



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ
PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
MESTRADO EM POLÍTICAS PÚBLICAS E GESTÃO DA EDUCAÇÃO SUPERIOR**

REGINA DOS SANTOS MARQUES

**CÓDIGO DE ÉTICA PROFISSIONAL DO SERVIDOR PÚBLICO E O ATO ÉTICO
DE SERVIR: AVALIAÇÃO DO NÍVEL DE CONHECIMENTO NO ÂMBITO DA
UFC COM O SERVIDOR DOCENTE E O
TÉCNICO-ADMINISTRATIVO**

FORTALEZA

2012

REGINA DOS SANTOS MARQUES

CÓDIGO DE ÉTICA PROFISSIONAL DO SERVIDOR PÚBLICO E O ATO
ÉTICO DE SERVIR: AVALIAÇÃO DO NÍVEL DE CONHECIMENTO
NO ÂMBITO DA UFC COM O SERVIDOR DOCENTE E O
TÉCNICO-ADMINISTRATIVO

Dissertação apresentada à Coordenação do Curso de Mestrado Profissional em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior – POLEDUC, da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre. Área de Concentração: Gestão estratégica para as instituições de ensino.

Orientador: Prof. Dr. Francisco Valfrido Barbosa.

FORTALEZA

2012

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação
Universidade Federal do Ceará
Biblioteca de Ciências Humanas

M32c

Marques, Regina dos Santos.

Código de ética profissional do servidor público e o ato ético de servir : avaliação do nível de conhecimento no âmbito da UFC com o servidor docente e o técnico-administrativo / Regina dos Santos Marques. – 2012.

95 f. : il. color., enc. ; 30 cm.

Dissertação (mestrado) – Universidade Federal do Ceará, Pró-Reitoria de Pesquisa e Pós-Graduação, Mestrado Profissional em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior, Fortaleza, 2012.

Área de Concentração: Gestão estratégica para as instituições de ensino.

Orientação: Prof. Dr. Francisco Valfrido Barbosa.

1. Universidade Federal do Ceará – Servidores públicos – Ética profissional. I. Título.

CDD 172.2

REGINA DOS SANTOS MARQUES

CÓDIGO DE ÉTICA PROFISSIONAL DO SERVIDOR PÚBLICO E O ATO
ÉTICO DE SERVIR: AVALIAÇÃO DO NÍVEL DE CONHECIMENTO
NO ÂMBITO DA UFC COM O SERVIDOR DOCENTE E O
TÉCNICO-ADMINISTRATIVO

Dissertação apresentada à Coordenação do Curso de Mestrado Profissional em Políticas Públicas e Gestão da Educação Superior – POLEDUC, da Universidade Federal do Ceará, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre. Área de Concentração: Gestão estratégica para as instituições de ensino.

Aprovada em: 30 / 08 / 2012.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Francisco Valfrido Barbosa (Orientador)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof. Dr. Nicolino Trompieri Filho (Coorientador)
Universidade Federal do Ceará (UFC)

Prof^a. Dr^a. Ana Maria Fontenelle Catrib
Universidade de Fortaleza (UNIFOR)

À Deus pelo dom da vida.
Ao esposo, Pedro pelas palavras que animam.
Aos filhos Thales e Katarina pela força e
incentivo.
A eles o meu carinhoso agradecimento.

AGRADECIMENTOS

Minha sincera gratidão a todos os docentes e técnico-administrativos que compartilham ou compartilharam deste projeto de incentivo à qualificação dos servidores técnico-administrativos da UFC-POLEDUC.

Sou grata ao Prof. Dr. Francisco Valfrido Barbosa, por sua valiosa orientação na condução deste trabalho.

Ao Prof. Dr. Nicolino Trompieri Filho por sua estimada orientação na parte estatística do ensaio que ora relato.

À Prof^a. Dr^a. Ana Maria Fontenelle Catrib (UNIFOR), meu franco agradecimento, por aceitar prontamente o convite para participar como membro externo da banca examinadora.

À Prof^a. Dr^a. Maria do Socorro de Sousa Rodrigues por estar sempre disponível a contribuir e resolver alguma dificuldade do meu mestrado.

Ao psicólogo e mestre Isaac Vilanova e Silva Neto, grande incentivador para que eu participasse da seleção do mestrado, sempre dizendo – você é capaz, tente – meu muito obrigada.

Ao Superintendente de Recursos Humanos da UFC, o Sr. Fernando Henrique Monteiro Carvalho por estar comprometido com esse projeto e dirigindo esforços a fim de dar continuidade à política de incentivo à qualificação dos servidores técnico-administrativos da UFC, sempre disposto a encontrar a melhor solução que atenda a Instituição e ao servidor, para que haja continuidade do mestrado-POLEDUC.

Aos colegas de turma, pela oportunidade de criar mais vínculos de amizade e companheirismo.

Aos colegas de trabalho, pela força e incentivo.

Por fim, meu agradecimento, a todos os que contribuíram, direta e indiretamente, por esta vitória.

Porque somos como brasa e carvão.

O ser humano é assim.

Quando sai do fogo, vira carvão.

Quando colocado outra vez no fogo vira brasa.

E vivemos esquecendo e lembrando.

Talvez você hoje esteja mais para carvão, aí, vai lembrar uma série de ideias que têm o poder de acender seu entusiasmo pelo trabalho, sua paixão pela vida, seu ardor por alguns sonhos antigos que podem estar guardados num cantinho adormecido de seu coração, mas que nunca se apagam.

(João R. Gretz)

Somos o que repetidamente fazemos.

A excelência não é um jeito; é um hábito.

(Aristóteles)

RESUMO

A ética é tema proveniente de estudos filosóficos, originados no mundo antigo, maturados e discutidos na Idade Média, Moderna e no Mundo Contemporâneo. Seus conceitos e princípios são discutidos muito além da academia, no campo profissional, quando se trata da ética nas organizações. A eticidade está presente no Código de Ética Profissional (CEP), assim como no Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos Federais, e carecem de debate permanente. Sendo a ética profissional composta de princípios éticos e valores morais consignados no Código de Ética do Servidor, fazem-se necessários o seu conhecimento e o entendimento para o exercício do cotidiano. Tanto os princípios éticos como os valores morais adquiridos com base na construção cultural de cada categoria profissional, não deixa de trazer à baila os preceitos socráticos que a embasam. A ética, para Sócrates, era o aperfeiçoamento interior. Ante tal questionamento, tem-se como objetivo geral avaliar o nível de conhecimento dos servidores docentes e técnico-administrativos da Universidade Federal do Ceará sobre o Código de Ética Público, materializado nos Decretos n^os 1.171, de 1994 e 6.029, de 2007, nos art. 116 e 117 da Lei n^o 8.112, de 1990, e no art. 37, *caput* da Constituição Federal de 1988. A metodologia constou da revisão da literatura, pois envolve explicações embasadas em livros, revistas, artigos e documentos oficiais, que abordem o assunto em análise; aplicação de um questionário entre os servidores tomados ao acaso entre a população pesquisada, no período de março a maio de 2012, em 13 unidades de lotação da UFC. Conclui-se que mais da metade dos sujeitos responderam que não conhecem o Código de Ética Profissional do Servidor; os servidores consideram importante a promoção da ética profissional no âmbito da Universidade Federal do Ceará. Por conta disto, entende-se que existe necessidade de implantação de ações, como, cursos, seminários, palestras, e outras promoções, voltadas para fomentar a ética profissional no âmbito da Universidade Federal do Ceará.

Palavras-chave: Código de Ética Profissional. Servidor Público. Promoção da Ética.

ABSTRACT

The theme is ethics from philosophical studies originated in the ancient world, matured and discussed the Middle Ages, Modern and Contemporary World. His concepts and principles have been discussed far beyond the academy, in the professional field, when it comes to ethics in organizations. The ethics is present in the Code of Professional Ethics (CEP) as well as the Legal Regime Single of federal public servants and need for ongoing discussion. Being composed of professional ethics ethical principles and moral values enshrined in the code of ethics of the server, it is necessary to their knowledge and understanding to exercise everyday. Both ethical and moral values acquired based on the cultural construction of each professional category, it fails to bring the "fore" the precepts that underlie Socratics. Ethics for Socrates was the interior refinement. Faced with this question, one has the general objective to assess the level of knowledge of servers teachers and technical and administrative staff of the Federal University of Ceará on the Code of Ethics Public, embodied in Decree No. 1171 of 1994 and No. 6029, 2007 in art. 116 and 117 of Law No. 8112 of 1990 and in art. 37, main clause of the Federal Constitution of 1988. The methodology consisted of a literature review because it involves explanations grounded in books, magazines, articles and white papers that address the issue in question; application of a questionnaire among the servers taken at random from the population surveyed in the period from March to May, 2012, 13 units manning the UFC. It is concluded that more than half of respondents said they do not know the Code of Professional Ethics Server; servers consider important the promotion of professional ethics within the Federal University of Ceará. Because of this, it is understood that there is need to implement actions, such as courses, seminars, lectures, and other promotions aimed at promoting professional ethics in the Federal University of Ceará.

Keywords: Code of Professional Ethics. Public Servant. Promotion of Ethics.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Distribuição de Gênero segundo a carreira dos entrevistados.....	58
Gráfico 2 – Distribuição da Religião, segundo a carreira dos entrevistados.....	60
Gráfico 3 – Distribuição do nível de escolaridade, segundo a carreira dos entrevistados...	61
Gráfico 4 – Tempo de serviço na UFC segundo a carreira dos entrevistados.....	62

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Teste do qui-quadrado. Distribuição de gênero.....	58
Quadro 2 – Teste do qui-quadrado. Religião de preferência.....	59
Quadro 3 – Teste do qui-quadrado. Nível de escolaridade.....	61
Quadro 4 – Teste do qui-quadrado. Tempo de serviço na UFC.....	62
Quadro 5 – Teste do qui-quadrado. Unidade de lotação.....	64
Quadro 6 – Teste do qui-quadrado. Compreensão do servidor sobre o Código de Ética Profissional.....	66
Quadro 7 – Teste do qui-quadrado. Considera existir cultura ética profissional ideal no âmbito da UFC.....	70
Quadro 8 – Teste do qui-quadrado. Sobre a prática da Ética Profissional.....	72
Quadro 9 – Teste do qui-quadrado. Contribuição do Código de Ética Profissional para o ambiente de trabalho.....	73

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	– Identifica a carreira que os servidores pertencem no quadro de pessoal na UFC. Referente à questão 1.....	57
Tabela 2	– Distribuição de gênero segundo as carreiras dos entrevistados. Referente à questão 2.....	58
Tabela 3	– Religião de preferência segundo a carreira dos entrevistados. Referente à questão 3.....	59
Tabela 4	– Nível de escolaridade, segundo a carreira dos entrevistados. Referente à questão 4.....	61
Tabela 5	– Tempo de serviço na UFC, segundo a carreira. Referente à questão 5.....	62
Tabela 6	– Unidade de lotação, segundo a carreira. Referente a questões 6.....	64
Tabela 7	– Compreensão do servidor sobre o Código de Ética Profissional, segundo a carreira. Referente à questão 7.....	66
Tabela 8	– Expressão que representa uma conduta ética profissional. Referente à questão 8.....	67
Tabela 9	– Sobre conduta profissional antiética, segundo a carreira. Referente à questão 9.....	68
Tabela 10	– Conhecimento do Código de Ética Profissional, segundo a carreira. Referente à questão 10.....	68
Tabela 11	– Importância de um curso de curta duração sobre a ética profissional do servidor público. Referente à questão 11.....	69
Tabela 12	– Considera a existência de uma cultura ética profissional ideal no âmbito da UFC. Referente à questão 12.....	70
Tabela 13	– Sobre a prática da Ética Profissional. Referente à questão 13.....	71
Tabela 14	– Contribuição do Código de Ética Profissional para o ambiente de trabalho. Referente a questão 14.....	73

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACPP	Acordo de Conduta Pessoal e Profissional
CEP	Código de Ética Profissional
CF	Constituição Federal
CGU	Controladoria Geral da União
DAP	Departamento de Administração de Pessoal
EC	Emenda Constitucional
FACED	Faculdade de Educação
FEAAC	Faculdade de Economia, Administração, Atuária e Contabilidade
FEOE	Faculdade de Farmácia, Odontologia e Enfermagem
HUWC	Hospital Universitário Walter Cantídio
ICA	Instituto de Cultura e Arte
LABOMAR	Laboratório de Ciências do Mar
MEAC	Maternidade Escola Assis Chateaubriand
MPOG	Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão.
RJU	Regime Jurídico Único
SIAPE	Sistema Integrado de Administração de Pessoal do Governo Federal
SIPEC	Sistema Integrado de Pessoal Civil da Administração Federal
SRH	Superintendência de Recursos Humanos
TCU	Tribunal de Contas da União
UFC	Universidade Federal do Ceará

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	13
2	TÓPICOS BÁSICOS DA VIDA ÉTICA NO MUNDO	16
2.1	Ética no Mundo Antigo (700 a.C – 250 d.C)	16
2.2	Ética na Idade Média (250 – 1500)	18
2.3	Ética na Idade Moderna (1900 – 1950)	20
2.4	Ética no Mundo Contemporâneo (1950 – Dias Atuais)	24
3	MORAL E ÉTICA, ÉTICA PROFISSIONAL, NORMAS DEONTOLÓGICAS E PRINCÍPIOS ÉTICOS	28
3.1	Moral é Ética	29
3.2	Ética profissional e normas deontológicas	33
3.3	Princípios éticos	36
4	O CÓDIGO DE ÉTICA PROFISSIONAL DO SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL E SUAS NUANÇAS	39
4.1	4.1 O Código de Ética Profissional do Servidor Público	41
4.2	A ética no Regime Jurídico Único	42
4.3	Os desvios de conduta ética	44
5	O SISTEMA DA GESTÃO DA ÉTICA NO PODER EXECUTIVO FEDERAL	48
5.1	Promoção da ética nas entidades e nos órgãos	48
5.2	Cultura ética profissional	49
5.3	O conhecimento do que é certo leva a ação correta	51
6	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	54
6.1	Natureza da pesquisa	54
6.2	Instrumentos de levantamento de dados	55
6.3	População/Amostra	56
7	ANÁLISE DOS DADOS E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	57
8	CONCLUSÃO	77
9	RECOMENDAÇÃO	80
	REFERÊNCIAS	82
	APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO	84
	ANEXO A – DECRETO Nº 1.171, DE 22 DE JUNHO DE 1994	86
	ANEXO B – DECRETO Nº 6.029, DE 1º DE FEVEREIRO DE 2007	90
	ANEXO C – ARTIGOS 116 E 117 DA LEI Nº 8.112, DE 11 DE DEZEMBRO DE 1990	94

1 INTRODUÇÃO

No mundo antigo, os valores éticos se caracterizavam pelo respeito às tradições e costumes dos antepassados, algumas vezes tornando o ser humano quase divino. Ética, religião, moral formavam um todo coeso e indissociável. Sua validade se limitava às fronteiras culturais de cada povo ou civilização. Os traços marcantes da vida ética no mundo antigo são: a religião acima de tudo, a autoridade máxima da tradição, o desprezo pelos ofícios mecânicos e pela profissão mercantil.

Os valores éticos na Idade Média eram condicionados pela moral da religião cristã, especificamente o Catolicismo. A Patrística e a Escolástica são os seus representantes. Predomina a ética cristã, carregada de valores religiosos e baseada no amor ao próximo, que incorpora as noções gregas de que a felicidade é um objetivo do homem e a prática do bem representa um meio de atingi-la. Para os filósofos cristãos, a natureza humana tem destino predeterminado e Deus é o princípio da felicidade e da virtude. Os critérios de bem e mal estão vinculados à fé e à esperança de vida após a morte.

A Idade Moderna foi caracterizada por uma crescente aproximação geográfica dos povos que foram se aproximando uns dos outros e estabelecendo entre si relações de embate ou de harmônica convivência. Com o objetivo de unificar a humanidade da época, duas correntes históricas se destacaram: a que se apoia na força militar, na dominação tecnológica e na concentração do poder econômico; e a que se funda na dignidade transcendente da pessoa humana.

Passou-se, então, a questionar se o homem tem ou não capacidade para usar sabiamente o controle do processo criador para o bem e não para o mal. Havia um grande conflito de opiniões sobre essa questão. Para uma corrente, o fundamento da vida ética é absoluto enquanto para outra ala o fundamento da vida ética é relativo, conforme veremos mais adiante.

O mundo contemporâneo se caracteriza por suas constantes mudanças e transformações, sejam políticas, sociais, econômicas, culturais e outras; sendo focado, também, por uma necessidade crescente de intercomunicação de todos os povos. Acompanhar estas mudanças torna-se difícil em virtude da rapidez com que elas acontecem. Desse modo, fica complicado se compreender os valores morais e éticos que essas mudanças proporcionam, se são boas ou ruins para o homem, a sociedade e para o mundo.

Abre-se, pois, um grande desafio à ética no mundo contemporâneo – situar o ser humano numa constante reflexão moral e ética de suas ações e comportamentos, e assim

poder fazer a sua escolha. Percebe-se, ainda, que a rapidez dessas mudanças e transformações deixa uma grande confusão entre o que é ético e o que não é ético.

A ética é um estudo interpretativo do comportamento humano individual, em grupo ou em sociedade. Entrementes, a ética profissional é o estudo indicativo da conduta ética ideal de uma categoria profissional, no caso em estudo, o servidor público federal. O sujeito destas mudanças e transformações complexas e contínuas do mundo contemporâneo, o ser humano, é também, o principal agente que sofre ou é feliz com o impacto dessas mudanças e transformações, sejam a curto ou longo prazo.

Primeiramente, levando-se em conta a estratégia do capitalismo que tem como foco principal o predomínio econômico do capital na realização do interesse próprio e de cada pessoa, grupo social ou povo, sem se preocupar com o bem da coletividade e das gerações futuras.

A ética no serviço público federal está contemplada pelo Decreto nº 1.171, de 1994; no Decreto nº 6.029, de 2007, artigos 116 e 117 da Lei nº 8.112, de 1990, e nos princípios básicos da Administração Pública, previstos no art. 37, *caput*, da Constituição Federal de 1988. São os principais instrumentos legais que orientam os servidores acerca de quais condutas são consideradas intoleráveis pela sociedade. A leitura do inciso II do Anexo do Código de Ética Profissional do Servidor ressalta o valor da ética profissional, quando prescreve que o servidor público não poderá jamais desprezar o elemento ético de sua conduta. Assim, não terá que decidir somente entre o legal e o ilegal, o justo e o injusto, o conveniente e o inconveniente, o oportuno e o inoportuno, mas, principalmente, entre o honesto e o desonesto, consoante às regras contidas no art. 37, *caput*, e § 4º, da Constituição Federal.

Em face do que expõe-se, pergunta qual o nível de conhecimento dos servidores da Universidade Federal do Ceará sobre o Código de Ética do Servidor Público Federal, instituído pelo Decreto nº 1.171, de 1994, combinado com o Decreto nº 6.029, de 2007? Para tanto, o problema se desdobra nas seguintes perguntas norteadoras: qual o interesse dos servidores em conhecer mais e melhor o Código de Ética? Qual a importância do Código de Ética para um serviço público de qualidade em prol da coletividade? Onde o servidor aprende e exercita ética profissional? Considera importante o desenvolvimento de ações, objetivando disseminação, capacitação e treinamento sobre as normas de conduta ética profissional? Conhecer o Código de Ética ajuda a criar uma cultura de ação ética?

A justificativa deste ensaio se deu pelo fato de a ética profissional ser uma conduta adquirida, respaldada em códigos de ética, que têm a finalidade de estabelecer os

comportamentos ideais do profissional no trato com as pessoas e com a coisa pública, traduzindo o compromisso do profissional de exercer com excelência o seu mister. Com efeito, e sendo a ética profissional uma conduta adquirida, são necessários o seu conhecimento e o entendimento sobre os deveres, obrigações e proibições contidos no CEP para que possa efetivamente acontecer à promoção da ética pública em todos os órgãos e entidades da Administração Pública Federal, inclusive a UFC. Essa atitude justifica e fortalece a expansão e o desenvolvimento da UFC como instituição de ensino superior essencial que fomenta o índice de desenvolvimento humano no Estado do Ceará, no Nordeste, no Brasil e no mundo. Conforme ensina Aristóteles, “Somos o que repetidamente fazemos. A excelência não é um jeito; é um hábito.” Por isso devemos aprender a fazer certo e repetidamente, para obtermos a excelência pelo hábito.

Esta dissertação tem como objetivo verificar a percepção dos servidores acerca do Código de Ética do Servidor Público Federal. Identificar o interesse deles em conhecer mais e melhor o Código. Examinar se consideram importante o desenvolvimento de ações voltadas para a promoção de uma cultura ética profissional na UFC.

O método utilizado baseia-se em um estudo descritivo-analítico, desenvolvido mediante pesquisa do tipo revisão da literatura, uma vez que envolve explicações embasadas em trabalhos editados sob a forma de livros, revistas, artigos, enfim, publicações especializadas, imprensa escrita e dados oficiais publicados na internet, que abordem direta ou indiretamente o assunto em análise. Caracteriza-se, também, como pesquisa de campo, porquanto foram aplicados 113 questionários, dos quais 55 (49,5%) aos professores e 58 (50,5%) aos técnico-administrativos da Universidade Federal do Ceará, visando a colher informações sobre o conhecimento destes servidores em relação ao Código de Ética do Servidor Público Civil Federal, que recomenda as boas condutas que eles devem escolher quando estiverem no exercício de suas funções e até mesmo fora dela. Assim, não terão que decidir somente entre o legal e o ilegal, o justo e o injusto, o conveniente e o inconveniente, o oportuno e o inoportuno, mas, principalmente, entre o honesto e o desonesto, a fim de que os princípios éticos e os valores morais, contidos nas normas deontológicas, sejam efetivamente respeitados.

O escrito está dividido em três partes. A primeira é um breve estudo bibliográfico da ética no mundo antigo, na Idade Média, na Idade Moderna e na Contemporânea. Na segunda parte estuda-se o Código de Ética do Servidor Público Federal e demais regras deontológicas. A terceira cuida da análise dos resultados da pesquisa e expressa uma recomendação para que se efetive a promoção da ética no âmbito da UFC.

2 TÓPICOS BÁSICOS DA VIDA ÉTICA NO MUNDO

2.1 Ética no Mundo Antigo (700 a.C – 250 d.C)

De modo geral, as civilizações antigas, caracterizaram-se pelo respeito às tradições e costumes dos antepassados, algumas vezes tornando o ser humano quase divino. No campo da ética, religião, moral e direito formavam um todo coeso e indissociável. Sua validade se limitava às fronteiras culturais de cada povo ou civilização.

Conforme leciona Comparato (2006), os traços marcantes da vida ética dos povos da Antiguidade são: primeiro, acreditavam e reconheciam que a religião dirigia a vida das pessoas desde o seu nascimento até a morte. A vida na família e na cidade era um elo de união entre as pessoas. Família e cidade foram os dois grandes polos formadores da sociedade antiga. A religião servia também para explicar o caráter patriarcal da família. A superioridade do poder religioso sobre o poder laico, do direito sagrado sobre o direito humano prevaleceu em Roma até o final da Segunda Guerra Púnica (208-201 a.C), quase dois séculos depois que o direito laico e o saber racional já haviam triunfado em todas as cidades gregas. Apesar do triunfo do direito laico sobre o direito religioso, nos séculos seguintes, a religião continuou a impregnar a vida dos romanos, até na esfera governamental, com a criação da instituição dos áugures. Os áugures eram intérpretes encarregados de revelar aos homens a vontade dos deuses. Sua função era aconselhar os governantes, civis e militares, com base na ciência dos presságios: a significação do voo dos pássaros, da disposição das vísceras de um animal, por exemplo. Sua influência era tão grande que o Imperador Augusto se declarou príncipe e mestre do colégio augural.

Segundo, a autoridade máxima da tradição herdada dos antepassados. Os usos e costumes tradicionais foram a base da vida social dos povos antigos. Assim, as normas provenientes dos usos e costumes tinham mais autoridade do que as leis escritas. A introdução de costumes estrangeiros deveria ser considerada como crime punível com a morte. Na tradição dos povos antigos, os mortos eram considerados como entes sagrados. Assim, deixar de sepultá-los ou não oferecer os rituais indicados nos cultos religiosos era imperdoável. O caráter sagrado da pessoa do morto foi um dos traços da civilização antiga que perdurou até os tempos de hoje. Por isso a dificuldade de não se admitir, ainda no século XXI, autopsia e dissecação de cadáveres. Toda família, por mais humilde que seja, deseja dar um sepultamento digno a um ente querido. Outro exemplo é a dificuldade de se fazer doação de órgãos ou tecidos humanos, como coração, pulmões, fígado, córneas, rins e outros. Pesquisas

mostram que as dúvidas e medos das pessoas constituem grande empecilho no momento de decidir sobre a doação de órgãos ou tecidos humanos.

O terceiro traço marcante da Antiguidade refere-se à absorção da pessoa no grupo familiar ou na coletividade política urbana, pois ela era totalmente despida de autonomia. O vínculo familiar social ocorria fundamentalmente pela cerimônia religiosa do casamento. A mulher deixava a sua família de origem e passava a integrar a do marido. O filho emancipado já não se considerava parte da família, sendo liberado do culto ao deus do lar. Enquanto isso, o filho adotado passava a integrar totalmente a vida desse grupo sociológico humano. Na coletividade política, o corpo masculino pertencia à cidade, que o podia convocar para a guerra, até os 46 anos, em Roma e por toda a vida em Esparta e Atenas. Para salvar a *pólis*, qualquer cidadão podia ser obrigado a lhe entregar toda sua fortuna. As pessoas não podiam se afastar dos dogmas religiosos, ou dos valores coletivos dominantes, sob pena de sofrer severas sanções. Nos antigos códigos de Esparta e de Roma, os pais viam-se coagidos a matar os filhos disformes ou monstruosos. A educação das crianças era monopólio da *pólis*, regulada em lei; a família não opinava.

O quarto traço era o desprezo da civilização antiga pelos ofícios mecânicos e pela profissão mercantil. O povo antigo sempre menosprezava aqueles que se dedicavam ao comércio. Na opinião dos grandes filósofos da época, os comerciantes eram pessoas detestáveis, mercenárias; a ambição de obter lucro prejudicava as outras pessoas. Para Aristóteles, discípulo de Platão, a atividade profissional dos artesões e dos comerciantes era ignóbil e inimiga da virtude. Defendia a produção para o próprio sustento da família ligada à natureza, com a agricultura sendo o resultado de simples troca. Por ser considerada uma atividade indigna de um cidadão, o exercício do comércio e do artesanato, na Grécia antiga, era praticado pelos estrangeiros admitidos a viver na *pólis*, chamados “metecos”, considerados cidadãos inferiores. Eles não tinham direito a terras ou casas, salvo quando recebiam título excepcional do governo. Podiam adquirir, no entanto, bens móveis e possuir escravos. Este aspecto é visivelmente contrastante com os tempos atuais de hegemonia mundial e espírito capitalista.

Assim, segundo Comparato (2006) estes são os traços marcantes da vida ética no mundo antigo – a religião acima de tudo, a autoridade máxima da tradição, a absorção da pessoa no grupo social e o desprezo pelos ofícios mecânicos e pela profissão mercantil.

2.2 Ética na Idade Média (250 – 1500)

A Idade Média foi o período caracterizado pela influência da igreja sobre toda a sociedade, dividida em três categorias – clero, nobreza e povo. Ao clero pertencia a função religiosa. Era a classe culta, que possuía muitos bens oriundos de doações de reis ou nobres. A nobreza era a classe guerreira, proprietária de terras, cujos títulos e propriedades eram hereditários. O povo representava a população que trabalhava para seus senhores, constituído por servos e vassalos. O sistema político, social e econômico característico da Idade Média foi o feudalismo, muito rígido em progressão social. Muitos Estados europeus foram criados nessa época – França, Inglaterra, Dinamarca, Portugal e os reinos que se fundiram na moderna Espanha, entre outros. Muitas das línguas faladas na Europa evoluíram, nesse período, com suporte no latim, recebendo influências dos idiomas dos povos invasores.

Nesse tempo predominava a ética cristã, carregada de valores religiosos e baseada no amor ao próximo, que incorporava as noções gregas de que a felicidade era um objetivo do homem e a prática do bem, um meio de atingi-la. Para os filósofos cristãos, a natureza humana tinha destino predeterminado e Deus era já identificado com o bem, a justiça e a verdade; o modelo que todos as pessoas deviam procurar seguir; o princípio da felicidade e da virtude. Os critérios de bem e mal vinculavam-se à fé e à esperança de vida após a morte.

Com efeito, as teorias éticas da época se fundamentavam na moral cristã condicionada especificamente pelo Catolicismo. A Patrística e a Escolástica eram seus representantes. A Patrística, filosofia cristã, dos Padres da Igreja, consistia na elaboração de doutrinas das verdades da fé do Cristianismo e na defesa contra os ataques dos "pagãos" e as heresias. É bem verdade que os Padres da Igreja tratavam dos dogmas cristãos, cujo desiderato maior era a conservação da tradição católica. A Escolástica foi o método de pensamento crítico predominante no ensino nas universidades medievais europeias. Nasceu nas escolas monásticas cristãs, tinha como objetivo conciliar a fé cristã com o pensamento racional, especialmente o da filosofia grega. Punha destaque na dialética para expandir o conhecimento por dedução e resolver contradições. O maior representante do pensamento escolástico foi o teólogo italiano São Tomás de Aquino. Uma das contribuições mais importantes de São Tomás foi tentar conciliar razão e fé, acreditando que não havia contradição entre elas, pois ambas vinham de Deus. Essa concepção é expressa por uma velha máxima sua: "Crer para poder entender e entender para crer." Também a obra-prima de Tomás de Aquino, *Summa Theologica*, é vista como exemplo maior da Escolástica. O pensamento ético-teológico de São Tomás de Aquino é todo impregnado de aristotelismo,

defendendo certa autonomia da razão, mas com subordinação da razão à fé. O juízo ético é genuinamente intelectual, sem a menor mescla de sentimentos ou emoções. Tomás de Aquino dividiu o conhecimento humano em dois. O conhecimento sobrenatural seria aquele ensinado pela fé, como a aceitação da Trindade Divina, ou seja, Deus como Pai, Filho e Espírito Santo. Já o conhecimento natural viria à luz da razão, como os teoremas matemáticos (COMPARATO, 2006).

É no século XIII, que a Escolástica vai alcançar o seu máximo esplendor. Porém esse poderoso clarão, traz em si os elementos do seu declínio. As lutas da Igreja contra os hereges tornam-se extremamente violentas, assinaladas por terríveis massacres em nome de Cristo. Em 1233, o Papa Gregório IX funda a Inquisição. É nesse ambiente de muitas contradições, em que trevas e luzes se misturam Tomás de Aquino realiza sua síntese, fazendo de sua obra o delta gigantesco de todas as confluências dos séculos anteriores. Os papas Leão XIII e Pio XI consagraram a obra, *Summa Theologica*, como doutrina da Igreja, estabelecia a relação subordinada da Filosofia à Teologia. A distinção entre razão e fé implica o problema de esclarecimento da fé pela razão. Assim a filosofia de Tomás de Aquino era o da distinção e do acordo entre elas. Distinção: a Filosofia, operando na razão, permanecerá no campo da luz natural. A Teologia, fundada na revelação, sob a autoridade de Deus, conterà artigos de fé, que devem ser aceitos, mesmo contra a razão. Assim a posição da Filosofia nesse acordo, foi a de serva da Teologia (PIRES, 2001, p. 170).

A corrente escolástica perdeu o papel de destaque na filosofia europeia por volta do século XVII, com o nascimento da filosofia moderna, que trouxe pensadores e cientistas como Galileu Galilei e René Descartes.

O processo de universalização da humanidade contém a afirmação de que todo individuo pode aceder à verdade e a felicidade. O homem deve aceitar que faz parte de uma ordem universal e mutável, pode ser considerado um simples expectador de uma lei universal; ou ser ator, homem agente na historia. Nas tradições hebraicas, cristã e islâmica o homem recebe a missão divina de humanizar o mundo, para que o mesmo seja verdadeiramente humano e, por conseguinte, verdadeiramente divino. Os estoicos foram os pais da ideia ou do ideal de unidade de gênero humano e da fraternidade universal. Eles deixaram a melhor formulação dessa fusão do pensamento moral e cosmológico em um conceito cuja origem política é evidente: definiram o mundo como: “A Cidades dos Homens e dos Deuses”. Eles conseguiram a transposição de um conceito político para o conceito cosmológico, moral e teológico ao pensar o mundo como um único e grande corpo, onde todos os povos poderiam viver em uma verdadeira amizade política. É importante destacar também a importância do

cristianismo para a universalização da humanidade, que acrescentou ao universalismo estoico uma sensibilidade *sui generis*, o seu principal mérito foi popularizar a ideia de uma humanidade única (COSTESKI, 2009).

Assim, a vida ética na Idade Média tem como fundamento a moral cristã condicionada especialmente pelo Catolicismo.

2.3 Ética na Idade Moderna (1900 – 1950)

É imprescindível esclarecer o fato de haver autores que subdividem a Idade Moderna no que diz respeito à cronologia da seguinte forma: a Renascença e a Idade da Razão (1500 – 1750) e a Era da Revolução (1750 – 1900).

A ética nesse momento histórico teve início do século XIII com a extinção dos estamentos tradicionais da sociedade – nobreza, clero e povo – característica do feudalismo. Surgiu em seu lugar uma simples organização da sociedade em classes, na qual floresceram as primeiras manifestações do capitalismo mercantil e financeiro. As transformações políticas provocadas por essa reestruturação social e econômica foram marcantes, como uma época de "revolução social" cuja base consiste na "substituição do modo de produção feudal pelo modo de produção capitalista". Esse período foi marcado por uma aproximação geográfica muito grande dos povos, tendo como consequência os mais diversos choques de culturas e civilizações. (COMPARATO, 2006)

Um dos grandes choques nesse momento histórico foi a Reforma Protestante. Para os reformadores a ética não se baseava na revelação pela fé ou crença, mas pelos valores éticos individuais. Encabeçada por Martinho Lutero, a Reforma Protestante provocou grande divisão na religião católica, de tal forma que a Igreja Católica Romana convocou o Concílio de Trento, estabelecendo, entre outras medidas, a retomada do Tribunal do Santo Ofício (Inquisição). Divulgou uma relação de livros proibidos pela Igreja, incentivou a catequese dos povos, a reafirmação da autoridade papal, a manutenção do celibato eclesiástico, a supressão de abusos envolvendo indulgências e a adoção da *Vulgata* como tradução oficial da Bíblia.

A Reforma Protestante consistiu no rompimento dos reformistas com toda a tradição de instituições, princípios e práticas, que sustentava a estrutura da Cristandade medieval. Em seu lugar, foi inserido o culto da Palavra, livre de todo e qualquer acréscimo histórico. Os reformadores contestavam toda prática de vida dos antigos cristãos. Buscaram redescobrir a revelação divina, que, para eles, permanecera encoberta e sufocada pelos dogmas do cristianismo. A verdade é que a Reforma Protestante contribuiu para a

transformação da sociedade europeia, não só no campo religioso, como no político e econômico. Saliente-se que os padres da igreja medieval influenciaram, em muito, a fé cristã, haja vista que até hoje os dogmas são imperiosamente aceitos.

Continuando com as ideias, não só religiosas, mas também políticas, em 1513, cinco anos após a Reforma de Martinho Lutero, o florentino Nicolau Maquiavel publicou a sua grande obra, *O Príncipe*.

Maquiavel rompeu com a moral da Igreja cristã, que impunha os valores espirituais como superiores aos políticos. Ele defendeu a adoção de uma moral própria em relação ao Estado. Adepto do fundamento relativo, afirmava que o príncipe vive numa esfera ética superior à do povo. Para ele, as normas jurídicas só vigoram quando editadas ou aceitas pelo próprio príncipe que a elas não se submete. Nessa abordagem, é óbvio que o fundamento relativo interessa muito mais ao príncipe, pois ele faz leis para o povo cumprir, mas ele mesmo não as cumpre.

O pensamento central de Maquiavel: “à independência e à estabilidade interna do Estado tudo deve ser sacrificado, pois elas constituem o bem supremo da vida humana”, e acrescenta que “os fins justificam os meios”, o que importa são os resultados, e não a ação política em si – pensamento que vai de encontro ao fundamento absoluto da vida ética. E ainda considera legítimo o uso da violência contra os que se opõem aos interesses estatais. Ao analisar a ética do soberano do ponto de vista do fundamento relativista, afirma que: O príncipe se apresentava normalmente, como um ser predestinado, superior ao comum dos mortais. Tudo lhe era permitido – o assassínio, a rapina, a quebra de juramentos mais solenes – desde que tenha êxito. Na vida política da época a única desonra era ser vencido. Percebe-se que neste período houve a multiplicação de tiranias, civis e eclesiásticas, e de guerras de conquistas legitimadas pelo emprego da força de armas, em completa erosão dos padrões éticos tradicionais (COMPARATO, 2006).

No campo da vida ética, houve o avanço de duas correntes históricas as quais tinham como perspectiva a unificação da humanidade: a que se apoia na força militar, na dominação tecnológica e na concentração do poder econômico; e a que se funda na dignidade transcendente da pessoa humana. Essas correntes, bem antagônicas, mas com o mesmo objetivo de unificação da humanidade, tinham como problema saber qual das duas era mais apropriada para desenvolver uma convivência humana harmoniosa. Agora a criatura assumiu o controle do processo criador, para o bem ou para o mal. A questão é saber se o homem tem ou não capacidade para usar sabiamente essa extraordinária qualidade de dirigir a evolução do Planeta. O homem, afinal, irá conduzir o planeta na direção da plenitude da vida humana, ou,

reversivamente, na direção da morte. Se a escolha for dirigir a evolução da humanidade para a plenitude da vida, o princípio ético geral da “*dignidade da pessoa humana*” será plenamente alcançado e a humanidade estará segura de atos de tiranias, de torturas, de extermínio por preconceito de raça, religião e outros. Se a escolha for errada, ou voltada somente para quem a escolheu, certamente a espécie humana estará em risco, do ponto de vista da convivência humana.

As opiniões se dividiam. De um lado, os partidários do fundamento relativo, entre eles Maquiavel, Thomas Hobbes e Baruch Spinoza; e, de outra parte, os que defendiam o fundamento absoluto para a vida ética na época, entre os quais: Jean-Jacques Rousseau e Immanuel Kant.

O francês Jean-Jacques Rousseau e o alemão Immanuel Kant foram os principais filósofos a discutir a ética como fundamento absoluto.

Rousseau e Kant, cada qual ao seu modo, reagiram fortemente contra o relativismo ético e fugiram do relativismo moral difundido na Europa após o desaparecimento da Civilização Medieval. Era preciso encontrar um fundamento absoluto para a ética e esse fundamento foi apresentado por Kant e Rousseau como uma lei superior: a vontade geral e o imperativo categórico. Outro traço comum do pensamento desses autores é a recusa de fundar a ética no método empírico. Eles são idealistas.

Segundo Rousseau, “o homem é bom por natureza e seu espírito pode sofrer aprimoramento quase ilimitado” e ainda, “o homem nasce livre e por toda parte encontra-se acorrentado”.

Para Kant, ética é a obrigação de agir segundo regras universais, comuns aos seres humanos por serem derivadas da razão. O fundamento da moral é dado pela própria razão humana: a noção de dever. O reconhecimento dos outros homens, como fim em si e não como meio para alcançar algo, é o principal motivador da conduta individual.

Entre a ética de Rousseau e a de Kant, no entanto, também há divergências. Rousseau entendia que a apreensão da verdade moral é feita antes pelos sentimentos do que pela razão. Para ele, o homem não passa de um ser sensível que consulta unicamente suas paixões para agir e a razão só serve para remediar os equívocos por ele provocados. Kant, ao contrário, sempre sustentou a ideia de que somente a razão pura expurgada de toda inclinação sentimental é capaz de encontrar as grandes leis da vida ética. Kant propõe que o princípio primeiro de toda a ética é: “[...] o ser humano e, de modo geral, todo ser racional, existe como um fim em si mesmo, não simplesmente como o meio do qual esta ou aquela vontade possa servi-se a seu talento.” (COMPARATO, 2006, p. 458).

E prossegue:

Os entes cujo ser na verdade não dependem de nossa vontade, mas da natureza, quando irracionais, têm unicamente um valor relativo como meio, e chamam-se por isso coisas; os entes racionais, ao contrário, denominam-se pessoas, pois são marcados pela sua própria natureza como fim em se mesmo. (COMPARATO, 2006, p. 458).

Kant quis acentuar que existe superioridade ética absoluta dos seres humanos em relação às coisas, de um lado, e absoluta igualdade de todas as pessoas e sua dignidade, de outra parte. De acordo com a definição Kantiana, a dignidade da pessoa consiste no fato de que o homem, pela sua vontade racional, é capaz de viver com autonomia de guiar-se pelas normas que ele próprio edita. Isto equivale dizer que só o ser humano é dotado de liberdade, por conseguinte, de responsabilidade. Desse modo, só o homem é capaz de escolher conscientemente suas ações e avaliar as suas consequências. Segundo Kant, as coisas têm preço e as pessoas dignidade. O que atribui dignidade a uma pessoa é a sua natureza racional, o fato de possuir vontade (COMPARATO, 2006).

Já o inglês Thomas Hobbes e o holandês Baruch Spinoza, pensadores modernos e deveras realistas no que se refere à ética, tiveram influência do pensamento de Maquiavel.

Hobbes, adepto do fundamento relativo, garante que até a prática religiosa depende da autorização do soberano político, autoridade suprema não só no campo da religião, como também em matéria de Moral e Direito, cujas normas só existem e são consideradas justas quando forem emanadas do soberano. Sustenta ainda, que o Direito não deve ser confundido com a Moral, menos ainda com a Religião, e que toda norma política, uma vez editada pela autoridade competente e por meio de um processo regular, deve ser tida como legítima como expressão da política (COMPARATO, 2006).

Cohn (2010) reporta-se a Baruch Spinoza, filósofo holandês, primeiro pensador a propor a interpretação histórica dos textos bíblicos. Com ideais libertários, defende o regime democrático, critica a monarquia e escreve sobre o direito à liberdade de consciência e expressão, sustentando como pré-requisito para tanto a existência de um Estado laico. Cresce livre-pensador e faz interpretações da *Bíblia* desaprovadas pelas autoridades religiosas judaicas. Em 1656, os rabinos lançaram sobre Spinoza a excomunhão maior e o expulsaram da comunidade judaica. A bula da excomunhão, que datava dos primeiros tempos da Idade Média, era terrível.

Spinoza publicou em 1670 o Tratado Teológico Político, que trata das relações entre a Teologia e a Política, da igreja e do Estado; sustentou a superioridade deste e combateu a influência política do clero. Negou a origem divina da Bíblia, e fez uma crítica

histórica ao Antigo Testamento. Também se dedicou ao estudo de Sócrates, Platão e Aristóteles. Ganhou fama pelas suas posições opostas à superstição (*Deus sive natura*, Deus, ou seja, a Natureza, um conceito filosófico, e não religioso), e ainda em razão do fato de sua ética ter sido escrita sob a forma de postulado e definições, como se fosse um tratado de Geometria.

A vida ética na Idade Moderna foi marcada pelo objetivo de unificação da humanidade. Alguns acreditavam que essa unificação se daria pela força militar, pela dominação tecnológica e pela concentração do poder econômico. Os que se opunham a esse pensamento consideravam que esse caminho não daria certo, haja vista que o homem poderia praticar muitas barbaridades para alcançar esse objetivo, tornando o processo ilegítimo e seguindo na direção da morte, do ponto de vista da convivência humana. Outros defendiam a ideia de que a unificação da humanidade se abriga na dignidade transcendente da pessoa humana. Essa, sim, é legítima e adequada na evolução do Planeta na direção da plenitude da vida humana. Nesta direção, o princípio ético geral, o da “*dignidade da pessoa humana*”, será plenamente alcançado e a humanidade estará segura de atos de tiranias, de torturas, de extermínio por preconceito de raça, religião e outros.

2.4 Ética no Mundo Contemporâneo (1950 – Dias Atuais)

A vida ética no mundo contemporâneo é caracterizada pela valorização da autonomia do sujeito moral na busca de valores subjetivos e no reconhecimento do valor das paixões – por exemplo, um ídolo da música, do futebol e outros – o que acarreta o individualismo exacerbado e a anarquia dos valores. Resulta, ainda, na descoberta de várias situações particulares com suas respectivas morais: dos jovens, de grupos religiosos, de movimentos ecológicos, de homossexuais, de feministas e assim por diante.

Essa divisão leva ao relativismo moral, que, sem fundamentos mais profundos e universais, baseia a ação sobre o interesse imediato. É dentro dessa perspectiva que o filósofo inglês Bertrand Russell (1872-1970) garante que a ética é subjetiva, não contendo afirmações verdadeiras ou falsas. Defende, porém, a ideia de que o ser humano deve reprimir certos desejos e reforçar outros se pretende atingir a felicidade ou o equilíbrio.

Como reação a essas posições, o início da Idade Contemporânea foi marcado pela corrente filosófica iluminista, que elevava a importância da razão. Havia um sentimento de que as ciências iriam sempre descobrindo soluções para os problemas humanos e que a civilização humana progredia a cada ano com os novos conhecimentos adquiridos.

Neste ponto de vista, o pensamento do filósofo Russell se concretiza, eis que, na Idade Contemporânea, a ética se revela bastante subjetiva, porque, à medida que a ciência avança em benefício da humanidade, em contrapartida, se descobrem malefícios para essa mesma humanidade, decorrente dessas novas descobertas, sejam a curto ou longo prazo. Exemplo: a ciência criou o agrotóxico para aumentar a produção de alimentos e em contrapartida, os alimentos se tornam perigosos à saúde do homem, envenenam os leitões dos rios e causam outros males.

Com o acontecimento das duas grandes guerras mundiais, o ceticismo imperou no mundo, com a percepção de que nações consideradas muito avançadas e instruídas eram capazes de cometer atrocidades próprias de povos bárbaros. O ceticismo é uma corrente filosófica a defender a ideia de que nenhum fundamento filosófico é capaz de encontrar respostas seguras e definitivas para os mistérios da natureza e do universo.

Na contextualização de Fábio Comparato (2006), a Idade Contemporânea compreende o espaço de tempo que vai da Revolução Francesa – período entre 5 de maio de 1789 e 9 de novembro de 1799 – até hoje. Acentua, ainda, que a Revolução Francesa está entre as maiores revoluções da história da humanidade. Foi um conjunto de acontecimentos que alteraram o quadro político e social da França. Começou com a convocação dos Estados Gerais e a Queda da Bastilha e se encerrou com o golpe de Estado do 18 de Brumário, de Napoleão Bonaparte. A motivação estava em romper com o Antigo Regime e acabar com os privilégios do clero e da nobreza. Foi influenciada pelos ideais do iluminismo e da Independência dos Estados Unidos. Aboliu a servidão e os direitos feudais e proclamou os princípios universais de "*Liberdade, Igualdade e Fraternidade*" (*Liberté, Egalité, Fraternité*), frase de autoria de Jean-Jacques Rousseau.

Na sociedade contemporânea, o trabalho de propaganda dos valores morais e da ética faz-se, principalmente, por intermédio dos grandes veículos de comunicação coletiva: a imprensa, o rádio, a televisão, o cinema, a internet e outros.

As técnicas de propaganda religiosas, políticas, as de publicidade comercial, agem sobre a consciência das pessoas para reforçar antigas convicções, ou inculcar novas, e também para manipular valores morais, antes mesmo de se tornarem normas objetivas de comportamento. Cada sociedade tem a própria hierarquia de valores. Para a introdução de novos valores, entretanto, ou a defesa dos que já vigoram no meio social, é indispensável um mínimo de justificação ética ou legitimação política – a consciência do bem e do mal, o que desencadeará um sentimento de justiça ou injustiça.

A ética na Idade Contemporânea enfrenta enorme multiplicidade de valores morais derivados do pluralismo cultural. Em uma mesma sociedade, encontra-se correntes morais diferentes, que se formam com base nos juízos de valores recebidos por parte de cada sujeito em seu ciclo de convivência. A relatividade presente na ética contemporânea faz com que os valores morais de cada grupo cultural sejam respeitados, não podendo ser nomeados de melhor ou de pior.

Assim, as mudanças políticas e sociais que afetam direta ou indiretamente a pessoa, o grupo e a sociedade estão sendo discutidas em audiências públicas para se chegar a um consenso e tomar a decisão que seja legitimada pelos grupos de diversas culturas e pela sociedade. Exemplo; neste momento, a sociedade brasileira está discutindo mudanças no Código Penal de 1940. Temas considerados tabus, como; aborto, eutanásia e consumo de entorpecentes, estão sendo debatidos com os grupos sociais para apreciação de sua inclusão como tipo penal, ou sua descriminalização. Nessas discussões, percebem-se opiniões carregadas de paixões e pouca razão, mesmo assim, merecem ser ouvidas, para se chegar a uma combinação aceitável.

Outro ponto bastante visível na ética contemporânea é a deturpação do conceito de felicidade, que pode fazer com que as pessoas se distanciem das virtudes éticas, como honra, responsabilidade, cortesia, tolerância e outras. A honra destaca-se como uma virtude ética na qual os atos do sujeito devem estar em conformidade com suas palavras. O sujeito propaga ensinamentos morais e suas ações são contraditórias, do tipo “faça o que eu digo, mas não faça o que eu faço”. A responsabilidade é virtude ética ligada ao livre-arbítrio do cidadão. Somente se age com responsabilidade quando há autonomia para o cidadão dirigir sua vida e responder por seus atos. A virtude da cortesia, pouca praticada no mundo globalizado, é essencial para o bem viver em sociedade. Sem a cortesia, as outras virtudes enfraquecem, os relacionamentos não prosperam. A prática da tolerância confere civilidade ao seu humano, pois o habilita a conviver com as diferenças, não apenas tolerando-as, mas respeitando-as. Outras virtudes éticas como amor, fraternidade, fidelidade e amizade, se entrelaçam e permeiam as demais, uma coexistindo na outra.

Na vida contemporânea, o fator cultural – ou seja, o elemento criado pelo próprio homem, que inclui o conhecimento, as crenças, a arte, a moral, a lei, os costumes e todos os outros hábitos e aptidões adquiridos pelo homem como membro da sociedade – é mais relevante do que o fator natural, “herdado” pelo gênero humano, o patrimônio genético.

Ressalte-se que as primeiras ideias sobre a dignidade da pessoa humana foi discutida a partir dos Sofistas. Segundo Luciana Bruno (2009) no livro Aspectos Psico-

Antropológicos da Filosofia do Direito dos Sofistas: Os ideais sofistas permanecem vivos. Foram revitalizados pelos estóides, pelos cristãos, pelos socialistas e comunistas e hoje se constituem valores da civilização democrática. Nada existe em nossa história da civilização ocidental que possa comparar-se a esse movimento de humanização e libertação do indivíduo. A afirmação do valor da consciência ética, a crítica do direito positivo sob uma ótica valorativa, a condenação da escravidão e a superioridade do homem sobre sua maior criação social, o Estado. O resgate da sofística, compreendida como um movimento revolucionário de interpretação da realidade cultural grega começou com Hegel, seguido por Nietzsche, Adolfo Menzel e Arnaldo Vasconcelos. A partir deste resgate Luciana Bruno (2009) afirma que as ideias sofistas podem ser apresentadas como as precursoras dos Direitos Humanos contemporâneos.

Barbosa (2011, p. 91) afirma que, hoje, toda Carta Constitucional tem capítulo específico à definição política dos “Direitos e Garantias Individuais” e ainda os chamados “Direitos Sociais e Coletivos”. No contexto internacional, a valência desses direitos é condição *sine qua non* da legitimidade do Governo Civil e do Regime Político instituído. Afirma ainda, que o Estado contemporâneo é menos metafísica e mecanicista e mais humanista e realista. Sua grande característica é o respeito aos direitos e garantias do indivíduo e aos direitos sociais e coletivos encartados na *Lex Fundamental*. A igualdade formal do cidadão passa a ser uma categoria jurídica e política crescente, ao ponto de integrar a construção democrática do Estado e possibilitar a perspectiva utópica de uma igualdade material, através do oferecimento pelo Estado de políticas públicas de educação, trabalho saúde e lazer.

Desse modo, compreende-se que o fundamento da vida ética na sociedade contemporânea é marcado pelo desenvolvimento e proteção da dignidade da pessoa humana em sua plenitude. Hoje, a pessoa humana está mais consciente de sua posição no mundo, e procura elevar-se rumo ao ponto mais assinalado do ser, onde a mística religiosa sempre situou a divindade suprema do Criador. Nada pode ser justificado, como, por exemplo, promulgar leis, instituir tratados internacionais, e outros acordos, que possam prejudicar a dignidade da pessoa humana. Todas as nações democráticas investem em dar dignidade ao seu povo e lhes proporcionar felicidade, bem-estar espiritual ou paz interior.

Neste capítulo, cuidou-se, resumidamente, dos principais traços que caracterizaram a vida ética no mundo, para se poder meditar sobre o que prevaleceu na fundamentação da ética de cada povo.

3 MORAL E ÉTICA, ÉTICA PROFISSIONAL E NORMAS DEONTOLÓGICAS E PRINCÍPIOS ÉTICOS

Este capítulo é dedicado a uma breve abordagem dos basilares conceitos e princípios que condicionam e orientam a compreensão da ética profissional em sua aplicação e integração com as demais normas de conduta, tendo como função proporcionar aos indivíduos uma convivência harmoniosa e respeitosa. Ressaltando que a ética deve prevalecer sempre na vida das pessoas.

A coexistência da pessoa no grupo social e profissional deve ser maximizada e alicerçada por uma cultura ética formuladora de valores, que certamente será agregada à imagem da pessoa, ao grupo social e à categoria profissional a que esta pertença.

A atitude desprezível de se falar de ética deve ser banida do meio profissional. Quando se fala de ética, parece vir por trás ideia de punição, cobrança, algo ruim, como sinônimo de não cumprimento do dever profissional. Ou, então, a expressão, esse assunto interessa somente aos gestores. Se o assunto se inverte, porém, por exemplo, “conhecendo os nossos direitos”, logo o tema é recebido com entusiasmo e propagado entre os que compõem o grupo.

Como se pode saber se o gestor está agindo ou tomando decisões sem ética, se ele não conhece o seu código de ética? Daí por que é importante que todos os servidores, gestores ou não, conheçam seu código de ética.

Na verdade, o código de ética é um instrumento legal que tem como objetivo orientar o servidor público acerca de como ele deve se conduzir ou agir no exercício do cargo ou função, ou fora dele. Um servidor de comportamento sem ética refletirá invariavelmente sobre a imagem da instituição. Desse modo, ética é uma espécie de legislação do comportamento moral do servidor público, a fim de preservar a honra e a tradição dos serviços públicos, que são tão bem pagos pelos cidadãos brasileiros, haja vista a enorme carga tributária que é cobrada no País, portanto, o servidor público deve se conduzir com moral e ética.

A ética é a ciência que estuda os juízos morais referentes à conduta humana. É virtude caracterizada pela orientação dos atos pessoais revestidos de valores do bem, da honestidade, da honradez e da decência pública. Ser ético é ser alguém que se conduz com honestidade, lealdade, veracidade ou transparência e que, além de obedecer às leis, respeita o próximo.

A Ética é “uma reflexão sobre o fazer, antes de fazer, procurando fazer bem”. O fenômeno ético é interior, é subjetivo e psicológico. Verifica-se no âmago de cada ser, de cada consciência, exatamente quando se problematiza a ação futura que se praticará. O momento seguinte, moral, é um dado fático, exterior, sociológico e empírico, porque observável e capaz de mensuração pelo grupo familiar, comunitário, profissional ou político.

Para Souza Filho (2010), a moral é a objetivação, a concretização da conduta ética, antes idealizada, e agora praticada, realizada na conduta do agente.

Ressalta-se o fato de que os desvios éticos não distinguem países ou organizações. A falta de ética quase sempre permeia um ato ou uma ação humana. Portanto, todo cuidado é pouco na hora de uma tomada de decisão. Isto acontece em decorrência do tráfico de influência, do oportunismo interesseiro, do modo de pensar, pois será dado o “jeitinho brasileiro”, o de querer levar sempre vantagem, “Lei do Gerson” e outros. Assim, toda conduta humana, seja por ação ou omissão, envolve ação que pode ser avaliada do ponto de vista ético.

Sobre a importância da ética nas organizações, Filgueiras (2009), acentua que a falta de ética põe em risco a credibilidade de todas as organizações, sejam elas, públicas ou privadas, pois significa falta de escrúpulo, quebra de confiança ou lesão ao bem comum.

Plaisance (2010) ressalta que a preocupação com a ética pública ressurgiu com grande ênfase na agenda política das nações pelos efeitos perversos que resultam da falta de ética, deixando de ser vista apenas como um problema moral e passando a ser percebida como ameaça à ordem econômica, política, na organização administrativa e ao próprio Estado Democrático de Direito.

Para melhor compreensão deste estudo, é fundamental a discussão de alguns conceitos e princípios que estruturam o Código de Ética do Servidor Público Federal e das normas deontológicas ou teoria do dever. Para esse fim, foram abordados os seguintes conceitos: moral e ética, ética profissional e regras deontológicas e princípios éticos.

3.1 Moral e Ética

A etimologia da palavra Ética vem do grego – *ethos* – que significa caráter distintivo, disposição, modo de ser adquirido; enquanto moral vem do latim – *mos* ou *mores* – costumes, maneiras de agir, normas adquiridas por hábito. Usa-se moral por causa dos *mores*, que é a expressão latina para *ethos*. *Ethos* é igual à ética e *mores* é igual a moral. Afinal, ética versus moral são sinônimos ou antônimos? Existe uma forte ligação entre os termos, mas, em razão

de interferência do fator cultural, eles se distanciam à medida que a cultura de um povo se torna bastante diferente do outro. Assim, os princípios morais e éticos variam de acordo com a cultura. Portanto os termos não são sinônimos, haja vista que a ética é reflexão crítica e a moral integra os sistemas normativos históricos, o que gera um terreno fértil para que os dois termos sejam tratados como sinônimos, mas não são (SROUR, 2005).

Na Exposição de Motivos do Código de Ética dos Psicólogos, pode-se destacar uma reflexão que pode ser aproveitada pelas demais profissões, que assinala: *Ethos*, segundo Aristóteles, expressa um modo-de-ser, uma atitude psíquica, aquilo que o homem traz dentro de si na sua relação consigo, com o outro e com o mundo. Indica as disposições do ser humano perante a vida. Ser ético é muito mais do que, um problema de costumes, de normas práticas. Supõe a boa conduta das ações, a felicidade pela ação feita e o prêmio ou a beatitude da alegria da auto-aprovação diante do bem-feito, no dizer de Aristóteles. É esta visão de totalidade existencial-filosófica que faz com que o profissional abra as janelas da sua mente para ver o mundo como uma realidade social, política, comunitária e perca a mesquinhez de só ver o indivíduo no seu imediatismo.

Existem diversos conceitos de ética. Citemos alguns deles, exemplo: Ética é ciência que estuda os juízos morais referentes à conduta humana. Virtude caracterizada pela orientação dos atos pessoais segundo os valores do bem e da decência pública. Um conjunto de valores e princípios orientadores da ação humana ou Um conjunto ou sistema lógico de ideias e doutrinas que servem de postulado à ação do homem. Definição contida no dicionário Sérgio Ximenes, 2001.

ÉTICA – Em geral é ciência da conduta. Existem duas concepções fundamentais dessa ciência: a que considera como ciência do fim para o qual a conduta dos homens deve ser orientada e dos meios para atingir tal fim, deduzindo tanto o fim quanto os meios da natureza do homem; e a que considera como ciência do móvel com vistas a dirigir ou disciplinar essa conduta. Essas duas concepções, que se mesclaram de várias maneiras na Antiguidade e no mundo moderno, são profundamente diferentes e falam duas línguas diversas. A primeira fala a língua do ideal para o qual o homem se dirige por sua natureza e, por conseguinte, da “natureza”, “essência” ou “substância” do homem. Já a segunda fala dos “motivos” ou “causas” da conduta humana, ou das “forças” que a determinam, pretendendo ater-se ao conhecimento dos fatos (ABBAGNANO, 2000).

Souza Filho (2010) define ética individual com simplicidade e com muito efeito. Para ele, ética é uma reflexão sobre o fazer, antes de fazer, procurando fazer bem.

Em todas as definições de ética percebem-se o seu caráter reflexivo e também a subjetividade de sua essência, a conduta humana. Assim, o objeto de estudo da ética é a conduta humana, o ato de fazer, a ação agir concreta, o fato moral consumado. Alguns compactuam a ideia da ética como resultado da ação humana dirigida por sua natureza, o *ethos* (como comando interior) e outros com a ideia que diz não, que a conduta humana é resultado das influências externas, como costumes, maneiras de agir, normas adquiridas por hábitos.

Entende-se que as duas ideias complementam o conceito de ética, porque, quando a pessoa se detém a estudar a conduta do ser humano, deve considerar tanto a ação exteriorizada por própria natureza, como as influências externas que puderam levar o homem à exteriorização daquela conduta.

Ressalte-se que ações violadoras de normas e códigos de conduta podem ser justificadas, mas sempre serão reprovadas, e objeto de sanção para o infrator, porque estão tipificadas ou codificadas como condutas indesejáveis.

O objeto de estudo da ética é a conduta humana, o dever-fazer, a designação do bem e do mal, a melhor forma de agir coletivamente. Está nos códigos que padronizam e normalizam os costumes sociais; nas pautas de condutas surgidas de convenções sociais; nos sistemas de normas, discursos de justificação das ideologias, e das culturas organizadas; nas ferramentas de reprodução social que ensinam a melhor forma de agir; nos mecanismos de controle social que operam por meio de sanções, no caso de descumprimento dessas normas; está nos códigos de ética profissional.

A ética como disciplina teórica corresponde às generalidades abstratas e formais. Nesse âmbito a ética é: uma reflexão crítica sobre a moralidade. Tem como propósito tornar inteligíveis os fenômenos morais, os sistemas normativos ou os códigos morais que os grupos elaboram e divulgam. Estuda a diversidade moral e seus fundamentos históricos.

Aristóteles ensina que a virtude moral é uma ética adquirida pelo hábito, e ressalta; “Somos aquilo que repetidamente fazemos, portanto a conquista da excelência não é um feito e sim um hábito”. A educação é o meio mais indicado para adquiri-la. Por isso a necessidade do homem de praticar ações de acordo com a virtude moral. O homem virtuoso deve agir por escolha e de modo voluntário, sem coação. Por sua livre escolha, ele será responsável pelas consequências. A escolha está ligada à virtude. Assim, é possível escolher aquilo no que cada um se vai tornar.

Quem atua em conformidade com os princípios éticos vai solidificando o hábito de agir com ética. Se a pessoa pratica condutas consideradas éticas para os padrões do grupo, certamente, haverá pouco espaço para praticar condutas reprovadas pelo grupo social.

Estudando a obra *Ética a Nicômaco* de Aristóteles, na interpretação de P. Aubenque, Costeski (2009), afirma que é evidente que, para exercer a sua atitude como virtude, o homem precisa usar da prudência para, assim, julgar as situações e, conseqüentemente, agir bem. Informa que na obra existem duas definições de escolha (*proaíresis*) dadas por Aristóteles. Uma primeira que aproxima o conceito de escolha do conceito de virtude (*areté*). Nesta definição, a virtude é compreendida como atitude concernente à escolha (*héxis proairetiké*) do homem prudente (*phrónimos*). Na segunda definição, tratada por Aristóteles, a *proaíresis* é interpretada a partir da deliberação (*boúleusis*). É justamente a partir da deliberação (*boúleusis*), seguida da escolha (*proaíresis*), que devemos considerar a ação (*práxis*) do homem prudente, porquanto é próprio do homem prudente agir de acordo com uma escolha bem deliberada.

No que concerne às virtudes, Aristóteles chama a atenção para um “meio-termo de ouro”. Não devemos ser nem covardes, nem audaciosos, mas corajosos. (Coragem de menos significa covardia e coragem de mais significa audácia). Também não devemos ser nem avarentos, nem extravagantes, mas generosos. (Generosidade de menos é avareza e generosidade de mais é extravagância.) O mesmo vale para alimentação. Comer de menos é perigoso, mas comer de mais também o é. Assim a ética de Platão e de Aristóteles lembra a ciência grega médica: só através do equilíbrio e da moderação é que podemos nos tornar pessoas felizes ou “harmônicas” (GAARDER, 2010).

Na obra *A Política*, Aristóteles observou que só os homens melhores, capazes de altruísmo, estão destinados à vida política. Os políticos são aqueles capazes de sacrificar os interesses pessoais em favor de um projeto coletivo, em busca do bem comum. A Política é a coroação, a realização da Ética, por isso definida por Aristóteles como a “ética maior”; porque fazer política é sinônimo de fazer o bem, sem olhar a quem. Ser ético na política é pensar em resolver os problemas do povo no que se refere a solucionar os problemas de educação, saúde, trabalho, segurança, moradia e outros. Os fins são o bem do povo. O meio de fomentar esse bem do povo é o político que age com ética (COMPARATO, 2006).

A moralidade é definida na Constituição Federal como um dos princípios da Administração Pública (art. 37). Significa dizer que a moralidade administrativa consiste no conjunto de regras e condutas que o servidor é obrigado a obedecer no interior da administração, e fora dela. Se um ato da gestão é feito com o intuito de prejudicar ou

beneficiar alguém, deliberadamente, este ato compromete a moralidade administrativa, devendo ser anulado, se for o caso. Tratando da moralidade, o Código de Ética do Servidor consigna em seu texto a ideia de que;

A moralidade da Administração Pública não se limita à distinção entre o bem e o mal, devendo ser acrescida da ideia de que o fim é sempre o bem comum. O equilíbrio entre a legalidade e a finalidade, na conduta do servidor público, é que poderá consolidar a moralidade do ato administrativo. (BRASIL, 1994, p. 1).

Para Moraes (2003), a probidade administrativa é uma forma de moralidade administrativa, consistente no dever do servidor de servir a administração com honestidade, procedendo no exercício das funções, sem se aproveitar dos poderes ou facilidades delas decorrentes em proveito pessoal ou de outrem a quem queira favorecer. A improbidade administrativa é tratada com maior rigor, porque está consignada na Constituição Federal como causa de suspensão dos direitos políticos do servidor ímprobo, perda da função pública, indisponibilidade dos bens e ressarcimento ao erário, na forma e gradação prevista em lei, sem prejuízo da ação penal cabível, permitindo ao Ministério Público a propositura de ação civil pública por ato de improbidade, com base na Lei nº 8.429/92.

Portanto, o servidor público jamais deverá se afastar de uma conduta ética profissional, porque uma conduta ética dos servidores públicos fortalece o exercício da cidadania e segue na direção de alcançar o princípio da dignidade da pessoa humana, tanto para o servidor, quanto para o usuário dos serviços públicos.

3.2 Ética profissional e normas deontológicas

Pode-se definir ética profissional como o conjunto de regras, princípios e orientações que devem formar a consciência do profissional, contidas em um código de ética para cada profissão; representa uma compreensão do homem interagindo com o mundo profissional.

Souza Filho (2003) percebe contradições na eticidade. Para ele o indivíduo arrosta na sua socialização e moralização os defeitos caracterológicos, fixados por Teofrasto em quarenta, mas que realmente são inumeráveis. E diz:

É, pois, indubitável que a formação ética, a filosofia de vida do agente influi decisivamente no seu comportamento como profissional. Um homem altruísta será um médico altruísta. Um indivíduo egoísta o será como psicólogo, professor ou advogado. Quem individualmente desconhece o valor da honestidade, muito provavelmente o desconhecerá na prática de sua profissão. (SOUZA FILHO, 2003, p. 28).

E acrescenta que, este é o problema que a Ética Profissional enfrenta, mas que é proposto na Ética Individual. O processo caracterológico engloba quatro estruturas: a fisiológica (temperamento), a psicológica (faculdade da alma), a sociológica (conduta exteriorizada) e a ética (atitudes mentais). O estudo da Ética concerne a esta última estrutura, onde o essencial que o indivíduo adquire é o caráter moral. O caráter moral é uma quintessência haurida dos grupos sociais, que numa ordem de compreensão crescente são a família, a escola, a profissão, o Estado e a humanidade.

Emmanuel Kant, contudo, se decepcionou com um aspecto da ética: o fato de ela indicar o caminho do bem, mas não obriga a se comportar de forma sugerida pela consciência. Concluiu, assim, que a ética é incoercitiva, funciona como boa recomendação.

No caso da ética profissional, essa sim, é coercitiva, pois consigna em seus códigos de ética e demais normas deontológicas as sanções para o caso de violação das normas tipificadas como desvios de conduta ou transgressões de normas de conduta. Exemplo é o caso da prática de corrupção passiva, constituída como crime praticado por funcionário público, contra a Administração Pública, que, conforme art. 317 do Código Penal, estatui, *in verbis*: “Solicitar ou receber, para si ou para outrem, direta ou indiretamente, ainda que fora da função ou antes de assumi-la, mas em razão dela, vantagem indevida, ou aceitar promessa de tal vantagem.” (PINTO; WINDT; CÉSPEDES, 2010, p. 575).

A corrupção passiva fere de morte o princípio ético da honestidade que está consignado no inciso II, Anexo, do Código de Ética do Servidor, o Decreto nº 1.171, de 1994, que estatui:

O servidor público não poderá jamais desprezar o elemento ético de sua conduta. Assim, não terá que decidir somente entre o legal e o ilegal, o justo e o injusto, o conveniente e o inconveniente, o oportuno e o inoportuno, mas principalmente entre o honesto e o desonesto. (BRASIL, 1994, p. 1).

E ainda o parágrafo 4º do art. 37 da Constituição Federal de 1988, expressa que o legislador constituinte inseriu na Constituição por considerar de grande relevância para a gestão pública, com destaque para os atos de improbidade administrativa e suas consequências (BRASIL, 1988).

A ética profissional difere da ética individual e da moral, por ser controle normativo, obrigatório e coercitivo, haja vista estar consignada no código de ética a sanção, ou seja, o castigo pelo seu descumprimento. É diferente da ética individual e da moral, que é apenas boa recomendação.

Exemplo de que a moral e a ética não é coercitiva, mas associa a conduta humana a diferentes espécies de sanções, é a figura do adultério. O adultério deixou de ser crime no ordenamento jurídico pátrio com a Lei nº 11.106/05, que revogou o artigo 240 do Código Penal; contudo, aquele que comete adultério pode estar sujeito à sanção moral (que consiste na reprovação social), à sanção religiosa (que é transcendental; e dependendo da religião a sanção seria o inferno) e à sanção jurídica (em alguns ordenamentos trata-se de prática criminosa; onde há uma pena preestabelecida).

Outro exemplo de que a ética individual é não coercitiva é o caso do “Parmalat”. Em 2007, foram apreendidos pela ANVISA dois lotes de leite Parmalat com suspeita de adulteração com soda cáustica e peróxido de hidrogênio. Por que uma indústria tão bem conceituada no mercado passa a vender leite misturado com produtos nocivos à saúde humana? Quantas pessoas foram enganadas e prejudicadas sua saúde em função do lucro! Onde ficaram a reflexão ética, a honestidade, o fazer o bem e etc. Reporte-se ao leite, porque é um alimento necessário, não deve faltar na mesa de nenhuma família. Desse modo, com a exteriorização da prática, pela mídia, a sociedade repudiou a Parmalat. Então veio a sanção moral. Alguns consumidores deixaram de comprar produtos desta marca, pois perderam a confiança.

O castigo imposto por alguns consumidores a essa empresa foi deixar de comprar seus produtos, pois ela perdeu a credibilidade. Não foi necessário um ato legal emanado de um poder público, mas o fato daqueles consumidores reprovarem aquela atitude. Isto não impede que os responsáveis respondam na esfera administrativa, civil e penalmente. Isto porque a ética profissional não é somente recomendação é também obrigação de fazer ou não fazer, e cumprir os preceitos que estão consignados no Código de Ética Profissional da categoria.

A moral, quando exteriorizada na vida social, provoca uma sanção externa, manifestada pelo grupo familiar, social, religioso etc., aprovando ou desaprovando a ação praticada. É na prática da ação moral do agente que é revelada se a conduta foi ou não foi ética.

Normas deontológicas são as regras direcionadas aos profissionais dos serviços públicos federais no exercício de suas funções e ainda fora dele. Exemplos são o Código de Ética Profissional do Servidor Público, o Decreto nº 1.171/94, art. 116 e 117 da Lei nº 8.112/90, e alguns artigos do Estatuto e do Regimento Geral da UFC.

Deontologia é uma palavra grega, constituída do prefixo: *deontos*, que significa dever, e do sufixo *logia*, que corresponde a estudo, tratado, preocupação científica.

O termo deontologia foi utilizado pela primeira vez pelo filósofo inglês Jeremy Bentham, em 1834, quando disse que a deontologia seria a “ciência do que é justo e conveniente que o homem faça, dos valores que decorrem do dever ou norma que dirige o comportamento humano”. O termo foi introduzido para referir-se ao ramo da ética cujo objeto de estudo são os fundamentos do dever e as normas morais. É conhecida também sob o nome de "*Teoria do Dever*" (GSCHWENDTNER, 2009).

Deontologia é a ciência que trata dos deveres a que estão submetidos os integrantes de uma categoria profissional. Institui, portanto, o conjunto de regras e princípios que ordenam a conduta ideal do homem, cidadão e profissional.

A deontologia em Kant fundamenta-se em dois conceitos que lhe dão sustentação: a razão prática e a liberdade. Agir por dever é o modo de conferir à ação o valor moral; por sua vez, a perfeição moral só pode ser atingida por uma vontade livre. Afirma que o imperativo categórico no domínio da moralidade é a forma racional do "dever-ser", determinando a vontade submetida à obrigação.

3.3 Princípios éticos

Princípios éticos são normas que obrigam o cidadão a agir em função do valor do bem, e seu objetivo final é valorizar a vida humana. Esse valor objetivo deve ser considerado conjuntamente: no indivíduo, no grupo ou classe social, no povo, e na própria humanidade.

Kant, nesse sentido, ensina que a pessoa humana não pode ser reduzida à condição de simples coisa, utilizável como meio ou instrumento de ação de outro ser humano. Nenhuma fé religiosa pode justificar a tortura ou o extermínio dos infiéis, sob o argumento da obediência à vontade de Deus.

Assim, pode-se resumir que os princípios éticos são a tradução normativa dos grandes valores da convivência humana. Os principais são: a dignidade da pessoa humana, a liberdade, a igualdade, a justiça, a segurança, a verdade, o amor e a solidariedade.

Os princípios éticos são normas axiológicas que estudam os problemas dos valores, como o bem e o mal, o verdadeiro, o justo, o honesto e outros. Enquanto isso, as leis naturais representam a tradução simbólica de uma realidade, cuja existência independe da vontade humana. Toda a vida ética é fundada em valores, que supõem a liberdade de escolha e criam deveres de conduta. Não existe ética neutra, cega aos valores, porque o juízo ético difere substancialmente da verificação de dados empíricos, ou do saber lógico da razão.

Na perspectiva religiosa, foi o monoteísmo que mais realçou o princípio ético da dignidade da pessoa humana. A Bíblia apresenta o homem como situado entre o céu e a terra, um ser celeste e terreno. A consciência ética na teologia bíblica é a semelhança do homem com Deus; o ser humano aparece pronto e acabado das mãos do Criador, como pura criatura. Nesta perspectiva, o ato de criação de todas as coisas pertence a Deus. Se Deus tudo criou e colocou o homem na terra para desfrutar dessa criação, e se Deus é perfeito, tudo de que o homem necessita para viver bem e feliz Deus criou para o homem. Criou o ar, a água, as árvores com frutos, madeiras, plantas medicinais, e outras. O mar e os rios para pescar. Enfim, deixou tudo de que o homem precisa para viver. Deixou tudo livre, sem muros, sem limites de usufrutos. Desse modo, todos têm direitos iguais a tudo que Deus criou.

Na perspectiva da Antropologia Filosófica, o princípio ético da dignidade da pessoa humana está ligado à sua condição de animal racional, nas diferentes manifestações da razão – especulativa, técnica, artística e ética –, e à consciência, individual e coletiva, dessa sua singularidade no mundo.

Na perspectiva científica, o ápice da evolução o homem passa a receber a influência decisiva da espécie humana. A criatura transforma-se em criador.

Historicamente, percebe-se que em qualquer lugar do Planeta que forme um grupo, uma comunidade, uma cidade, um estado ou uma civilização, a preocupação principal ou maior é exatamente garantir a dignidade humana. Entenda-se dignidade humana nos vários estágios da humanidade. Assim, podemos considerar como o direito à moradia para se proteger do frio ou do calor, e mais no princípio se proteger dos animais ferozes; direito à alimentação, à educação, à saúde, ao trabalho, à segurança, e outros.

Os pensadores da Antiguidade e os medievais nunca tiveram dúvida da existência de princípios éticos universais. Para eles, os princípios éticos universais são leis comuns a todo gênero humano e decorre da essência da natureza humana. Existe algo que todos de certo modo entendem, ser justo ou injusto, mesmo que não haja nenhuma união de vida ou acordo mútuo sobre isso.

Com a Reforma Protestante e a Revolução Francesa, considerada o centro intelectual do ocidente, teve início o grande conflito entre nacionalismo e universalismo, entre o interesse próprio de alguns e o interesse comum da humanidade. Com o esfacelamento da cristandade medieval e constituídos os primeiros Estados nacionais, em contraposição à pretendida autoridade universal do papa e do imperador, já não se podia pensar em princípios éticos universais, que dariam sentido e fundamento, às normas de Moral, Direito e Religião.

Entre os princípios éticos na vida contemporânea, destaca-se o princípio da dignidade da pessoa humana. A dignidade da pessoa humana é o fundamento de toda vida ética no mundo, especialmente, no mundo atual. É um valor moral inerente a todo ser humano. Constitui o princípio máximo do Estado democrático de direito.

No Brasil, a dignidade da pessoa humana é a razão de ser do Estado, pois, não se funda na propriedade, em classes, em corporações, em organizações religiosas, tampouco no próprio Estado, mas sim na pessoa humana. São vários os valores constitucionais que decorrem diretamente da ideia de dignidade humana, como o direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade, dentre outros. O direito à vida é o mais importante, já que se constitui pré-requisito ao exercício aos demais direitos.

A dignidade da pessoa humana é um direito de proteção individual, tanto em relação ao Estado, quanto ante aos demais indivíduos. Constitui dever de tratamento igualitário entre todos os seres humanos. Na verdade, para que a pessoa humana tenha dignidade plena, deverá ser assegurada por todos os princípios éticos.

4 O CÓDIGO DE ÉTICA PROFISSIONAL DO SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL E SUAS NUANÇAS

Este capítulo é dedicado ao Código de Ética Profissional do Servidor Público, instituído pelo Decreto nº 1.171, de 1994, bem como a eticidade no Regime Jurídico Único do Servidor – Lei nº 8.112/90 – diferenciando desvios de conduta ética de transgressão de deveres e obrigações do servidor público.

O Código de Ética Profissional discrimina as condutas consideradas dignas que devem orientar os atos pessoais do servidor segundo os valores do bem e da decência pública.

A primeira recomendação, diz:

A dignidade, o decoro, o zelo, a eficácia e a consciência dos princípios morais são primados maiores que devem nortear o servidor público, seja no exercício do cargo ou função, ou fora dele, já que refletirá o exercício da vocação do próprio poder estatal. Seus atos, comportamentos e atitudes serão direcionados para a preservação da honra e da tradição dos serviços públicos. (BRASIL, 1994, p. 1).

E a segunda, afirma:

O servidor público não poderá jamais desprezar o elemento ético de sua conduta. Assim, não terá que decidir somente entre o legal e o ilegal, o justo e o injusto, o conveniente e o inconveniente, o oportuno e o inoportuno, mas principalmente entre o honesto e o desonesto, consoante as regras contidas no art. 37, caput, e § 4º, da Constituição Federal. (BRASIL, 1994, p. 1).

Infere-se, diante destas duas citações, que as prescrições do Código de Ética, traduzem um dever de agir do servidor em benefício da coletividade. O “dever-ser” do servidor público previsto no Código de Ética; contudo, entre o ser e o dever-ser há bastante distância, pois nem sempre a prática corresponde ao desejado. Isto porque, embora a ética profissional prevista nos códigos e normas seja bem-intencionada, voltada para orientar um comportamento digno do servidor, na prática ela é quase sempre permeada pela ética que cada indivíduo traz em si.

Observa-se que a ética profissional é quase sempre abalada quando a pessoa é posta numa situação que envolve conflitos de interesses que requer controle emocional, atitude de justiça, moralidade, dignidade, decoro etc. Outro aspecto é a constituição de normas informais que institucionalizam certas práticas tidas como moralmente degradantes, mas cotidianamente toleradas pelo grupo social. Exemplo: um gestor que faz “vista grossa” aos erros cometidos por outro gestor ou servidor; dá um jeitinho para que o seu pedido

(equipamentos, prestação de serviços etc.) seja atendido na frente dos outros; aprovar o projeto X porque o gestor é amigo do idealizador do projeto; troca de favores etc.

Pela leitura das regras deontológicas que norteiam uma conduta ética do servidor público, disse-se que o objetivo geral do Código é dizer ao servidor público que sua função principal é servir ao público bem, com honestidade, eficiência e elogiável moralmente. Sabe-se que, anteriormente, existia no serviço público solenidade para entrega de medalha de honra ao mérito, para aqueles servidores que se destacavam no seu mister. Contudo, os critérios para escolha não eram muito transparentes e não acrescentavam nada ao desenvolvimento profissional do servidor.

Na era da globalização das comunicações, dos negócios, das ciências, da tecnologia etc, as nações estão cada vez mais se integrando ao mundo da tecnologia. A necessidade de realização de cursos de capacitação, cursos de graduação, pós-graduação, cursos de línguas, nacional e estrangeira, é uma realidade cada vez mais presente na carreira do servidor público. Desse modo, essas novas oportunidades tornaram obsoletos instrumentos como “entrega de medalha de honra ao mérito e outros”.

Atualmente, é imprescindível o servidor público vivenciar o seu Código de Ética Profissional. Em primeiro lugar, porque é a proposta do Decreto nº 1.171, de 1994, combinado com o Decreto nº 6.029, de 2007, promover a ética profissional em todos os órgãos e entidades da Administração Pública federal. E, em segundo lugar, será uma oportunidade de relembrar princípios éticos importantes para a vida profissional e cotidiana do servidor. Eis que será o instrumento que o elevará à categoria de um servidor digno, honrado, moralmente elogiável e reconhecido pela sociedade onde presta seus serviços. Não será uma medalha pendurada em uma parede que lhe dará prestígio, e sim a ética da responsabilidade que faz com que o servidor esteja atento à relação com o outro e com a coisa pública na vida cotidiana.

Não importa se o servidor é altamente qualificado, se tem títulos e mais títulos, se sua oratória é de alto nível e convincente, se por trás dos bastidores age contrário ao que diz fazer, usando desses instrumentos somente para escamotear a prática do clientelismo, do apadrinhamento, do jeitinho brasileiro, condutas contra as quais tanto se luta para extirpar do serviço público brasileiro.

O exercício da ética profissional no serviço público fortalece o sistema público, haja vista que a prática correta das funções dos servidores está voltada para servir ao público, especialmente, para ações de inclusão social e a fim de reafirmar o exercício da cidadania. Isto porque quem mais necessita dos serviços públicos são pessoas de baixa renda. Precisam

de escolas públicas de boa qualidade, bons hospitais, segurança de qualidade, transportes, saneamento básico etc, de condições dignas de sobrevivência.

Ser um sujeito ético num contexto neoliberal estabelece o diferente. É sinônimo de confiança e de estar cumprindo com sua função na sociedade. Se a instituição respalda suas ações nas leis e nos princípios éticos, certamente ela, dificilmente, será vista como uma instituição sem serventia, que só existe para gastar os recursos públicos.

Reafirmar a função social da UFC permeada de valores éticos só fortalece a importância desta jovem Universidade, especialmente no seio da sociedade cearense, que a cada momento se expande pelos interiores na busca de fomentar o desenvolvimento humano educacional, social e econômico na região.

Ressalte-se que o objetivo desta pesquisa não é desenvolver no servidor docente e técnico administrativo uma conduta ética, pois se sabe que todos são dotados de uma conduta ética, salvo alguns raros casos, que se apresentam, mas que não interferem na imagem nem no desempenho da UFC. O objetivo deste estudo é verificar a necessidade de fortalecimento de uma conduta ética profissional que efetivamente estabeleça a diferença e reúna valores na prestação de serviços e nossos usuários, colaboradores, os *stakeholders* como um todo, seja o individual ou a sociedade como um todo, tenha portanto o orgulho de ter uma Universidade Federal pública e gratuita com alto grau de competitividade no mercado globalizado; competitividade no sentido de ser competente e produzir pesquisas, produtos e serviços de alta qualidade para o bem da coletividade.

4.1 O Código de Ética Profissional do Servidor Público

Em 1994, foi aprovado o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, o **Decreto n° 1.171**, de 1994. Nesse Código, o legislador objetiva indicar regras que orientam uma conduta ética do servidor público.

No preâmbulo, o Código indica que o seu objetivo é fazer obedecer o que está consignado no art. 37 da Constituição Federal, bem como nos artigos 116 e 117 da Lei n° 8.112, de 1990, e nos artigos 10, 11 e 12 da Lei n° 8.429, de 1992.

Na verdade, o Decreto é constituído apenas de três pequenos artigos. O Anexo que acompanha o Decreto é que descrevem, no Capítulo I, as regras deontológicas, os principais deveres do servidor público e as proibições impostas ao servidor público. O capítulo II trata das comissões de ética.

O Código recomenda aos órgãos e às entidades da Administração Pública Federal, direta e indireta, que adotem as providências necessárias, no prazo de 60 dias, para implantação da vigência plena do Código de Ética.

Sua primeira recomendação foi estabelecer a constituição da Comissão que iria iniciar os trabalhos. A comissão será integrada por três servidores, ou empregados titulares de cargo efetivo ou emprego permanente. A sua constituição será comunicada à Secretaria da Administração Federal da Presidência da República, com a indicação dos respectivos membros titulares e suplentes.

O Anexo do Decreto nº 1.171, de 1994, no Capítulo I, Seção I, cuida de enunciar os princípios éticos, que são orientações de condutas direcionadas aos profissionais dos serviços públicos federais no exercício de suas funções e ainda fora dele. É o caso do inciso I, art.1º:

I - A dignidade, o decoro, o zelo, a eficácia e a consciência dos princípios morais são primados maiores que devem nortear o servidor público, seja no exercício do cargo ou função, ou fora dele, já que refletirá o exercício da vocação do próprio poder estatal. Seus atos, comportamentos e atitudes serão direcionados para a preservação da honra e da tradição dos serviços públicos. (BRASIL, 1994, p. 1).

4.2 A ética no Regime Jurídico Único

A ética no Regime Jurídico dos Servidores Públicos Civis da União, de que trata a Lei 8.112, de 1990, está consignada nos artigos 116 e 117. O artigo 116 e 117 constituem-se dos deveres e das proibições a que os servidores públicos estão submetidos durante sua vida profissional de servidor público.

Os deveres e obrigações do servidor, caracterizados nas normas deontológicas, ou seja, normas de conduta, se diferenciam no momento da caracterização da infração praticada pelo servidor e pela correspondente gravidade da punição. Dever é uma necessidade moral de praticar ou não praticar certos atos. A obrigação é de fazer ou deixar de fazer alguma coisa, imposta por alguma lei, no caso, o Código de Ética do Servidor e as normas de conduta.

Dentre os deveres, pode-se destacar o que diz ser dever do servidor conhecer as normas legais, as constitucionais e as regulamentares para poder nortear sua conduta dentro da legalidade, princípio constitucional pelo qual o agente público só pode agir nos limites da lei. É seu dever conhecer, observar, divulgar as normas e manter-se atualizado em relação a elas. Atender com presteza ao público em geral e quando tiver conhecimento de alguma irregularidade, em razão do cargo, comunicar a autoridade superior para que tome as devidas providências.

Dentre as proibições impostas ao servidor, pode-se destacar: a proibição do servidor ausentar-se do serviço durante o expediente, sem prévia autorização do chefe imediato; opor resistência injustificada ao andamento de documento e processo ou execução de serviço; promover manifestação de apreço ou desapreço no recinto da repartição; cometer a pessoa estranha à repartição, fora dos casos previstos em lei, o desempenho de atribuição que seja de sua responsabilidade ou de seu subordinado; coagir ou aliciar subordinados no sentido de filiarem-se a associação profissional ou sindical, ou a partido político; manter sob sua chefia imediata, em cargo ou função de confiança, cônjuge, companheiro ou parente até o segundo grau civil; valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública; participar de gerência ou administração de sociedade privada, personificada ou não personificada, exercer o comércio, exceto na qualidade de acionista, cotista ou comanditário; atuar, como procurador ou intermediário, junto a repartições públicas, salvo quando se tratar de benefícios previdenciários ou assistenciais de parentes até o segundo grau, e de cônjuge ou companheiro; receber propina, comissão, presente ou vantagem de qualquer espécie, em razão de suas atribuições; aceitar comissão, emprego ou pensão de estado estrangeiro; praticar usura – agiotagem – sob qualquer de suas formas; proceder de forma desidiosa, ou seja, com negligência; utilizar pessoal ou recursos materiais da repartição em serviços ou atividades particulares; delegar a outro servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e transitórias; exercer quaisquer atividades que sejam incompatíveis com o exercício do cargo ou função e com o horário de trabalho, como exemplo, acumular ilicitamente cargos ou empregos; recusar-se a atualizar seus dados cadastrais quando solicitado.

No caso dos artigos 116 e 117 da Lei 8.112/90, estão consignadas normas de efeito coercitivo, ou seja, o servidor é obrigado a respeitá-las, porque elas representam a dignidade do serviço público (BRASIL, 1991). Caso contrário, e dependendo da gravidade da violação do preceito normativo, o servidor responderá na esfera administrativa, civil e penal. Responderá civilmente quando for condenado a reparar o dano causado à terceiro. Responderá administrativamente quando a norma violada prevê a aplicação da pena de demissão a bem do serviço público, cassação de aposentadoria, e outras penalidades. E responderá penalmente quando a norma violada se referir a desvios ou apropriação de verbas públicas e corrupção passiva.

4.3 Os desvios de conduta ética

É considerado desvio de conduta ética a prática de ato em desrespeito ao preceituado no Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal e nas demais normas de conduta ética.

De acordo com o inciso XXIV do Decreto nº 1.171, de 1994, para fins de apuração do comprometimento ético, entende-se por agente público todo aquele que, por força de lei, contrato ou de qualquer ato jurídico, preste serviços de natureza permanente, temporária ou excepcional, ainda que sem retribuição financeira, desde que ligado direta ou indiretamente a qualquer órgão do Poder Estatal, como as autarquias, as fundações públicas, as entidades paraestatais, as empresas públicas e as sociedades de economia mista, ou em qualquer setor onde prevaleça o interesse do Estado.

Quando o desvio de conduta ética do servidor estiver consignado no CEP – Decreto nº 1.171, de 1994 – os procedimentos para sua apuração estão previstos na Resolução nº 10, de 29 de setembro de 2008, da Comissão de Ética Pública, que aprovou as normas de funcionamento e de rito processual, delimitando competências, atribuições, procedimentos e outras providências no âmbito das Comissões de Ética instituídas pelo Decreto nº 1.171, de 1994, combinado com o Decreto nº 6.029, de 2007.

O Decreto nº 1.171, de 1994, estabelece que em todos os órgãos e entidades da Administração Pública Federal direta, indireta autárquica e fundacional, deverá ser criada uma Comissão de Ética, encarregada de orientar e aconselhar sobre a ética profissional do servidor, no tratamento com as pessoas e com o patrimônio público. A pena aplicável ao servidor público pela Comissão de Ética é a de censura e sua fundamentação constará do respectivo parecer.

As Comissões de Ética, sempre que constatarem a possível ocorrência de ilícitos penais, civis, de improbidade administrativa ou de infração disciplinar, encaminhará cópia dos autos às autoridades competentes para apuração de tais fatos, sem prejuízo da adoção das demais medidas de sua competência.

Ao final da investigação de conduta ética que resultar em sanção, em recomendação ou em Acordo de Conduta Pessoal e Profissional, será resumida e publicada em ementa, com a omissão dos nomes dos envolvidos e de quaisquer outros dados que permitam a identificação.

A decisão final contendo nome e identificação do agente público deverá ser remetida à Comissão de Ética Pública para formação de banco de dados de sanções, para fins

de consulta pelos órgãos ou entidades da Administração Pública federal, em casos de nomeação para cargo em comissão ou de alta relevância pública.

A Resolução nº 10, de 2008, estabelece que a apuração de infração ética será formalizada por procedimento preliminar, compreendendo: a) juízo de admissibilidade; b) instauração; c) provas documentais e, excepcionalmente, manifestação do investigado e realização de diligências urgentes e necessárias; d) relatório; e) proposta de ACPP; f) decisão preliminar determinando o arquivamento ou a conversão em Processo de Apuração Ética.

Se a conclusão for pela culpabilidade do investigado, a Comissão de Ética poderá aplicar a penalidade de censura ética prevista no Decreto nº 1.171, de 1994, e, cumulativamente, fazer recomendações, bem como lavrar o Acordo de Conduta Pessoal e Profissional, sem prejuízo de outras medidas a seu cargo.

Até a conclusão, todos os expedientes de apuração de infração ética terão a chancela de “reservado”, nos termos do Decreto nº 4.553, de 2002; após, estarão acessíveis aos interessados conforme disposto na Lei nº 9.784, de 1999.

Infere-se que, embora as Comissões de Ética tenham somente competência para aplicar a penalidade de censura, tem o dever de examinar se houve a ocorrência de ilícitos penais, civis, de improbidade administrativa ou de infração disciplinar. Caso seja constatado, encaminhará cópia dos autos às autoridades competentes para apuração de tais fatos, sem prejuízo da adoção das demais medidas de sua competência.

Se for constatada transgressão de deveres e obrigações consignados nos artigos 116 e 117 da Lei nº 8.112, de 1990 – no RJU – os procedimentos para sua apuração se iniciam no art. 143, determinando que a autoridade que tiver ciência de irregularidade no serviço público é obrigada a promover a sua apuração imediata, mediante sindicância ou processo administrativo disciplinar, assegurada ao acusado ampla defesa, podendo chegar até o art. 182.

As penalidades disciplinares seguem uma ordem crescente, de acordo com a gravidade. Vão desde a advertência; seguida da suspensão; até a demissão; a cassação de aposentadoria ou disponibilidade; a destituição de cargo em comissão; e a destituição de função comissionada (Art.127). Na aplicação das penalidades, serão consideradas a natureza e a gravidade da infração cometida, os danos que dela provierem para o serviço público, as circunstâncias agravantes ou atenuantes e os antecedentes funcionais.

A Lei nº 8.429 de 1992, dispõe sobre as sanções aplicáveis aos agentes públicos nos casos de praticarem atos de improbidade administrativa no exercício de mandato, cargo, emprego ou função na Administração Pública direta, indireta ou fundacional. A Lei divide os

atos de improbidade administrativa em três espécies: Atos de Improbidade Administrativa que Importam Enriquecimento Ilícito; Atos de Improbidade Administrativa que Causam Prejuízo ao Erário; e Atos de Improbidade Administrativa que Atentam Contra os Princípios da Administração Pública. Quando a Lei fala dos princípios da administração pública, diz constituir ato de improbidade administrativa “qualquer ação ou omissão que viole os deveres de honestidade, legalidade imparcialidade e lealdade às instituições”. De acordo com a gravidade da ilicitude do ato será aplicada a devida punição previsto na Lei, combinada com o § 4º, art. 37 da CF/1988, que estatui, *in verbis*: “Os atos de improbidade administrativa importarão a suspensão dos direitos políticos, a perda da função pública, a indisponibilidade dos bens e o ressarcimento ao erário, na forma e gradação previstas em lei, sem prejuízo da ação penal cabível.” (BRASIL, 1988, p. 25). O parágrafo 4º do art. 37 da CF/88, o legislador constituinte inseriu por considerar de grande relevância para a gestão pública, com destaque para os atos de improbidade administrativa e suas consequências.

Na Constituição, o dever de o servidor ter uma conduta ética está gravado no princípio da moralidade administrativa. Este princípio impõe ao servidor a obrigação de jamais afastar o elemento ético de sua conduta, porque a moralidade é a exteriorização da conduta ética ou não ética, conforme visto nos capítulos anteriores. A moralidade é a qualidade de quem procede com moral. Moral é quem atua com justiça. É ser honesto, íntegro, justo, probo, correto, decente. Age conforme as regras éticas e dos bons costumes. Cotidianamente ouve-se a expressão “qual a moral da história”. No caso, a moral da história é a lição ou ensinamento que se pode retirar de um acontecimento ou história narrado. No caso da moralidade administrativa, deve-se analisar se o agente agiu respeitando os valores morais e princípios éticos.

A preocupação do legislador constituinte vai além, quando confere poderes aos cidadãos brasileiros de fiscalizarem os atos praticados pelos servidores, para que o princípio da moralidade seja respeitado pelos agentes públicos. Assim, se qualquer cidadão constatar que o princípio da moralidade foi descumprido por algum agente público, tem a prerrogativa de propor ação popular que visa à anulação do ato lesivo ao patrimônio público, conforme art. 5º, inciso LXXIII da Carta Magna.

LXXIII - qualquer cidadão é parte legítima para propor ação popular que vise a anular ato lesivo ao patrimônio público ou de entidade de que o Estado participe, à moralidade administrativa, ao meio ambiente e ao patrimônio histórico e cultural, ficando o autor, salvo comprovada má-fé, isento de custas judiciais e do ônus da sucumbência. (BRASIL, 1988, p. 14).

Neste ponto foi visto, resumidamente, onde estão consignadas as penalidades para os desvios de conduta e transgressões de normas de condutas praticada pelos servidores públicos civis federais, e a que os servidores docentes e técnico-administrativos da UFC estão submetidos.

5 O SISTEMA DA GESTÃO DA ÉTICA DO PODER EXECUTIVO FEDERAL

Este capítulo é dedicado ao estudo das recomendações do Código de Ética Profissional do Servidor para a promoção de ações voltadas para o desenvolvimento de uma cultura ética profissional no âmbito dos órgãos e entidades vinculados ao Poder Executivo Federal, no caso em estudo na contextura da UFC.

O Sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo Federal foi instituído pelo Decreto nº 6.029, de 1º de fevereiro de 2007, com a finalidade de promover atividades que dispõem sobre a conduta ética no âmbito do Executivo Federal, competindo-lhe integrar os órgãos, programas e ações relacionadas com a ética pública federal. Tem por finalidade, ainda, contribuir para a implementação de políticas públicas, tendo a transparência e o acesso à informação como instrumentos fundamentais para o exercício da gestão da ética pública (BRASIL, 2007).

A Resolução Nº 10, de 2008, da Comissão de Ética Pública da Alta Administração Federal (BRASIL, 2008), aprovou as normas de funcionamento e de rito processual, delimitando competências, atribuições, procedimentos e outras providências no âmbito das Comissões de Ética instituídas pelo Decreto nº 1.171, de 1994, com as alterações estabelecidas pelo Decreto nº 6.029, de 2007.

O objetivo dessa Resolução é criar comissões de ética nas entidades e órgãos que integram o Poder Executivo Federal, e contribuir para a divulgação e promoção da ética fazendo com que o respeito à ética ocorra em todo o funcionalismo público, e não somente na Alta Administração Federal. A Comissão de Ética Pública tem como missão "Zelar pelo cumprimento do Código de Conduta da Alta Administração Federal", e incluiu em seu plano de trabalho a realização de cursos e seminários que possibilitem formar uma rede de profissionais com responsabilidades pela gestão da ética e conhecimentos necessários à implementação da gestão da ética em seus respectivos órgãos e entidades.

5.1 A promoção da ética nas entidades e nos órgãos

O Poder Executivo federal recomenda que a promoção da ética nas entidades e órgãos a ele vinculados se desenvolva por meio de Curso de Gestão e Apuração Ética, que tem como objetivo capacitar os integrantes das comissões de ética dos órgãos e entidades a contribuírem para a divulgação e promoção da ética em seus respectivos órgãos e entidades e na atuação dos processos de apuração ética, como: formalizar, apurar e concluir os processos

com a utilização de fluxograma, planilhas e modelos de processos simulados, na forma da Resolução nº 10, de 29 de setembro de 2008.

O seminário é destinado aos integrantes de comissões de ética, dirigentes e demais agentes públicos com responsabilidades pela gestão da ética nos órgãos e entidades do Poder Executivo Federal, integrantes de outros poderes, especialistas e representantes da sociedade civil.

Portanto, o Sistema da Gestão da Ética do Poder Executivo Federal tem a finalidade de promover atividades relacionadas à conduta ética do servidor no âmbito do Executivo Federal, com apoio dos segmentos pertinentes, para que haja compatibilização e interação das normas e dos procedimentos técnicos da gestão relativos à ética pública.

5.2 Cultura ética profissional

Afinal, de que pressuposto se precisa para se constituir uma cultura ética profissional? Apropriar-se dos princípios éticos profissionais, fazer uma leitura minuciosa do Código de Ética Profissional e amoldar-se as suas recomendações? Se o Código de Ética representa um indispensável manual de boa conduta na vida ética profissional, estas sugestões certamente irão instruir o profissional a conduzir-se com ética, e poder fazer a escolha consciente de suas consequências. Talvez o conhecimento do Código de Ética não seja garantia para o servidor se conduzir com ética, mas, pelo menos, ele estará consciente das consequências de sua escolha.

O Código de Ética é a expressão da identidade profissional daqueles que nele vão buscar inspirações, conselhos, normas de conduta.

O Código de Ética do Servidor Público Civil Federal diz que o servidor público não poderá jamais desprezar o elemento ético de sua conduta; mas, como o servidor pode vivenciar este princípio se ele não consegue distinguir uma conduta ética profissional certa da errada?

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

Conceituando cultura Berger e Luckmann buscam algumas raízes antropológicas nos processos de socialização vivenciados pela pessoa. Fazem uma distinção entre o processo

de socialização primária, em que a pessoa se torna membro de uma sociedade, enquanto socialização secundária é a que introduz aquela já socializada em novos setores do mundo.

A socialização primária envolve mais do que aprendizagem cognitiva, pois ocorre em circunstâncias muito emocionais. Acontece com a grande identificação emocional da pessoa com os valores transmitidos pelos pais. Na socialização secundária, os conhecimentos podem ser adquiridos numa sequência de aprendizagem e reforçados por técnicas pedagógicas específicas. Desse modo, apreender os padrões culturais éticos de uma organização é o momento bem apropriado de se “empoderar” pessoas.

No caso em estudo, apreender as diretrizes do Código de Ética Profissional do Servidor e das normas deontológicas é uma oportunidade de transformar o ambiente de trabalho mais seguro do ponto de vista da conduta ética.

Edgar Schein (2009) um dos autores que trabalham bem o conceito de cultura nas organizações, sendo um referencial para muitas das pesquisas desenvolvidas com este tema, define cultura organizacional, assim é o conjunto de pressupostos básicos que um grupo inventou, descobriu ou desenvolveu ao aprender como lidar com os problemas de adaptação externa e integração interna e que funciona suficientemente bem para serem válidos e ensinados a novos membros como a forma correta de perceber, pensar e sentir, em relação a esses problemas.

Assim, a cultura se desenvolve num ambiente de trabalho de várias maneiras: em primeiro lugar, voltada para a missão aparente da organização, que, no caso da Universidade Federal do Ceará (2012, p. 1), é “[...] formar profissionais da mais alta qualificação, gerar e difundir conhecimentos, preservar e divulgar os valores artísticos e culturais, constituindo-se em instituição estratégica para o desenvolvimento do Ceará, do Nordeste e do Brasil.”

Em segundo lugar, vem a estrutura das edificações, a de os maneira dos servidores se vestirem, o padrão de comportamento visível dos servidores, a forma dos documentos, se são bem apresentados e bem elaborados. Todas essas definições são bastante visíveis ao olhar do observador. Aquele comportamento das pessoas, porém, aquela decisão que ocorre nos bastidores, a portas fechadas, fora do alcance da vista do cliente, esse sim é que constrói ou destrói a cultura ética profissional das organizações, à medida que vai sendo disseminada no ambiente de trabalho.

5.3 O conhecimento do que é certo leva à ação correta

Vejam o que diz o grande filósofo Sócrates, que acreditava ouvir uma voz divina dentro de si, e esta “consciência” lhe dizia o que era certo. Para ele, quem sabe o que é bom acaba fazendo o bem. Sócrates acreditava que o conhecimento do que é certo leva à ação correta. É só quem faz o que é certo – assim dizia Sócrates – pode se transformar num homem de verdade. Quando se age erroneamente, isto acontece porque não se sabe como fazer melhor. Por isso é tão importante ampliar conhecimentos.

Partindo da ideia de Sócrates, de que é necessário se adquirir conhecimento do que certo para levar ao homem a agir correto no seu livro *Os Sete Saberes Necessários à Educação do Futuro* o filósofo francês Edgar Morin (2001) revela que, para os programas educativos serem eficientes, um dos elementos necessário é a identidade humana.

A identidade humana refere-se à compreensão do humano como um ser complexo resultante do trinitário; indivíduo – sociedade – espécie. Assim cada ser humano é uma unidade como parte da diversidade da sociedade e da unidade do gênero relacionado com a diversidade das culturas e com outras pessoas. Embora pertencendo à mesma espécie, cada ser humano é singular com sua carga de sentimentos e razão que identificará e personalizará o produto do conhecimento. Portanto, é necessário compreender o humano na sua unidade e na sua diversidade, levando em consideração todos os aspectos da condição humana.

O outro aspecto é a compreensão humana, que se refere à forma como compreender o outro e a si mesmo para que fluam positivamente as relações interpessoais, desde as amistosas até as de conflito, para que possa ensejar a confiança mútua e o respeito no curso desses relacionamentos. Hoje predomina a incompreensão, que é um grande mal no relacionamento entre seres humanos.

Portanto, é importante desenvolver o homem para o trabalho e para a vida em uma sociedade harmoniosa.

O aspecto da incerteza é outro princípio que prepara o ser humano a lidar com eventuais imprevistos. A incerteza significa dizer que será necessário ensinar princípios de estratégias que permitam o ser humano enfrentar acontecimentos imprevistos que o impossibilitaram de atingir o objetivo que almejado. Assim, poderão evoluir a partir do inesperado. Dizem os biógrafos que, quando alguém perguntou a Thomaz Edison, inventor da lâmpada elétrica, “O que você sentiu quando tentou por mais de mil vezes inventar a lâmpada elétrica, sem êxito, Thomaz Edison respondeu. “Senti que tinha descoberto mais de mil vezes a forma de não inventar a lâmpada elétrica.” Dessa maneira, quando Thomaz Edison se

propôs criar a lâmpada elétrica, seus conhecimentos desenvolvidas em seus experimentos fracassaram mais de mil vezes, contudo ele não desistiu, porque tinha convicção de que seus princípios e suas estratégias estavam navegando na direção certa, o que foi confirmado, em outubro de 1879, nos Estados Unidos, quando pela primeira vez uma lâmpada elétrica passou até 40 horas acesa. Ressalte-se ainda que, no decorrer de seus experimentos, Thomaz Edison, além da lâmpada elétrica, patenteou mais de mil inventos, dentre eles o cinetógrafo, o gramofone, o vitascópio, o cinetoscópio, o microfone etc.

A condição planetária é o sexto aspecto discuto por Edgar Morin (2001), ao considerar que a globalização proporciona a interligação de toda humanidade por meio da informação, dos serviços, dos produtos, dos empreendimentos, dos conhecimentos etc. Assim, em razão dos contatos humanos constantes e sem restrições, a humanidade pode compartilhar rapidamente desde a descoberta de medicamentos para a cura do câncer, como a epidemia de um vírus ou bactéria letal desconhecido e sem medicamentos para sua cura, podendo causar sérios riscos à humanidade. Ademais a ganância do homem em produzir para acumular mais e mais, utilizando a matéria-prima da natureza indiscriminadamente, sem se preocupar com o futuro da natureza, é sinônimo de que a humanidade não tem consciência de que ela é a própria natureza. Por isso, é importante desenvolver na educação do futuro uma consciência de que a humanidade é parte da própria natureza e só poderá permanecer no Planeta enquanto se harmonizar com a natureza. Isto porque, no momento em que o homem destruir as condições de vida humana no Planeta, terá causado a própria extinção.

Por último, ele analisa o aspecto “*antropo-ético*”. O “*antropo-ético*” se refere à capacidade de o homem entender que ele deve ter uma conduta compatível com o discurso que faz junto à comunidade planetária. Não basta ir aos meios de comunicações dizer que é a favor de políticas de proteção à natureza e ao homem e continuar fabricando poluentes e deixando o homem sem educação, sem trabalho, sem saúde, sem terra, sem atendimento digno no serviço público etc, e financiando pesquisas voltadas para interesses individuais, como, por exemplo, a fabricação de armas nucleares.

Srouf (2005) na obra “Poder, Cultura e Ética nas Organizações – O Desafio das Formas de Gestão” informa que o desafio das formas de gestão necessita ser contextualiza com uma nova visão voltada para a revolução digital, a globalização da economia e da sociedade da informação. Ele expõe e analisa de maneira lúdica histórias de pessoas que tiveram que tomar decisões cruciais pessoais e no exercício de suas funções e que referidas decisões marcaram para sempre as vidas daquelas pessoas. Ressalta que é relevante que as

pessoas e as organizações repensem e analisem o poder, a cultura e a ética neste novo cenário mundial.

Tomando como paradigma as ideias de Sócrates deve-se insistir sempre na ideia de desenvolver uma cultura ética profissional no âmbito da UFC, porque é uma exigência consignada na legislação que cuida das normas de conduta ética e porque se tem convicção de que a sua prática é absolutamente necessária para a dignidade do servidor e para os cidadãos.

6 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O objetivo geral deste trabalho é saber o nível de conhecimento que os servidores docentes do magistério superior, do ensino básico, técnico e tecnológico e os técnico-administrativos da Universidade Federal do Ceará possuem a respeito do Código de Ética do Servidor Público Federal, instituído pelo Decreto nº 1.171, de 1994, combinado com o Decreto nº 6.029, de 2007. Para tanto, o objetivo geral se desdobra nos seguintes itens norteadores, a saber: o interesse dos servidores em conhecer mais e melhor o Código de Ética. A importância do Código de Ética para um serviço público de qualidade. Onde se aprende e se exercita ética profissional. Considera importante o desenvolvimento de ações objetivando a disseminação, capacitação, treinamento sobre normas de conduta ética profissional. Conhecer o Código de Ética ajuda a criar uma cultura da ação ética.

6.1 Natureza da pesquisa

Do ponto de vista de sua natureza, trata-se de uma pesquisa aplicada para colher informações junto aos servidores docentes e técnico-administrativos da Universidade Federal do Ceará, sobre o conhecimento deles a respeito do Código de Ética Profissional do Servidor Público, porquanto objetiva produzir conhecimentos para aplicação de seus resultados, visando à solução do problema encontrado na realidade.

Quanto à forma de abordagem do problema, a pesquisa assume aspecto quantitativo, ao se utilizar de dados numéricos decorrentes de informações obtidas com a aplicação de questionário junto aos servidores docentes e técnico-administrativos; e qualitativo, por coletar e interpretar as opiniões pessoais dos servidores em 13 unidades de lotação da Universidade Federal do Ceará, quais sejam: Bibliotecas, Centro de Ciências, Centro de Humanidades, Conselhos Superiores, Faculdade de Direito, Faculdade de Educação (FACED); Faculdade de Economia, Administração, Atuária, Contabilidade e Secretariado Executivo (FEAAC), Instituto de Cultura e Arte (ICA), Imprensa Universitária, Instituto de Ciências do Mar (LABOMAR), Pró-Reitoria de Assuntos Estudantis e Superintendência de Recursos Humanos. Usou-se a denominação Saúde para os respondentes com unidade de lotação que abarcam a Faculdade de Medicina, a Faculdade de Farmácia, Odontologia e Enfermagem (FFOE), o Hospital Universitário Walter Cantídio (HUWC) e a Maternidade-Escola Assis Chateaubriand (MEAC).

Do ponto de vista dos objetivos, a pesquisa pode ser classificada como do tipo exploratória, pois visa a proporcionar maior familiaridade com o problema. É um estudo que envolve levantamento bibliográfico cujo conteúdo se encontra publicado sob a forma de livros, revistas, artigos, enfim, edições especializadas, imprensa escrita e dados oficiais publicados na internet, que abordem direta ou indiretamente o assunto em análise.

Quanto aos procedimentos técnicos, a pesquisa é de campo, considerando que foi utilizado, como instrumento para coleta dos dados, um questionário elaborado com base numa busca bibliográfica sobre o tema em estudo, mediante a qual se pode situar como se encontra o problema, que trabalhos já foram escritos e as opiniões sobre o assunto.

Integraram a pesquisa documental o art. 37, *caput*, §4º, da Constituição Federal de 1988, que trata da questão ética destinada ao servidor público federal, os artigos 116 e 117, da Lei nº 8.112/90, que abordam a eticidade dos servidores, o Decreto nº 1.171/94, que instituiu o Código de Ética Profissional, o Decreto nº 6.029/07, que institui o Sistema da Gestão da Ética do Poder Executivo Federal, introdutor de importantes recomendações para o desenvolvimento da ética nos órgãos e entidades da Administração Pública federal, e ainda a Resolução nº 10/08.

6.2 Instrumento de levantamento dados

Utilizou-se a técnica de coleta de dados – um questionário de auto-aplicação, sendo a maior parte entregue pessoalmente aos servidores nas unidades de lotação, e nas dependências da Superintendência de Recursos Humanos – SRH, quando estes servidores compareceram em busca de informações ou resolver alguma pendência pessoal, e uma pequena parte por *e-mail*.

O questionário foi aplicado nos meses de março, abril e maio de 2012. Foi estruturado em 15 questões, das quais 13 do tipo fechada, com uma opção de resposta de categoria “outros” e “por quê”. As outras duas questões foram do tipo abertas, com a intenção de captar a compreensão dos servidores a respeito do Código de Ética Profissional do Servidor.

O questionário aplicado foi o mesmo para o servidor docente e para o técnico-administrativo. A única diferença foi na primeira questão, que pediu para o respondente assinalar a carreira que pertence, se docente ou técnico-administrativo. As seis primeiras questões se destinam à identificar o perfil do respondente e indagam a carreira, o gênero, a religião, a escolaridade, o tempo de serviço na UFC e a unidade de lotação.

Da questão sete até a quinze, busca-se captar a compreensão do servidor sobre o Código de Ética Profissional com as seguintes indagações: O que você entende por Código de Ética Profissional? O que é uma conduta ética profissional e uma conduta antiética? Você conhece o seu CEP? Você considera importante curso para a promoção da ética? Você considera que existe uma cultura ética profissional ideal na UFC? Onde se pratica ética profissional? Qual a contribuição do CEP para o ambiente de trabalho?

6.3 População /Amostra

A população objeto da pesquisa é constituída pelos professores do Magistério Superior, professores do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e servidores Técnico-Administrativos integrantes do quadro de pessoal da Universidade Federal do Ceará.

A amostra foi constituída por 113 sujeitos tomados ao acaso entre a população pesquisada, no período de março a maio de 2012. Consideram-se para determinação da amostra um nível de confiança de 95% e erro amostral inferior a 10%, quando se determina o intervalo de confiança para uma dada percentagem. A fórmula utilizada para a determinação do tamanho da amostra foi,

$$n = \frac{z^2 \sigma^2}{e^2}$$

Onde:

n = tamanho da amostra.

z = valor do limite da distribuição normal do padrão correspondente à confiança C%.

e = ao erro amostral.

σ^2 = variância populacional máxima.

Fazendo-se na fórmula anterior a confiança de 95% tem-se o valor de $z = 1,96$, $\sigma^2 = 0,25$, e, $e = 0,10$, tem-se $n = 97$, o tamanho mínimo da amostra a ser tomada. Trabalhou-se com uma amostra de tamanho, 113.

Utilizou-se um questionário (Apêndice nº A) aplicado aos 113 servidores da amostra, tomados ao acaso em 13 unidades de lotação dos respondentes segundo a área de conhecimento. Os dados levantados são apresentados em tabelas e gráficos.

7 ANÁLISE DOS DADOS E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Este capítulo é dedicado à análise dos dados e discussão dos resultados obtidos na pesquisa que avalia o nível de conhecimento dos servidores docentes e técnico-administrativos da Universidade Federal do Ceará, sobre o Código de Ética Profissional do Servidor, instituído pelo Decreto nº 1.171, de 1994. A análise é assinalada na problemática e nos objetivos da pesquisa definidos no capítulo introdutório desta dissertação. Os dados colhidos no estudo estão sempre apresentados em tabelas de dupla entrada.

A tabela 1 apresenta o resultado da primeira questão do questionário pede que o respondente assinale a carreira a que pertence no Quadro de Pessoal da UFC, que são três: a do Magistério Superior, a do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e a dos Técnico-Administrativos em Educação das Instituições Federais de Ensino vinculadas ao Ministério da Educação. Nessa questão, a pesquisa apresentou o seguinte resultado: a amostra foi constituída de 113 servidores, representando uma amostra total de 4,44% do conjunto de servidores da Universidade Federal do Ceará. Dos respondentes, 44 (39,6%) pertencem a carreira do Magistério Superior, 11 (9,9%) pertencem à carreira do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e 58 (50,5%) à carreira dos Técnico-Administrativos em Educação.

Tabela 1 – Identifica a carreira que os servidores pertencem no quadro de pessoal na UFC. Referente à questão 1

	Magistério Superior	Magistério de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico	Técnico-Administrativo	Total
Frequência	45	11	57	113
Percentual	39,8%	9,7%	50,4%	100,0%

A tabela 2 traz o resultado da questão 2 do questionário. Pede que o respondente assinale seu gênero. Na distribuição de gênero dos entrevistados, segundo a carreira, observa-se a frequência do gênero masculino e feminino dos servidores do Magistério Superior, do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e dos Técnico-Administrativos. Verifica-se que as distribuições, segundo o gênero e a carreira, não apresentam o mesmo tipo de distribuição, o que é mais bem visualizado no gráfico 1, correspondente à tabela. O teste do qui-quadrado no quadro 1 confirma essa suposição ($\chi^2 = 1,756$ não significativo). Segundo o teste na população objeto da pesquisa, as distribuições do gênero, segundo as três carreiras, não são do mesmo tipo.

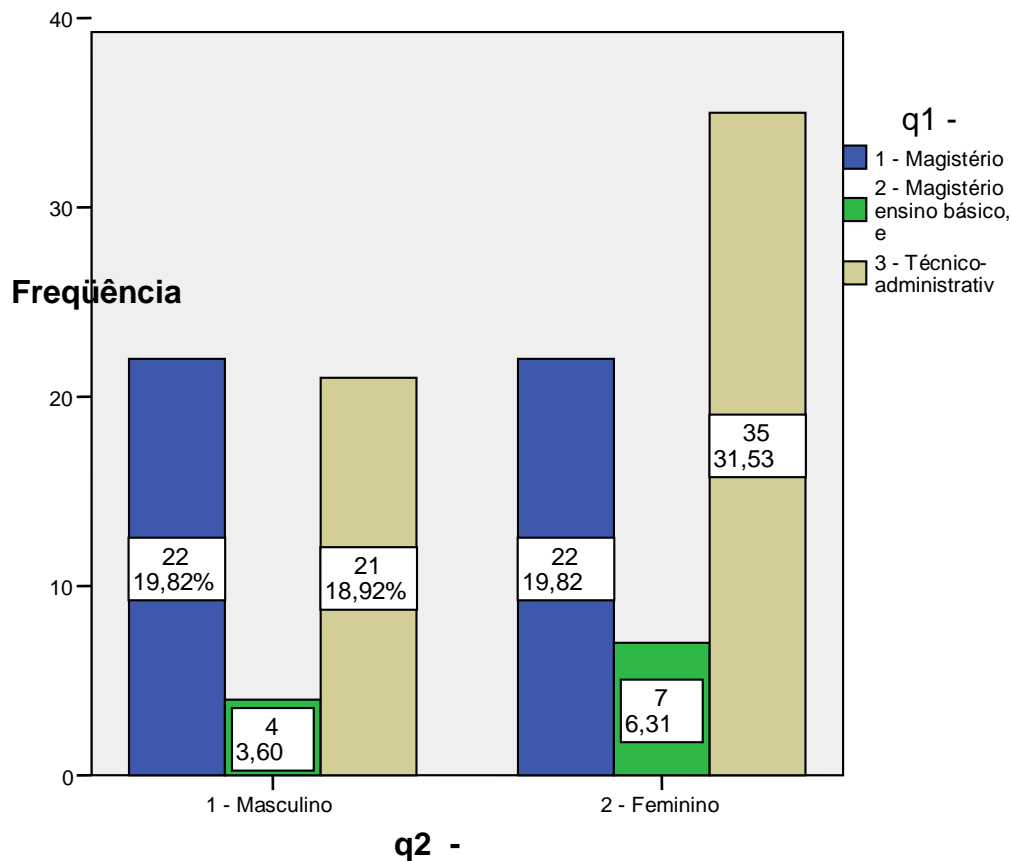
Tabela 2 – Distribuição de gênero segundo as carreiras dos entrevistados. Referente à questão 2

		Magistério Superior	Magistério de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico	Técnico-Administrativo	Total
Masculino	% linha	46,8%	8,5%	44,7%	100,0%
	% coluna	50,%	36,4%	37,5%	42,3%
Feminino	% linha	34,4%	10,9%	54,7%	100,0%
	% coluna	50%	63,6%	62,5%	57,7%
Total	% linha	39,6%	9,9%	50,5%	100,0%
	% coluna	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quadro 1 – Teste do qui-quadrado. Distribuição de gênero

	Valor	Graus de liberdade	Significância
Qui- quadrado	1,756	2	,416
Nº de casos válidos	111		

Gráfico 1 – Distribuição de Gênero segundo a carreira dos entrevistados



A tabela 3 e o gráfico 2 exprimem os resultados da questão 3 e referem-se à religião de preferência dos entrevistados, segundo a carreira a que pertencem. Observa-se nas três carreiras de entrevistados que predomina a religião católica, com 35 (42,7%) dos servidores do Magistério Superior, 8 (9,8%) dos servidores do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e 39 (47,6%) dos servidores Técnico-Administrativos, num total de 82 servidores, representando (76,6%) da amostra. Observa-se, ainda, que a variação segundo as três carreiras de respondentes na religião católica é seguida com frequências inferiores na religião entre evangélicos. Quanto aos seguidores de outras religiões, o espiritismo foi o de maior frequência entre os respondentes, seguido de três que não responderam e um que respondeu não ter preferência por nenhuma religião. O gráfico 2 permite visualizar essa afirmação; no entanto, as distribuições das religiões não seguem o mesmo padrão nas três carreiras, o que é confirmado pelo teste do qui-quadrado ($\chi^2 = 10,511$ não significativo) no quadro 2.

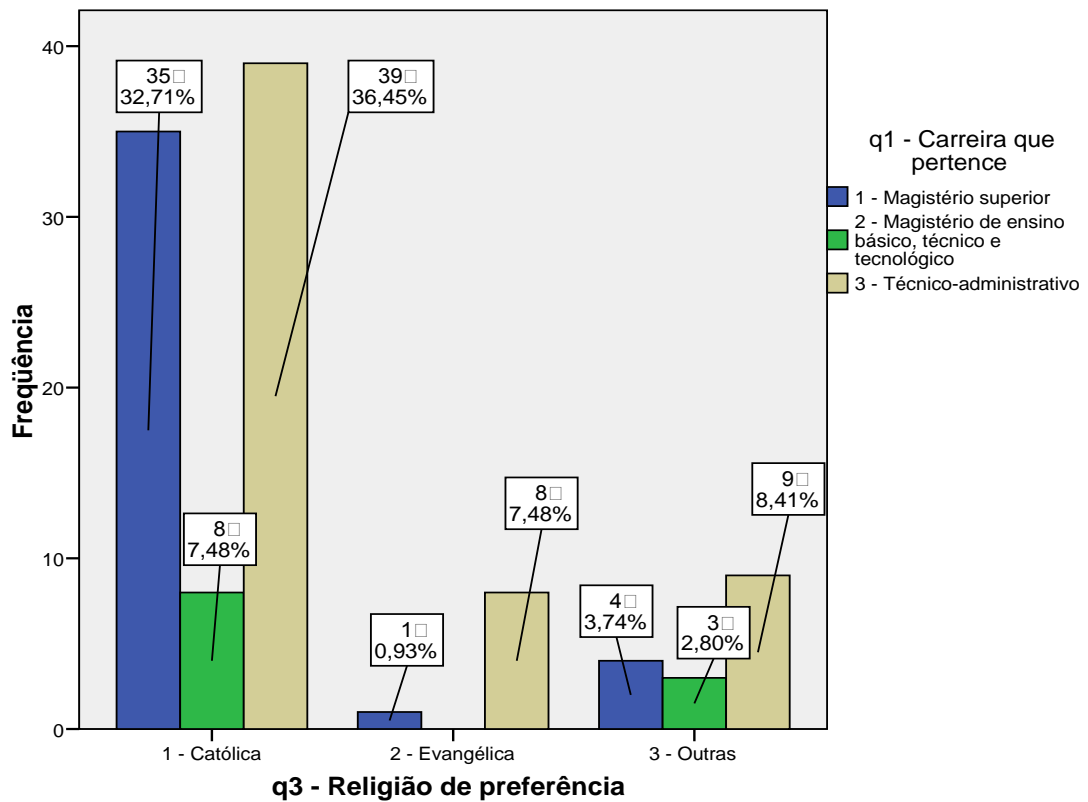
Tabela 3 – Religião de preferência segundo a carreira dos entrevistados. Referente à questão 3

		Magistério Superior	Magistério de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico	Técnico-Administrativo	Total
Católica	% linha	42,7%	9,8%	47,6%	100,0%
	% coluna	87,5%	72,7%	69,6%	76,6%
Evangélica	% linha	11,1%	,0%	88,9%	100,0%
	% coluna	2,5%	,0%	14,3%	8,4%
Outras	% linha	25,0%	18,8%	56,3%	100,0%
	% coluna	10,0%	27,3%	16,1%	15,0%
Total	% linha	37,4%	10,3%	52,3%	100,0%
	% coluna	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quadro 2 – Teste do qui-quadrado. Religião de preferência

	Valor	Graus de liberdade	Significância
Qui-quadrado	7,699	4	,103
Nº de casos válidos	107		

Gráfico 2 – Distribuição da Religião, segundo a carreira dos entrevistados.



A tabela 4 e o gráfico 3 trazem os resultados da questão 4 do questionário, referente ao nível de escolaridade segundo a carreira que os respondentes possuem. Verificou-se entre os professores do Magistério Superior 5 (19,2%) tem somente escolaridade de nível superior completo entre as categorias de entrevistados, contudo, constatou-se que três destes respondentes eram professores substitutos ou temporários, ou outros dois são professores efetivos, e 39 (48,1%) têm pós-graduação, também, entre as categorias de entrevistados. Entre os professores do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, quatro (15,4%) responderam ter somente nível superior completo e sete (8,6%) responderam que possuem título de pós-graduação. Entre os Técnico-Administrativos 17 (65,4%) dos respondentes informaram que têm curso superior completo, três (100%) tem ensino médio, um (100%) tem ensino fundamental e 35 (43,2%) responderam que têm título de pós-graduação. Esses percentuais são calculados em relação aos totais de sujeitos nas três carreiras de respondentes. Em relação a esses valores e observando-se o gráfico correspondente, tem-se que as distribuições de nível de escolaridade das três carreiras seguem padrões diferentes, o que é confirmado pelo teste do qui-quadrado ($\chi^2 = 11,49$, não significativo).

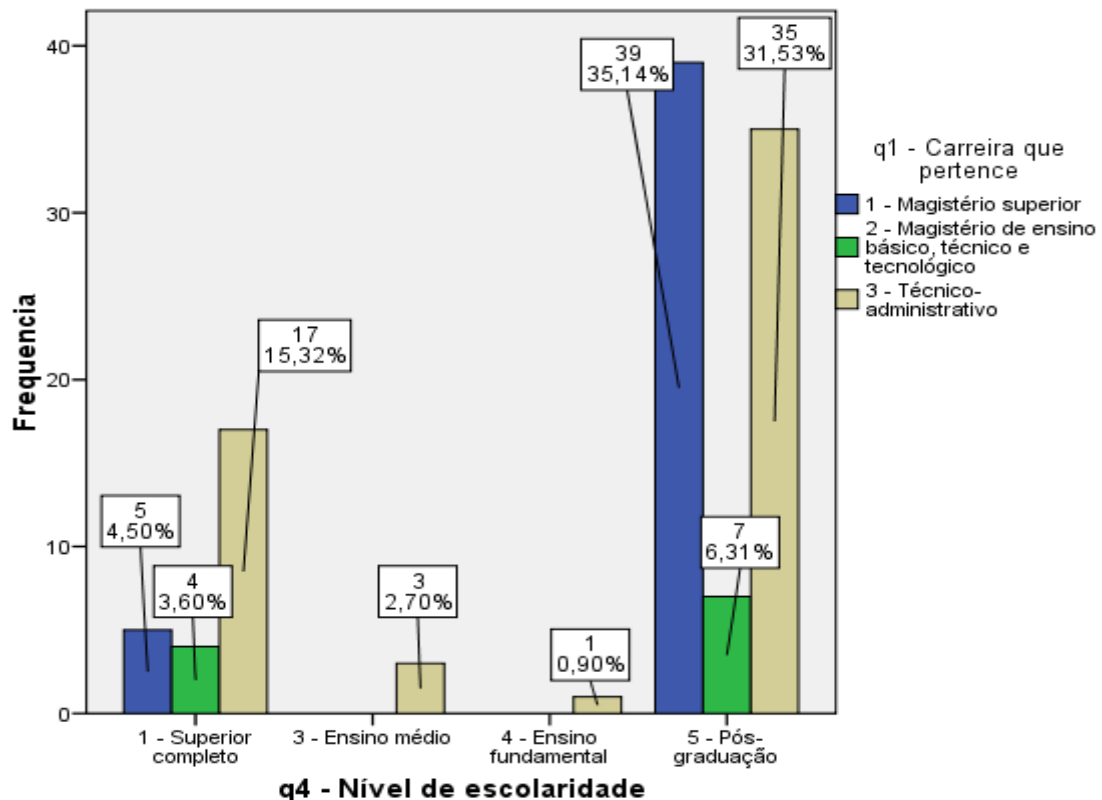
Tabela 4 – Nível de escolaridade, segundo a carreira dos entrevistados. Referente à questão 4

		Magistério Superior	Magistério de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico	Técnico-Administrativo	Total
Superior completo	% linha	19,2%	15,4%	65,4%	100,0%
	% coluna	11,4%	36,4%	30,4%	23,4%
Ensino médio	% linha	,0%	,0%	100,0%	100,0%
	% coluna	,0%	,0%	5,4%	2,7%
Ensino fundamental	% linha	,0%	,0%	100,0%	100,0%
	% coluna	,0%	,0%	1,8%	,9%
Pós-graduação	% linha	48,1%	8,6%	43,2%	100,0%
	% coluna	88,6%	63,6%	62,5%	73,0%
Total	% linha	39,6%	9,9%	50,5%	100,0%
	% coluna	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quadro 3 – Teste do qui-quadrado. Nível de escolaridade

	Valor	Graus de liberdade	Significância
Qui-quadrado	11,049	6	,087
Nº de casos válidos	111		

Gráfico 3 – Distribuição do nível de escolaridade, segundo a carreira dos entrevistados



A tabela 5 apresenta o resultado da questão 5 do questionário que indaga o tempo de serviço do respondente na UFC. Os professores do Magistério Superior, representados por 28 (63,6%) dos respondentes, têm 25 anos **ou menos** de tempo de serviço na UFC, acompanhados por dez (92,9%) dos professores do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, seguidos de 34 (61,8%) dos servidores Técnico-Administrativos. Dos respondentes com 26 anos **ou mais** de tempo de serviço na UFC, 16 (36,3%) são professores do Magistério Superior, seguidos de um (9,1%) professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e 21 (38,2%) dos servidores Técnico-Administrativos. O teste do qui-quadrado indica que as distribuições nas três categorias de entrevistados seguem o mesmo padrão ($\chi^2 = 24,188$, significativo para $p < 0,01$).

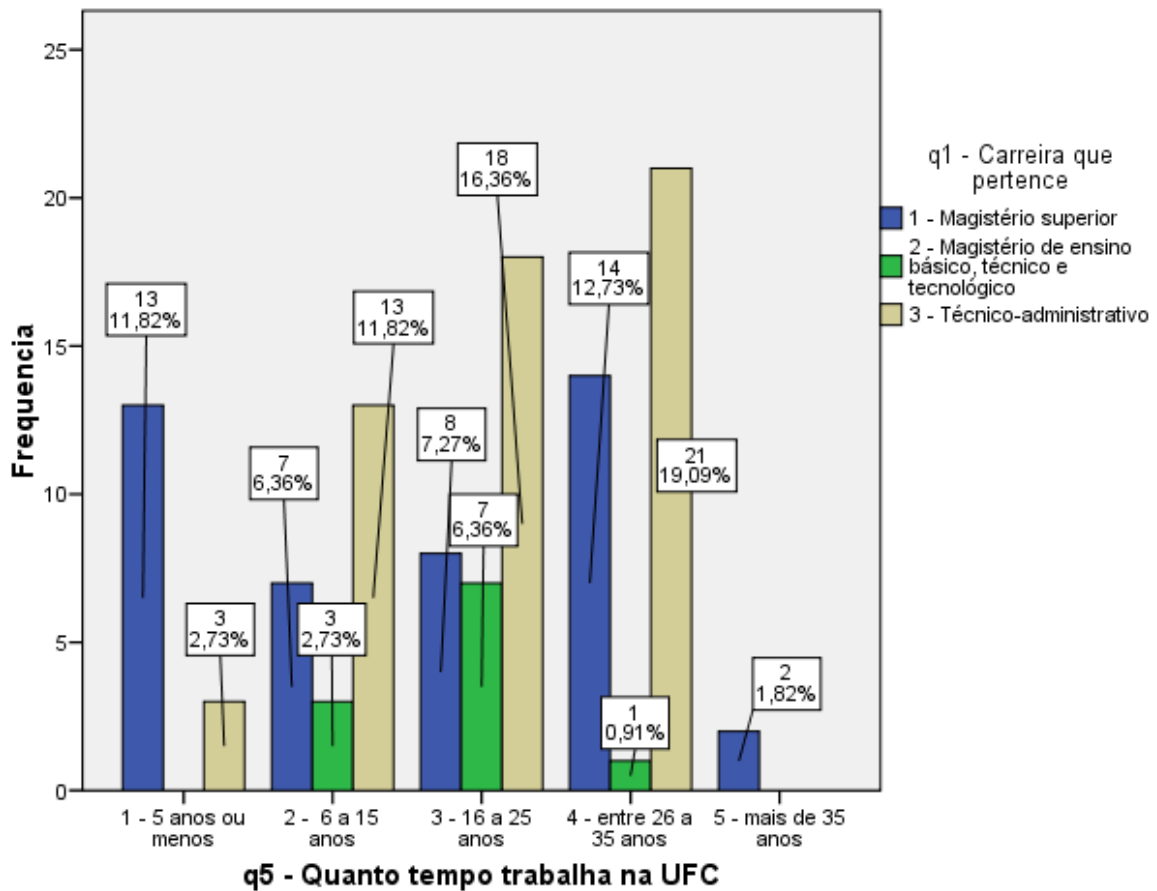
Tabela 5 – Tempo de serviço na UFC, segundo a carreira. Referente à questão 5

		Magistério Superior	Magistério de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico	Técnico-Administrativo	Total
5 anos ou menos	% linha	81,3%	,0%	18,8%	100,0%
	% coluna	29,5%	,0%	5,5%	14,5%
6 a 15 anos	% linha	30,4%	13,0%	56,5%	100,0%
	% coluna	15,9%	27,3%	23,6%	20,9%
16 a 25 anos	% linha	24,2%	21,2%	54,5%	100,0%
	% coluna	18,2%	63,6%	32,7%	30,0%
26 a 35 anos	% linha	38,9%	2,8%	58,3%	100,0%
	% coluna	31,8%	9,1%	38,2%	32,7%
mais de 35 anos	% linha	100,0%	,0%	,0%	100,0%
	% coluna	4,5%	,0%	,0%	1,8%
Total	% linha	40,0%	10,0%	50,0%	100,0%
	% coluna	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quadro 4 – Teste do qui-quadrado. Tempo de serviço na UFC

	Valor	Graus de liberdade	Significância
Qui-quadrado	24,188	8	,002
Nº de casos válidos	110		

Gráfico 4 – Tempo de serviço na UFC segundo a carreira dos entrevistados



A tabela 6 apresenta o resultado da análise da questão 6 do questionário e apresenta a distribuição dos servidores da amostra, segundo a unidade de lotação e suas respectivas carreiras. A amostra está distribuída em 13 unidades de lotação com maior concentração na área de saúde 10 (22,7%) da amostra dos professores do Magistério Superior e 25 (47,2%) dos Técnico-Administrativos. Para melhorar a compreensão da análise de dados, a área de saúde concentrou as unidades envolvidas com saúde que foram: Faculdade de Medicina, Faculdade de Farmácia, Odontologia e Enfermagem, Hospital Universitário Walter Cantídio e Maternidade-Escola Assis Chateaubriand. As distribuições da área de lotação seguem o mesmo padrão conforme o teste do qui-quadrado: ($\chi^2 = 77,064$ significativo para $p < 0,01$).

Tabela 6 – Unidade de lotação, segundo a carreira. Referente a questões 6

		Magistério Superior	Magistério de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico	Técnico-Administrativo	Total
Bibliotecas	% linha	40,0%	40,0%	20,0%	100,0%
	% coluna	4,5%	18,2%	1,9%	4,6%
Centro de Ciências	% linha	100,0%	,0%	,0%	100,0%
	% coluna	6,8%	,0%	,0%	2,8%
Centro de Humanidades	% linha	36,4%	31,8%	31,8%	100,0%
	% coluna	18,2%	63,6%	13,2%	20,4%
Conselhos Superiores	% linha	,0%	,0%	100,0%	100,0%
	% coluna	,0%	,0%	5,7%	2,8%
Faculdade de Direito	% linha	100,0%	,0%	,0%	100,0%
	% coluna	2,3%	,0%	,0%	,9%
Faculdade de Educação	% linha	100,0%	,0%	,0%	100,0%
	% coluna	9,1%	,0%	,0%	3,7%
Faculdade de Economia, Administração, Atuária, Contabilidade e Secretariado Executivo	% linha	100,0%	,0%	,0%	100,0%
	% coluna	20,5%	,0%	,0%	8,3%
Instituto de Cultura e Arte	% linha	50,0%	50,0%	,0%	100,0%
	% coluna	2,3%	9,1%	,0%	1,9%
Imprensa Universitária	% linha	100,0%	,0%	,0%	100,0%
	% coluna	2,3%	,0%	,0%	,9%
Instituto de Ciências do Mar	% linha	100,0%	,0%	,0%	100,0%
	% coluna	4,5%	,0%	,0%	1,9%
Pró Reitorias	% linha	100,0%	,0%	,0%	100,0%
	% coluna	4,5%	,0%	,0%	1,9%
Saúde	% linha	28,6%	,0%	71,4%	100,0%
	% coluna	22,7%	,0%	47,2%	32,4%
Superintendência de Recursos Humanos	% linha	5,3%	5,3%	89,5%	100,0%
	% coluna	2,3%	9,1%	32,1%	17,6%
Total	% linha	40,7%	10,2%	49,1%	100,0%
	% coluna	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quadro 5 – Teste do qui-quadrado. Unidade de lotação

	Valor	Graus de liberdade	Significância
Qui-quadrado	77,064	24	,000
Nº de casos válidos	108		

As próximas questões se referem à análise dos resultados referentes às questões relacionadas com a compreensão do servidor a respeito do Código de Ética Profissional do Servidor.

A tabela 7 expressa a análise dos resultados da questão 7 do questionário. Pede que o respondente marque a opção que indique sua compreensão sobre o que é o Código de Ética Profissional do Servidor. Para introduzir o respondente ao tema, foram fornecidas quatro opções fechadas, finalizando com a opção outros. A opção 1 traz uma definição do que é o Código de Ética Profissional: “Um código que discrimina condutas que orientam os atos pessoais do servidor segundo os valores do bem e da decência pública, em benefício da coletividade”.

Dos servidores da amostra, 96 (87,3%) assinalaram esta opção, sendo 36 (83,7%) professores do Magistério Superior, 11 (100%) professores do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e 49 (87,5%) entre os Técnico-Administrativos. Os demais respondentes, 14 sujeitos da amostra, assinalaram as opções 2 e/ou 4. A opção 2 diz: “Uma orientação de conduta ética somente para os gestores”. A opção 4 diz: “Não sei sua utilidade.” Ambas não indicam a compreensão do que é o CEP. A opção 3 não foi assinalada, e contém a expressão: “Punição para os servidores subalternos.”

O teste do qui-quadrado indica que as três carreiras se distribuem com padrões diferentes, segundo as opções da questão. Na opção outros, observa-se que as respostas ou se referem ao desconhecimento do Código de Ética ou indicam sua compreensão errada, do tipo: “Não posso opinar, pois desconheço o CEP do servidor.” “O Código de Ética nem sempre está disponível para os servidores lotados em outras unidades da UFC.” “O Código de Ética é pouco divulgado.” “Incrimina atos profissionais.”

Tabela 7 – Compreensão do servidor sobre o Código de Ética Profissional, segundo a carreira. Referente à questão 7

		Magistério Superior	Magistério de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico	Técnico-Administrativo	Total
1 - Um código que discrimina condutas que orientam os atos pessoais do servidor, segundo os valores do bem e da decência pública, em benefício da coletividade.	% linha %coluna	37,5% 83,7%	11,5% 100,0%	51,0% 87,5%	100,0% 87,3%
2 - Uma orientação de conduta ética somente para os gestores.	% linha %coluna	,0% ,0%	,0% ,0%	100,0% 1,8%	100,0% ,9%
4 - Não sei sua utilidade.	% linha %coluna	20,0% 2,3%	,0% ,0%	80,0% 7,1%	100,0% 4,5%
5 – Outros	% linha %coluna	75,0% 14,0%	,0% ,0%	25,0% 3,6%	100,0% 7,3%
Total	% linha %coluna	39,1% 100,0%	10,0% 100,0%	50,9% 100,0%	100,0% 100,0%

Quadro 6 – Teste do qui-quadrado. Compreensão do servidor sobre o Código de Ética Profissional

	Valor	Graus de liberdade	Significância
Qui-quadrado	7,522	6	,275
Nº de casos válidos	110		

A tabela 8 exprime a análise dos resultados da questão 8 do questionário, que contém quatro opções. Somente a opção 1 representar uma **conduta ética profissional** recomendada pelo Código de Ética. Todos os sujeitos da amostra assinalaram a opção 1 que diz: “Ser honesto e justo, demonstrando integridade de caráter, escolhendo sempre, quando estiver diante de duas opções, a melhor e a mais vantajosa para o bem comum”. As demais opções representadas pelas expressões: “Servir bem ao público, somente quando for conveniente e oportuno.” “Ausentar-se das funções, sem a autorização da chefia.”; e “Não respeitar as limitações individuais dos usuários do serviço público.” não foram assinaladas.

Tabela 8 – Expressão que representa uma conduta ética profissional. Referente à questão 8

		Magistério Superior	Magistério de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico	Técnico-Administrativo	Total
Ser honesto e justo, demonstrando integridade de caráter, escolhendo sempre, quando estiver diante de duas opções, a melhor e a mais vantajosa para o bem comum.	% linha	39,6%	9,9%	50,5%	100,0%
	% coluna	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%
Total		39,6%	9,9%	50,5%	100,0%
		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

A tabela 9 expressa a análise do resultado da questão 9 do questionário. Nessa questão, há quatro opções sobre **conduta antiética**. A opção 1 é a que contém a expressão indicada como resposta correta para a questão, que narra uma conduta considerada antiética: “Quando **não** tem consciência de que seu trabalho é regido por princípios éticos que se materializam na adequada prestação dos serviços públicos.” Essa opção foi assinalada por 102 (91,9%) do total dos respondentes. Somente nove (8,1%) dos respondentes assinalaram as demais opções com as expressões incorretas para a resposta. “As opções contêm as seguintes expressões: “Quando respeita à hierarquia, porém sem nenhum temor.” “Quando é assíduo e frequente ao trabalho.” “Quando mantém-se atualizado com as normas de conduta do órgão.”

Pelo resultado desta questão, percebe-se que, mesmo que mais da metade dos respondentes tenham dito na questão 10 que não conhecem o Código de Ética do Servidor o Decreto nº 1.171, de 1994, demonstraram nesta resposta que têm noção do que é o Código de Ética Profissional.

Tabela 9 – Sobre conduta profissional antiética, segundo a carreira. Referente à questão 9

		Magistério Superior	Magistério de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico	Técnico-Administrativo	Total
Outras respostas não corretas	% linha	44,4%	,0%	55,6%	100,0%
	%coluna	9,1%	,0%	8,9%	8,1%
Quando não têm consciência de que seu trabalho é regido por princípios éticos que se materializam na adequada prestação dos serviços públicos.	% linha	39,2%	10,8%	50,0%	100,0%
	%coluna	90,9%	100,0%	91,1%	91,9%
Total	% linha	39,6%	9,9%	50,5%	100,0%
	%coluna	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

A tabela 10 contém a análise do resultado da questão 10 do questionário. Indaga sobre o conhecimento do servidor sobre o Código de Ética Profissional do Servidor Público, instituído pelo Decreto nº 1.171, de 1994. Observa-se pelo resultado da pesquisa que 60 (55,0%), mais da metade dos servidores nas três carreiras, afirmam desconhecer o Código de Ética Profissional do Servidor; sendo 26 (59,1%) na carreira do Magistério Superior, seis (54,5%) na carreira do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e 27 (51,9%) entre os servidores Técnico-Administrativos. O resultado desta questão é deveras preocupante e confirma a existência do problema, de que é baixo o nível de conhecimento do servidor em relação ao CEP. Pela análise do conjunto de todas as respostas, percebe-se que alguns servidores informaram conhecer o CEP, mas, em outras questões, deram respostas como se não conhecessem.

Tabela 10 – Conhecimento do Código de Ética Profissional, segundo a carreira. Referente à questão 10

		Magistério Superior	Magistério de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico	Técnico-Administrativo	Total
Não	% linha	44,1%	10,2%	45,8%	100,0%
	% coluna	59,1%	54,5%	51,9%	55,1%
Sim	% linha	37,5%	10,4%	52,1%	100,0%
	% coluna	40,9%	45,5%	48,1%	44,9%
Total	% linha	41,1%	10,3%	48,6%	100,0%
	% coluna	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

A tabela 11 relata o resultado da questão 11 do questionário. Indaga se o respondente considera importante um curso de curta duração sobre ética profissional do servidor público no âmbito da UFC. Dos servidores da amostra, 103 (92,8%) responderam que sim, pois consideraram importante um curso desse tipo, demonstrando elevado grau de interesse do servidor em conhecer mais e melhor o CEP. Somente oito (7,2%) responderam que não consideram importante um curso desta natureza. Dois não responderam. Analisando o resultado geral das respostas, percebe-se que quase 100% dos respondentes consideram importante um curso de curta duração sobre o Código de Ética Profissional do Servidor. Alguns servidores justificaram que consideram importante porque: “Poucos conhecem, literalmente, o código de ética profissional, embora muitos atuem com bom senso e dignidade.” “Para tornar o servidor consciente de suas atitudes éticas no ambiente de trabalho.” Porque muitas vezes deparamos com profissionais que necessitam destas orientações: de valores e direitos de ambas as partes, e por falta deste conhecimento se comportam com uma postura totalmente antiética.”

Tabela 11 – Importância de um curso de curta duração sobre a ética profissional do servidor público. Referente à questão 11

		Magistério Superior	Magistério de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico	Técnico-Administrativo	Total
Não	% linha	62,5%	12,5%	25,0%	100,0%
	% coluna	11,4%	9,1%	3,6%	7,2%
Sim	% linha	37,9%	9,7%	52,4%	100,0%
	% coluna	88,6%	90,9%	96,4%	92,8%
Total	% linha	39,6%	9,9%	50,5%	100,0%
	% coluna	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

A tabela 12 traz o resultado da questão 12 do questionário. Indaga se o servidor considera existir uma cultura ética profissional ideal no âmbito da UFC. O resultado do estudo ficou distribuído da seguinte forma: para as opções “Sim”, 16 (15,7%) dos servidores responderam e assinalaram as que contêm a seguinte expressão: “Sim, porque os servidores conhecem bem o código de ética do servidor” e “Sim, porque ética profissional é o dia a dia do servidor.” Para as opções “Pouco” ou “Pouquíssimo”, 70 (70,6%) dos servidores responderam e assinalaram “Pouco, porque quase não se fala em conduta ética”. “Pouquíssimo, porque não conhecemos os princípios e as diretrizes que orientam uma cultura ética profissional do servidor público.” E, finalmente, 14 (13,7%) servidores responderam: “Que não sabem avaliar”. O resultado geral desta questão revela que 70% dos respondentes

consideram existir pouca ou pouquíssima cultura ética profissional no âmbito da UFC, porque quase não se fala em ética e porque não conhecem os princípios e as diretrizes que orientam uma conduta ética profissional. As três categorias de respondentes se distribuem com um mesmo padrão das opções da questão nº 12. O teste do qui-quadrado ($\chi^2 = 20,950$, significativo para $p < 0,01$).

Tabela 12 – Considera a existência de uma cultura ética profissional ideal no âmbito da UFC. Referente à questão 12

		Magistério Superior	Magistério de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico	Técnico-Administrativo	Total
Sim, porque os servidores conhecem bem o código de ética do servidor	% linha	100,0%	,0%	,0%	100,0%
	% coluna	5,1%	,0%	,0%	2,0%
Sim, porque ética profissional é o dia a dia do servidor	% linha	57,1%	21,4%	21,4%	100,0%
	% coluna	20,5%	30,0%	5,7%	13,7%
Pouco, porque quase não se fala em conduta ética	% linha	27,8%	8,3%	63,9%	100,0%
	% coluna	25,6%	30,0%	43,4%	35,3%
Pouquíssimo, porque não conhecemos os princípios e as diretrizes que orientam uma cultura ética profissional do servidor	% linha	25,0%	8,3%	66,7%	100,0%
	% coluna	23,1%	30,0%	45,3%	35,3%
Não sei avaliar	% linha	71,4%	7,1%	21,4%	100,0%
	% coluna	25,6%	10,0%	5,7%	13,7%
Total	% linha	38,2%	9,8%	52,0%	100,0%
	% coluna	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quadro 7 – Teste do qui-quadrado. Considera existir cultura ética profissional ideal no âmbito da UFC

	Valor	Graus de liberdade	Significância
Qui-quadrado	20,950	8	,007
Nº de casos válidos	102		

A tabela 13 exprime o resultado da questão 13 do questionário. A questão é composta por três opções que indagam ao servidor onde se pratica ética profissional. A opção 1 afirma: **Ética Profissional** se pratica na família; na escola, na igreja, na comunidade. Dos servidores da amostra 22 (21,4%) assinalaram essa alternativa e 79 (76,7%) assinalaram a alternativa 2 que afirma: **Ética profissional** se pratica no exercício da profissão quando se obedece as normas de conduta ética.

Do total da amostra, 29 (74,4%) são do Magistério Superior, sete (63,6%) do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e 43 (81,1%) servidores Técnico-Administrativos. Somente dois (1,9%) servidores da amostra assinalaram a opção outros. O resultado geral da questão indica que mais da metade dos respondentes compreende que ética profissional se pratica no exercício da profissão obedecendo às normas de conduta ética. Pelo resultado geral do estudo, entretanto, ficou confirmada a necessidade e expresso o interesse do servidor em conhecer mais e melhor o CEP.

O teste do qui-quadrado indica que as distribuições nas opções da questão segundo as categorias seguem padrões diferentes ($\chi^2 = 4,799$, não significativo).

Tabela 13 – Sobre a prática da Ética Profissional. Referente à questão 13

		Magistério Superior	Magistério de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico	Técnico-Administrativo	Total
Na família; na escola, na igreja, na comunidade.	% linha	40,9%	13,6%	45,5%	100,0%
	%coluna	23,1%	27,3%	18,9%	21,4%
No exercício da profissão, quando se obedecem às normas de conduta ética.	% linha	36,7%	8,9%	54,4%	100,0%
	%coluna	74,4%	63,6%	81,1%	76,7%
Outros	% linha	50,0%	50,0%	,0%	100,0%
	%coluna	2,6%	9,1%	,0%	1,9%
Total	% linha	37,9%	10,7%	51,5%	100,0%
	%coluna	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quadro 8 – Teste do qui-quadrado. Sobre a prática da Ética Profissional

	Valor	Graus de liberdade	Significância
Qui-quadrado	4,799	4	,309
Nº de casos válidos	103		

A tabela 14 apresenta o resultado da questão 14 do questionário. A questão está constituída por cinco opções que indicam a contribuição do Código de Ética Profissional para o ambiente de trabalho. As opções afirmam: “Contribui na orientação da tomada de decisão em benefício da coletividade.” “Contribui para que o servidor observe as regras de conduta previstas no Código.” “Contribui para aumentar a qualidade dos serviços públicos.” “Contribui para que o servidor preservar em sua conduta, a honra, a nobreza e a dignidade da profissão de servidor público.” E finaliza com a opção: “Todas estão corretas.”

Todas as opções se referem à contribuição que o Código de Ética Profissional proporciona aos servidores. A opção 5 confirma que todas opções anteriores estão corretas. É a opção considerada completamente correta. Assim, 89 (84,0%) dos servidores da amostra assinalaram a opção 5, sendo 36 (81,8%) professores do Magistério Superior, 10 (90,9%) professores do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico e 43 (84,3%) servidores Técnico-Administrativos. Percebe-se que, à medida que os respondentes vão avançando nas questões, o número de acertos vai aumentando. Entende-se que é porque ética é óbvio, só se precisam praticar constantemente para adquirir o hábito.

O teste do qui-quadrado indica que as distribuições das opções da questão segundo as categorias dos entrevistados seguem padrões diferentes ($\chi^2 = 3,697$, não significativo).

Tabela 14 – Contribuição do Código de Ética Profissional para o ambiente de trabalho. Referente a questão 14

			Magistério Superior	Magistério de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico	Técnico-Administrativo	Total
Contribui na orientação tomada de decisão em benefício da coletividade	% linha		25,0%	,0%	75,0%	100,0%
	% coluna		2,3%	,0%	5,9%	3,8%
Contribui para que o servidor observe as regras de conduta previstas no Código.	% linha		50,0%	,0%	50,0%	100,0%
	% coluna		2,3%	,0%	2,0%	1,9%
Contribui para aumentar a qualidade dos serviços públicos	% linha		75,0%	,0%	25,0%	100,0%
	% coluna		6,8%	,0%	2,0%	3,8%
Contribui para que o servidor preserve em sua conduta a honra, a nobreza, e a dignidade da profissão de servidor público.	% linha		42,9%	14,3%	42,9%	100,0%
	% coluna		6,8%	9,1%	5,9%	6,6%
Todas estão corretas	% linha		40,4%	11,2%	48,3%	100,0%
	% coluna		81,8%	90,9%	84,3%	84,0%
Total			41,5%	10,4%	48,1%	100,0%
			100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Quadro 9 – Teste do qui-quadrado. Contribuição do Código de Ética Profissional para o ambiente de trabalho

	Valor	Graus de liberdade	Significância
Qui-quadrado	3,697	8	,883
Nº de casos válidos	106		

A questão 15 finaliza o questionário e solicita que o respondente descreva resumidamente o que entende por Código de Ética Profissional. Dos respondentes, 110 (97,3%) deram suas explicações, das quais cinco foram escolhidas. O critério de escolha das cinco respostas levou em consideração as mais objetivas e que mais continham as ideias das outras respostas e também relacionadas com o problema da pesquisa, qual seja: avaliar o nível de conhecimento dos servidores sobre o código de ética profissional.

1. É um conjunto de normas que regulam os comportamentos das pessoas dentro da instituição. É obrigatório o seu cumprimento. É coercitivo, está baseado no Código Civil e Penal das leis brasileiras.

Análise da resposta. Esta resposta foi escolhida, pois mostra que o respondente tem noção avançada do que seja o CEP do servidor, mas embaralhou as penalidades do Código de Ética com penalidade de outros desvios de conduta mais graves. Ele fala que é obrigatório o seu cumprimento e que é coercitivo. É correto, existem penalidades administrativa, civil e penal para os desvios de condutas e transgressões das normas de conduta, dependendo da sua gravidade; mas a Comissão de Ética é encarregada de orientar e aconselhar sobre a ética profissional do servidor, no tratamento com as pessoas e com o patrimônio público, competindo-lhe conhecer concretamente de imputação ou de procedimento susceptível de censura (inciso XVI, Decreto 1171/94). Então a única pena que a Comissão de Ética tem competência de aplicar ao servidor é a de censura (inciso XXII, Decreto 1171/94). Em 2007, o Reitor da UFC instituiu uma Comissão de Ética com a Portaria nº 1551, de 29.08.2007. Informações sobre a sua finalidade foi de que, foi para atender exigência do Tribunal de Contas da União (TCU) em cumprimento ao disposto no art. 2º do Decreto nº 1.171, de 1994, o qual determina que em todos os órgãos e entidades da Administração Pública Federal direta, indireta autárquica de fundacional, ou em qualquer órgão ou entidade que exerça atribuições delegadas pelo Poder Público, deverá ser criada uma Comissão de Ética, encarregada de orientar e aconselhar sobre a ética profissional do servidor, no tratamento com as pessoas e com o patrimônio público, competindo-lhe conhecer concretamente de imputação ou de procedimento susceptível de censura; e também em cumprimento ao Decreto nº 6029, de 2007, que instituiu o Sistema da Gestão da Ética do Poder Executivo Federal, que, efetivamente, não houve intenção de criá-la para promover a ética pública, mas para atender recomendação da CGU no Ceará em cumprimento à exigência do TCU. Por esse motivo, não se pode avaliar o cumprimento do CEP no âmbito da UFC. Vale ressaltar que a promoção da ética

pública ganhou força no serviço público federal com o Decreto nº 6.029, de 2007, que instituiu o Sistema da Gestão da Ética do Poder Executivo Federal.

2. “A gente não precisa de um código para ser ético basta ser profissional em nosso trabalho.”

Análise da resposta. Essa resposta foi escolhida porque contém a ideia de outras respostas. Exemplo, o resultado da resposta 10, em que 60 (55%) dos sujeitos afirmam não conhecer o Código de Ética – e mostra que o servidor desconhece e demonstra certo preconceito quando se fala do CEP. Isto é muito preocupante. Só em afirmar que não necessita do Código de Ética Profissional, ele está agindo com falta de ética, considerando que está consignado no Código que *“é dever do servidor ter consciência de que seu trabalho é regido por princípios éticos que se materializam na adequada prestação dos serviços públicos”*. Como assegurar ser um profissional que age com ética se não conhece o seu Código de Ética? A pessoa só pode avaliar se está sendo um profissional ético, se suas condutas atenderem ao que o CEP recomenda e para isto é necessário conhecê-lo.

3. Conjunto de regras, princípios e orientações necessárias para a boa condução e execução das funções no interior da instituição, no sentido de servir bem e com cidadania o bem comum. Na UFC, ainda falta muito para se ter uma instituição democrática e voltada para atender bem ao povo. São comuns os abusos de poder, tomadas de decisão na forma de “panelinhas”, corrupção, jeitinhos brasileiros e atitudes autoritárias. Os servidores nas duas categorias são mal-educados, tratam mal e trazem seus hábitos pessoais para dentro da instituição. Aliados a isso, há incompetência e o desinteresse, que são irmãos-gêmeos da falta de bom trato. Deveríamos ser generosos e respeitar as pessoas mais simples. Ética significa amor à instituição que, por sua vez, quer dizer cidadania, bem público, maior progresso, melhores condições materiais, científicas e culturais para o nosso País e a Região.

Análise da resposta. Esta resposta foi escolhida porque mostra que o respondente, embora conheça princípios básicos do CEP, considera a sua divulgação importante em todos os níveis de hierarquia, pois considera que existe muita conduta com falta de ética nos servidores docentes e técnico-administrativos da UFC.

4. O justo poder é o poder do justo homem..." Há o justo poder nas universidades? Aplica-se a ética no poder? Para que maior descaso do governo em relação aos servidores quando "o silêncio as normas reivindicação éticas é a mais perfeita expressão do despreparo ao servidor". É urgente ser colocada em prática uma política de recursos humanos pautada na

ética e justiça sem clientelismo e tratamento mais humanizado do servidor e do aposentado. Aqui nas universidades, se aposentou, morreu para a instituição.

Análise da resposta. Essa resposta foi escolhida porque o respondente clama por uma política de recursos humanos com ética e justiça sem clientelismo e tratamento humanizado ao aposentado. O clientelismo é um desvio de conduta ética e deve ser expurgado do ambiente profissional.

5. Código de diretrizes éticas que regem a conduta do profissional, assegurando direitos_e deveres, evitando arbitrariedades e abuso de poder; bem como indisciplina e negligência.

Análise da resposta. O respondente demonstra conhecer princípios básicos éticos profissionais, mas mistura as diretrizes do CEP que se referem a deveres, obrigações e obrigações, com direitos. Na verdade, o CEP traz implícito, como consequências, direitos para o servidor, haja vista o fato de que, se cumprir os deveres e obrigações e observar as proibições do CEP, terá o direito de ser respeitado e valorizado; mas acredita-se, porém, que não tenha sido essa a colocação do respondente.

As respostas vão todas na direção de demonstrar que o servidor conhece alguns princípios básicos de ética profissional, mas não sabe qual o instrumento legal que contém tais normas e recomendações. Portanto, o problema levantado pela pesquisa está confirmado, haja vista que os servidores docentes e técnico-administrativos que integram o quadro de pessoal da Universidade Federal do Ceará necessitam de mais e melhores informações sobre o CEP.

Os resultados da pesquisa revelam que a maioria dos servidores considera o tema deveras relevante para o ambiente de trabalho.

8 CONCLUSÃO

Esta dissertação realizou um estudo para avaliar o nível de conhecimento dos servidores docentes e técnico-administrativos da Universidade Federal do Ceará, sobre o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal. O Código de Ética Profissional é um conjunto de regras e princípios que devem formar a consciência do profissional, quanto às suas atitudes ideais, moralmente aceitas ou toleradas pela sociedade contidas em um código de ética para cada profissão. Representa uma compreensão do homem interagindo com o mundo profissional, inclusive incentivando a humanização dos profissionais.

De acordo com o objetivo geral da pesquisa, que tratou de apreciar o nível de conhecimento dos servidores a respeito do Código de Ética Profissional, os resultados revelaram a necessidade de implantação de ações voltadas para a promoção da ética profissional em todos os setores da Universidade Federal Ceará, por conta dos resultados da pesquisa – mostrar que mais da metade dos respondentes afirmam que não conhece o Código de Ética Profissional do Servidor.

Do total da amostra, 103 (92,3%) dos respondentes acentuaram que consideram importante um curso de curta duração no âmbito da UFC para promoção da ética profissional do servidor, demonstrando um alto nível de interesse em conhecer mais e melhor o CEP do servidor.

No que se refere ao objetivo de saber se o servidor considera que existe uma cultura ética profissional no âmbito da UFC, o resultado do estudo mostra que 16 (15,7%) dos servidores responderam e assinalaram as que contêm a seguinte expressão: “Sim, porque os servidores conhecem bem o código de ética do servidor” e “Sim, porque ética profissional é o dia a dia do servidor.” Para as alternativas “Pouco” ou “Pouquíssimo”, 70 (70,6%) dos servidores responderam e assinalaram “Pouco, porque quase não se fala em conduta ética”. “Pouquíssimo, porque não conhecemos os princípios e as diretrizes que orientam uma cultura ética profissional do servidor público.” E, finalmente, 14 (13,7%) servidores responderam: “Que não sabem avaliar”. Assim, o resultado geral desta questão revela que 70% dos respondentes considera que existe pouca ou pouquíssima cultura ética profissional no âmbito da UFC, seja porque quase não se fala em ética ou porque não conhecem os princípios e as diretrizes que orientam uma conduta ética profissional.

Em relação ao objetivo de identificar uma conduta ética profissional e uma conduta profissional antiética, o estudo mostra que os servidores não tiveram dificuldade de

identificar a opção correta. A conduta considerada ética diz: “Ser honesto e justo, demonstrando integridade de caráter, escolhendo sempre, quando estiver diante de duas opções, a melhor e a mais vantajosa para o bem comum”. A conduta considerada antiética diz: “Quando não tem consciência de que seu trabalho é regido por princípios éticos que se materializam na adequada prestação dos serviços públicos”.

Quanto ao objetivo de saber dos servidores onde se pratica ética profissional, o resultado da pesquisa mostra que 79 (76,7%) dos respondentes afirmaram que ética profissional se pratica no exercício da profissão, quando se obedecem às normas de conduta ética.

Com base no último objetivo específico, solicitando que o servidor descreva resumidamente o que entende por Código de Ética Profissional, o resultado da pesquisa revelou que a maioria dos servidores demonstrou que conhece alguns princípios básicos de ética profissional, mas não sabe qual o instrumento legal que contém tais normas e recomendações e não conhecem o seu Código de Ética. Portanto, o problema levantado pela pesquisa está confirmado, haja vista que os servidores docentes e técnico-administrativos que integram o quadro de pessoal da Universidade Federal do Ceará necessitam de mais e melhores informações sobre o CEP.

Os resultados da pesquisa revelam, ainda, que a maioria dos servidores considera o tema deveras relevante para o ambiente de trabalho e também a oferta de cursos sobre ética profissional.

A pesquisa respondeu ao problema suscitado e atingiu os objetivos. Em relação ao problema, que é saber qual o nível de compreensão dos servidores sobre o CEP, foram levantados os seguintes fatores: o resultado da pesquisa mostra que a maioria dos servidores respondentes, em torno de 87,5%, tem noção do que é o CEP, pois assinalaram a resposta que dizia: “o CEP contém normas de condutas que orientam os atos pessoais dos servidores segundo os valores do bem e da decência pública, em benefício da coletividade”. Quando perguntados, porém, se conhecem o Código de Ética, o Decreto nº 1.171, de 1994, dos respondentes 55% disseram que não conhecem o CEP do servidor público. Percebe-se, pelo cruzamento das respostas, que embora a maioria dos respondentes tenha noção do que seja o seu Código de Ética Profissional, mais da metade não conhece o CEP.

A pesquisa teve como embasamento teórico a literatura que trata do assunto, ao sugerir que as decisões, tanto dos gestores públicos, quanto dos servidores de carreira, estão cada vez mais dependentes de princípios éticos e valores morais. Isto porque o cidadão brasileiro está mais consciente de seus direitos e exigindo o seu cumprimento.

Assim, o problema levantado pela pesquisa está confirmado, haja vista que os servidores docentes e técnico-administrativos do quadro de pessoal da Universidade Federal do Ceará necessitam de mais e melhores informações sobre o CEP.

Desenvolver uma cultura ética profissional no âmbito da UFC, mediante cursos e seminários, é fundamental para que o servidor tome consciência do que é certo e desenvolva o hábito de agir corretamente observando seus deveres, obrigações e proibições consignadas no Código de Ética do Servidor, o Decreto nº 1.171, de 1994, e possa efetivamente contribuir com o projeto geral de promoção da ética em todos os órgãos e entidades da Administração Pública federal.

9 RECOMENDAÇÃO

É salutar que os gestores da UFC providenciem o desenvolvimento de ações objetivando a disseminação, capacitação e treinamento sobre as normas de conduta ética para os servidores docentes e técnico-administrativos. O Código de Ética indica seminários, cursos e conferências para debaterem sobre o uso das recomendações de boas condutas contidas no Código de Ética Profissional do Servidor Público Federal o Decreto nº 1.171, de 1994, e o Decreto nº 6.029, de 2007, que institui o sistema da gestão da ética para todos os órgãos e entidades vinculados ao Poder Executivo federal.

Isto se faz necessário porque alguns servidores consideraram irrelevante o conhecimento do Código de Ética Profissional do servidor público. Para eles, ética profissional é o dia a dia do servidor, o que é preocupante. Sabe-se que a ética está ressurgindo no cenário mundial como elemento de freio e contrapesos aos desmandos em relação à coisa pública. Sua importância nas instituições públicas é fundamental, e ressaltar seus fatores positivamente faz toda a diferença no mundo globalizado e num país com larga experiência em políticas públicas neoliberais, como o Brasil.

Há no ordenamento jurídico brasileiro respaldo legal para o desenvolvimento da promoção da ética profissional no âmbito da UFC: o Decreto nº 1.171, de 1994, combinado com o Decreto nº 6.029, de 2007, a Resolução nº 10, de 2008. No âmbito doutrinário, há uma gama de bibliografias que fundamentam o tema, conceituando, refletindo sobre suas teorias, distinguindo as nuances que caracterizam suas realidades que inspiram e fundamentam a criação de regras deontológicas no serviço público.

Recomenda-se, ainda, que os gestores da UFC solicitem aos membros da Comissão de Ética Pública da Universidade Federal do Ceará, instituída pela Portaria nº 1551, de 29.08.2007, do magnífico Reitor, um estudo a fim de elaborar um projeto voltado para a implementação da promoção da ética profissional com todos os servidores docentes e técnico-administrativos. Isto porque a finalidade da criação da Comissão de Ética da UFC foi atender exigência do Tribunal de Contas da União – TCU em cumprimento ao disposto no art. 2º do Decreto nº 1.171, de 1994, e não para promover a ética no âmbito da UFC.

Conforme sugestão do Código de Ética as instâncias superiores dos órgãos e entidades devem observar e fazer observar as normas de ética e disciplina; garantir os recursos humanos, materiais e financeiros para que a Comissão cumpra com suas atribuições.

Criar meios que possibilitem conscientizar os servidores dos seus deveres, obrigações e proibições com relação aos princípios éticos profissionais e valores morais,

aqueles consignados no Código de Ética do Servidor e demais normas de conduta, é um dever da UFC, haja vista que o próprio Código, o Decreto nº 1.171, de 1994, Decreto nº 6.029, de 2007, e a Resolução nº 10, de 2008, indicam a direção para a divulgação e promoção da ética, fazendo com que à ética profissional aconteça em todo o ambiente da UFC. A conscientização dos princípios éticos e valores morais irão capacitar os servidores a desenvolver e manter uma conduta ética profissional à luz do Código de Ética do Servidor.

Após essa capacitação, mediante a oferta de cursos, seminários e outros, sobre ética profissional do servidor poderá ser verificado se houve aumento na satisfação dos usuários dos serviços públicos prestados pela UFC, e também observar se houve aumento na satisfação dos servidores. Esta questão poderá ser objeto de uma pesquisa com esse intuito.

REFERÊNCIAS

ABBAGNANO, Nicola. **Dicionário de Filosofia**. São Paulo: Martins Fontes, 2000.

AMARAL, Ricardo. Crise no Senado. **Revista Época**, São Paulo, v. 8, n. 586, p. 40-45, ago. 2009.

BARBOSA, Francisco Valfrido. **Direito, política e valores**. Fortaleza: Impreco, 2011.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 5 de outubro de 1988. Brasília: Senado Federal, 1988. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/>>. Acesso em: 11 nov. 2011.

BRASIL. Decreto n.º 6.029, de 1ª de fevereiro de 2007. Institui Sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo Federal, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 2 fev. 2007. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/>>. Acesso em: 10 nov. 2011.

BRASIL. Decreto n.º 1.171, de 22 de junho de 1994. Aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 23 jun. 1994. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/>>. Acesso em: 10 nov. 2011.

BRASIL. Lei n.º 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**, Brasília, DF, 19 abr. 1991. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/>>. Acesso em: 10 nov. 2011.

BRASIL. Lei n.º 8.429, de 2 de junho de 1992. Dispõe sobre as sanções aplicáveis aos agentes públicos nos casos de enriquecimento ilícito no exercício de mandato, cargo, emprego ou função na administração pública direta, indireta ou fundacional e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 3 jun. 1992. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/>>. Acesso em: 10 nov. 2011.

BRASIL. **Resolução nº 10, de 29 de setembro de 2008**. A Comissão de Ética Pública, José Paulo Sepúlveda Pertence. Presidente da Comissão de Ética Pública. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/>>. Acesso em: 15 fev. 2012.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940**. Texto compilado Código Penal Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/>>. Acesso em: 10 jul. 2012.

BRUNO, Luciana Fernandes. **Aspecto psico-antropológicos da Filosofia do Direito dos Sofistas**. Fortaleza: ABC, 2009.

COHN, Jonas E. **Os grandes pensadores**: introdução histórica à Filosofia (Conferências Filosóficas). Tradução de Oscar d'Alva e Souza Filho. Fortaleza: ABC, 2010.

COMPARATO, Fábio Konder. **Ética**: direito, moral e religião no mundo moderno. 3. ed. São Paulo: Companhia das Letras, 2006.

COSTESKI, Evanildo. **Atitude, violência e estado mundial democrático**: sobre a filosofia de Eric Weil. São Leopoldo: Unisinos; Fortaleza: UFC, 2009.

FILGUEIRAS, Fernando. A tolerância à corrupção no Brasil: uma antinomia entre normas morais e prática social. **Opinião Pública**, Campinas, v. 15, n. 2, p. 386-421, nov. 2009.

GAARDER, Jostein. **O mundo de Sofia**: romance da história da filosofia. Tradução João Azenha Jr. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.

GSCHWENDTNER, Loacir. **Deontologia jurídica**: ética e legislação. Disponível em: <<http://www.oab-sc.org.br/documentos/teses/artigos/deontologia.doc>>. Acesso em: 22 out. 2009.

MORAES, Alexandre de. **Direito Constitucional**. 14. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MORIN, Edgar - **Os sete Saberes Necessários à Educação do Futuro** 3. ed. São Paulo: Cortez; Brasília, DF: UNESCO, 2001.

PINTO, Antonio Luiz de Toledo; WINDT, Márcia Cristina Vaz dos Santos; Céspedes, Livia (Col.). **Vade Mecum**. 10. ed. atual. e ampl. São Paulo: Saraiva, 2010.

PIRES, J. Herculano. **Os Filósofos**. 2. ed. São Paulo: FEESP, 2001.

PLAISANCE, Eric. Ética e inclusão. **Cadernos de Pesquisa**, São Paulo, v. 40, n. 139, p. 13-43, jan./abr. 2010.

SCHEIN, Edgar Henry. **Cultura organizacional e liderança**. São Paulo: Atlas, 2009.

SILVA, Sidney Reinaldo da. **Ética pública e formação humana**. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 27, n. 96, p. 645-665, out. 2006. Disponível em: <<http://www.cedes.unicamp.br>>. Acesso em: 22 out. 2009.

SOUZA FILHO, Oscar d'Alva e. **Conduta Moral Profissional & O Código de Ética da Magistratura Nacional**. Fortaleza: ABC, 2010.

SOUZA FILHO, Oscar d'Alva e. **Ética Individual & Ética Profissional (princípios da razão feliz)**. 3. ed. Fortaleza: ABC, 2003.

SROUR, Robert Henry. **Poder, cultura e ética nas organizações**: o desafio das formas de gestão. 13. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO CEARÁ. **Lema, missão e visão**. Disponível em: <www.ufc.br/lema.missao.visao>. Acesso em: 20 jan. 2012.

- () Quando não tem consciência de que seu trabalho é regido por princípios éticos que se materializam na adequada prestação dos serviços públicos;
- () Quando respeita à hierarquia, porém sem nenhum temor;
- () Quando é assíduo e frequente ao trabalho;
- () Quando mantém-se atualizado com as normas de conduta do órgão.

10. Você conhece o seu Código de Ética, o Decreto nº 1.171, de 1994?

- () sim. () não.

11. Você considera importante um curso de curta duração sobre ética profissional do servidor público, no âmbito da UFC?

- () Sim () Não

Por que? _____

12. Você considera que existe uma cultura **ética profissional ideal** no âmbito da UFC?

- () Sim, porque os servidores conhecem bem o código de ética do servidor;
- () Sim, porque ética profissional é o dia a dia do servidor;
- () Pouco, porque quase não se fala em conduta ética;
- () Pouquíssimo, porque não conhecemos os princípios e as diretrizes que orientam uma cultura ética profissional do servidor público;
- () Não sei avaliar.

13. Assinale a expressão que completa a afirmação: **Ética Profissional** se pratica:

- () Na família; na escola, na igreja, na comunidade;
- () No exercício da profissão quando se obedecem às normas de conduta ética;

Outros. _____

14. Qual a contribuição do código de ética profissional para o ambiente de trabalho?

- () Contribui na orientação da tomada de decisão em benefício da coletividade;
- () Contribui para que o servidor observe as regras de conduta previstas no Código;
- () Contribui para aumentar a qualidade dos serviços públicos;
- () Contribui para que o servidor preservar em sua conduta, a honra, a nobreza e a dignidade da profissão de servidor público;
- () Todas estão corretas.

15. Após lê e responder este questionário, descreva o que você entende por código de ética profissional? _____

Obrigada pela valiosa colaboração.

Regina S Marques, mestranda do Mestrado Profissional em Gestão Universitária – Poleduc/UFC

ANEXO A – DECRETO Nº 1.171, DE 22 DE JUNHO DE 1994



Presidência da República

Casa Civil

Subchefia para Assuntos Jurídicos

DECRETO Nº 1.171, DE 22 DE JUNHO DE 1994

Aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso das atribuições que lhe confere o art. 84, incisos IV e VI, e ainda tendo em vista o disposto no art. 37 da Constituição, bem como nos arts. 116 e 117 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e nos arts. 10, 11 e 12 da Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992,

DECRETA:

Art. 1º Fica aprovado o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, que com este baixa.

Art. 2º Os órgãos e entidades da Administração Pública Federal direta e indireta implementarão, em sessenta dias, as providências necessárias à plena vigência do Código de Ética, inclusive mediante a Constituição da respectiva Comissão de Ética, integrada por três servidores ou empregados titulares de cargo efetivo ou emprego permanente.

Parágrafo único. A constituição da Comissão de Ética será comunicada à Secretaria da Administração Federal da Presidência da República, com a indicação dos respectivos membros titulares e suplentes.

Art. 3º Este decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 22 de junho de 1994, 173º da Independência e 106º da República.

ITAMAR FRANCO

Romildo Canhim

Este texto não substitui o publicado no DOU de 23.6.1994.

ANEXO

Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal

CAPÍTULO I

Seção I

Das Regras Deontológicas

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

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

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

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

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

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

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

VIII - Toda pessoa tem direito à verdade. O servidor não pode omiti-la ou falseá-la, ainda que contrária aos interesses da própria pessoa interessada ou da Administração Pública. Nenhum Estado pode crescer ou estabilizar-se sobre o poder corruptivo do hábito do erro, da opressão ou da mentira, que sempre aniquilam até mesmo a dignidade humana quanto mais a de uma Nação.

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

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

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

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

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

Seção II

Dos Principais Deveres do Servidor Público

XIV - São deveres fundamentais do servidor público:

- a) desempenhar, a tempo, as atribuições do cargo, função ou emprego público de que seja titular;
- b) exercer suas atribuições com rapidez, perfeição e rendimento, pondo fim ou procurando prioritariamente resolver situações procrastinatórias, principalmente diante de filas ou de qualquer outra espécie de atraso na prestação dos serviços pelo setor em que exerça suas atribuições, com o fim de evitar dano moral ao usuário;
- c) ser probo, reto, leal e justo, demonstrando toda a integridade do seu caráter, escolhendo sempre, quando estiver diante de duas opções, a melhor e a mais vantajosa para o bem comum;
- d) jamais retardar qualquer prestação de contas, condição essencial da gestão dos bens, direitos e serviços da coletividade a seu cargo;
- e) tratar cuidadosamente os usuários dos serviços aperfeiçoando o processo de comunicação e contato com o público;
- f) ter consciência de que seu trabalho é regido por princípios éticos que se materializam na adequada prestação dos serviços públicos;
- g) ser cortês, ter urbanidade, disponibilidade e atenção, respeitando a capacidade e as limitações individuais de todos os usuários do serviço público, sem qualquer espécie de preconceito ou distinção de raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, cunho político e posição social, abstando-se, dessa forma, de causar-lhes dano moral;
- h) ter respeito à hierarquia, porém sem nenhum temor de representar contra qualquer comprometimento indevido da estrutura em que se funda o Poder Estatal;
- i) resistir a todas as pressões de superiores hierárquicos, de contratantes, interessados e outros que visem obter quaisquer favores, benesses ou vantagens indevidas em decorrência de ações imorais, ilegais ou aéticas e denunciá-las;
- j) zelar, no exercício do direito de greve, pelas exigências específicas da defesa da vida e da segurança coletiva;
- l) ser assíduo e frequente ao serviço, na certeza de que sua ausência provoca danos ao trabalho ordenado, refletindo negativamente em todo o sistema;
- m) comunicar imediatamente a seus superiores todo e qualquer ato ou fato contrário ao interesse público, exigindo as providências cabíveis;
- n) manter limpo e em perfeita ordem o local de trabalho, seguindo os métodos mais adequados à sua organização e distribuição;
- o) participar dos movimentos e estudos que se relacionem com a melhoria do exercício de suas funções, tendo por escopo a realização do bem comum;
- p) apresentar-se ao trabalho com vestimentas adequadas ao exercício da função;

- q) manter-se atualizado com as instruções, as normas de serviço e a legislação pertinente ao órgão onde exerce suas funções;
- r) cumprir, de acordo com as normas do serviço e as instruções superiores, as tarefas de seu cargo ou função, tanto quanto possível, com critério, segurança e rapidez, mantendo tudo sempre em boa ordem.
- s) facilitar a fiscalização de todos atos ou serviços por quem de direito;
- t) exercer com estrita moderação as prerrogativas funcionais que lhe sejam atribuídas, abstando-se de fazê-lo contrariamente aos legítimos interesses dos usuários do serviço público e dos jurisdicionados administrativos;
- u) abster-se, de forma absoluta, de exercer sua função, poder ou autoridade com finalidade estranha ao interesse público, mesmo que observando as formalidades legais e não cometendo qualquer violação expressa à lei;
- v) divulgar e informar a todos os integrantes da sua classe sobre a existência deste Código de Ética, estimulando o seu integral cumprimento.

Seção III Das Vedações ao Servidor Público

- XV - É vedado ao servidor público;
- a) o uso do cargo ou função, facilidades, amizades, tempo, posição e influências, para obter qualquer favorecimento, para si ou para outrem;
- b) prejudicar deliberadamente a reputação de outros servidores ou de cidadãos que deles dependam;
- c) ser, em função de seu espírito de solidariedade, conivente com erro ou infração a este Código de Ética ou ao Código de Ética de sua profissão;
- d) usar de artifícios para procrastinar ou dificultar o exercício regular de direito por qualquer pessoa, causando-lhe dano moral ou material;
- e) deixar de utilizar os avanços técnicos e científicos ao seu alcance ou do seu conhecimento para atendimento do seu mister;
- f) permitir que perseguições, simpatias, antipatias, caprichos, paixões ou interesses de ordem pessoal interfiram no trato com o público, com os jurisdicionados administrativos ou com colegas hierarquicamente superiores ou inferiores;
- g) pleitear, solicitar, provocar, sugerir ou receber qualquer tipo de ajuda financeira, gratificação, prêmio, comissão, doação ou vantagem de qualquer espécie, para si, familiares ou qualquer pessoa, para o cumprimento da sua missão ou para influenciar outro servidor para o mesmo fim;
- h) alterar ou deturpar o teor de documentos que deva encaminhar para providências;
- i) iludir ou tentar iludir qualquer pessoa que necessite do atendimento em serviços públicos;
- j) desviar servidor público para atendimento a interesse particular;
- l) retirar da repartição pública, sem estar legalmente autorizado, qualquer documento, livro ou bem pertencente ao patrimônio público;
- m) fazer uso de informações privilegiadas obtidas no âmbito interno de seu serviço, em benefício próprio, de parentes, de amigos ou de terceiros;
- n) apresentar-se embriagado no serviço ou fora dele habitualmente;
- o) dar o seu concurso a qualquer instituição que atente contra a moral, a honestidade ou a dignidade da pessoa humana;
- p) exercer atividade profissional aética ou ligar o seu nome a empreendimentos de cunho duvidoso.

CAPÍTULO II DAS COMISSÕES DE ÉTICA

XVI - Em todos os órgãos e entidades da Administração Pública Federal direta, indireta autárquica e fundacional, ou em qualquer órgão ou entidade que exerça atribuições delegadas pelo poder público, deverá ser criada uma Comissão de Ética, encarregada de orientar e aconselhar sobre a ética profissional do servidor, no tratamento com as pessoas e com o patrimônio público, competindo-lhe conhecer concretamente de imputação ou de procedimento susceptível de censura.

~~XVII - Cada Comissão de Ética, integrada por três servidores públicos e respectivos suplentes, pederá instaurar, de ofício, processo sobre ato, fato ou conduta que considerar passível de infringência a princípio ou norma ético-profissional, podendo ainda conhecer de consultas, denúncias ou representações formuladas contra o servidor público, a repartição ou o setor em que haja ocorrido a falta, cuja análise e deliberação forem recomendáveis para atender ou resguardar o exercício de cargo ou função pública, desde que formuladas por autoridade, servidor, jurisdicionados administrativos, qualquer cidadão que se identifique ou quaisquer entidades associativas regularmente constituídas. (Revogado pelo Decreto nº 6.029, de 2007)~~

XVIII - À Comissão de Ética incumbe fornecer, aos organismos encarregados da execução do quadro de carreira dos servidores, os registros sobre sua conduta ética, para o efeito de instruir e fundamentar promoções e para todos os demais procedimentos próprios da carreira do servidor público.

~~XIX - Os procedimentos a serem adotados pela Comissão de Ética, para a apuração de fato ou ato que, em princípio, se apresente contrário à ética, em conformidade com este Código, terão o rito sumário, ouvidos apenas o queixoso e o servidor, ou apenas este, se a apuração decorrer de conhecimento de ofício, cabendo sempre recurso ao respectivo Ministro de Estado. [\(Revogado pelo Decreto nº 6.029, de 2007\)](#)~~

~~XX - Dada a eventual gravidade da conduta do servidor ou sua reincidência, poderá a Comissão de Ética encaminhar a sua decisão e respectivo expediente para a Comissão Permanente de Processo Disciplinar do respectivo órgão, se houver, e, cumulativamente, se for o caso, à entidade em que, por exercício profissional, o servidor público esteja inscrito, para as providências disciplinares cabíveis. O retardamento dos procedimentos aqui prescritos implicará comprometimento ético da própria Comissão, cabendo à Comissão de Ética do órgão hierarquicamente superior o seu conhecimento e providências. [\(Revogado pelo Decreto nº 6.029, de 2007\)](#)~~

~~XXI - As decisões da Comissão de Ética, na análise de qualquer fato ou ato submetido à sua apreciação ou por ela levantado, serão resumidas em ementa e, com a omissão dos nomes dos interessados, divulgadas no próprio órgão, bem como remetidas às demais Comissões de Ética, criadas com o fito de formação da consciência ética na prestação de serviços públicos. Uma cópia completa de todo o expediente deverá ser remetida à Secretaria da Administração Federal da Presidência da República. [\(Revogado pelo Decreto nº 6.029, de 2007\)](#)~~

XXII - A pena aplicável ao servidor público pela Comissão de Ética é a de censura e sua fundamentação constará do respectivo parecer, assinado por todos os seus integrantes, com ciência do faltoso.

~~XXIII - A Comissão de Ética não poderá se eximir de fundamentar o julgamento da falta de ética do servidor público ou do prestador de serviços contratado, alegando a falta de previsão neste Código, cabendo-lhe recorrer à analogia, aos costumes e aos princípios éticos e morais conhecidos em outras profissões; [\(Revogado pelo Decreto nº 6.029, de 2007\)](#)~~

XXIV - Para fins de apuração do comprometimento ético, entende-se por servidor público todo aquele que, por força de lei, contrato ou de qualquer ato jurídico, preste serviços de natureza permanente, temporária ou excepcional, ainda que sem retribuição financeira, desde que ligado direta ou indiretamente a qualquer órgão do poder estatal, como as autarquias, as fundações públicas, as entidades paraestatais, as empresas públicas e as sociedades de economia mista, ou em qualquer setor onde prevaleça o interesse do Estado.

~~XXV - Em cada órgão do Poder Executivo Federal em que qualquer cidadão houver de tomar posse ou ser investido em função pública, deverá ser prestado, perante a respectiva Comissão de Ética, um compromisso solene de acatamento e observância das regras estabelecidas por este Código de Ética e de todos os princípios éticos e morais estabelecidos pela tradição e pelos bons costumes. [\(Revogado pelo Decreto nº 6.029, de 2007\)](#)~~

ANEXO B – DECRETO Nº 6.029, DE 1º DE FEVEREIRO DE 2007



**Presidência da República
Casa Civil
Subchefia para Assuntos Jurídicos**

DECRETO Nº 6.029, DE 1º DE FEVEREIRO DE 2007.

Vide Resolução nº 10, de 29 de setembro de 2008 Institui Sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo Federal, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso da atribuição que lhe confere o art. 84, inciso VI, alínea “a”, da Constituição,

DECRETA:

Art. 1º Fica instituído o Sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo Federal com a finalidade de promover atividades que dispõem sobre a conduta ética no âmbito do Executivo Federal, competindo-lhe:

- I - integrar os órgãos, programas e ações relacionadas com a ética pública;
- II - contribuir para a implementação de políticas públicas tendo a transparência e o acesso à informação como instrumentos fundamentais para o exercício de gestão da ética pública;
- III - promover, com apoio dos segmentos pertinentes, a compatibilização e interação de normas, procedimentos técnicos e de gestão relativos à ética pública;
- IV - articular ações com vistas a estabelecer e efetivar procedimentos de incentivo e incremento ao desempenho institucional na gestão da ética pública do Estado brasileiro.

Art. 2º Integram o Sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo Federal:

- I - a Comissão de Ética Pública - CEP, instituída pelo [Decreto de 26 de maio de 1999](#);
- II - as Comissões de Ética de que trata o [Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994](#); e
- III - as demais Comissões de Éticas e equivalentes nas entidades e órgãos do Poder Executivo Federal.

Art. 3º A CEP será integrada por sete brasileiros que preencham os requisitos de idoneidade moral, reputação ilibada e notória experiência em administração pública, designados pelo Presidente da República, para mandatos de três anos, não coincidentes, permitida uma única recondução.

§ 1º A atuação no âmbito da CEP não enseja qualquer remuneração para seus membros e os trabalhos nela desenvolvidos são considerados prestação de relevante serviço público.

§ 2º O Presidente terá o voto de qualidade nas deliberações da Comissão.

§ 3º Os mandatos dos primeiros membros serão de um, dois e três anos, estabelecidos no decreto de designação.

Art. 4º À CEP compete:

- I - atuar como instância consultiva do Presidente da República e Ministros de Estado em matéria de ética pública;
- II - administrar a aplicação do Código de Conduta da Alta Administração Federal, devendo:
 - a) submeter ao Presidente da República medidas para seu aprimoramento;
 - b) dirimir dúvidas a respeito de interpretação de suas normas, deliberando sobre casos omissos;
 - c) apurar, mediante denúncia, ou de ofício, condutas em desacordo com as normas nele previstas, quando praticadas pelas autoridades a ele submetidas;
- III - dirimir dúvidas de interpretação sobre as normas do Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal de que trata o [Decreto no 1.171, de 1994](#);
- IV - coordenar, avaliar e supervisionar o Sistema de Gestão da Ética Pública do Poder Executivo Federal;
- V - aprovar o seu regimento interno; e
- VI - escolher o seu Presidente.

Parágrafo único. A CEP contará com uma Secretaria-Executiva, vinculada à Casa Civil da Presidência da República, à qual competirá prestar o apoio técnico e administrativo aos trabalhos da Comissão.

Art. 5º Cada Comissão de Ética de que trata o [Decreto no 1171, de 1994](#), será integrada por três membros titulares e três suplentes, escolhidos entre servidores e empregados do seu quadro permanente, e designados pelo dirigente máximo da respectiva entidade ou órgão, para mandatos não coincidentes de três anos.

Art. 6º É dever do titular de entidade ou órgão da Administração Pública Federal, direta e indireta:

I - assegurar as condições de trabalho para que as Comissões de Ética cumpram suas funções, inclusive para que do exercício das atribuições de seus integrantes não lhes resulte qualquer prejuízo ou dano;

II - conduzir em seu âmbito a avaliação da gestão da ética conforme processo coordenado pela Comissão de Ética Pública.

Art. 7º Compete às Comissões de Ética de que tratam os incisos II e III do art. 2º:

I - atuar como instância consultiva de dirigentes e servidores no âmbito de seu respectivo órgão ou entidade;

II - aplicar o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, aprovado pelo Decreto 1.171, de 1994, devendo:

a) submeter à Comissão de Ética Pública propostas para seu aperfeiçoamento;

b) dirimir dúvidas a respeito da interpretação de suas normas e deliberar sobre casos omissos;

c) apurar, mediante denúncia ou de ofício, conduta em desacordo com as normas éticas pertinentes; e

d) recomendar, acompanhar e avaliar, no âmbito do órgão ou entidade a que estiver vinculada, o desenvolvimento de ações objetivando a disseminação, capacitação e treinamento sobre as normas de ética e disciplina;

III - representar a respectiva entidade ou órgão na Rede de Ética do Poder Executivo Federal a que se refere o art. 9º; e

IV - supervisionar a observância do Código de Conduta da Alta Administração Federal e comunicar à CEP situações que possam configurar descumprimento de suas normas.

§ 1º Cada Comissão de Ética contará com uma Secretaria-Executiva, vinculada administrativamente à instância máxima da entidade ou órgão, para cumprir plano de trabalho por ela aprovado e prover o apoio técnico e material necessário ao cumprimento das suas atribuições.

§ 2º As Secretarias-Executivas das Comissões de Ética serão chefiadas por servidor ou empregado do quadro permanente da entidade ou órgão, ocupante de cargo de direção compatível com sua estrutura, alocado sem aumento de despesas.

Art. 8º Compete às instâncias superiores dos órgãos e entidades do Poder Executivo Federal, abrangendo a administração direta e indireta:

I - observar e fazer observar as normas de ética e disciplina;

II - constituir Comissão de Ética;

III - garantir os recursos humanos, materiais e financeiros para que a Comissão cumpra com suas atribuições; e

IV - atender com prioridade às solicitações da CEP.

Art. 9º Fica constituída a Rede de Ética do Poder Executivo Federal, integrada pelos representantes das Comissões de Ética de que tratam os incisos I, II e III do art. 2º, com o objetivo de promover a cooperação técnica e a avaliação em gestão da ética.

Parágrafo único. Os integrantes da Rede de Ética se reunirão sob a coordenação da Comissão de Ética Pública, pelo menos uma vez por ano, em fórum específico, para avaliar o programa e as ações para a promoção da ética na administração pública.

Art. 10. Os trabalhos da CEP e das demais Comissões de Ética devem ser desenvolvidos com celeridade e observância dos seguintes princípios:

I - proteção à honra e à imagem da pessoa investigada;

II - proteção à identidade do denunciante, que deverá ser mantida sob reserva, se este assim o desejar; e

III - independência e imparcialidade dos seus membros na apuração dos fatos, com as garantias asseguradas neste Decreto.

Art. 11. Qualquer cidadão, agente público, pessoa jurídica de direito privado, associação ou entidade de classe poderá provocar a atuação da CEP ou de Comissão de Ética, visando à apuração de infração ética imputada a agente público, órgão ou setor específico de ente estatal.

Parágrafo único. Entende-se por agente público, para os fins deste Decreto, todo aquele que, por força de lei, contrato ou qualquer ato jurídico, preste serviços de natureza permanente, temporária, excepcional ou eventual, ainda que sem retribuição financeira, a órgão ou entidade da administração pública federal, direta e indireta.

Art. 12. O processo de apuração de prática de ato em desrespeito ao preceituado no Código de Conduta da Alta Administração Federal e no Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal será instaurado, de ofício ou em razão de denúncia fundamentada, respeitando-se, sempre, as garantias do contraditório e da ampla defesa, pela Comissão de Ética Pública ou Comissões de Ética de que tratam o incisos II e III do art. 2º, conforme o caso, que notificará o investigado para manifestar-se, por escrito, no prazo de dez dias.

§ 1º O investigado poderá produzir prova documental necessária à sua defesa.

§ 2º As Comissões de Ética poderão requisitar os documentos que entenderem necessários à instrução probatória e, também, promover diligências e solicitar parecer de especialista.

§ 3º Na hipótese de serem juntados aos autos da investigação, após a manifestação referida no **caput** deste artigo, novos elementos de prova, o investigado será notificado para nova manifestação, no prazo de dez dias.

§ 4º Concluída a instrução processual, as Comissões de Ética proferirão decisão conclusiva e fundamentada.

§ 5º Se a conclusão for pela existência de falta ética, além das providências previstas no Código de Conduta da Alta Administração Federal e no Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, as Comissões de Ética tomarão as seguintes providências, no que couber:

I - encaminhamento de sugestão de exoneração de cargo ou função de confiança à autoridade hierarquicamente superior ou devolução ao órgão de origem, conforme o caso;

II -- encaminhamento, conforme o caso, para a Controladoria-Geral da União ou unidade específica do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal de que trata o [Decreto n o 5.480, de 30 de junho de 2005](#), para exame de eventuais transgressões disciplinares; e

III - recomendação de abertura de procedimento administrativo, se a gravidade da conduta assim o exigir.

Art. 13. Será mantido com a chancela de “reservado”, até que esteja concluído, qualquer procedimento instaurado para apuração de prática em desrespeito às normas éticas.

§ 1º Concluída a investigação e após a deliberação da CEP ou da Comissão de Ética do órgão ou entidade, os autos do procedimento deixarão de ser reservados.

§ 2º Na hipótese de os autos estarem instruídos com documento acobertado por sigilo legal, o acesso a esse tipo de documento somente será permitido a quem detiver igual direito perante o órgão ou entidade originariamente encarregado da sua guarda.

§ 3º Para resguardar o sigilo de documentos que assim devam ser mantidos, as Comissões de Ética, depois de concluído o processo de investigação, providenciarão para que tais documentos sejam desentranhados dos autos, lacrados e acautelados.

Art. 14. A qualquer pessoa que esteja sendo investigada é assegurado o direito de saber o que lhe está sendo imputado, de conhecer o teor da acusação e de ter vista dos autos, no recinto das Comissões de Ética, mesmo que ainda não tenha sido notificada da existência do procedimento investigatório.

Parágrafo único. O direito assegurado neste artigo inclui o de obter cópia dos autos e de certidão do seu teor.

Art. 15. Todo ato de posse, investidura em função pública ou celebração de contrato de trabalho, dos agentes públicos referidos no parágrafo único do art. 11, deverá ser acompanhado da prestação de compromisso solene de acatamento e observância das regras estabelecidas pelo Código de Conduta da Alta Administração Federal, pelo Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal e pelo Código de Ética do órgão ou entidade, conforme o caso.

Parágrafo único. A posse em cargo ou função pública que submeta a autoridade às normas do Código de Conduta da Alta Administração Federal deve ser precedida de consulta da autoridade à Comissão de Ética Pública, acerca de situação que possa suscitar conflito de interesses.

Art. 16. As Comissões de Ética não poderão escusar-se de proferir decisão sobre matéria de sua competência alegando omissão do Código de Conduta da Alta Administração Federal, do Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal ou do Código de Ética do órgão ou entidade, que, se existente, será suprida pela analogia e invocação aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

§ 1º Havendo dúvida quanto à legalidade, a Comissão de Ética competente deverá ouvir previamente a área jurídica do órgão ou entidade.

§ 2º Cumpre à CEP responder a consultas sobre aspectos éticos que lhe forem dirigidas pelas demais Comissões de Ética e pelos órgãos e entidades que integram o Executivo Federal, bem como pelos cidadãos e servidores que venham a ser indicados para ocupar cargo ou função abrangida pelo Código de Conduta da Alta Administração Federal.

Art. 17. As Comissões de Ética, sempre que constatarem a possível ocorrência de ilícitos penais, civis, de improbidade administrativa ou de infração disciplinar, encaminharão cópia dos autos às autoridades competentes para apuração de tais fatos, sem prejuízo das medidas de sua competência.

Art. 18. As decisões das Comissões de Ética, na análise de qualquer fato ou ato submetido à sua apreciação ou por ela levantado, serão resumidas em ementa e, com a omissão dos nomes dos investigados, divulgadas no sítio do próprio órgão, bem como remetidas à Comissão de Ética Pública.

Art. 19. Os trabalhos nas Comissões de Ética de que tratam os incisos II e III do art. 2º são considerados relevantes e têm prioridade sobre as atribuições próprias dos cargos dos seus membros, quando estes não atuarem com exclusividade na Comissão.

Art. 20. Os órgãos e entidades da Administração Pública Federal darão tratamento prioritário às solicitações de documentos necessários à instrução dos procedimentos de investigação instaurados pelas Comissões de Ética.

§ 1º Na hipótese de haver inobservância do dever funcional previsto no **caput**, a Comissão de Ética adotará as providências previstas no inciso III do § 5º do art. 12.

§ 2º As autoridades competentes não poderão alegar sigilo para deixar de prestar informação solicitada pelas Comissões de Ética.

Art. 21. A infração de natureza ética cometida por membro de Comissão de Ética de que tratam os incisos II e III do art. 2º será apurada pela Comissão de Ética Pública.

Art. 22. A Comissão de Ética Pública manterá banco de dados de sanções aplicadas pelas Comissões de Ética de que tratam os incisos II e III do art. 2º e de suas próprias sanções, para fins de consulta pelos órgãos ou entidades da administração pública federal, em casos de nomeação para cargo em comissão ou de alta relevância pública.

Parágrafo único. O banco de dados referido neste artigo engloba as sanções aplicadas a qualquer dos agentes públicos mencionados no parágrafo único do art. 11 deste Decreto.

Art. 23. Os representantes das Comissões de Ética de que tratam os incisos II e III do art. 2º atuarão como elementos de ligação com a CEP, que disporá em Resolução própria sobre as atividades que deverão desenvolver para o cumprimento desse mister.

Art. 24. As normas do Código de Conduta da Alta Administração Federal, do Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal e do Código de Ética do órgão ou entidade aplicam-se, no que couber, às autoridades e agentes públicos neles referidos, mesmo quando em gozo de licença.

Art. 25. Ficam revogados os incisos [XVII](#), [XIX](#), [XX](#), [XXI](#), [XXIII](#) e [XXV](#) do Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, aprovado pelo Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994, os [arts. 2º e 3º do Decreto de 26 de maio de 1999](#), que cria a Comissão de Ética Pública, e os [Decretos de 30 de agosto de 2000](#) e de [18 de maio de 2001](#), que dispõem sobre a Comissão de Ética Pública.

Art. 26. Este Decreto entra em vigor na data da sua publicação.

Brasília, 1º de fevereiro de 2007; 186º da Independência e 119º da República.

LUIZ INÁCIO LULA DA SILVA

Dilma Rousseff

Este texto não substitui o publicado no DOU de 2.2.2007.

ANEXO C – ARTIGOS 116 E 117 DA LEI Nº 8.112, DE 11 DE DEZEMBRO DE 1990



Presidência da República
Casa Civil
Subchefia para Assuntos Jurídicos

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.

PUBLICAÇÃO CONSOLIDADA DA LEI Nº 8.112, DE 11 DE DEZEMBRO DE 1990, DETERMINADA PELO ART. 13 DA LEI Nº 9.527, DE 10 DE DEZEMBRO DE 1997.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA Faço saber que o Congresso Nacional decreta e eu sanciono a seguinte Lei:

Art. 116. São deveres do servidor:

I - exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo;

II - ser leal às instituições a que servir;

III - observar as normas legais e regulamentares;

IV - cumprir as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais;

V - atender com presteza:

a) ao público em geral, prestando as informações requeridas, ressalvadas as protegidas por sigilo;

b) à expedição de certidões requeridas para defesa de direito ou esclarecimento de situações de interesse pessoal;

c) às requisições para a defesa da Fazenda Pública.

~~VI - levar ao conhecimento da autoridade superior as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo;~~

VI - levar as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo ao conhecimento da autoridade superior ou, quando houver suspeita de envolvimento desta, ao conhecimento de outra autoridade competente para apuração; ([Redação dada pela Lei nº 12.527, de 2011](#))

VII - zelar pela economia do material e a conservação do patrimônio público;

VIII - guardar sigilo sobre assunto da repartição;

IX - manter conduta compatível com a moralidade administrativa;

X - ser assíduo e pontual ao serviço;

XI - tratar com urbanidade as pessoas;

XII - representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder.

Parágrafo único. A representação de que trata o inciso XII será encaminhada pela via hierárquica e apreciada pela autoridade superior àquela contra a qual é formulada, assegurando-se ao representando ampla defesa.

Capítulo II
Das Proibições

Art. 117. Ao servidor é proibido: ([Vide Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001](#))

I - ausentar-se do serviço durante o expediente, sem prévia autorização do chefe imediato;

II - retirar, sem prévia anuência da autoridade competente, qualquer documento ou objeto da repartição;

III - recusar fé a documentos públicos;

IV - opor resistência injustificada ao andamento de documento e processo ou execução de serviço;

V - promover manifestação de apreço ou desapreço no recinto da repartição;

VI - cometer a pessoa estranha à repartição, fora dos casos previstos em lei, o desempenho de atribuição que seja de sua responsabilidade ou de seu subordinado;

VII - coagir ou aliciar subordinados no sentido de filiarem-se a associação profissional ou sindical, ou a partido político;

VIII - manter sob sua chefia imediata, em cargo ou função de confiança, cônjuge, companheiro ou parente até o segundo grau civil;

IX - valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública;

~~X - participar de gerência ou administração de empresa privada, de sociedade civil, ou exercer o comércio, exceto na qualidade de acionista, cotista ou comanditário;~~

~~X - participar de gerência ou administração de empresa privada, sociedade civil, salvo a participação nos conselhos de administração e fiscal de empresas ou entidades em que a União detenha, direta ou indiretamente, participação do capital social, sendo-lhe vedado exercer o comércio, exceto na qualidade de acionista, cotista ou comanditário; ([Redação dada pela Medida Provisória nº 2.225-45, de 4.9.2001](#));~~

~~X - participar de gerência ou administração de sociedade privada, personificada ou não personificada, salvo a participação nos conselhos de administração e fiscal de empresas ou entidades em que a União detenha, direta ou indiretamente, participação no capital social ou em sociedade cooperativa constituída para prestar serviços a seus membros, e exercer o comércio, exceto na qualidade de acionista, cotista ou comanditário; ([Redação dada pela Lei nº 11.094, de 2005](#));~~

~~X - participar de gerência ou administração de sociedade privada, personificada ou não personificada, exercer o comércio, exceto na qualidade de acionista, cotista ou comanditário; ([Redação dada pela Medida Provisória nº 431, de 2008](#));~~

X - participar de gerência ou administração de sociedade privada, personificada ou não personificada, exercer o comércio, exceto na qualidade de acionista, cotista ou comanditário; ([Redação dada pela Lei nº 11.784, de 2008](#))

XI - atuar, como procurador ou intermediário, junto a repartições públicas, salvo quando se tratar de benefícios previdenciários ou assistenciais de parentes até o segundo grau, e de cônjuge ou companheiro;

XII - receber propina, comissão, presente ou vantagem de qualquer espécie, em razão de suas atribuições;

XIII - aceitar comissão, emprego ou pensão de estado estrangeiro;

XIV - praticar usura sob qualquer de suas formas;

XV - proceder de forma desidiosa;

XVI - utilizar pessoal ou recursos materiais da repartição em serviços ou atividades particulares;

XVII - cometer a outro servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e transitórias;

XVIII - exercer quaisquer atividades que sejam incompatíveis com o exercício do cargo ou função e com o horário de trabalho;

XIX - recusar-se a atualizar seus dados cadastrais quando solicitado. ([Incluído pela Lei nº 9.527, de 10.12.97](#))

~~Parágrafo único. A vedação de que trata o inciso X não se aplica nos seguintes casos: ([Incluído pela Medida Provisória nº 431, de 2008](#));~~

~~I - participação nos conselhos de administração e fiscal de empresas ou entidades em que a União detenha, direta ou indiretamente, participação no capital social ou em sociedade cooperativa constituída para prestar serviços a seus membros; e ([Incluído pela Medida Provisória nº 431, de 2008](#));~~

~~II - gozo de licença para o trato de interesses particulares, na forma do art. 91, observada a legislação sobre conflito de interesses. ([Incluído pela Medida Provisória nº 431, de 2008](#));~~

Parágrafo único. A vedação de que trata o inciso X do caput deste artigo não se aplica nos seguintes casos: ([Incluído pela Lei nº 11.784, de 2008](#))

I - participação nos conselhos de administração e fiscal de empresas ou entidades em que a União detenha, direta ou indiretamente, participação no capital social ou em sociedade cooperativa constituída para prestar serviços a seus membros; e ([Incluído pela Lei nº 11.784, de 2008](#))

II - gozo de licença para o trato de interesses particulares, na forma do art. 91 desta Lei, observada a legislação sobre conflito de interesses. ([Incluído pela Lei nº 11.784, de 2008](#))