

CÓDIGO DE ÉTICA E CONDUTA



SEAPA
Secretaria de Estado
de Agricultura,
Pecuária e
Abastecimento





SEAPA
Secretaria de Estado
de Agricultura,
Pecuária e
Abastecimento



GOVERNO DO ESTADO DE GOIÁS

Ronaldo Ramos Caiado

Governador

Pedro Leonardo de Paula Rezende

Secretário de Estado de Agricultura, Pecuária e Abastecimento

AGÊNCIA GOIANA DE ASSISTÊNCIA TÉCNICA, EXTENSÃO RURAL E PESQUISA AGROPECUÁRIA - EMATER

Rafael Magalhães de Gouveia

Presidente

Edilson Gomes da Silva Alencar

Chefe de Gabinete

Antelmo Teixeira Alves

Diretor de Assistência Técnica e Extensão Rural

Danilo de Azevedo Costa

Diretor de Gestão Integrada

Maria José Del Peloso

Diretora de Pesquisa Agropecuária

Elzenúbia Moreira

Chefe da Comunicação Setorial

Welber Ferreira da Fonseca

Chefe da Procuradoria Setorial



SEAPA
Secretaria de Estado
de Agricultura,
Pecuária e
Abastecimento



COMISSÃO RESPONSÁVEL PELA ELABORAÇÃO

Eloisa Pio de Santana – Coordenadora

Camila Lucena Oliveira - Membro

Elton Minelli - Membro

Lenita Dias - Membro

Luiz César Gandolfi - Membro

Marcos Alves da Silva - Membro

Marlene Sônia de Araújo - Membro

Apoio Técnico:

Henrique César da Rocha Stabile

Ouvidoria Setorial SEMAD

MENSAGEM DO PRESIDENTE

A ética acompanha a EMATER em Goiás desde a sua fundação, há 64 anos. Mas, neste documento, estamos unindo valores como sustentabilidade, cooperação, respeito e, acima de tudo, transparência. O Código de Ética da EMATER chega para nos ajudar a cumprirmos a missão desta autarquia estadual e a criarmos uma cultura que de fato encoraje a ação ética de todos os que levam o nome da instituição, adotando comportamentos e atitudes que nada mais são do que regras e procedimentos coerentes com a integridade e a conduta da instituição.

Tudo o que é mencionado nas páginas a seguir é aplicável a todos que trabalham ou se relacionam com a EMATER. Aqui está a nossa identidade, os compromissos que assumimos em todas as esferas que atuamos, principalmente no que diz respeito ao desenvolvimento rural sustentável por meio da inovação, garantindo o aumento da renda e da qualidade de vida no campo.

Os princípios contemplados aqui vão balizar a atuação de todos nós. Portanto, lhes convido a conhecerem, entenderem e praticarem o Código de Ética da EMATER, uma entidade que respeita a todos e busca sua produtividade máxima.

Rafael Magalhães de Gouveia

Presidente da EMATER



SEAPA
Secretaria de Estado
de Agricultura,
Pecuária e
Abastecimento



APRESENTAÇÃO

Este código de ética se apresenta como um instrumento orientador dos padrões de conduta ética e profissional estabelecidos pela Agência EMATER, para nortear o comportamento de todos os seus colaboradores.

Quanto à sua abrangência, ele se aplica aos dirigentes, aos servidores, estagiários, menores aprendizes, empregados terceirizados ou a quem possua qualquer outra forma de vínculo com a instituição.

Se aplica, ainda, aos padrões de conduta dos colaboradores com os clientes fins, usuários dos serviços da EMATER, bem como, com terceiros, tais como, prestadores de serviços, fornecedores, dentre outros.

Sua construção se deu a partir da nomeação de uma Comissão de Ética, via portaria da Presidência da EMATER, qual seja, Portaria nº 59, de 30 de janeiro de 2023, revogada pela Portaria nº 184, de 10 de maio de 2023, com a participação dos colaboradores da EMATER, por meio da aplicação da pesquisa de percepção (Anexo I).

Assim, todos os colaboradores devem conhecer e cumprir o presente código e contribuir para a sua implementação, bem como denunciar, caso necessário ante seu descumprimento.

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	05
1. INTRODUÇÃO	08
2. IDENTIDADE ORGANIZACIONAL DA EMATER	09
3. FINALIDADE, OBJETIVOS, PRINCÍPIOS E CAMPO DE APLICAÇÃO	10
3.1. Da Finalidade	10
3.2. Dos Objetivos	10
3.3. Dos Princípios Éticos	11
3.4. Do Campo de Aplicação	12
4. DAS DEFINIÇÕES E TERMINOLOGIAS UTILIZADAS PARA O CÓDIGO DE ÉTICA	12
5. DOS COMPROMISSOS DA EMATER COM OS SEUS COLABORADORES	15
6. PRINCIPAIS CONDUITAS ÉTICAS E CONDUITAS A SEREM VEDADAS	16
6.1. Das Regras Gerais	16
6.2. Das Regras Específicas	19
6.2.1. Assédio	19
6.2.2. Postura pessoal e atitude	20
6.2.3. Atividades políticas partidárias	21
6.2.4. Manifestação de opiniões	21
6.2.5. Confidencialidade e proteção da informação e conhecimento	22
6.2.6. Conflitos de interesse	23
6.2.7. Compliance	24
6.2.8. Meio ambiente	26
6.2.9. Prática de gestão de pessoas	26

6.2.10	Segurança, saúde e qualidade de vida	27
6.2.11.	Utilização de recursos materiais e patrimoniais	27
7.	DOS RELACIONAMENTOS	28
7.1.	Do Relacionamento com os Prestadores de Serviços e Fornecedores	28
8.	COMITÊ DE CONDUTA ÉTICA DA EMATER	39
8.1.	Da Constituição	29
8.2.	Das Competências do Comitê de Conduta Ética	29
9.	DAS DENÚNCIAS	30
9.1.	Dos Canais de Denúncias	30
10.	DA REVISÃO E ATUALIZAÇÃO DO CÓDIGO	31
11.	DAS DISPOSIÇÕES COMPLEMENTARES	31
	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	33
	ANEXO	34

1. INTRODUÇÃO

Código de ética é um conjunto de regras que visa a estabelecer os princípios éticos e diretrizes, que dizem respeito ao comportamento profissional dos colaboradores da EMATER, na execução de suas atividades, independentemente da posição que ocupem, nas quais se espera que todos observem os padrões de integridade e conduta ética constantes deste código.

A EMATER tem por objetivo realizar atividades de assistência técnica, extensão rural e de pesquisa agropecuária, prioritariamente aos agricultores familiares e suas organizações, objetivando a geração de renda, inclusão social e a melhoria da qualidade de vida das famílias rurais.

Para a execução das atividades se utiliza de métodos facilitadores, articuladores e orientadores para educação de adultos, respeitando o saber e o conhecimento dos agricultores, de forma individual, grupal, massal e participativo, sabendo-se que todo trabalho deve ser feito, dentro dos princípios éticos, respeitando a individualidade de cada um.

Todo o código de ética está diretamente relacionado com a identidade organizacional da instituição, como Missão, Visão e Valores Organizacionais. Assim, o código de ética fornece orientações gerais para que os colaboradores observem os padrões estabelecidos e cumpram rigorosamente as legislações e as regras aplicáveis a este.

2. IDENTIDADE ORGANIZACIONAL DA EMATER

2.1 MISSÃO

Contribuir para o desenvolvimento rural sustentável por meio da inovação, proporcionando o aumento da renda e da qualidade de vida no campo.

2.2 VISÃO

Se consolidar como a Agência de Inovação Rural de referência nacional em pesquisa agropecuária, assistência técnica e extensão rural.

2.3 VALORES ORGANIZACIONAIS

Valores que buscamos:

- Confiança;
- Cooperação;
- Comprometimento;
- Credibilidade;
- Ética;
- Inovação;
- Protagonismo;
- Transparência.

3. FINALIDADE, OBJETIVOS, PRINCÍPIOS E CAMPO DE APLICAÇÃO

3.1 Da Finalidade

O Código de Ética da Agência Goiana de Assistência Técnica, Extensão Rural e Pesquisa Agropecuária – EMATER, tem por finalidade orientar os colaboradores sobre normas gerais de conduta, visando a:

I – fortalecer a imagem institucional;

II – instituir instrumento norteador sobre a ética no ambiente de trabalho, para assim, promover um ambiente adequado;

III – conscientizar os agentes públicos da EMATER sobre os princípios éticos estabelecidos pela instituição.

3.2 Dos Objetivos

Este código de ética tem por objetivos:

I – contribuir para o aperfeiçoamento das condutas éticas dos colaboradores da EMATER;

II – organizar, estipular e divulgar as regras precisas para a rotina dos

colaboradores;

III – assegurar a preservação da imagem e reputação dos colaboradores e da instituição, por meio de um comportamento pautado em normas éticas estabelecidas neste código;

IV – contribuir com o exercício da cidadania;

V – estabelecer regras no campo ético e de conflito de interesse;

VI – estimular comportamento ético dos colaboradores, no exercício de suas funções;

VII – dar transparência à sociedade;

VIII – orientar de forma simples e direta a conduta esperada entre os colaboradores e o público externo.;

IX – auxiliar na correção de eventuais falhas de conduta, por meio da responsabilização, quando for o caso;

X – valorizar a ética e os valores da moralidade administrativa com a observância dos Princípios da administração pública, previstos no art. 37 da Constituição Federal, bem como, quanto aos aspectos de legitimidade, justiça, razoabilidade e proporcionalidade, conveniência e oportunidade, mantendo claro o conceito do que é honesto e desonesto e contribuindo para dirimir a subjetividade nas interpretações pessoais sobre princípios morais e éticos;

XI – direcionar atos, comportamentos e atitudes para a preservação da ética e da integridade nos serviços públicos e boa convivência dentro da autarquia;

XII – minimizar a possibilidade de conflito entre o interesse particular e o dever funcional de agente público;

XIII – criar mecanismo de acesso à informação destinado a possibilitar o prévio e pronto esclarecimento de dúvidas quanto à conduta ética, bem como de denúncias especialmente sobre ética e integridade.

3.3 Dos Princípios Éticos

Este código de ética estabelece os princípios éticos institucionais de conduta aplicáveis a todos os colaboradores da EMATER.

São princípios éticos na EMATER:

I – da probidade administrativa, da integridade pública e da lealdade como valores intrínsecos ao exercício das atividades profissionais e organizacionais, da garantia da liberdade de expressão e de acesso à informação;

II – da valorização dos colaboradores, por meio do estímulo e da promoção de ações de capacitação e aperfeiçoamento, pessoal e profissional e, programas para a preservação e melhoria da saúde física e mental;

III – da justiça nas relações de trabalho mediando e solucionando divergências e conflitos;

IV – do respeito às diferenças individuais e consequente eliminação de qualquer forma de discriminação em função de etnia, nacionalidade, gênero, crença religiosa, convicção política, origem, classe social, linguística, orientação sexual, idade, ou capacidade física;

V – da proteção ao meio ambiente, da otimização do trabalho, da cooperação e do combate ao desperdício dos recursos públicos;

VI - da defesa da dignidade da pessoa humana, da proteção ao interesse público e da promoção do bem comum;

VII - da garantia dos direitos e da prestação de serviços com qualidade ao público beneficiário das políticas de assistência técnica, extensão rural e pesquisa agropecuária e aos cidadãos em geral;

VIII – do respeito e valorização dos saberes tradicionais dos povos do campo, das águas e das florestas, na promoção do desenvolvimento rural sustentável;

IX – do respeito a hierarquia administrativa;

X – da isenção político-partidária na condução das atividades profissionais;

XI – do zelo pelo patrimônio público.

3.4 Do Campo de Aplicação

Este código de ética se aplica:

I - a todos os que, direta ou indiretamente, exercem atividades de trabalho na EMATER independente do vínculo estabelecido, podendo ser jovens aprendizes, estagiários, terceirizados, ocupantes de cargo, emprego ou função;

II - aos agentes públicos em período de férias, licença, afastamento e aos agentes públicos cedidos ou à disposição da EMATER ou que a agência tenha cedido ou posto à disposição de outros órgãos e entidades, em qualquer dos Poderes e esferas de governo.

4. AS DEFINIÇÕES E TERMINOLOGIAS UTILIZADAS PARA O CÓDIGO DE ÉTICA

Para efeito deste código, são adotadas as seguintes definições:

Agente Público - todo aquele que exerce, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função nas entidades públicas.

Assédio moral - condutas abusivas, reiteradas e sistemáticas, manifestadas por meio de comportamentos, palavras, gestos e agressões leves, que interferem na dignidade humana e direitos fundamentais das vítimas (liberdade, igualdade e direitos de personalidade de outrem), por meio da humilhação e constrangimento, e que resultem em prejuízo às oportunidades na relação de emprego ou na expulsão da vítima de seu ambiente de trabalho e/ou exposição de pessoas a situações humilhantes e constrangedoras no ambiente de trabalho, de forma repetitiva e prolongada, em um processo extremo de hostilização no ambiente de trabalho, que causa violência psicológica;

Assédio sexual - conduta de natureza sexual manifestada por contato físico forçado, palavras, gestos ou outros meios, propostas ou impostas às pessoas contra sua vontade, causando constrangimento com intuito de obter vantagens e favorecimento sexual violando a liberdade sexual;

Assédio stalking - ato de indivíduo obsessivo que persegue e invade a liberdade e a privacidade da vítima reiteradamente, tanto em espaços físicos como virtuais;

Assédio cyberbullying - ato de importunar, intimidar, perseguir, difamar, ofender ou hostilizar uma pessoa pela internet, bem como, agir de forma machista, homofóbica, xenofóbica e, praticar importunação sexual, no ambiente virtual;

Assédio religioso - tipo de assédio moral que ocorre quando há constrangimento de pessoas no ambiente de trabalho, em decorrência de suas crenças religiosas, de maneira prolongada e repetitiva;

Brinde - qualquer objeto, geralmente sem valor comercial, distribuído como cortesia, propaganda ou por ocasião de eventos ou datas comemorativas de caráter histórico ou cultural, não podendo ter valor superior ao definido pela legislação e não devendo ser aceito se distribuído por uma mesma pessoa, empresa ou entidade, a intervalos menores do que 12 meses;

Colaboradores – são todos os agentes públicos (servidores celetistas, estatutários, servidores em cargo de comissão), estagiários, jovens aprendizes, prestadores de serviços, dentre outros;

Conduta - comportamento, modo de agir de um indivíduo ou grupo perante a sociedade;

Conflito de interesses - situação gerada pelo confronto entre interesses públicos e privados, que possa comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função pública;

Desvio ético - qualquer conduta que fere os princípios éticos com base no código de ética da organização e do estado de Goiás;

Eficiência - escopo de presteza, eficácia, organização e bom uso dos recursos disponíveis da administração pública;

Ética - refere-se ao valor institucional que busca promover os atos considerados os melhores e mais justos, sem distinção ou discriminação de qualquer natureza, com base nos princípios morais da administração pública;

Impessoalidade - garantia de igualdade e isonomia nas decisões administrativas, considerando a prevalência do interesse público sobre os interesses particulares, com objetividade e imparcialidade;

Integridade - refere-se ao alinhamento consistente e à adesão aos valores, princípios e normas éticas comuns com o objetivo de evitar práticas de corrupção, fraudes, irregularidades e desvios éticos e de condutas;

Legalidade - refere-se ao exercício das funções públicas, que devem ser executadas conforme estabelecido em lei;

Liberalidade - toda disposição a título gratuito, independentemente de seu modo de realização, pela qual alguém confere bens, vantagens ou direitos a outrem, por motivos diversos tais como: afeição, gratidão, dedicação,

caridade etc.;

Moralidade - refere-se ao exercício das funções públicas, pautados na honestidade, probidade, e, em consonância com o princípio da legalidade;

Nepotismo - nomeação de cônjuge, companheiro ou parente em linha reta, colateral ou por afinidade, até o terceiro grau, inclusive, da autoridade nomeante ou de servidor da mesma pessoa jurídica investido em cargo de direção, chefia ou assessoramento, para o exercício de cargo em comissão ou de confiança ou, ainda, de função gratificada na administração pública direta e indireta em qualquer dos poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, compreendido o ajuste mediante designações recíprocas;

Presente - qualquer objeto ou serviço de uso ou consumo pessoal que possui valor comercial, ofertado por pessoa, empresa ou entidade que tenha interesse em decisão da autoridade ou do órgão a que esta pertença, sendo proibida a sua aceitação;

Publicidade - refere-se à divulgação dos atos ou ações administrativas no exercício da função pública em consonância com o princípio da transparência e controle social;

Responsabilidade - refere-se à obrigação jurídica dos agentes públicos e demais colaboradores de arcar com os efeitos do próprio comportamento, da ação ou omissão decorrente da competência legal;

Transparência - refere-se a um desdobramento do princípio da publicidade que busca tornar acessíveis e compreensíveis os atos públicos.

5. DOS COMPROMISSOS DA EMATER COM OS SEUS COLABORADORES

São compromissos da EMATER com seus agentes públicos, prestadores de serviços, estagiários e jovens aprendizes:

I - tratar a todos com cordialidade, respeito, igualdade, valorizando seus saberes;

II - repudiar a prática de ilícitos éticos, civis ou penais, bem como, tratar as denúncias das transgressões pautando-se nos princípios e compromissos deste código de ética, por intermédio da Ouvidoria Adjunta, e da Comissão Permanente de Sindicância;

III – estabelecer o reconhecimento por mérito e exercício ético na condução das atividades de trabalho, como fator orientador das políticas de valorização e progressão dos servidores;

IV - promover a melhoria da qualidade de vida dos colaboradores e de todos que estejam vinculados direta ou indiretamente ao trabalho da instituição;

V – disseminar condutas éticas estabelecidas para o bom convívio internamente e externamente;

VI - estimular e contribuir com o desenvolvimento profissional e intelectual do corpo funcional objetivando comportamentos compatíveis com as finalidades da Agência, para a máxima eficiência dos resultados;

VII - estimular e favorecer a expressão de ideias e pensamentos objetivando motivar os colaboradores a buscarem soluções de problemas e eficiente desempenho no trabalho.

6 PRINCIPAIS CONDUTAS ÉTICAS E CONDUTAS A SEREM VEDADAS

6.1 Das Regras Gerais

São regras gerais de conduta, aquelas não classificadas nos temas específicos do Código de Ética da EMATER.

Condutas a serem seguidas:

I - cumprir a missão, a visão, os valores e os objetivos da EMATER;

II – atender aos públicos interno e externo com atenção, educação, cortesia, empatia, urbanidade e disponibilidade, respeitando a cultura, a capacidade, as decisões, e as limitações individuais, sem distinção ou preconceito em relação a sexo, nacionalidade, raça, idade, cor, religião e posição política e social;

III – exercer as atribuições com ética, presteza, transparência, eficiência e rendimento, evitando situações procrastinatórias ou atrasos na prestação dos serviços;

IV – atuar com honestidade, justiça, de modo a demonstrar a integridade, caráter, escolhendo a situação mais vantajosa para o bem comum;

V - ter consciência que o trabalho na EMATER é regido por princípios

éticos, que refletem na realização dos serviços públicos com eficiência;

VI – manter-se atualizado com as normas de serviço, regulamentos, instruções normativas, legislações pertinentes a instituição;

VII - cumprir de acordo com as normas do serviço e as instruções superiores, as tarefas e atribuições do emprego ou função, com critério, segurança, eficiência e, se possível, com rapidez;

VIII – atuar de forma a atender o interesse público;

IX - respeitar legislações federais, estaduais e municipais;

X - assegurar o sigilo e confidencialidade das informações institucionais a que tenha acesso;

XI – ter assiduidade e pontualidade e utilizar vestimentas adequadas ao ambiente de trabalho;

XII - respeitar a hierarquia, exceto quando houver qualquer solicitação manifestamente ilegal;

XIII - resistir às pressões de superiores hierárquicos, de interessados, de contratantes, fornecedores, prestadores de serviços e outros que visem obter quaisquer favores pessoais ou vantagens indevidas em relação a decorrências ilegais, antiéticas e imorais, bem como, denunciá-las;

XIV - manter o ambiente de trabalho limpo e em perfeita ordem;

XV – participar de capacitações objetivando o aperfeiçoamento profissional;

XVI - comunicar aos superiores imediatos atividades antiéticas, ilegais ou duvidosas que possam comprometer o patrimônio ou imagem da instituição, como também, todo e qualquer ato ou fato que contrarie ao interesse público;

XVII – registrar adequadamente o ponto, no momento de entrada, saída e intervalos, e no caso de falta ou atraso, informar a chefia imediata;

XVIII - melhorar continuamente as atividades desenvolvidas;

IX - aperfeiçoar o processo de comunicação, utilizando-se de linguagem clara e evitando ruídos, conversas paralelas, sons, dentre outros, quando do atendimento ao público interno e externo;

XX – não propagar informações, segredos etc., que saiba sobre algum colega de trabalho de forma que venha a lhe prejudicar;

XXI - deixar linha telefônica sempre disponível, para atendimento ao cliente;

XXII - repassar informações corretas, precisas e transparentes, assegurando a devida confiabilidade das informações;

XXIII - informar e divulgar, caso seja necessário, sobre a existência deste código de ética, estimulando o seu integral cumprimento;

XIV - colaborar para a observância das regras de conduta estabelecidas pelo Código de Ética da EMATER.

Condutas vedadas:

I – omitir informações ou dar informações indevidas, ante ao pedido de superiores hierárquicos;

II – usar de informações institucionais, para proveito próprio;

III – utilizar equipamentos, recursos humanos, técnicos, materiais, veículos, telefones, documentos oficiais em proveito próprio ou de terceiros;

IV – não comparecer ao trabalho ou se ausentar durante o expediente de trabalho sem anuência dos superiores imediatos;

V – utilizar de amizade, parentesco em qualquer nível hierárquico, para conseguir favores pessoais;

VI – agir de forma a provocar constrangimento para si ou para outros, praticar atos e gestos obscenos, algazarra, gritaria e usar palavras de baixo calão durante o expediente e/ou enquanto estiver a serviço e/ou representando a EMATER;

VII – permitir ou omitir que perseguições aconteçam no ambiente de trabalho;

VIII – usar do cargo, emprego ou função para obter favorecimento para si ou terceiros;

IX – rasurar, destruir e/ou adulterar documentos institucionais;

X – alterar a logomarca institucional, fora dos padrões estabelecidos pela Secretaria de Estado da Comunicação;

XI – retirar documentos institucionais sem a prévia autorização;

XII – comercializar qualquer tipo de produto dentro do espaço físico da instituição em benefício próprio e/ou de terceiros;

XIII - expor a instituição e/ou seus colaboradores, negativamente em quaisquer meios de comunicação, denegrindo a imagem dos mesmos;

XIV – praticar nepotismo;

XV – praticar tráfico de influência;

XVI – praticar apadrinhamento político;

XVII - aceitar presentes, ajuda financeira, prêmios e doação de qualquer espécie, para cumprimento de suas atividades;

XVIII - deixar qualquer pessoa à espera de atendimento, para atender questões pessoais;

XIX - transmitir ou armazenar informações ameaçadoras, obscenas, perturbadoras, preconceituosas, imorais ou que possam, de alguma forma, caluniar ou difamar a instituição, seus colaboradores, terceiros ou parceiros de negócios;

XX - divulgar ou fazer uso de informação privilegiada ou não autorizada, independentemente do seu grau de sigilo, obtida em razão do cargo, emprego ou função, em proveito próprio ou de terceiros;

XXI – apropriar de ideias e/ou méritos relativos aos trabalhos desenvolvidos por outras pessoas, independentemente de sua posição hierárquica;

XXII - buscar satisfazer as próprias demandas sem levar em conta as necessidades dos clientes internos e externos;

XXIII – descumprir ordem do superior imediato, quanto a execução das atividades na EMATER;

XXIV - coagir ou aliciar pessoas para que se filiem à associação profissional e/ou sindicato de classe;

XXV – praticar atos ilícitos e/ou improbidade administrativa;

XXVI - solicitar aos subordinados hierárquicos a execução de atividades incompatíveis com o cargo, emprego e função;

XXVII – usar de autoridade, influência ou posição hierárquica para obter vantagens pessoais ou profissionais;

XXVIII - valer do cargo, emprego ou função para intimidar, humilhar ou constranger a intimidade e a individualidade dos subordinados.

6.2 Das Regras Específicas

São regras estabelecidas por temas específicos.

6.2.1 – Assédio e discriminação

A EMATER estimula o desenvolvimento profissional e a qualidade de vida de seus colaboradores, tendo compromisso de proporcionar ambientes saudáveis, onde o respeito e a cordialidade devem ser exercidos.

Condutas a serem seguidas:

I - respeitar e valorizar a diversidade social e cultural e as diferenças individuais, dispensando a todas as pessoas tratamento equânime, sem preconceitos de origem social, cultural, étnica ou relativos a gênero, idade, religião, opinião política, orientação sexual, condição física, psíquica e mental, ou sem quaisquer outras formas de discriminação;

II - repudiar toda e qualquer prática discriminatória, bem como qualquer atitude que possa caracterizar-se como assédio moral, sexual, religioso, stalking e cyberbullying;

III – denunciar quaisquer práticas discriminatórias e, de stalking, de cyberbullying, assédio sexual, assédio moral, assédio religioso ou outro tipo de assédio dentro da instituição, por meio do canal de ouvidoria interna.

Condutas a serem vedadas:

I – ter quaisquer atitudes discriminatórias;

II - praticar condutas que se caracterizem como stalking, cyberbullying, assédio sexual, assédio moral, assédio religioso ou qualquer outro tipo de assédio.

6.2.2 Postura Pessoal e Atitude

Caracteriza-se pela maneira como deve ser o comportamento pessoal no ambiente de trabalho.

Condutas a serem seguidas:

I - adotar atitude ética, positiva, empática e de harmonia e construir uma cultura de valorização das pessoas;

II - contribuir para uma convivência agradável, sem intimidação, humilhação ou hostilização;

III - ser transparente e agir com honestidade;

IV - respeitar os colegas de trabalho, suas opiniões e preservar sua privacidade;

V - utilizar linguagem, vocabulários e tom de voz adequados;

VI - representar a instituição, por meio da imagem e postura, em ambientes externos e mesmo fora do ambiente de trabalho;

VII - ter postura profissional e educada;

VIII - exercer as atividades funcionais de acordo com as normas regulamentares.

Condutas a serem vedadas:

I - prejudicar propositalmente e reputação de colaboradores, agentes públicos ou cidadão;

II - permitir ou concorrer para que interesses particulares prevaleçam sobre o interesse público;

III - praticar atitudes que envolvam violência física ou verbal;

IV - praticar atos de vandalismos, depredação e atos libidinosos nas dependências da EMATER;

V - adotar conduta ofensiva que interfira ou prejudique no desempenho das atividades, criando assim, um ambiente hostil e de difícil convivência, no sentido de intimidar o outro por meio de palavras e atitudes que ofendem a integridade, a autoestima, a segurança e o profissionalismo.

6.2.3 Atividades Políticas Partidárias

Referem-se a conduta, postura diante de atividades político-partidárias, no exercício das funções de serviço público.

Condutas a serem seguidas:

I - manter postura de isenção político-partidária dentro da instituição.

Condutas a serem vedadas:

I - utilizar a “máquina pública” para fazer campanha político-partidária, bem como, distribuir materiais de cunho político dentro do ambiente de trabalho;

II - realizar atividades políticas em nome próprio, usando a instituição como referência, no caso de candidatura cargo eletivo;

6.2.4 Manifestação de Opiniões

Refere-se às manifestações de opiniões sobre assuntos profissionais ligados a instituição em locais públicos ou redes sociais, publicação de imagens em redes sociais ou outros ambientes virtuais.

Condutas a serem seguidas:

I - manifestar opiniões sobre assuntos profissionais ligados a instituição em locais públicos ou redes sociais, preservando a imagem institucional da EMATER;

II – publicar opiniões ou imagens sobre assuntos profissionais ligados a instituição, em redes sociais ou outros ambientes virtuais, preservando a imagem institucional da EMATER e apenas com autorização do superior hierárquico;

III - manter a conduta adequada ao discordar sobre o ponto de vista contrário buscando sempre o diálogo.

Condutas a serem vedadas:

I - fazer manifestação de opiniões pessoais, indevidas, fora do ambiente de trabalho, sobre assuntos institucionais, que venham a denegrir a imagem da instituição e/ou de seus colaboradores;

II - manifestar opiniões e/ou publicar imagens em redes sociais ou outros ambientes virtuais que comprometam a imagem institucional da EMATER.

6.2.5 Confidencialidade e Proteção da Informação e do Conhecimento

Caracteriza-se por práticas que envolvem a proteção da informação, tais como, proteção de dados e informações institucionais, das quais os colaboradores têm acesso, em decorrência do exercício de suas funções, mas que são confidenciais e que só podem ser divulgadas observando as legislações sobre o tema.

Condutas a serem seguidas:

I - respeitar as regras e normas internas referentes à segurança da informação, de forma a garantir a integridade, a disponibilidade e a confiabilidade das informações da EMATER.

Condutas a serem vedadas:

I - expor informações institucionais em redes sociais sem a devida autorização;

II - acessar sistemas internos com uso de senha de terceiros;

III - compartilhar imagem de documentos, vídeos de colaboradores, clientes finalísticos, sem a devida autorização;

IV - emprestar senhas institucionais de uso pessoal a terceiros;

V - divulgar comentar, revelar ou expor, interna e externamente, informações de colaboradores, clientes finalísticos, fornecedores e prestadores de serviços;

VI - modificar ou destruir dados, documentos, informações institucionais sem justificativa, no exercício de sua função;

VII - descartar documentos sem observância das legislações pertinentes;

VIII - transmitir e/ou instalar programas de computador que violem direitos autorais, a legislação vigente e as normas de TI (Tecnologia da Informação);

IX - utilizar o correio eletrônico corporativo para fazer propaganda de produtos, serviços ou qualquer atividade de interesse pessoal, em benefício próprio, de outras pessoas ou organizações;

X - utilizar os recursos de tecnologia de informação com finalidade ilegal ou que possa causar danos à reputação da instituição.

6.2.6 Conflitos de Interesse

Caracteriza-se quando os interesses privados do agente público venham a comprometer ou influenciar, de maneira inadequada, o desempenho do cargo, emprego ou função que ocupa.

Condutas a serem seguidas:

I - comunicar sempre ao superior hierárquico situações que representam conflitos de interesse;

II - atuar dentro das atribuições que lhe são conferidas para solucionar situações que configurem conflitos de interesse;

III - agir com profissionalismo em situações de conflito.

Condutas a serem vedadas:

I - divulgar ou fazer uso de informação privilegiada, em proveito próprio ou de terceiros, obtida em razão das atividades exercidas, mesmo após o exercício do cargo, emprego ou função;

II - exercer atividade em nome próprio ou de pessoa jurídica de que seja acionista, diretor, associado, quotista, administrador ou equivalente, que implique a prestação de serviços ou a manutenção de relação de negócio com pessoa física ou jurídica que tenha interesse em decisão do agente público ou de colegiado do qual este participe; (redação da Lei nº 18.846/2015);

III - exercer, direta ou indiretamente, atividade que, em razão da sua natureza, seja incompatível com as atribuições do cargo, emprego ou função, 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 agente público ou seu cônjuge, companheiro ou parentes, consanguíneos ou afins, em linha reta ou colateral, até o terceiro grau, e que possa ser por ele beneficiada ou influir em seus atos de gestão;

VI - receber presente de quem tenha interesse em decisão do agente público ou de colegiado do qual este participe fora dos limites e condições estabelecidos em regulamento;

VII - desempenhar atividades incompatíveis com as atribuições de seus cargos, empregos ou funções, que venham caracterizar conflitos de interesse;

VIII - exercer comércio habitual dentro do horário de trabalho;

IX - usar da posição de poder para nomear, favorecer, contratar parentes ou indicar pessoas que possa fazê-lo, seja por vínculo consanguíneo ou por afinidade até o terceiro grau, em violação às garantias constitucionais de impessoalidade administrativa;

X - contratar, sem licitação, pessoa jurídica na qual saiba haver administrador ou sócio com poder de direção que mantenha relação de parentesco, inclusive por afinidade, até o terceiro grau com detentor de cargo em comissão ou função de confiança, que atue na área responsável pela demanda ou contratação e autoridade hierarquicamente superior no âmbito de cada órgão ou entidade da administração pública.

6.2.7 Compliance

Refere ao Programa de Compliance Público, aderido pela EMATER, que tem por objetivo assegurar a conformidade dos atos de gestão com padrões morais e legais, bem como, garantir o alcance dos resultados das políticas públicas e a satisfação dos cidadãos. O referido programa é composto por 4 Eixos: quais sejam: Ética, Transparência, Responsabilização e Gestão de Risco.

Condutas a serem seguidas:

I - repudiar e combater qualquer atividade que possa caracterizar corrupção e/ou suborno, bem como colaborar com as investigações, fiscalizações e apurações promovidas tanto pela Agência, quanto pelos órgãos fiscalizadores externos;

II - ter consciência de que o trabalho é regido por princípios éticos e legislações específicas;

III - respeitar todos os compromissos assumidos nas relações contratuais da EMATER com terceiros, atuando dentro da legalidade;

IV - obedecer às leis, regulamentos, valores e procedimentos normativos da instituição, repudiando qualquer prática ilegal;

V - buscar informações antes de adotar decisões que possam gerar infrações;

VI - agir com ética e transparência;

VII - resistir a todas as pressões de superiores hierárquicos, de interessados, de contratantes, fornecedores, prestadores de serviços e outros que visem obter quaisquer favores pessoais ou vantagens indevidas em relação às ocorrências ilegais, antiéticas, imorais e denunciá-las;

VII - prestar contas de tarefas, atividades, decisões, recursos utilizados e resultados obtidos, aos superiores hierárquicos, órgãos fiscalizadores e partes interessadas;

IX - atender e conceder às demandas de autoridades fiscalizadoras internas e externas, investigações e comissões de sindicância, facilitando o acesso às documentações;

X - implantar, otimizar e manter controle interno que assegurem a solução dos riscos, para pronta confiabilidade de informações;

XI - tratar com transparência todas as informações econômicas, financeiras, de recursos humanos, sociais, contábeis e ambientais da EMATER.

Condutas a serem vedadas:

I - atender à pressão de superiores hierárquicos e/ou fornecedores e prestadores de serviços que visem a obter quaisquer favores, mediante atos ilegais;

II - adulterar, rasurar, destruir, reter documentos, bem como criar documentos falsos com a finalidade de induzir outras pessoas ao entendimento incorreto;

III - obstruir provas ou documentos solicitados pelas Comissões de Sindicâncias da EMATER ou de outros órgãos;

IV - divulgar ou fazer uso de informações privilegiadas ou confidenciais, sobre a EMATER, para benefício próprio ou de terceiros.

6.2.8 Meio Ambiente

Refere-se a condutas ligadas ao meio ambiente.

Condutas a serem seguidas:

I - realizar as atividades com responsabilidade social e ambiental, contribuindo para o desenvolvimento sustentável;

II - contribuir com medidas que venham diminuir impactos ambientais, quando da execução de suas atividades;

III – estimular a adoção de boas práticas de responsabilidade ambiental, por parte dos colaboradores, parceiros, fornecedores e clientes.

Condutas a serem vedadas:

I - depredar, vandalizar qualquer espaço público da EMATER;

II - utilizar tecnologias que gerem resíduos agressivos ao meio ambiente ou que não são tratados adequadamente;

III – o uso inconsciente dos recursos naturais.

6.2.9 Práticas de Gestão de Pessoas

Refere-se aos atos de gestão de pessoas por meio de critérios de impessoalidade, moralidade, transparência, publicidade e eficiência, na seleção, contratação, promoção, desenvolvimento profissional, dentre outros.

Condutas a serem seguidas:

I - participar de movimentos, estudos, cursos de capacitação que se relacionem com a melhoria do exercício das funções desempenhadas;

II - praticar gestão do conhecimento, compartilhando conhecimentos técnicos operacionais;

III - respeitar a privacidade e os relacionamentos pessoais dos demais colaboradores;

IV - trabalhar em equipe de forma proativa e cooperativa;

V - contribuir para o bom clima organizacional, proporcionando um ambiente baseado no respeito mútuo.

Condutas a serem vedadas:

I - criticar, humilhar e intimidar o colega em relação ao seu

conhecimento profissional;

II - negligenciar intencionalmente os procedimentos adotados pela EMATER causando prejuízos à instituição;

III - ser conivente com a infração ou ilegalidades cometidas por outro colega, colaborador, fornecedor ou parceiro da EMATER;

IV - usar de meios ilícitos ou contrários às normas da EMATER para proveito próprio, buscando reconhecimento para si, para sua equipe ou para terceiros.

6.2.10 Segurança, Saúde e Qualidade de Vida

Refere-se a criar um ambiente de trabalho seguro, com foco em prevenção e bem-estar físico mental e social dos colaboradores.

Condutas a serem seguidas:

I - preservar a segurança no local de trabalho;

II - utilizar equipamentos de segurança sempre que necessário;

III - respeitar as normas e as regras de saúde e segurança do trabalho.

Condutas a serem vedadas:

I - fumar no ambiente interno de trabalho;

II - fazer uso de álcool e de outras substâncias ilícitas dentro do ambiente de trabalho;

III - portar armas em ambiente institucional, a exceção dos cargos que são permitidos.

6.2.11 Utilização de Recursos Materiais e Patrimoniais

Refere-se a utilização de recursos disponibilizados para trabalho de forma consciente e responsável.

Condutas a serem seguidas:

I - zelar pelos bens patrimoniais (móveis, equipamentos, veículos, dentre outros) disponibilizados para a realização do trabalho;

II - utilizar de equipamentos e insumos institucionais apenas para cumprimento das atividades profissionais;

III - assegurar o uso adequado dos materiais relacionados à identidade organizacional, atendendo ao legítimo propósito e reputação da instituição.

IV - zelar pela limpeza e higiene do local de trabalho e demais dependências da EMATER.

Condutas a serem vedadas:

I - utilizar equipamentos, recursos humanos, técnicos, materiais, veículos, telefones, documentos oficiais em proveito próprio ou de terceiros;

II – retirar da repartição pública sem a devida autorização qualquer bem pertencente ao patrimônio público;

III – utilizar veículos oficiais para transporte de pessoas estranhas ao serviço público, como parentes e amigos de autoridades.

7. DOS RELACIONAMENTOS

7.1 Do Relacionamento com os Prestadores de Serviços e Fornecedores

Refere-se ao relacionamento entre colaboradores e fornecedores de bens e serviços, a ser pautado dentro dos princípios legais, com práticas eficazes e transparentes.

Condutas a serem seguidas:

I - estabelecer relações pautadas pela ética, pelo cumprimento das legislações e pela transparência, evitando condutas que possam gerar conflito de interesses.

Condutas a serem vedadas:

I - aceitar presentes de fornecedores e/ou prestadores de serviços;

II - valer-se do cargo e/ou função que ocupa, para obter vantagens pessoal junto a fornecedores e prestadores de serviços;

III - firmar compromissos institucionais em nome próprio.

8. COMITÊ DE CONDUTA ÉTICA DA EMATER

8.1 Da constituição

O Comitê de Conduta Ética será composto por 05 (cinco) membros, sendo dois designados pela Presidência da EMATER, um indicado pela Diretoria De Gestão Integrada, um pela Diretoria de Pesquisa Agropecuária, para um mandato de 02 (dois) anos, prorrogáveis uma única vez pelo mesmo período.

8.2 Das Competências do Comitê de Conduta Ética

O Comitê de Conduta Ética da EMATER terá competência para cumprir e fazer cumprir, de forma autônoma e independente, os princípios e normas estabelecidos no Código de Ética da EMATER e, subsidiariamente, no Código de Ética e Conduta Profissional do Servidor e da Alta Administração da administração pública direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo estadual, em conformidade com o disposto em regimento próprio, realizando monitoramentos periódicos.

Competirá ao Comitê de Conduta Ética:

I - orientar e aconselhar sobre a ética profissional dos agentes públicos, prestadores de serviços, estagiários e jovens aprendizes;

II - posicionar previamente sobre consultas relacionadas a eventuais conflitos de interesse;

III - receber, analisar e julgar preliminarmente denúncias de conduta ética, de ofício ou quando provocada por meio dos canais de comunicação da Agência EMATER, podendo fazer recomendações, caso necessário, caso não configure em infração funcional passível de penalização;

IV – encaminhar para o Presidente titular da EMATER casos aparentes de violação a legislação vigente, para análise e providências;

V - priorizar e observar o sigilo nos casos de averiguações de situações de descumprimento deste código, bem como preservar o anonimato do denunciante assegurando, para tanto, a confidencialidade das informações;

VI - sugerir ações políticas, normas relacionados com a promoção da ética institucional;

VII - estabelecer e desenvolver mecanismos, ações de monitoramento, avaliação e atualização deste código;

VIII- desenvolver ações de conscientização da ética objetivando um melhor relacionamento entre os colaboradores e buscando um melhor desempenho de suas atividades;

IX - esclarecer dúvidas eventuais surgidas em relação a este código;

X - instruir processos instaurados com documentações necessárias.

Qualquer ato ou conduta que possa configurar violação do código de ética institucional, será analisado com imparcialidade, pelo Comitê de Conduta Ética. Em havendo violação o comitê encaminhará o relato do fato à autoridade competente, para que determine a investigação dos fatos.

9. DAS DENÚNCIAS

9.1 Dos Canais de Denúncias

Ao testemunhar, vivenciar ou tomar conhecimento de qualquer tipo de conduta que configure descumprimento às orientações do código de ética, deve-se comunicar aos superiores hierárquicos e/ou canais de denúncias.

Os canais disponibilizados para acolher denúncias internas e externas relativas ao descumprimento do código de ética são:

a) Ouvidoria – tem papel de ser a interlocutora entre o cidadão e administração pública, permitindo o controle e a participação social, cujas manifestações são vistas como exercício da cidadania, servindo para a melhoria dos serviços públicos prestados aos cidadãos.

A ouvidoria é uma forma de participação do usuário da administração pública direta e indireta, especialmente por meio de reclamações relativas à prestação dos serviços públicos em geral, assegurando a manutenção de serviços de atendimento ao usuário e a avaliação periódica, externa e interna, da qualidade dos serviços, além do acesso dos usuários a registros

e a informações sobre os atos de governo e a disciplina da representação contra o exercício negligente ou abusivo do cargo, emprego ou função na administração pública.

b) Comitê de Conduta Ética da EMATER – tem competência para cumprir e fazer cumprir, de forma autônoma e independente, os princípios e normas estabelecidos no Código de Ética da EMATER e, subsidiariamente, no Código de Ética e Conduta Profissional do Servidor e da Alta Administração da administração pública direta, autárquica e fundacional do Poder Executivo estadual.

As denúncias, internas ou externas, relacionadas a questões éticas podem ser encaminhadas ao Comitê de Conduta Ética da EMATER ou à ouvidoria adjunta, presencialmente e/ou por meio de e-mail, telefone.

A divulgação dos canais de atendimento será amplamente divulgada na autarquia, periodicamente.

A EMATER adotará mecanismos de proteção e/ou anonimato que impeçam qualquer espécie de retaliação a qualquer pessoa que utilizar o canal de denúncia. A pessoa que utilizar o canal de denúncia poderá solicitar mecanismos de proteção.

10. DA REVISÃO E ATUALIZAÇÃO DO CÓDIGO

O Código será revisado e atualizado periodicamente a cada 03 (três) anos, sob a responsabilidade da Comitê de Conduta Ética, Diretoria de Gestão Integrada e Diretoria de Pesquisa Agropecuária, Diretoria de Assistência Técnica e Extensão Rural, Procuradoria Setorial, Gerência de Planejamento Institucional, Gerência de Assistência Técnica, Extensão Rural e Pesquisa Agropecuária, Gerência de Pesquisa Agropecuária e Gerência de Gestão e Desenvolvimento de Pessoas.

11. DAS DISPOSIÇÕES COMPLEMENTARES

A EMATER deverá realizar treinamento periódico, no mínimo anual, sobre este Código de Conduta Ética direcionado aos agentes públicos prestadores

de serviços, estagiários e jovens aprendizes.

A EMATER deverá promover campanhas periódicas e contínuas dando publicidade a este código de ética em todos os canais de comunicação internos e externos, e aos canais de denúncia.

A Presidência, as Diretorias e o Comitê de Conduta Ética serão responsáveis por apresentar propostas de alteração do presente Código para avaliação e aprovação.

A Presidência e as Diretorias da EMATER, com apoio da Comitê de Conduta Ética da EMATER, competem dirimir questões omissas não previstas neste Código de Ética.

O presente Código de Conduta Ética entrará em vigor na data da sua publicação e tem vigência por prazo indeterminado.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

SANTOS, Wildes Luiz. **Código de Conduta e Integridade- EMATER Pará**, 2021.

FAPERS - Fundação Assistencial e Previdenciária da Extensão Rural no Rio Grande do Sul. **Código de Ética da FAPERS**, 2004.

Estado de Goiás. **Código de Ética dos Servidores Públicos do Estado de Goiás**. Decreto nº 9.837, março de 2021.

Plano de integridade da Empresa de Assistência Técnica e Extensão Rural do Estado de Minas Gerais – EMATER-MG. 2021.

Conselho Código de Conduta Ética - **Código de conduta ética do complexo industrial portuário de Suape**; Ipojuca-PE, 2017.

Fundação Getúlio Vargas-FGV- Diretoria de Controles Internos- **Código de ética e Conduta**, 2014.

Cartilha do Código de Conduta e Integridade, Saneago, 2021;

BOTTONE Alfredo. **Código de Ética, um instrumento de gestão dos negócios e de pessoas**, 2021;

Pesquisa da percepção do cenário com relação ao conceito de ética e suas aplicações na instituição. EMATER 2023.



SEAPA
Secretaria de Estado
de Agricultura,
Pecuária e
Abastecimento



ANEXOS

DIAGNÓSTICO DA PERCEÇÃO DO CENÁRIO COM RELAÇÃO AO CONCEITO DE ÉTICA E SUAS APLICAÇÕES NA INSTITUIÇÃO

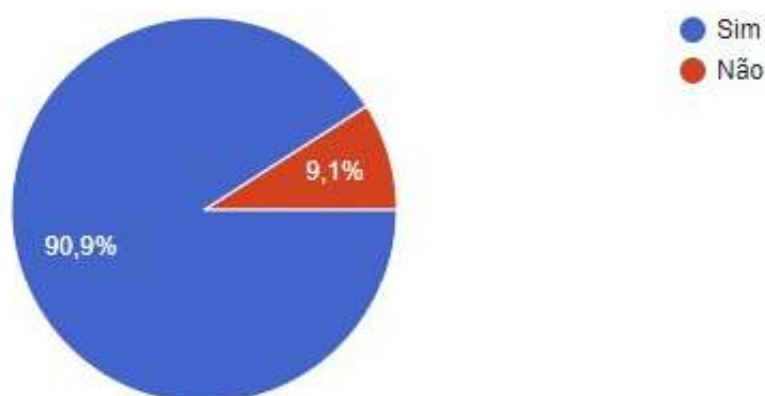
A metodologia utilizada para a elaboração do Código de Ética da EMATER, teve como ponto principal o levantamento de diagnóstico, com o objetivo de ter uma percepção do cenário da instituição com relação às questões éticas que permeiam qualquer ambiente de trabalho, envolvendo as relações interpessoais e intrapessoais, com o objetivo de garantir a participação de todos os colaboradores.

O questionário foi elaborado contendo 12 questões fechadas e 01 questão aberta, envolvendo temas sobre ética. Dos 749 colaboradores ativos, 619 responderam ao questionário, correspondendo a uma amostra de 82% do total.

A Missão, Visão e Valores, são a essência da organização, definem a sua razão de existir, o futuro e os princípios que regem a instituição, portanto, o seu conhecimento por parte dos colaboradores é de extrema importância, visto que, são elas que guiam o planejamento e as ações a serem executadas por todos os seus integrantes.

Com relação ao conhecimento sobre a missão, visão e valores da EMATER, 607 colaboradores responderam, dos quais 55 que correspondem a 9,1% disseram que não conhecem e 552 que representam 90,9% disseram que sim.

Figura 1:



Fonte: Pesquisa realizada pela Emater

Ao serem indagados sobre a importância de se conhecer os princípios éticos no campo de atuação profissional, dos 608 colaboradores que responderam, 606 responderam sim, o que corresponde a 99,8% do total. A conduta ética em qualquer campo profissional contribui para um bom

clima organizacional, é por meio do cumprimento das normas éticas que as relações profissionais se tornam mais respeitadas, buscando credibilidade e confiança nas relações de trabalho.

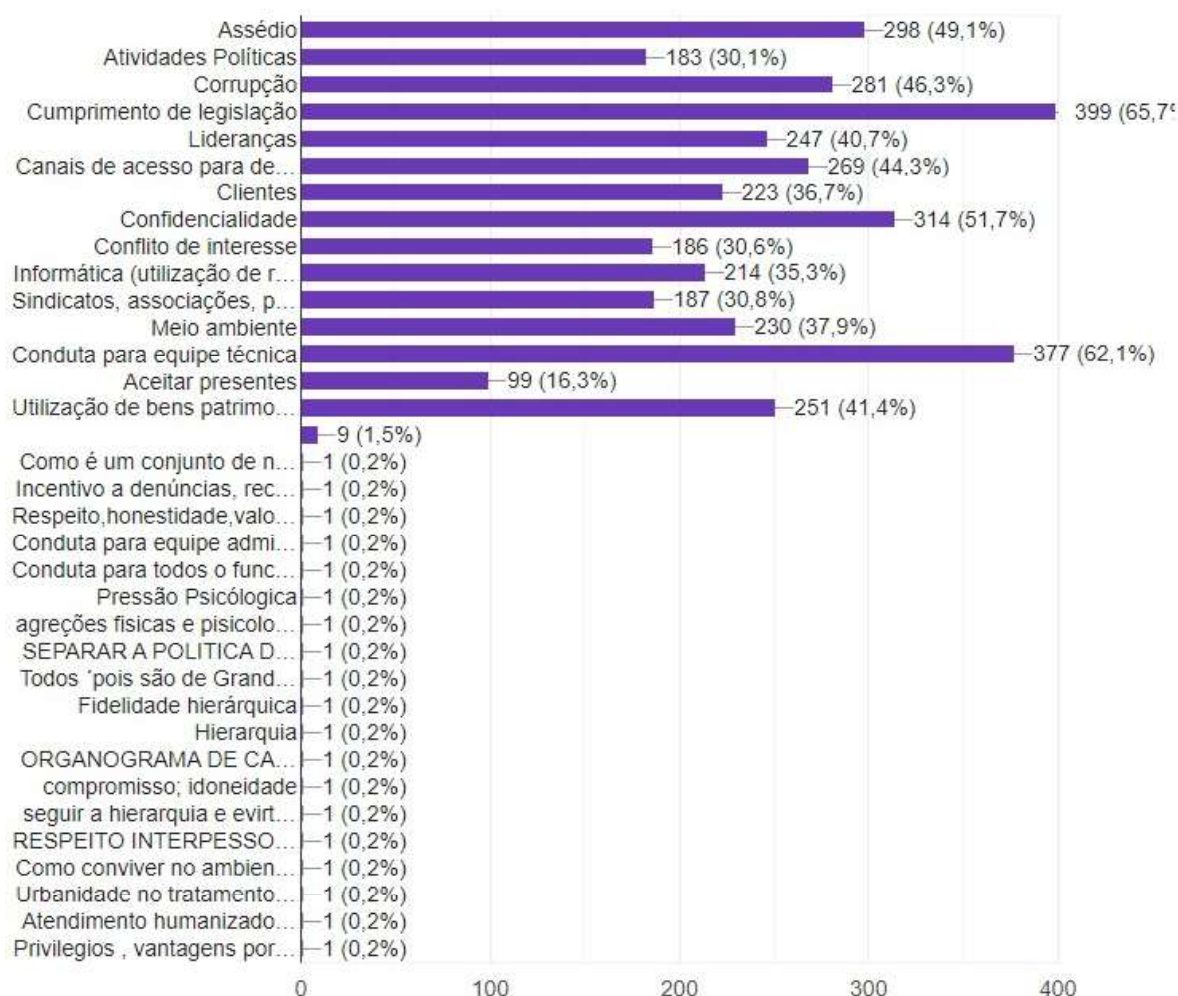
Figura 2:



Fonte: Pesquisa realizada pela Emater

Outra questão que mediu o nível de conhecimento com relação às questões éticas que envolvem o ambiente de trabalho, foram quais temas não deveriam faltar no Código de Ética, várias questões foram pontuadas, quais sejam: dos 607 colaboradores que responderam, o tema mais enfatizado foi o cumprimento da legislação 399 que corresponde a 65,8%, seguido pela conduta para equipe técnica, com 377, que corresponde a 62,1% das indicações, ato contínuo, temos a confidencialidade com 314 que corresponde a 51,7%, em seguida assédio com 298 que corresponde a 49,1%, corrupção com 281 que corresponde a 46,3%, canais de acesso para denúncias com 269 que corresponde a 44,3%, utilização dos bens patrimoniais com 251 que corresponde a 41,4%, lideranças com 247 que corresponde a 40,7%, meio ambiente com 230 que corresponde a 37,9%, informática utilização de recursos com 214 que corresponde a 35,3%, sindicatos e associações com 187 que corresponde a 30,8%, conflitos de interesse com 186 que corresponde a 30,6%, atividades políticas com 183 que corresponde a 30,1% e, aceitar presentes com 99 que corresponde a 16,3%, dentre outras, o que nos faz inferir que os colaboradores conhecem as questões éticas que devem fazer parte das condutas profissionais e pessoais de todos os integrantes da instituição.

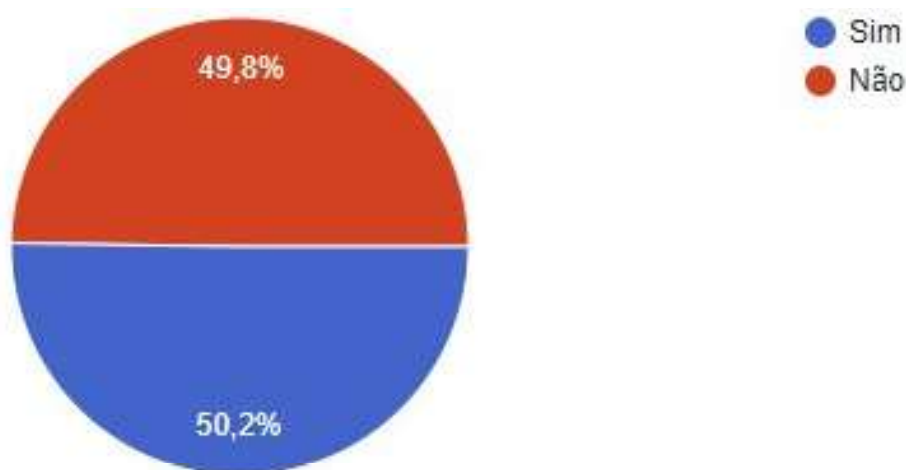
Figura 3:



Fonte: Pesquisa realizada pela Emater

Quando perguntados sobre o conhecimento a respeito de procedimentos na EMATER, para prevenção e solução de conflitos internos, dos 609 que responderam, 303 correspondendo a 49,8%, disseram que não conhecem e 306 que corresponde a 50,2% disseram que sim. Nessa questão, há que se considerar que a EMATER hoje conta com dois canais para denúncia, quais sejam: a ouvidoria e a comissão de sindicância, que atuam também para resolução de conflitos internos. Nesse sentido, é preocupante o percentual de colaboradores que não conhecem os dois canais. É preciso que se adotem procedimentos preventivos e que sejam divulgados os canais já existentes.

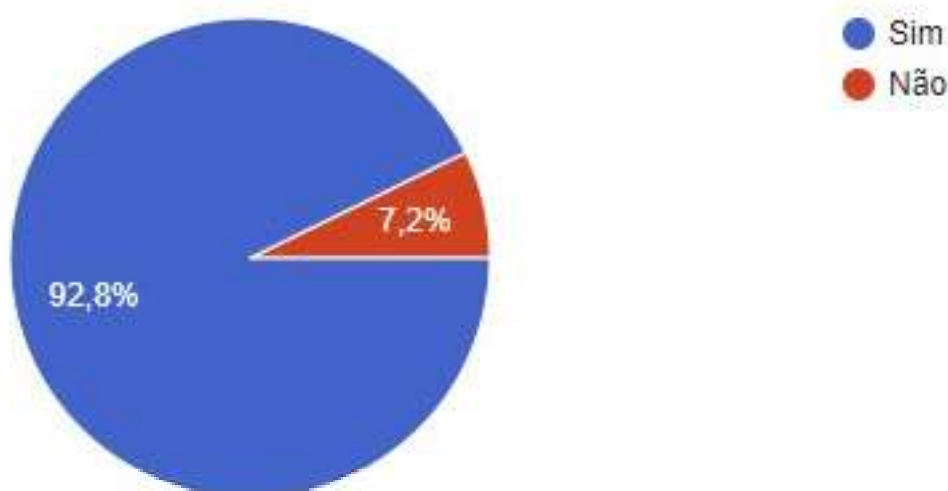
Figura 4



Fonte: Pesquisa realizada pela Emater

Em seguida foi perguntado com relação à atitude de cada um, quando tem conhecimento de atitudes antiéticas ilegais, duvidosas que comprometem o patrimônio ou imagem da empresa. Se comunica ao seu chefe imediato! Dos 607 colaboradores que responderam, 566 o que corresponde a 92,8% responderam que sim e 44 que corresponde a 7,2% que não. Nesse caso, as atitudes da maioria são a favor da ética e a defesa dos interesses da instituição, isso demonstra que a maioria tem comprometimento com o seu trabalho e defende os interesses da organização.

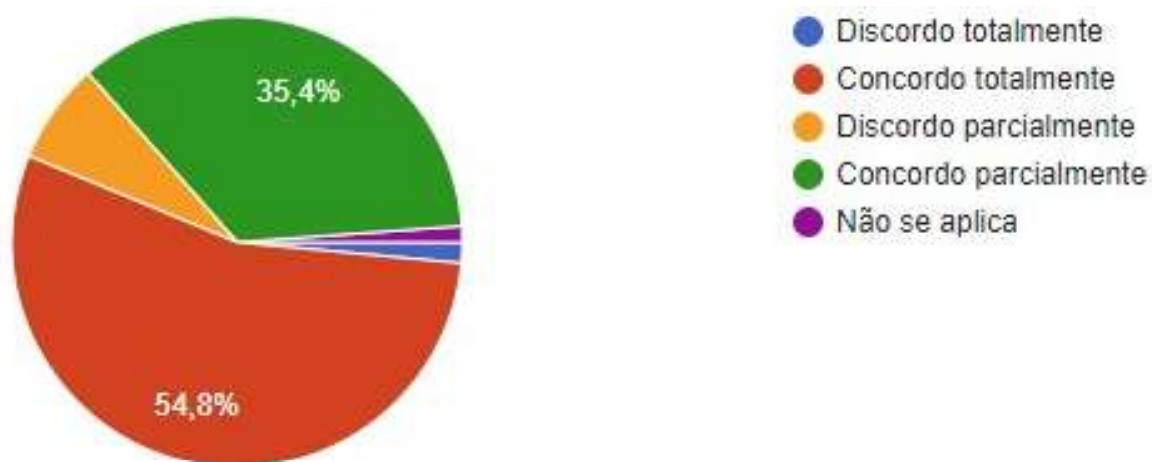
Figura 5:



Fonte: Pesquisa realizada pela Emater

A próxima pergunta foi direcionada para o tratamento para com os colaboradores da EMATER. Se são tratados com respeito, sem comportamento ofensivo. A resposta a essa questão teve vários posicionamentos, quais sejam: dos 608 que responderam, 334 que corresponde a 54,8 %, concordam totalmente. Dos 274 restantes, o que corresponde a 45,2% da amostra, 215 colaboradores que corresponde a 35,4 % disseram que concordam parcialmente. Na opinião do restante dos colaboradores, 44 que corresponde a 7,2% disseram que discordam parcialmente, 9 que corresponde a 1,5% disseram que discordam totalmente e 7 que corresponde a 1,2% que não se aplica. Os fatores que envolvem essa questão, nos remetem ao clima organizacional, que interfere na motivação dos colaboradores, é preciso que todos estejam atentos aos fatores que podem influenciar na qualidade das relações de trabalho.

Figura 6: Na Emater as pessoas são tratadas com respeito, sem comportamento ofensivo?

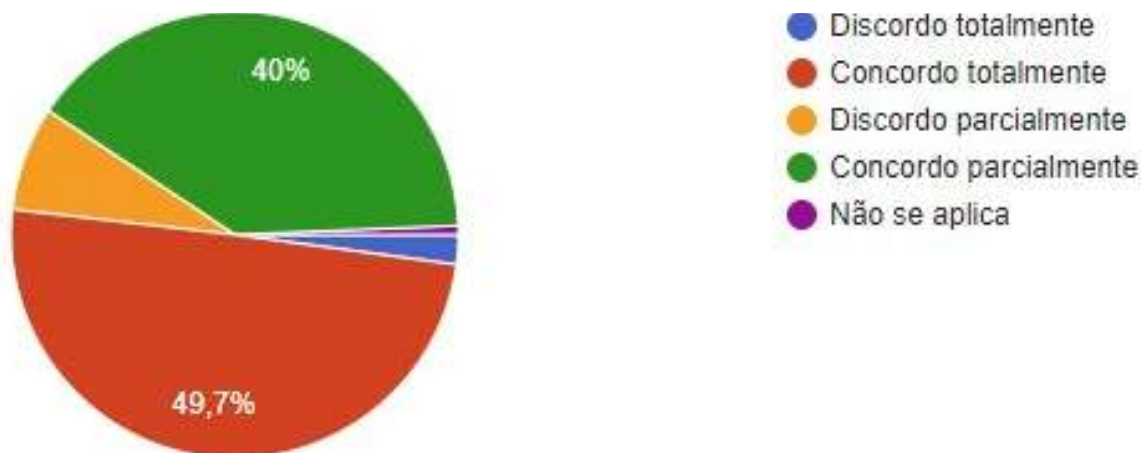


Fonte: Pesquisa realizada pela Emater

A próxima questão envolveu as relações da ética profissional, ou seja, se as pessoas na EMATER agem com ética, profissionalismo, confiabilidade e sigilo. Dos 610 que responderam a essa questão, 304 colaboradores que corresponde a 49,7% disseram que concordam totalmente, 244 que corresponde a 40%, concordam parcialmente. 46 que corresponde 7,5% discordam parcialmente, 13 que corresponde a 2,1% discordam totalmente e 4 (0,7%) não se aplica. A ética profissional deve nortear o comportamento e as ações de todo profissional, ela regula a relação entre o profissional e seu público-alvo, assim como, deve nortear as relações interpessoais e intrapessoais, para que se construa

um ambiente que tem por objetivo a dignidade humana e o respeito pelas pessoas.

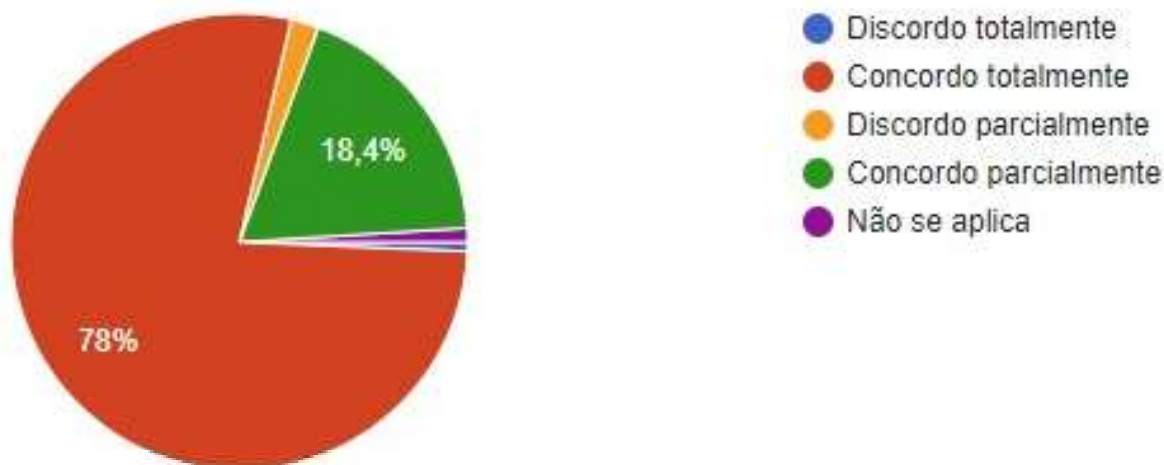
Figura 7: Na Emater as pessoas agem com ética, profissionalismo confiabilidade e sigilo?



Fonte: Pesquisa realizada pela Emater

A próxima questão abordou a respeito do tratamento com os usuários dos serviços da EMATER (clientes internos, fornecedores e agricultores). Dos 609 que responderam, 475 colaboradores que corresponde a 78% disseram que concorda plenamente, 112 que corresponde a 18,4% concorda parcialmente, 12 que corresponde a 2% discordam parcialmente, 4 (0,7%) discordam totalmente e 6 (1%) não se aplica.

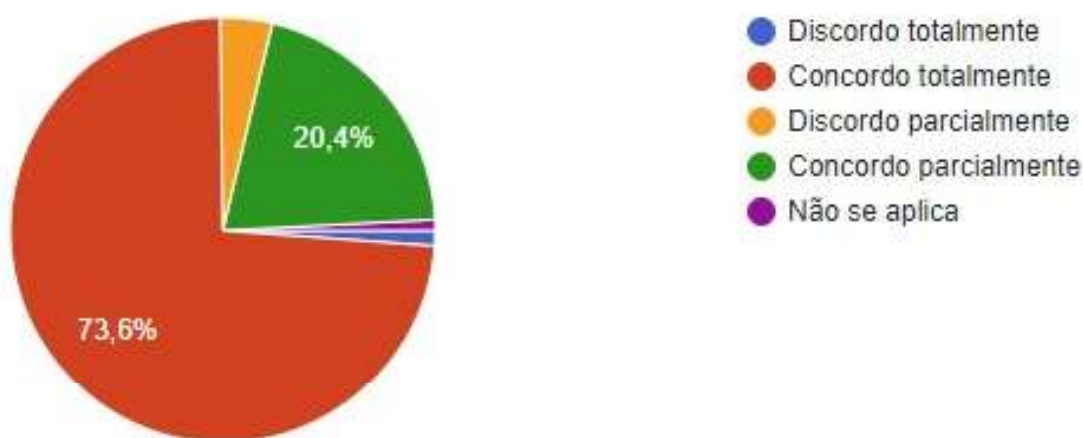
Figura 8: Na Emater os usuários que buscam o seu atendimento (produtores clientes internos, fornecedores) são atendidos com profissionalismo empatia e acolhimento?



Fonte: Pesquisa realizada pela Emater

Quando perguntados se os atendimentos são pautados pela igualdade e não por questões pessoais, 607 colaboradores responderam: 447 (73,60%) responderam que concordam totalmente, 124 (20,4%) concordam parcialmente e, 24 que corresponde a 4% discorda parcialmente, 7 (1,2%) e 5 (0,8%) que não se aplica. Além das questões éticas que devem ser a base dos nossos comportamentos e ações, no serviço público a imparcialidade faz parte de todo o processo, muitas ações podem não estar condizentes com as minhas preferências pessoais, das quais podem envolver questões ideológicas, políticas, religiosas, entre outras.

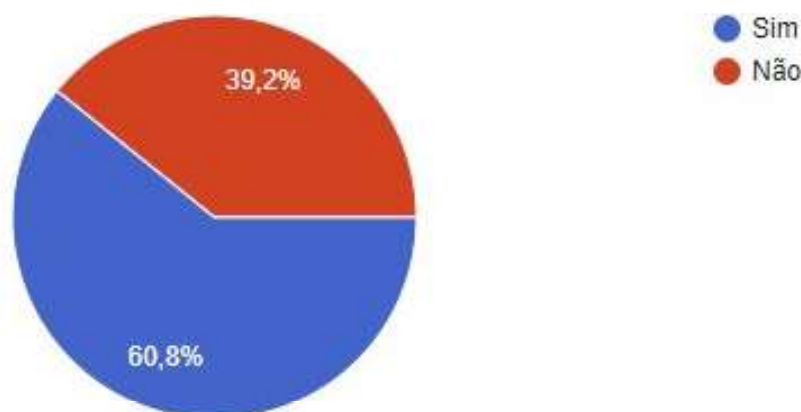
Figura 9: Os atendimentos são pautados pela igualdade, nunca por questões pessoais?



Fonte: Pesquisa realizada pela Emater

Quando perguntados se conheciam a Ouvidoria ou outro canal de denúncia na EMATER, 607 colaboradores responderam dos quais, 370 colaboradores, que corresponde a 60,8% disseram que sim, enquanto 237 que corresponde a 39,2% disseram que não. A Ouvidoria Pública tem o papel de ser a interlocutora entre o cidadão e a administração pública assim, permitindo o controle e a participação social. É preciso que sejam feitas campanhas com maior divulgação dentro da instituição, e que todos tenham conhecimento do importante papel da ouvidoria e da Comissão Permanente de Sindicância.

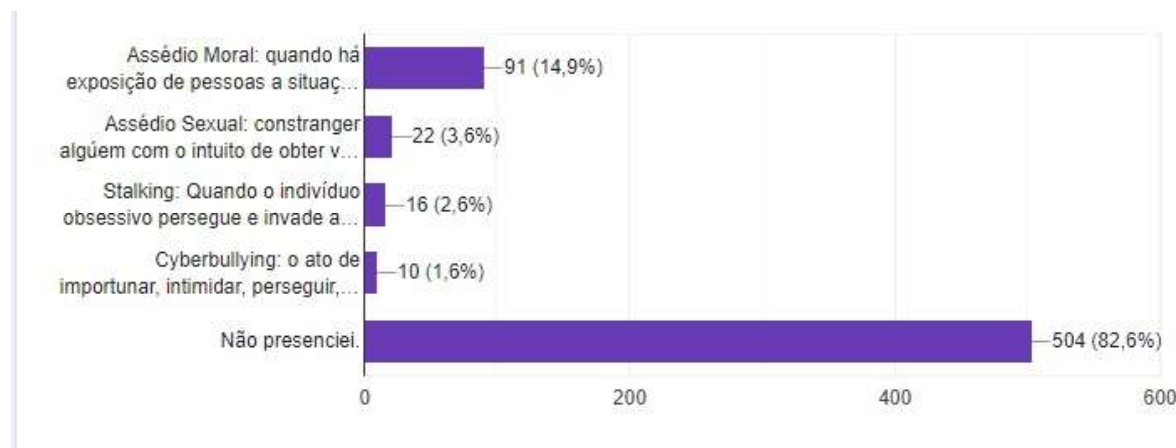
Figura 10: Você conhece a Ouvidoria da Emater ou algum canal de denúncia de irregularidades?



Fonte: Pesquisa realizada pela Emater

Com relação a ter presenciado alguma situação de assédio dentro da EMATER, 610 colaboradores responderam, dentre os quais, a maioria 504 que corresponde 82,6 % responderam que não presenciou, 91 que corresponde a 14,9% disseram que já presenciou assédio moral, 22 que corresponde a 3,6% que já presenciou assédio sexual, 16 que corresponde a 2,6% já presenciou stalking, e, 10 que corresponde a 1,6% já presenciou cyberbullying. O assédio, seja qual for o tipo, de todas as formas deve ser discutido e compreendido dentro das instituições, é preciso que essa prática seja coibida, para que os colaboradores passem a serem respeitadas pois, os danos causados por assédios são vários, dentre eles, improdutividade, desmotivação, podendo afetar a vida pessoal e a saúde mental dos colaboradores.

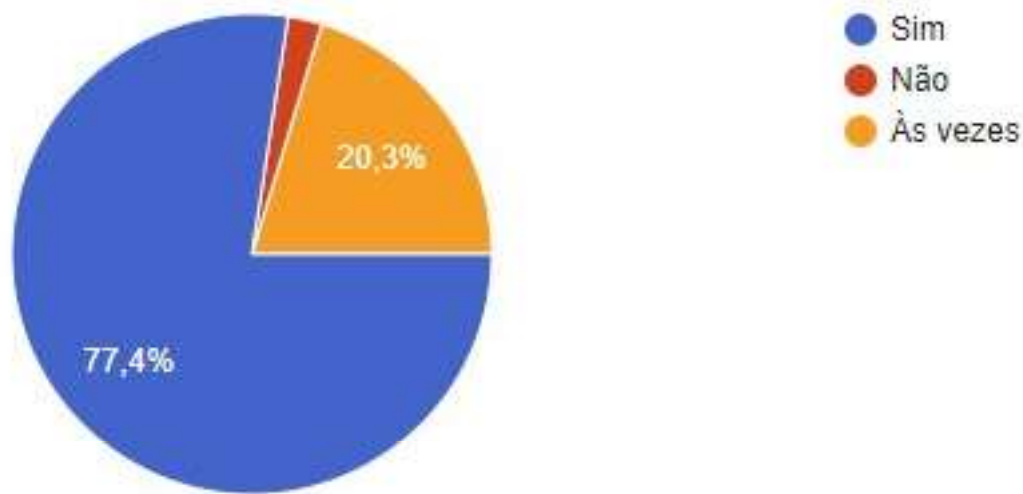
Figura 11: Você já presenciou em seu ambiente de trabalho algum dos tipos de assédios abaixo?



Fonte: Pesquisa realizada pela Emater

Quando perguntados se recebem informações e orientações a respeito do trabalho que desempenham, 611 colaboradores responderam, dentre os quais, 473 que corresponde a 77,4% responderam que sim, 124 que corresponde a 20,3% responderam que recebem às vezes e 14 que correspondem a 2,3%, responderam que não recebem. Nesse quesito, destacamos a importância da comunicação entre o líder e sua equipe, prevalecendo o diálogo e o feedback. Esse comportamento potencializa conquistar a confiança, bem como o respeito de todos, proporciona um bom clima organizacional e facilitará a delegação de responsabilidades, no qual, cada colaborador contribuirá com seus conhecimentos explícitos e acima de tudo, seus conhecimentos tácitos, colocando-os a serviço da instituição.

Figura 12: Você sempre recebe informações e orientações relativa ao trabalho ao qual irá desempenhar?



Fonte: Pesquisa realizada pela Emater

O objetivo da pesquisa realizada era levantar um diagnóstico junto aos colaboradores sobre o conhecimento das ações que permeiam a ética dentro da instituição, para tanto, a última questão abordou sobre o entendimento do conceito de ética. Nesse sentido, obtivemos 556 respostas, das quais nos fazem inferir que os colaboradores, cada qual dentro do seu nível de conhecimento, conhecem os comportamentos que envolvem a ética no serviço público.