

Código de Conduta e Ética



CRMV-AL



Código de Conduta e Ética

Maceió – AL
1^a edição 2025



SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL
CONSELHO REGIONAL DE MEDICINA VETERINÁRIA DO ESTADO DE ALAGOAS

Gestão 2022 – 2025

DIRETORIA EXECUTIVA

Presidente: Méd.-Vet. Annelise Castanha Barreto Tenório Nunes | CRMV/AL nº 0373

Vice-presidente: Méd.-Vet. Diogo Ribeiro Câmara | CRMV/AL nº 0375

Secretária-geral: Méd.-Vet. Karyna Alves Cunha de Paiva Lima | CRMV/AL nº 0422

Tesoureira: Méd.-Vet. Maria Clara Carlos da Silva | CRMV/AL nº 0857

CONSELHEIROS EFETIVOS

Méd. Vet. Alisson Rogério dos Santos Torres | CRMV/AL nº 01084

Méd.-Vet. Anita Machado Gomes Schettino | CRMV/AL nº 00495

Méd.-Vet. Felipe José Feitoza Bastos | CRMV/AL nº 00451

Méd.-Vet. José Adil Mendes de Barros | CRMV/AL nº 00416

Méd.-Vet. Karla Danielle Almeida Soares | CRMV/AL nº 00719

Méd.-Vet. Katheryne Wanderley de Cerqueira | CRMV/AL nº 00473

CONSELHEIROS SUPLENTES

Méd.-Vet. Alonso Pereira Silva Filho | CRMV/AL nº 01187

Méd.-Vet. Flaviana Santos Wanderley | CRMV/AL nº 00248

Méd.-Vet. Wagnner José Nascimento Porto | CRMV/AL nº 00301

SUMÁRIO

1 Introdução	04
2 Transparência	06
3 Conduta Íntegra	06
4 Valores da Administração Pública	06
5 Horário e Jornada de Trabalho	07
6 Conflito de Interesses	08
7 Sigilo e Confidencialidade	08
8 Comércio no local de trabalho	09
9 Preservação da Imagem	09
10 Vestimenta	11
11 Brindes, Presentes ou Favorecimentos	11
12 Uso de Mídias e Redes Sociais	12
13 Uso de Bens Patrimoniais	13
14 Preconceito, discriminação e assédio	13
15 Proteção de Dados Pessoais e Segurança da Informação	15
16 Canal de Denúncia	15
17 Violações, Sanções e Penalidades	16
18 Em caso de dúvidas	17
19 Disposições Gerais	17
Referências	18
Glossário	19

1 Introdução

Este Código de Conduta e Ética tem como objetivo estabelecer diretrizes para a atuação dos colaboradores, servidores, terceirizados, conselheiros e membros de comissão do Conselho Regional de Medicina Veterinária do Estado de Alagoas (CRMV-AL), promovendo um ambiente de trabalho ético, respeitoso e alinhado aos valores da administração pública.

Muito além de um conjunto de regras, este Código fala sobre nossa cultura organizacional e reafirma nosso compromisso com a cultura da integridade. Todos devem observar estas normas e atuar de forma que reforcem a transparência, a integridade e o respeito às pessoas e às instituições. Assim, lhe convidamos a ler atentamente cada página deste documento apropriando-se de cada diretriz e aplicando-as diariamente.

Missão

Promover o bem-estar da sociedade atuando efetivamente na normatização, fiscalização, orientação e valorização das profissões de Médico-Veterinário e Zootecnista no estado de Alagoas.

Visão

Tornar-se reconhecido como órgão que contribui para a promoção da qualidade dos serviços prestados pela Medicina Veterinária e Zootecnia à sociedade.

Valores

- Excelência
- Credibilidade
- Ética
- Transparência
- Valorização Profissional
- Responsabilidade Socioambiental
- Inovação com Responsabilidade

2 Transparência

Os colaboradores e servidores devem agir com clareza e acessibilidade nas informações prestadas, assegurando que as comunicações internas e externas sejam completas, verdadeiras e compreensíveis, salvo em situações de sigilo legal ou institucional.

6

3 Conduta Integra

Todos devem atuar com honestidade, lealdade e responsabilidade, buscando sempre o melhor interesse do CRMV-AL e da sociedade. Qualquer conduta que configure corrupção, fraude ou desvio de conduta é estritamente proibida.

4 Valores da Administração Pública

Os princípios de legalidade, imparcialidade, moralidade, publicidade e eficiência devem nortear todas as ações realizadas no âmbito do CRMV-AL. Estes valores reforçam a confiança pública e a legitimidade da atuação institucional.

5 Horário e Jornada de Trabalho

Cumprir pontualmente os horários estabelecidos é fundamental para garantir a eficiência das atividades do CRMV-AL. Em casos excepcionais, eventuais atrasos ou ausências devem ser justificados e devidamente comunicados à pessoa previamente designada pela Presidência, por meio de portaria.

7

A Jornada de trabalho deverá ser cumprida integralmente, conforme Edital ou Portaria de criação do cargo, não sendo permitida a realização de horas extraordinária, exceto quando autorizadas pela Presidência ou por pessoa por ela designada.

Durante o horário de trabalho, os colaboradores e servidores devem dedicar-se, exclusivamente, às atribuições de sua função junto ao Conselho Regional de Medicina Veterinária do Estado de Alagoas, sendo proibido exercer atividades relacionadas a outras empresas, bem como outras atividades particulares.

Aos servidores aplicam-se os horários e jornadas delimitados em edital próprio.

Os demais devem observar os horários e jornadas pactuados em contrato e definidos em normativos internos.

O envio de solicitações, avisos ou quaisquer tipos de mensagens relacionadas ao trabalho fora do horário de expediente devem ser evitados, seja por meio de aplicativos de mensagens, e-mail, ligação e/ou meios de comunicação diversos.

6 Conflito de Interesses

Caracteriza-se pela divergência entre os interesses dos colaboradores e servidores e os interesses do CRMV-AL. O risco, neste caso, é agir de acordo com suas prioridades pessoais desconsiderando os interesses institucionais e suas obrigações.

Todos devem evitar situações que possam gerar conflito entre os interesses pessoais e os do CRMV-AL. Caso identifiquem qualquer possibilidade de conflito, devem informar imediatamente à alta gestão para orientação adequada.

8

São exemplos de situações que podem caracterizar conflito de interesses:

- Utilizar-se da reputação, contatos, ou informações do CRMV-AL para promover atividades pessoais ou de terceiros;
- Utilizar de seu cargo ou função no CRMV-AL para benefício próprio, de familiares ou terceiros;
- Possuir outros empregos, atividades ou funções que afetem suas atribuições no CRMV-AL.

7 Sigilo e Confidencialidade

Preservar informações é fundamental para garantir a confiança e credibilidade, além de ser uma obrigação legal. Assim, toda e qualquer informação recebida ou que se tenha acesso deve ser utilizada, exclusivamente, para fins profissionais.

É proibido compartilhar, divulgar, armazenar, difundir, copiar qualquer dado ou informação aos quais se tenha acesso fora de suas competências profissionais ou sem a devida autorização.

8 Comércio no local de trabalho

O comércio de bens e serviços nas instalações do CRMV-AL compromete o foco no trabalho e não contribui para o alcance dos objetivos da instituição, por isso, esta prática é proibida.

É proibido aos colaboradores e servidores:

- A comercialização ou publicidade presencial nas dependências da instituição, incluindo estacionamento;
- A prática de agiotagem;
- Fornecer o endereço das unidades do CRMV-AL para recebimento de mercadorias pessoais de grandes volumes.

9

O conselho não se responsabiliza por objetos ou documentos entregues na recepção.

É permitido aos colaboradores e servidores, desde que não prejudique o desempenho de suas atividades:

- Receber entregas de refeições, produtos de farmácia e pequenos volumes;
- Compras e vendas virtuais e/ou por catálogos.

9 Preservação da Imagem

A imagem de uma instituição é a forma como é percebida pelo público e por todas as partes interessadas em suas atividades, inclusive Conselheiros, Terceirizados, Fornecedores e Membros de Comissão.

Preservá-la é obrigação de todos os servidores, colaboradores e demais envolvidos.

É proibido:

- Fazer uso de qualquer tipo de bebida alcoólica ou droga ilícita dentro das dependências do CRMV-AL;
- Utilizar qualquer marca do CRMV-AL ou sua representação gráfica (logotipo) em documentos ou mídias que não estejam expressamente aprovados ou de acordo com os interesses institucionais;
- Apresentar-se ao trabalho em estado de embriaguez ou sob efeito de qualquer tipo de droga, inclusive quando estiver em atividade externa, representando a instituição;
- Praticar qualquer tipo de jogo de azar dentro ou fora do espaço físico do CRMVAL que possa de alguma forma prejudicar sua imagem ou da instituição;
- Expor sua imagem pessoal de forma ofensiva ou que possa gerar interpretações negativas sobre o Conselho Regional de Medicina Veterinária do Estado de Alagoas. Tal restrição também se aplica à exposição em mídias sociais, inclusive, privadas;
- Fazer uso de qualquer tipo de identificação funcional em situações que não sejam estritamente profissionais;
- Falar em nome do CRMV-AL ou fazer comentários sobre a instituição junto à imprensa ou a grupos externos sem expressa autorização.

10 Vestimenta

Espera-se que os colaboradores e servidores utilizem roupas adequadas ao ambiente de trabalho, sendo proibido o uso de camisetas regatas, roupas com comprimento excessivamente curto/decotado, sandálias de dedo ou rasteirinhas, roupas rasgadas ou excessivamente informais. Também devem ser evitadas transparências, roupas sem a correta higienização ou que possam ser consideradas ofensivas.

É proibido o uso de camisas de time, com dizeres e/ou representações gráficas que remetam à política, ofensas e bonés.

O objetivo é manter uma apresentação compatível com o respeito ao público e aos colegas.

11

11 Brindes, presentes ou Favorecimentos

É proibido aos colaboradores e servidores, receber ou dar quaisquer tipos de brindes, presentes, comissões, gratificações entre outros benefícios que possam influenciar a tomada de decisões ou induzir a vantagens indevidas, sob o risco de se caracterizar suborno ou propina.

Somente poderão ser aceitos ou oferecidos brindes ou presentes quando não tiverem o potencial de influenciar ou favorecer, indevidamente, as partes interessadas e que possam ser revelados publicamente, sem causar constrangimentos ao conselho ou ao profissional.

12 Uso de Mídias e Redes Sociais

A boa conduta deve promover, no mínimo, três aspectos: reciprocidade, respeito e confiabilidade.

As mídias e redes sociais devem ser usadas com cautela e segurança, evitando incidentes com dados pessoais, além de danos à imagem e reputação do CRMV-AL.

12

Comportamentos que são proibidos:

- Revelações: divulgar informações, imagens, ou questões que possam ser consideradas sigilosas, impróprias ou moralmente inadequadas, referente à vida pessoal de terceiros;
- Difamações: divulgar assuntos ou imagens que possam prejudicar a reputação do CRMV-AL;
- Propagar *fake news*: criar, compartilhar ou divulgar notícias e/ou informações sabidamente falsas, sobre qualquer conteúdo;
- Desrespeitar o sigilo e a confidencialidade: compartilhar comunicados internos referentes ao negócio, indicadores e faturamento, áudios, fotos e vídeos de apresentações ou reuniões, bem como informações estratégicas e compartilhar ou divulgar áudios, fotos e vídeos de profissionais, parceiros, fornecedores e colegas sem a devida autorização.

13 Uso de Bens Patrimoniais

Os bens patrimoniais do CRMV-AL, tais como: equipamentos, instalações, mobiliários entre outras ferramentas de trabalho são peças fundamentais para a execução das atividades que levam ao cumprimento do propósito institucional e são bens de caráter público.

Tais bens são de uso EXCLUSIVO para o desempenho de suas atividades relacionadas ao CRMV-AL, sendo proibido:

- Vender, emprestar ou ceder o bem a qualquer pessoa;
- Utilizar o bem para fins pessoais;
- Utilizar o bem para o cometimento de crimes físicos ou virtuais;
- Utilizar o bem de forma irresponsável, incluindo o acesso a sites não seguros.

13

14 Preconceito, discriminação e assédio

O CRMV-AL não tolera a prática de preconceito, discriminação ou assédio, seja ele moral, sexual, religioso ou de qualquer outra espécie. Atos ou comportamentos que comprometam a dignidade, a integridade ou o bem-estar dos colegas ou do público atendido são passíveis de sanções disciplinares.

O respeito mútuo é aspecto obrigatório na cultura institucional do CRMV-AL, sem discriminação, desqualificação, intimidação ou constrangimento, sem distinção de raça, gênero, religião ou credo, condição socioeconômica, orientação sexual, idade, aparência física, orientação política ou deficiência.

Assim, são exemplos de situações proibidas:

- Fazer comentários misóginos, racistas, homofóbicos ou preconceituosos de qualquer tipo, mesmo que em tom de piada ou brincadeira;
- Constranger, depreciar ou humilhar alguém com gestos escritos ou falados, ou de qualquer outra forma possível;
- Isolar um colega de trabalho de forma proposital, ou impedi-lo de se expressar sem justificativa plausível;
- Toda e qualquer conduta ou insinuação indesejada de natureza sexual que restrinja a liberdade da vítima, que lhe gere constrangimento ou que a faça se sentir pressionada a fornecer favor sexual, independente do poder hierárquico.

É dever de todos os colaboradores e servidores do CRMV-AL respeitar a vida privada de seus colegas, sendo eles subordinados ou não, dentro ou fora do ambiente de trabalho.

Diante de casos de assédio procure os Canais de Denúncia através do e-mail ouvidoria@crmv-al.org.br.

15 Proteção de Dados Pessoais e Segurança da Informação

É dever dos colaboradores, estagiários, aprendizes, terceirizados, conselheiros e todos que fazem o CRMV-AL zelar pelo fluxo e tratamento adequado de todos os dados pessoais aos quais tenham acesso no desempenho de suas atividades. Também é dever de todos a adoção de medidas preventivas que garantam a segurança da informação e a proteção dos dados pessoais aos quais tiverem acesso.

Os colaboradores, estagiários, aprendizes, terceirizados, conselheiros e todos que fazem o CRMV-AL, que no desempenho de suas atividades, tratarem com descuido ou negligência os dados pessoais que lhes foram confiados, ou que violem as políticas e normativos do Conselho Federal de Medicina Veterinária e CRMV-AL, estarão sujeitos às sanções deste Código, bem como às penalidades determinadas em lei.

15

16 Canal de Denúncia

As denúncias poderão ser realizadas para seu gestor imediato ou, diretamente nos canais de denúncia.

17 Violações, Sanções e Penalidades

A inobservância das disposições deste Código poderá resultar na aplicação de sanções disciplinares, que incluem advertência verbal ou escrita, suspensão e, em casos graves, demissão. Todas as medidas serão tomadas com base na legislação vigente e após devidos procedimentos administrativos.

A advertência escrita será aplicada ao Servidor por seu superior hierárquico e/ou Presidência, devendo o Servidor dar anuênci;a; caso haja recusa, serão incluídas duas testemunhas, que irão assinar a Advertência.

A demissão será aplicada nos casos em que o Servidor cometa qualquer infração prevista no art. 132 da Lei nº 8.112/1990, bem como do art. 482 da CLT:

- Crime Contra a Administração Pública
- Abandono de Cargo
- Inassiduidade Habitual
- Improbidade Administrativa
- Incontinência Pública e Conduta Escandalosa na Repartição
- Insubordinação Grave em Serviço
- Ofensa Física em Serviço
- Aplicação Irregular de Dinheiros Públicos
- Revelação de Segredos
- Lesão aos Cofres Públicos e Dilapidação do Patrimônio Nacional
- Corrupção
- Acumulação Ilegal de Cargos
- Transgressão dos Deveres: incisos IX à XVI do Art. 117 da Lei 8.112/1990.

18 Em caso de dúvidas

As diretrizes deste Código permitem avaliar grande parte das situações, mas, não detalham, necessariamente, todas as situações que podem surgir no dia a dia. Assim, em caso de dúvidas na aplicação das diretrizes deste Código de Conduta e Ética deverá o interessado deverá procurar a presidência que indicará o funcionário responsável pela orientação devida.

19 Disposições Gerais

As diretrizes de conduta contidas neste Código serão levadas ao conhecimento de todos os colaboradores, servidores, terceirizados e conselheiros de forma que não será possível alegar desconhecimento.

Todos os colaboradores e servidores devem assinar um termo de adesão ao presente Código de Conduta e Ética, comprometendo-se a respeitar e a cumprir suas disposições.

Referências

18

BRASIL. **Decreto-Lei 2.848**, de 07 de dezembro de 1940. Código Penal. Diário Oficial da União, Rio de Janeiro, RJ, 31 dez. 1940.

BRASIL. **Lei nº 5.517**, de 23 de outubro de 1968. Dispõe sobre o exercício da profissão de Médico Veterinário e cria os Conselhos Federal e Regionais de Medicina Veterinária. Diário Oficial da União: Seção 1, Brasília, DF, n. 204, p. 8765, 25 out. 1968.

BRASIL. **Lei nº 5.550**, de 4 de dezembro de 1968. Dispõe sobre o exercício da profissão de Zootecnista. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 4 dez. 1968

BRASIL **Decreto nº 64.704**, de 17 de Junho de 1969. Aprova o Regulamento do exercício da profissão de médico-veterinário e dos Conselhos de Medicina Veterinária. Diário Oficial da União: Brasília, DF, 18 jun. 1969.

BRASIL. **Decreto-lei nº 425**, de 21 de janeiro de 1969. Renova o Parágrafo único do artigo 4º, da Lei nº 5.550, de 4 de dezembro de 1968. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 21 jan. 1969.

BRASIL. **Lei nº 8.112**, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Diário Oficial da União: Seção 1, Brasília, DF, p. 1, 12 dez. 1990

BRASIL. **Lei nº 13.709**, de 14 de agosto de 2018. Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 15 ago. 2018.

CFMV. **Resolução nº 1138**, de 16 de dezembro de 2016. Aprova o Código de Ética do Médico Veterinário. Diário Oficial da União, Brasília, DF, Seção 1, p.107-109, 25 jan. 2017.

CFMV. **Resolução nº 1267**, de 08 de maio de 2019. Aprova o Código de Ética do Zootecnista. Diário Oficial da União, Brasília, DF, Seção 1, p.67-69, 10 maio 2019.

Glossário

Advertir: chamar a atenção de; avisar; prevenir.

Armazenar: guardar, depositar.

Assédio moral: conduta abusiva repetitiva que submete a pessoa ou determinado grupo a constrangimento, isolamento, humilhação, seja através de gestos, palavras (orais ou escritas) ou, ainda, exigências.

Assédio sexual: conduta indesejada de natureza sexual que restrinja a liberdade sexual da vítima, que lhe gere constrangimento ou que faça a vítima se sentir pressionada a fornecer favor sexual, independentemente do poder hierárquico. Será considerado crime o ato de “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” (Código Penal, art. 216-A).

Colaborador: todo aquele que possui vínculo empregatício com o CRMV-AL independentemente de nível hierárquico.

Compartilhar: partilhar alguma coisa com uma ou mais pessoas.

Concorrência desleal: pode se caracterizar, na utilização dos acessos e informações obtidos em função de sua relação com o CRMV-AL para desenvolvimento ou promoção de produtos e serviços, bem como oferta ou desenvolvimento de serviços que possam de alguma maneira atingir ou prejudicar o CRMV-AL.

Conflito de interesses: caracteriza-se pela divergência entre os interesses dos colaboradores, servidores ou terceirizados e os do CRMV-AL. O risco, neste caso, é agir de acordo com suas prioridades pessoais desconsiderando os interesses da instituição.

Confidencialidade: é a qualidade daquilo que é confidencial (que se diz ou que se faz com confiança e com segurança recíproca entre dois ou mais indivíduos).

Denunciado: pessoa que, segundo denúncia, agiu de forma contrária a este código ou às legislações vigentes.

Denunciante: pessoa que sofreu, presenciou ou teve conhecimento de conduta contrária a este código e realizou a denúncia.

Discriminação: qualquer distinção, exclusão ou restrição de preferência, em função de cultura, origem étnica, nacionalidade, orientação sexual, religião, deficiência física ou outras características que não são relevantes para o assunto em questão.

Divulgar: tornar público, difundir, fazer com que algo ou alguém se torne conhecido.

Ética: conjunto de valores morais e princípios que norteiam a conduta humana na sociedade.

Favorecimento: obter ou oferecer vantagens e/ou benefícios indevidos, decorrentes de apadrinhamento, proteção, amizade, parentesco ou outras formas de interesse ilegítimo.

Gestor: indivíduo responsável pela administração e pelo gerenciamento dos bens ou dos negócios que pertencem a outra pessoa, empresa ou instituição.

LGPD: Lei nº 13.709/2018 - Lei Geral de Proteção de Dados. Lei brasileira que se refere à proteção e tratamento de dados pessoais.

Logotipo: símbolo composto por uma imagem, pela estilização de uma letra ou pelo agrupamento de letras de modo a formar um design particular. Serve para identificar uma empresa, marca ou produto.

Má-fé: tendência natural e consciente para agir maldosamente.

Preconceito: prejulgamento; repúdio demonstrado ou efetivado através da discriminação de grupos religiosos, pessoas, ideias, sexualidade, raça, nacionalidade etc.

Racismo: preconceito e discriminação direcionados a alguém tendo em conta sua origem étnico-racial.

Regramento: estatuto, instrução ou prescrição que estabelece uma regra;

Regulamento: regramento da empresa.

Repreender: censurar, advertir energicamente.

Sigilo: ato de manter em segredo informação, acontecimento ou coisa que não pode ser revelada ou divulgada.

Stakeholders: todas as pessoas ou instituições que possam ser afetadas ou ter algum interesse nas ações de determinada empresa.

