecimento generalizado e produzindo seus efeitos jurídicos.

Eficiência: zela pela “boa administração”, aquela que consiga atender aos anseios na sociedade, atingindo resultados positivos e satisfatórios.

Deveres do agente público

Os agentes públicos são todos aqueles que trabalham para a administração pública com ou sem remuneração, sejam servidores, contratados ou terceirizados.

**Para lembrar
;) ;) ;)**

O Decreto 1.171/94, que instituiu o Código de Ética do Servidor Público do Poder Executivo Federal, na seção II, art. XIV, estipula os principais deveres do servidor. É preciso *conhecer todos os deveres*, mas vamos destacar aqui os que são mais próprios à vida dos *campi* do IFC:

- exercer suas atribuições com rapidez, perfeição e rendimento (...);
- ser probo, reto, leal e justo, demonstrando toda a integridade do seu caráter, escolhendo sempre, quando estiver diante de duas opções, a melhor e a mais vantajosa para o bem comum;
- jamais retardar qualquer prestação de contas, condição essencial da gestão dos bens, direitos e serviços da coletividade a seu cargo;
- ter consciência de que seu trabalho é regido por princípios éticos que se materializam na adequada prestação dos serviços públicos

- ser cortês, ter urbanidade, disponibilidade e atenção, respeitando a capacidade e as limitações individuais de todos os usuários do serviço público, sem qualquer espécie de preconceito ou distinção de raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, cunho político e posição social, abstendo-se, dessa forma, de causar-lhes dano moral;
- ter respeito à hierarquia, porém sem nenhum temor de representar contra qualquer comprometimento indevido da estrutura em que se funda o Poder Estatal;
- ser assíduo e freqüente ao serviço, na certeza de que sua ausência provoca danos ao trabalho ordenado, refletindo negativamente em todo o sistema;
- comunicar imediatamente a seus superiores todo e qualquer ato ou fato contrário ao interesse público, exigindo as providências cabíveis;
- participar dos movimentos e estudos que se relacionem com a melhoria do exercício de suas funções, tendo por escopo a realização do bem comum;
- manter-se atualizado com as instruções, as normas de serviço e a legislação pertinentes ao órgão onde exerce suas funções.

Vedações aos agentes públicos

O Código de Ética elenca algumas atitudes que são proibidas aos servidores públicos, na Seção III, XV do Decreto 1.171/94. É preciso *conhecer todas as proibições*, mas listamos as mais pertinentes à vida numa Instituição de Ensino:

- o uso do cargo ou função, facilidades, amizades, tempo, posição e influências, para obter qualquer favorecimento, para si ou para outrem;
- prejudicar deliberadamente a reputação de outros servidores ou de cidadãos que deles dependam;
- deixar de utilizar os avanços técnicos e científicos ao seu alcance ou do seu conhecimento para atendimento do seu mister;
- permitir que perseguições, simpatias, antipatias, caprichos, paixões ou interesses de ordem pessoal interfiram no trato com o público, com os jurisdicionados administrativos ou com colegas hierarquicamente superiores ou inferiores;
- pleitear, solicitar, provocar, sugerir ou receber qualquer tipo de ajuda financeira, gratificação, prêmio, comissão, doação ou vantagem de qualquer espécie, para si, familiares ou qualquer pessoa, para o cumprimento da sua missão ou para influenciar outro servidor para o mesmo fim;
- desviar servidor público para atendimento a interesse particular;
- retirar da repartição pública, sem estar legalmente autorizado, qualquer documento, livro ou bem pertencente ao patrimônio público;
- fazer uso de informações privilegiadas obtidas no âmbito interno de seu serviço, em benefício próprio, de parentes, de amigos ou de terceiros;

- exercer atividade profissional aética ou ligar o seu nome a empreendimentos de cunho duvidoso.

Também é necessário conhecer o regime disciplinar do Serviço Público, Lei 8.112/1990, Título IV, Art. 116 a Art. 182, pois a partir desses dispositivos são instauradas Sindicâncias e Procedimentos Administrativos Disciplinares (PADs).



Cuidados com a vida privada

O Código de Ética do Servidor Público, no Art. 1, § 1 do Decreto 1.171/94, estabelece que o servidor mesmo fora do trabalho representa em sua pessoa a vocação do poder público. Os professores sabem bem disso quando na rua não são chamados pelo nome, mas de “professor”. Nesse sentido, o servidor deve ter consciência da atribuição pública que seu cargo lhe confere, o que é uma grande responsabilidade que se estende para sua vida particular.

Em sua vida particular, o servidor não pode ter comportamentos e atitudes que são contrárias aos princípios de sua atuação profissional. Nesse sentido, xenofobia, machismo, racismo, homofobia - preconceitos de qualquer espécie -, perseguições políticas e produção/propagação de *fake news* são atitudes que o Estado procura combater e, por isso, são posturas proibidas em seus agentes públicos. A iniciativa privada também caminha para a mesma direção, os Departamentos de *Compliance*, a fim de proteger a reputação da Empresa, não permitem que seus empregados se envolvam com questões que comprometam a imagem da Organização.



Cuidados nas redes Sociais

Como mencionado no tópico anterior, o servidor preserva em si a vocação do poder público mesmo fora de seu horário de trabalho, de maneira que isso se aplica igualmente ao convívio nas redes sociais. Ou seja, as boas maneiras, a ética e a moral, cultivadas no dia a dia do servidor, devem permanecer presentes também quando se trata da vida social online.

A regra básica é ter bom senso em ambas as esferas, entretanto, conviver em um ambiente virtual em que se misturam contatos de trabalho, relações de amizade e vínculos familiares pode ser uma tarefa por vezes desafiadora. A Netiqueta, que refere-se à junção de net (rede de computadores) e etiqueta (conjunto de normas de comportamento sociais), vem justamente para prezar pela harmonia nas plataformas digitais.

Por isso, a fim de orientar sobre algumas regras específicas de comunicação que os servidores devem manter durante a utilização das mídias sociais, a Coordenação-Geral de Comunicação do IFC disponibiliza o Manual de Boas Práticas em Mídias Sociais.

Nesse material o servidor encontrará orientações que deverá seguir toda vez que publicar, mencionar, comentar ou compartilhar conteúdos envolvendo a instituição nas mídias sociais, com o objetivo de assegurar e manter um bom relacionamento também de maneira online.

O Manual encontra-se disponível em: bit.ly/netiquetaIFC



Assédio Moral

Assédio moral é a exposição dos trabalhadores a situações humilhantes e constrangedoras, repetitivas, inexequíveis e prolongadas durante a jornada de trabalho e no exercício de suas funções. É mais comum em relações hierárquicas autoritárias e assimétricas, em que predominam condutas negativas, relações desumanas e aéticas de longa duração, desestabilizando a relação da vítima com o ambiente de trabalho e a organização.

O Assédio Moral deve ser combatido nos ambientes de trabalho, visto que a conduta abusiva, repetida e sistemática que fere a dignidade e integridade psíquica e física, degrada moralmente a vítima e causa prejuízos ao ambiente de trabalho.

É preciso saber distinguir o assédio moral dos dissabores que eventualmente ocorrem no convívio do trabalho. O que caracteriza o assédio moral é sua repetição, ao contrário da falta de urbanidade, que é um fato isolado. O assédio moral gera ansiedade, crises nervosas e, conseqüentemente, o adoecimento. Por isso é de grande importância os servidores públicos estarem atentos aos sinais de assédio moral e usar as instâncias de denúncia para corrigir esse problema.

Estipular prazos, metas e cobrar resultados não caracteriza assédio moral, desde que essas cobranças estejam dentro da razoabilidade.

Assédio Sexual

Antes de tudo é preciso afirmar que o assédio sexual é crime tipificado no Código Penal, sob a alteração da Lei nº 10.224/2001, que conceitua o assédio sexual como: “Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo-se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”.

O assédio sexual é um comportamento com teor sexual, reprovável, desagradável e ofensivo, que pode ser cometido por homens contra mulheres, por mulheres contra homens ou por pessoas do mesmo sexo. No entanto, na prática, é muito mais comum as vítimas serem mulheres e, na Administração Pública em geral as vítimas mais vulneráveis são as mulheres que trabalham em serviços terceirizados e, nas instituições de ensino, as alunas. São exemplos mais comuns de assédio sexual:

- Conversas indesejáveis sobre sexo;
- Contato físico não desejado;
- Convites impertinentes;
- Promessas de tratamento diferenciado;
- Enviar mensagens eletrônicas com teor sexual;
- Comentários e observações insinuanças e comprometedoras sobre a aparência física ou sobre a personalidade da pessoa assediada;



Ao contrário da caracterização do assédio moral, o assédio sexual não é tipificado pela repetição, basta uma única investida com teor sexual indesejada pela vítima para caracterizá-lo.

A pessoa que assedia pode ser responsabilizada tanto na esfera administrativa quanto na esfera penal ou cível. Se for um servidor público estatutário, a conduta – a ser apurada por meio de processo administrativo disciplinar – pode ser considerada infração grave e levar à aplicação da pena de demissão.

Para saber mais sobre assédio moral, assédio sexual e discriminação

A Controladoria Geral da União - CGU, publicou a primeira edição do GUIA LILÁS - Orientações para a prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e a discriminação no Governo Federal.

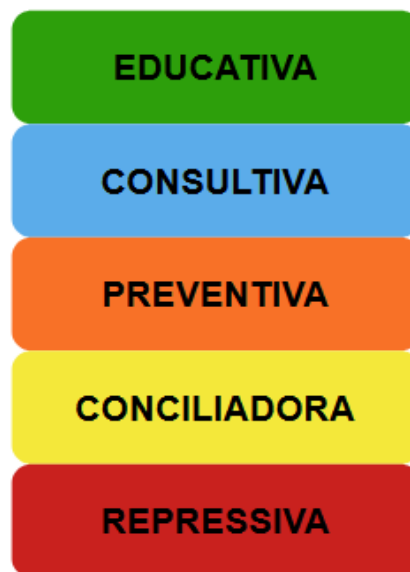
O Guia “traz conceitos e exemplos de atos, gestos e atitudes e falas que podem ser entendidos como atos de assédio moral ou sexual, ou ainda de discriminação no contexto das relações de trabalho no Governo Federal, compilando entendimentos construídos em esforços prévios de trazer o panorama do assédio e seus desdobramentos no ambiente do setor público federal, com referência ao final do documento. Traz também diferenças entre atos de gestão e assédio moral, orientações para prevenção, assistência e denúncia, entre outras informações úteis para o enfrentamento dessas práticas abusivas”.

Para consultar o GUIA LILÁS, acesse:

<https://www.gov.br/jbrj/pt-br/assuntos/noticias/cgu-disponibiliza-guia-lilas-sobre-assedio-moral-sexual-e-discriminacao-no-servico-publico-federal>

Importante ressaltar!

As funções técnicas da Comissão de Ética do IFC são:



E os setores do IFC que a Comissão de Ética tem Interloquções são:



Manifestações para a Comissão de Ética

A Comissão de Ética Setorial do IFC tem, sobretudo, o papel educativo, preventivo, consultivo e, por último, repressivo. Aqui a repressão tem que ser compreendida em seu aspecto corretivo, de fazer com que o problema seja sanado ou, no mínimo, mitigado. As ações dos servidores que ferem o Código de Ética, Decreto 1.171/94, quando denunciadas e devidamente comprovadas, são passíveis de Censura Ética. Essa penalidade consiste em manter nos assentamentos funcionais do servidor por até três anos o registro da censura, para que, em eventuais consultas, a Gestão de Pessoas tenha ciência da punição que o servidor recebeu, para o efeito de instruir e fundamentar promoções e outros procedimentos próprios da carreira do servidor. Além disso, a censura pode, mediante sugestão da Comissão de Ética, e a critério do dirigente máximo, ser acompanhada de: a) a exoneração de ocupante de cargo ou função de confiança; b) o retorno do servidor ao órgão ou entidade de origem; e c) a remessa de expediente ao setor ou autoridade competente para exame de eventuais transgressões de naturezas diversas.

Em situações de menor gravidade, a Comissão de Ética pode suspender o processo de apuração de falta ética para celebrar com o denunciado um Acordo de Conduta Profissional e Pessoal - ACPP. O ACPP, portanto, não é uma penalidade, mas um benefício. Caso o denunciado cumpra os deveres acordados no ACPP durante o prazo estipulado, o processo é arquivado e a denúncia extinta. Para faltas éticas mais graves, contempladas no inciso XV do Decreto no 1.171/1994, não é possível a aplicação de ACPP. É possível também que ao final de um Processo Ético o Colegiado registre Recomendação aos envolvidos, como forma de alerta e prevenção a novas infrações.



Uma denúncia só é admitida para apuração da Comissão de ética (Resolução CEP nº 10/2008, Art. 21) se ela possuir, cumulativamente: a) a identificação do denunciado, a denúncia não pode ser genérica, sem especificar quem cometeu a infração ética; b) a descrição da conduta que feriu o Código de Ética do Servidor, é preciso retratar qual foi ação, conduta ou omissão do servidor denunciado; c) elementos de prova ou indícios onde podem ser obtidas, para ser apreciada, uma denúncia necessita de elementos que a comprovem, registros de e-mail ou conversas eletrônicas, indicação de testemunhas, registros de áudio ou vídeo, etc., pois uma denúncia do tipo “a palavra de um contra a palavra do outro” não têm elementos que a sustentem numa apuração.



Canais para manifestação junto a Comissão de Ética

As manifestações (Denúncia, Reclamação, Elogio, Simplifique) para a Comissão de Ética do IFC podem ser feitas pelos seguintes canais:



<https://falabr.cgu.gov.br/web/home>
<https://ouvidoria.ifc.edu.br/>



CANAIS PARA CONTATO COM A COMISSÃO DE ÉTICA

Canais para contato (Acesso a informação, Solicitação, Sugestão)
direto com a Comissão de Ética do Instituto Federal Catarinense

E-MAIL:

secretaria.comissaodeetica@ifc.edu.br
comissaodeetica@ifc.edu.br

PRESENCIAL: Reitoria (IFC) – Sala da CE – Prédio Anexo. Rua das Missões, 100 –
CEP: 89051-000, Ponta Aguda – Blumenau – SC.



**CONHEÇA MAIS SOBRE A COMISSÃO DE ÉTICA
EM NOSSA PÁGINA**



<https://ce.ifc.edu.br>





“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”.

Decreto nº1.171/97, Art. II

