

CONDUTA ÉTICA E INTEGRIDADE NO IBGE

Um guia para todos os agentes públicos sobre condutas e procedimentos de ética e integridade institucional



Presidente da República
Luiz Inácio Lula da Silva

Ministra do Planejamento e Orçamento
Simone Nassar Tebet

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE

Presidente
Marcio Pochmann

Diretora-Executiva
Flávia Vinhaes Santos

ÓRGÃOS ESPECÍFICOS SINGULARES

Diretoria de Pesquisas
Cimar Azeredo Pereira

Diretoria de Geociências
Claudio Stenner

Diretoria de Tecnologia da Informação
Marcos Vinícius Ferreira Mazoni

Centro de Documentação e Disseminação de Informações
José Daniel Castro da Silva

Escola Nacional de Ciências Estatísticas
Paulo de Martino Jannuzzi

Ministério do Planejamento e Orçamento
Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE

Conduta Ética e Integridade no IBGE

Um guia para todos os agentes públicos
sobre condutas e procedimentos de ética
e integridade institucional



Rio de Janeiro
2023

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE
Av. Franklin Roosevelt, 166 - Centro - 20021-120 - Rio de Janeiro, RJ - Brasil

© IBGE. 2023

Capa - Aline Carneiro Damacena/Leonardo Martins

Gerência de Editoração/Centro de Documentação e Disseminação de
Informações - CDDI

Apresentação

Para garantir que os agentes públicos do IBGE sejam os protagonistas de comportamentos éticos em todas as suas interações – seja com servidores, informantes, jornalistas, cidadãos ou nosso governo – preparamos esta cartilha.

A ética é fundamental para o desenvolvimento do nosso trabalho enquanto instituição pública, especialmente considerando a nossa missão de retratar o Brasil e fornecer informações que subsidiam políticas públicas, visando ao desenvolvimento econômico, social e sustentável.

Agir com ética não é apenas seguir a lei, mas também mostrar um comportamento profissional exemplar. Significa fazer a coisa certa, ser justo e permanecer dentro dos limites da legalidade e da moralidade em todas as ações. Nosso compromisso com a ética deve ser o farol que guia as nossas escolhas e molda a forma como realizamos o nosso trabalho para cumprir essa nobre missão de retratar o Brasil.

Portanto, com o objetivo de fornecer orientação e basear nossa conduta nos valores essenciais da instituição e nos princípios da Administração Pública, as áreas de integridade do IBGE se uniram para criar esta cartilha. Além de servir como um recurso informativo, também se torna um documento de referência prático para consulta sempre que necessário.

Agir com ética não é apenas seguir a lei. Significa fazer a coisa certa, ser justo e permanecer dentro dos limites da legalidade e da moralidade em todas as ações.

Nós construímos nossa história com base em sólidos princípios éticos e temos um futuro repleto de histórias para construir, todas fundamentadas nesses mesmos valores.

Contamos com a sua participação nessa jornada!



Integridade

Qualidade daquele que se comporta da maneira correta, honesta, com imparcialidade, educação e contrária à corrupção.



Ética

Estudo das práticas morais do homem em sociedade, prestando-se a orientar as condutas com base nos valores essenciais para a coletividade e à reflexão crítica desses valores. A finalidade da ética é o bem comum.

Instâncias da integridade no IBGE



Ouvidoria

Papel

Recebe denúncias, reclamações, sugestões e elogios feitos por cidadãos e servidores e dá encaminhamento à área competente, visando a melhoria no serviço prestado.

A Ouvidoria também oferece orientações e presta acolhimento.

Esclarecimentos

Se um servidor deseja reportar alguma irregularidade que sofreu ou presenciou, pode fazer denúncia identificada ou anônima. Na denúncia anônima, o manifestante não receberá protocolo para acompanhar a demanda ou prestar informações adicionais.

Canais de contato

-  falabr.cgu.gov.br
-  ouvidoria@ibge.gov.br
-  (21) 97498-3165



Auditoria Interna


Papel

De forma independente, ajuda o IBGE a alcançar seus objetivos, buscando melhorar a eficácia de seus processos de governança, gerenciamento de riscos e controles internos.

Esclarecimentos

Verifica a qualidade de determinados processos de trabalho da instituição, por meio da prestação de serviço de avaliação e de consultoria independente.

Canal de contato

-  auditoria@ibge.gov.br



Corregedoria

Papel

Disciplina os procedimentos de apuração de responsabilidade por infrações à lei e aos regulamentos internos do IBGE.

Esclarecimentos

Uma denúncia efetuada por meio do <https://falabr.cgu.gov.br/>, uma vez acolhida pela Ouvidoria, será encaminhada para a Corregedoria atuar na forma e nos prazos estabelecidos na Lei 8.112/90 (servidores efetivos), Lei 8.745/93 (servidores temporários) e demais normativos específicos, zelando pelo direito à ampla defesa e ao contraditório dos investigados e adotando critérios objetivos e de tratamento padronizado no âmbito processual.

Canal de contato

✉ corregedoria@ibge.gov.br



Comissão de Ética

Papel

Zela pelo comportamento ético dos servidores do IBGE, exercendo função preventiva, educativa e consultiva, além de apurar e sancionar desvios éticos.

Esclarecimentos

O servidor pode realizar consultas e pedir orientações sobre questões éticas no trabalho junto à Comissão de Ética. As denúncias de desvios éticos devem ser encaminhadas preferencialmente através do canal Fala.Br, e serão direcionadas pela Ouvidoria do IBGE à Comissão para apuração e tratamento, nos termos da norma.

Canais de contato

🌐 www.ibge.gov.br/aceso-informacao/institucional/comissao-etica.html

✉ etica@ibge.gov.br



Postura profissional

adequada e esperada dos agentes públicos



Posturas éticas

- Utilizar linguagem educada, respeitosa e clara na comunicação com os demais servidores, mesmo que esteja trabalhando com cobranças e prazos a cumprir.
- Respeitar à confidencialidade das informações obtidas no exercício da função.
- Ter objetividade e foco no cumprimento das atribuições com qualidade.
- Respeitar às diferentes características físicas e sociais de todos.
- Suprimir qualquer padrão de discriminação e de atitudes que reforcem preconceitos.



Posturas inadequadas

- Realizar as atribuições sem zelo, dedicação, presteza, responsabilidade e qualidade;
- Omitir-se em denunciar ou representar ocorrência de irregularidade.
- Atrasar deliberadamente o andamento dos trabalhos.
- Utilizar-se do cargo ou função para favorecimento pessoal ou de terceiros.
- Fazer piadas ou comentários preconceituosos, ainda que genéricos.



Violência laboral

Consiste em práticas inaceitáveis ou ameaça de tais práticas, que se manifestam uma vez ou mais, e objetivam causar, causam ou são suscetíveis de causar danos físicos, psicológicos, sexuais ou econômicos. São modalidades de violência laboral atos discriminatórios, assédio moral, assédio sexual, importunação sexual. (Convenção 190 OIT)



Assédio moral

O assédio moral consiste na violação da dignidade ou integridade psíquica ou física de outra pessoa por meio de conduta abusiva, através de gestos, palavras (orais ou escritas), comportamentos ou atitudes que exponham o(a) servidor(a), o(a) empregado(a) ou o(a) estagiário(a) ou o(a) terceirizado(a), individualmente ou em grupo, a situações humilhantes e constrangedoras, degradando o clima de trabalho e muitas vezes impactando a estabilidade emocional e física da vítima. São características do assédio moral, **independentemente da intencionalidade** da conduta, ações que deteriorem o ambiente laboral, podendo ocorrer dentro ou fora da jornada de trabalho, desde que o seu exercício esteja relacionado à relação desenvolvida no âmbito profissional.

O que pode configurar assédio moral:

- Retirar a autonomia do servidor, ou contestar as suas decisões a todo momento;
- Ignorar a presença do servidor ou isolá-lo fisicamente;
- Passar tarefas humilhantes;
- Gritar ou se dirigir ao servidor de forma desrespeitosa;
- Criticar a vida particular da vítima;
- Atribuir apelidos pejorativos;
- Exercer vigilância excessiva;
- Limitar a ida ao banheiro;
- Expor publicamente a pessoa de forma negativa;
- Impor condições e regras de trabalho personalizadas.

Não se configura como assédio moral:

- Cobranças de trabalho, realizadas de maneira respeitosa;
- Atribuição de tarefas aos subordinados, no interesse da Administração Pública;
- Conflitos esporádicos com colegas ou chefias: divergências sobre determinado tema comunicadas de forma direta e respeitosa;
- Críticas construtivas;
- Realocação do agente para outro setor devido à necessidade do serviço;
- Avaliações de desempenho realizadas por colegas ou superiores, desde que não seja feita de forma a causar situação vexatória na pessoa avaliada.

Tais condutas são atos de gestão e, por mais que possam gerar alguma insatisfação ou discordância por parte do servidor, não configuram por si sós assédio moral. Trata-se de prerrogativa do gestor.



Assédio sexual

Forma de violência que se caracteriza pelo ato de constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual. O assédio sexual atinge todos os gêneros, idades, classes sociais, etnias e orientações sexuais. Caracteriza-se pelo não consentimento da pessoa assediada.

“É direito de toda pessoa não aceitar conviver com cantadas, gracejos, toques ou outros comportamentos que, de alguma forma, causem incômodo, mesmo que para as outras pessoas ou para a sociedade isso pareça natural e inofensivo.”

(Assédio Moral, Assédio Sexual e Discriminação - MPF, 2016, p.17)

Exemplos de condutas de assédio sexual:

- Conversas indesejáveis sobre sexo;
- Narração de piadas ou uso de expressões de conteúdo sexual;
- Solicitação de favores sexuais;
- Pressão para participar de “encontros” e saídas;
- Criação de um ambiente pornográfico;
- Insinuações, explícitas ou veladas, de caráter sexual;
- Gestos ou palavras, escritas ou faladas, de caráter sexual;
- Promessas de tratamento diferenciado;
- Chantagem para permanência ou promoção no emprego;

- Comentários e observações insinuanes e comprometedoras sobre a aparência física ou sobre a personalidade da pessoa assediada;
- Contato físico não solicitado e além do formal, com intimidade não construída, como toques, beijos, carícias, tapas e abraços;
- Insistência em qualquer um dos comportamentos anteriores, especialmente se houver uma relação de hierarquia.



Apuração na esfera administrativa

A conduta irregular do agente público está sujeita à apuração pela esfera competente e à aplicação de sanções, de acordo com as normas vigentes.

O procedimento de apuração de situação de assédio moral e sexual é iniciado pela formalização da denúncia, preferencialmente através do canal Fala.Br.

Quando a situação relatada também configurar crime, a denúncia também pode ser apresentada na Delegacia de Atendimento Especial à Mulher (DEAM) ou à Delegacia comum do seu estado.

O que deve ser informado na denúncia

A denúncia deve conter os seguintes requisitos:

- I - descrição da conduta;
- II - indicação da autoria, caso seja possível; e
- III - apresentação dos elementos de prova ou indicação de onde podem ser encontrados.



Sofri violência ou assédio

por parte de um informante ou
pessoa externa ao IBGE

E agora?

As denúncias de violência, assédio e de discriminação devem ser dirigidas aos órgãos externos responsáveis (delegacia civil). Podem ser apresentadas na Delegacia de Atendimento Especial à Mulher (DEAM) ou à Delegacia comum do seu estado, quando a situação relatada configurar crime.

Qualquer pessoa pode denunciar!
Não é necessário advogado ou
procurador para apresentar uma
denúncia.

Nos casos em que foi vítima de violência ou assédio não sofra sozinho. Peça ajuda do seu chefe imediato, colega ou de alguém de sua confiança para ir junto com você efetuar a denúncia ou registro de ocorrência, se for o caso.

Caso deseje acolhimento institucional, pode buscar o atendimento psicossocial que o IBGE oferece ou a Ouvidoria do IBGE.



Autocuidado para agentes públicos do IBGE

O autocuidado, sustentado por princípios éticos e integridade, não apenas fortalece nossa saúde, mas também permite que cultivemos relacionamentos mais saudáveis e contribuamos para uma sociedade mais ética e justa, uma vez que, ao cuidar de nós mesmos, tornamo-nos melhores exemplos e agentes de mudança positiva em nosso ambiente.

O autocuidado significa o cuidado de si mesmo e envolve a realização de ações intencionais que permitem à pessoa controlar fatores internos ou externos que podem comprometer sua saúde e segurança.

O autocuidado se refere às ações estratégicas e proativas que as pessoas empregam para evitar que as circunstâncias inerentes às suas atividades profissionais afetem seu bem-estar físico, mental e emocional, concentrando-se na prevenção do desgaste.

Lidar diariamente com informantes, enfrentar recusas, ser alvo de violência ou discriminação durante o exercício da função, bem como lidar com a frustração de tentar coletar dados e não obter autorização de um síndico ou porteiro, são apenas alguns dos desafios enfrentados diariamente pela equipe de coleta do IBGE. Trabalhar na rede de coleta implica equilibrar as emoções decorrentes de todo esse contexto com o desejo de realizar um trabalho baseado em princípios éticos.

Ter contato diário com a dura realidade nacional: testemunhar situações de trabalho infantil, violência doméstica, racismo e machismo estrutural pode causar um significativo desgaste emocional. Nesse sentido, como uma maneira de promover o autocuidado, o IBGE oferece atendimento psicossocial, com o intuito de auxiliar na restauração dos aspectos emocionais e sociais por meio do acolhimento e da escuta ativa.

Atendimento psicossocial do IBGE



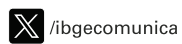
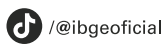
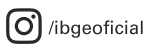
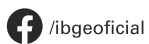
(21) 97719-2012

Referência

BRASIL. Controladoria-Geral da União. **Guia Lilás: orientações para prevenção e tratamento ao assédio moral e sexual e à discriminação no Governo Federal.** [Brasília]: CGU, [2023].

Disponível em: https://repositorio.cgu.gov.br/bitstream/1/16385/4/Guia_para_prevencao_assedio.pdf. Acesso em: 06 dez, 2023.

Se o assunto é **Brasil**,
procure o **IBGE**.



www.ibge.gov.br 0800 721 8181

