

Kermes Maria Otsuka Nassif Zehuri do
Nascimento

**A percepção da ética profissional pelo servidor
público em uma organização educativa
federal: um estudo de caso no Instituto Federal
do Triângulo Mineiro.**

Dissertação submetida como requisito parcial para obtenção do grau de
MESTRE

Orientação

Prof. Doutor João Paulo Ferreira Delgado

**MESTRADO EM ESTUDOS PROFISSIONAIS ESPECIALIZADOS EM
EDUCAÇÃO - ESPECIALIZAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO
DAS ORGANIZAÇÕES EDUCATIVAS**

Dedicatória

À Deus, pela oportunidade e proteção.

Ao meu esposo Maurílio pelo suporte, estímulo e paciência. Aos meus pais pelo incentivo aos estudos iniciais, que desaguaram pelo gosto ao aprender que tenho hoje e gratidão pela vida que me propiciou a vivência das experiências de crescimento ao longo da mesma. À minha irmã Munira pelo apoio e o bem querer manifestados pela alegria da partilha de nossas vivências.

Aos meus amigos próximos pelos pensamentos positivos e colegas de mestrado pela permuta de experiências.

Aos professores e todo corpo da Escola Superior de Educação que nos propiciaram a acolhida escolar e contribuíram por tornar esse momento possível.

AGRADECIMENTOS

Agradeço à todos aqueles a quem dedico este trabalho.

Meus agradecimentos especiais ao meu orientador Dr. João Paulo Ferreira Delgado, pelo incentivo, paciência, apoio e dedicação destinados para a guia do meu trabalho.

Aos professores e servidores do Instituto Federal do Triângulo Mineiro-IFTM que contribuíram para a realização da pesquisa, a quem destaco Eurípedes Ronaldo Ananias Ferreira, Elisa Antonia Ribeiro e Telma Aparecida da Silva Santos pelas graciosas sugestões e indicações de leitura que colaboraram para enriquecimento do trabalho.

Aos servidores que dispuseram de seu tempo para responder ao questionário de pesquisa.

À todos aqueles que contribuíram direta ou indiretamente para a realização deste trabalho.

Ao Reitor do IFTM, Roberto Gil Rodrigues de Almeida, pelo apoio e por nos demonstrar que o aprendizado se faz e se refaz desbravando-se as fronteiras do conhecimento.

RESUMO

A ética está presente onde quer que haja convivência humana. Nos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia não seria diferente, inclusive com regulação no Decreto 1.171/1994. Pretende-se no presente trabalho perscrutar o significado da ética em termos organizacionais, situando a ética profissional no contexto de uma organização educativa democrática. Busca a investigação entender como o agente público assimila o documento legal, avaliando sua percepção sobre o próprio conhecimento do código de conduta, a importância do mesmo e a capacitação como parte do processo de gestão da ética. Além do mais, dada a natureza do órgão escolhido, essencial se faz avaliar também se o servidor vincula a ética como um valor à missão institucional. Todos esses questionamentos servirão para avaliar se as ações adotadas para aprimoramento institucional ético indicam a efetividade do sentido da criação da lei.

PALAVRAS-CHAVE: ética; governança pública; administração educacional.

ABSTRACT

Ethics is present wherever there is human coexistence. In the Federal Institutes of Education, Science and Technology would not be different, including with regulation in Decree 1.171 / 1994. The aim of this study is to examine the meaning of ethics in organizational terms, placing professional ethics in the context of a democratic educational organization. It seeks the investigation to understand how the public agent assimilates the legal document, evaluating its perception on the own knowledge of the code of conduct, the importance of the same and the qualification as part of the process of management of the ethics. Moreover, given the nature of the chosen organ, it is essential to evaluate whether the server links ethics as a value to the institutional mission. All these questions will serve to evaluate if the actions adopted for ethical institutional improvement indicate the effectiveness of the meaning of the creation of the law.

KEYWORDS: ethic; public governance; educational administration.

ÍNDICE

LISTA DE ABREVIATURAS E SÍMBOLOS	xiii
LISTA DE TABELAS	xiv
1. INTRODUÇÃO	1
2. CAPÍTULO I- O PARÂMETRO ÉTICO	7
2.1. Ambientação geral e previsão legal da ética e da educação na norma fundamental brasileira	7
2.2. Antecedentes e breve evolução histórica da ética	12
2.2.2. A ética e a moral	16
2.2.3. A ética e o direito	18
2.2.4. A ética em categorias	22
2.2.5. Ética profissional	25
2.3. A ética e a educação	27
3. CAPÍTULO II- A VIVÊNCIA DA ÉTICA NAS ORGANIZAÇÕES	31
3.1. Administração escolar e ética	31
3.2. A ética nas organizações	32
3.3. Compliance, ética e governança	35
3.3.2. Governança Corporativa	35
3.3.3. Governança Pública	40
3.3.4. Compliance	43
3.4. Clima ético organizacional	46
3.5. A ética nas organizações públicas no Brasil	49

3.5.1. Código de Ética do Servidor Público Civil Federal no Brasil sob a ótica da gestão escolar democrática na seara pública federal	52
3.5.2. Ética profissional no Instituto Federal do Triângulo Mineiro	63
4. CAPÍTULO III – ESTUDO EMPÍRICO	69
4.1. Problema e Objetivos	69
4.1.1. Identificação do problema de pesquisa	69
4.1.2. Objetivos da pesquisa	69
4.2. Metodologia do trabalho científico	70
4.2.1. Pesquisa qualitativa	70
4.2.2. Estudo de caso	72
4.2.3. Da natureza das fontes de pesquisa	72
4.3. Local de estudo e participantes	73
4.4. Técnicas de recolha de dados a utilizar	74
4.4.1. Caracterização da amostragem	75
4.5. Técnicas de tratamento de dados a utilizar	76
5. CAPÍTULO IV- ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS	79
5.1. Apresentação dos resultados	79
5.1.1. Parte I- Identificação.	79
5.2. Parte II- Categorias em análise	82
5.2.1. Conhecimento	82
5.2.2. Relevância e comprometimento	86
5.2.3. Capacitação	96
5.2.4. Discussão dos resultados	99
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS	107
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	111

ANEXOS	125
APÊNDICE	132

LISTA DE ABREVIATURAS E SÍMBOLOS

CF- Constituição Federal

CF/88- Constituição Federal de 1988

IFTM- Instituto Federal do Triângulo Mineiro

LDBE- Lei de Diretrizes e Bases da Educação

PDI- Plano de Desenvolvimento Institucional

LISTA DE TABELAS

Tabela 1- Princípios constitucionais	8
Tabela 2- Princípios constitucionais norteadores do ensino	10
Tabela 3- Divisões do Código de Ética do Servidor Público do Poder Executivo Federal	56
Tabela 4- Capítulo I do Código de Ética do Servidor Público	56
Tabela 5- Capítulo I do Código de Ética do Servidor Público	57
Tabela 6- Capítulo I do Código de Ética do Servidor Público	60
Tabela 7- Valores Organizacionais do IFTM	65
Tabela 8- Referências diretas da ética no contexto da gestão educacional com objetivos institucionais	66
Tabela 9- Identificação de gênero	79
Tabela 10- Identificação de idade	80
Tabela 11- Identificação de escolaridade	80
Tabela 12- Tempo de serviço público	80
Tabela 13- Tempo de Serviço no IFTM	81
Tabela 14- Natureza do cargo	81
Tabela 15- Conhecimento	82
Tabela 16- Conhecimento do código de conduta	84
Tabela 17- Conhecimento gestão ética interna	85
Tabela 18- Importância organizacional	87
Tabela 19- Identificação da ética decorrente do código de conduta	88
Tabela 20- Justificativa em não participar de uma Comissão de Ética	92
Tabela 21- Ética, governança pública e integridade	93
Tabela 22- Ética e cidadania	94
Tabela 23- Servidor agente de cidadania	95
Tabela 24- Servidor integridade e confiança	95
Tabela 25- Servidor do IFTM integridade e confiança	96
Tabela 26- Importância da capacitação ética	97
Tabela 27- Participação em capacitação ética	97
Tabela 28- Oferta de capacitação sobre ética profissional	97

Tabela 29- Interesse capacitação ética profissional	98
Tabela 30-Temática e recursos pedagógicos da capacitação ética	98
Tabela 31- Didática e conteúdo capacitação ética	99

LISTA DE GRÁFICOS

Figura 1- Gráfico percepção	83
Figura 2- Gráfico conhecimento	83
Figura 3- Conhecimento código de conduta	84
Figura 4- Valoração das condutas	86
Figura 5- Importância organizacional	87
Figura 6- Gráfico da ética decorrente do Código de Conduta	88
Figura 7- Gráfico da finalidade da ética profissional	89
Figura 8- Gráfico orientação dilema ético	89
Figura 9- Gráfico percepção diante da transgressão do outro	90
Figura 10- Valor atribuído à Comissão de Ética	91
Figura 11- Gráfico Interesse na participação da Comissão de Ética	92
Figura 12- Justificativa em não participar de uma Comissão de Ética	92
Figura 13-Gráfico ética e cidadania	94

1. INTRODUÇÃO

Qualquer que seja a convivência humana, sem um mínimo de respeito, torna-se insustentável o desenvolvimento da potência máxima de qualidade pessoal que poderia dali resultar. Partindo desse pressuposto é que passamos a desenvolver o presente trabalho, na perspectiva que todo ser humano mereça que a sua dignidade seja preservada e que referida conduta ainda se apresenta como um desafio. Essa é a segunda perspectiva: o reconhecimento da dificuldade e conseqüente necessidade de se aprimorar. A terceira traduz-se pelo verbete cuja perseverança é indissolúvel- a esperança.

Relatos apontam a existência de uma crise ética. Já dizia Barbosa (1914), jurista e escritor renomado: "De tanto ver triunfar as nulidades, de tanto ver prosperar a desonra, de tanto ver crescer a injustiça, de tanto ver agigantarem-se os poderes nas mãos dos maus, o homem chega a desanimar da virtude, a rir-se da honra, a ter vergonha de ser honesto" (p. 86)

A temática da ética está presente onde quer que haja convivência humana. Em termos organizacionais, a ética tem sido uma temática de destaque no Brasil e no mundo.

Almeida (2007) defende que a atenção crescente dos gestores visando o cumprimento dos códigos de ética está relacionado com a imagem de que a longo prazo essa postura ética poderá constituir um diferencial, consistente em vantagens positivas advindas da comunidade e melhoria da satisfação e desempenho dos trabalhadores.

Esse progressivo interesse pela ética nas organizações se destaca também pela crescente propagação da governança corporativa, os quais destacam-se seus pilares consistentes em transparência, equidade, prestação de contas e responsabilidade corporativa. Também se inclui o compliance, prática

corporativa que tem o intuito de se fazer cumprir as regras, políticas e legislação na instituição.

Além do mais, a temática se alinha à gestão dos riscos e integridade pública, uma vez que a ética integra uma gestão pela integridade. A governança corporativa, o compliance e a gestão dos riscos e integridade visam o ato de governar em sua melhor forma.

Em uma organização educativa, mencionada realidade não poderia ser diferente. Porém, com uma agravante, decorrente da sua própria finalidade, é preciso que a escola se esmere por ser o exemplo.

É preciso se ter em mente que todos esses objetivos de melhoria organizacional somente serão efetivos se contarem com o envolvimento daqueles que integram a organização.

Por motivos didáticos optou-se pelo estudo de um segmento da ética corporativa, a ética que regula as atividades laborativas, denominada de ética profissional e como estudo de caso optou-se por selecionar uma instituição educacional pública federal e a suas inter-relações com seu corpo interno no que se refere a ética profissional.

O Instituto Federal do Triângulo Mineiro- IFTM possui como missão “ofertar a educação profissional e tecnológica por meio do Ensino, Pesquisa e Extensão, promovendo o desenvolvimento na perspectiva de uma sociedade inclusiva e democrática”, conforme verificamos no Plano de Desenvolvimento Institucional, Resolução nº 01 de 17/08/2009. A ética está presente no Estatuto do IFTM como um princípio norteador.

O servidor público do IFTM é agente concretizador da função estatal para com a coletividade, decorrente da própria característica da atividade que exerce; além do mais a sua função social se enaltece dada a essência desse órgão: a educação. E todo aquele que integra seu corpo de pessoas, independentemente do cargo, não pode olvidar-se do bem mais importante da instituição, sendo ainda que de forma indireta, um educador.

Por ser uma instituição pública federal, os objetivos institucionais do IFTM devem sempre respeito à Constituição Federal de 1988 que possui como fundamentos: I- a soberania; II- a cidadania; III- a dignidade da pessoa humana; IV- os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa; V-pluralismo político.

A concretização desses fundamentos e objetivos constitucionais se dá por intermédio de prestações positivas do ente estatal, momento o qual se destaca a figura do servidor público:

Convém reiterar que o servidor público é o ente que viabiliza a aplicação de todas essas normas constitucionais. Sem sua atuação, não é possível concretizar a real vontade do legislador, tampouco adequá-la à sociedade, seja nos preceitos relativos à cidadania, seja nas questões ambientais (Germini, 2011, p. 18).

O servidor público é o agente que ingressa no órgão público por via de concurso público. A Constituição Federal traz em seu art. 39, §2º a previsão de que ao mesmo seja concedida a formação e o aperfeiçoamento funcional, que se dará por escolas de governo ou mediante convênios e contratos entre os entes federados. Isso denota a postura que a Constituição Federal deseja do servidor público: capaz, informado, crítico, consciente, proativo.

Além do mais, os servidores públicos do IFTM destacam-se por dois compromissos: ultrapassando o dever de melhor servir ao povo, possui também um pacto com a educação. Para tanto, é preciso observar que:

No setor da educação, o centro das atenções tem se constituído na formação e capacitação docente. Mesmo reconhecendo a indiscutível relevância dessa atuação, o desenvolvimento de ações na direção da educação inicial e continuada dos demais profissionais que atuam na escola tem sido secundarizada. Ainda que as funções cumpridas por esse segmento, no sentido mais amplo, não sejam exclusivas da instituição escolar, tais como: secretaria, serviços administrativos, limpeza, merenda etc., os profissionais dessas áreas exercem uma função educativa junto aos estudantes e participam (ou deveriam participar) do conselho escolar, órgão máximo de gestão da escola, espaço de deliberação das ações a serem desenvolvidas para cumprir a sua função social. (Trojan & Tavares, 2007).

A cartilha do Ministério da Educação (MEC, 2004) “Por uma política de valorização dos trabalhadores em educação” menciona que é preciso “avançar

para uma prática de trabalho coletiva, comprometida com a qualidade da educação”(p. 14). Posto isso, é primordial que o funcionalismo público, notadamente da educação, tenha a capacitação necessária para uma formação ética e cidadã, ciente das normas e garantias fundamentais a possibilitar um desempenho profissional e pessoal condizente com os fundamentos da República Federativa do Brasil, com destaque para a cidadania e a dignidade da pessoa humana.

Dentro do sistema de gestão da ética se destacam os códigos de conduta. O decreto n.º 1.171/94 estabeleceu um conjunto de regras deontológicas a ser observado pelo servidor público civil do Poder Executivo Federal. Trata-se de uma política pública visando estabelecer um clima ético adequado nas organizações públicas federais. Como parte essencial da aplicação dessa medida governamental encontra-se o servidor, sendo que a percepção que o mesmo possui dessa medida pode revelar traços importantes para a implementação ou controle visando a eficiência de um sistema de gestão da ética. É essencial que haja a divulgação necessária e aprimoramento constante a fim de dispor em prática o que prevê a lei.

Assim, nosso questionamento visa esquadrihar qual a percepção da ética profissional do servidor da Reitoria do IFTM. Para tanto, a proposta é perscrutar no presente trabalho o significado da ética em termos organizacionais, situando a ética profissional nesse contexto. Pretende a investigação entender como o agente assimila o documento legal, avaliando sua percepção sobre o próprio conhecimento do código de conduta, a importância do mesmo e a capacitação como parte do processo de gestão da ética. Além do mais, dada a natureza do órgão escolhido, essencial se faz avaliar também se o servidor vincula a ética como um valor contido na missão institucional. Todos esses questionamentos servirão para avaliar se as ações adotadas para aprimoramento institucional ético indicam a efetividade do sentido da criação da lei.

Referida avaliação poderá indicar a necessidade de mudança de administração de medidas que visem instituir a política disposta no Código de

Ética do Servidor ou a manutenção dos caminhos trilhados, lembrando que a persistência na prática é que nos conduzirá ao feito, assim como Aristóteles (2015) prelecionou sobre as virtudes: “é construindo que os homens se tornam construtores; e é tocando a cítara que se tornam citaristas; assim também, é praticando ações justas que nos tornamos justos” (p. 42).

2. CAPÍTULO I- O PARÂMETRO ÉTICO

2.1. AMBIENTAÇÃO GERAL E PREVISÃO LEGAL DA ÉTICA E DA EDUCAÇÃO NA NORMA FUNDAMENTAL BRASILEIRA

Por se tratarem de questões alinhadas ao interesse maior do Estado, a educação e a ética das organizações estatais são questões de interesse público. Ao se retratar qualquer assunto interligado aos bens jurídicos tutelados pelo Estado, é imprescindível a verificação da legislação existente. Há que se considerar inevitavelmente o princípio da legalidade, o qual traduz que ninguém é obrigado a fazer ou deixar de fazer, se não estiver previsto na lei (Mendes & Branco, 2013).

O Brasil é um Estado Democrático de Direito, caracterizado como uma República Federativa, cuja norma jurídica fundamental é a Constituição Federal de 1988. Referido documento enumera em seu arcabouço princípios que enaltecem a dignidade da pessoa humana.

A Constituição Federal é o documento legal de maior hierarquia no país. Esta norma representa toda a estrutura e impõe o poder estatal. De acordo com Mendes e Branco (2013) a Constituição possui a missão de estabelecer a base racional da sociedade, notadamente em seu aspecto governamental.

Posto isto, verificamos que na Constituição Federal de 1988 se encontram previstos os fundamentos da República Federativa do Brasil, conforme se verifica em seu artigo 1º:

Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos:

I - a soberania;

II - a cidadania

III - a dignidade da pessoa humana;

IV - os valores sociais do trabalho e da livre iniciativa;

V - o pluralismo político.

Parágrafo único. Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.

Do artigo mencionado evidencia-se a expressão Estado de Direito para estabelecer que o poder exercido é estabelecido e limitado por lei, sendo que seus fundamentos revelam valores essenciais ao exercício da democracia.

Neste mesmo sentido valorativo, é possível identificar referidos aspectos nos objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil expostos no artigo 3º da Constituição:

Art. 3º Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil:

I - construir uma sociedade livre, justa e solidária;

II - garantir o desenvolvimento nacional;

III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais;

IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

Dos dispositivos legais mencionados extraem-se portanto princípios normativos. Princípios, na seara jurídica, são “mandamentos nuclear de um sistema”, conforme preleciona Melo (2013, p.54).

A Constituição Federal de 1988 traz em si princípios de conteúdo humanista, revelando a vertente a qual adota, de efeito garantista. Silva (1994) apresenta uma análise dos princípios fundamentais da Constituição de 1988:

Tabela 1- Princípios constitucionais

Princípios relativos à existência, forma, estrutura e tipo de Estado: República Federativa do Brasil, soberania, Estado Democrático de Direito (art. 1º); -
Princípios relativos à forma de governo e à organização dos poderes: República e separação dos poderes (arts. 1º e 2º);
Princípios relativos à organização da sociedade: princípio da livre organização social, princípio de convivência justa e princípio da solidariedade (art. 3º, 1);

Princípios relativos ao regime político: princípio da cidadania, princípio da dignidade da pessoa, princípio do pluralismo, princípio da soberania popular, princípio da representação política e princípio da participação popular direta (art. 1º, parágrafo único);
Princípios relativos à prestação positiva do Estado: princípio da independência e do desenvolvimento nacional (art. 3º, II), princípio da justiça social (art. 3º, III) e princípio da não discriminação (art. 3º, IV);
Princípios relativos à comunidade internacional: da independência nacional, do respeito aos direitos fundamentais da pessoa humana, da autodeterminação dos povos, da não-intervenção, da igualdade dos Estados, da solução pacífica dos conflitos e da defesa da paz, do repúdio ao terrorismo e ao racismo, da cooperação entre os povos e da integração da América Latina (art. 4º).

Essencialmente, a legislação destacada evidencia que a diretriz do documento legal de maior hierarquia vigente no Brasil visa resguardar e proteger o cidadão, garantindo-lhe os direitos fundamentais de forma democrática.

A educação tem um papel essencial na concretização desses objetivos, notadamente para a cidadania. De acordo com art. 205 a educação é “direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho” (Brasil, 1988).

A Constituição Federal prevê no art. 6º que a educação é um direito social (Brasil, 1988). Mendes e Branco (2013, p. 654) destacam que “o direito à educação tem assumido importância predominante para a concretização dos valores tutelados pela Constituição e, principalmente, para a construção de patamar mínimo de dignidade para os cidadãos”.

Silva (2006, p. 312) ao avaliar as disposições constitucionais, conclui que a educação foi elevada ao nível dos direitos fundamentais do homem. Além do mais ressalta também a característica de interesse público da educação: “As normas têm, ainda, o significado jurídico de elevar a educação à categoria de

serviço público essencial que ao Poder Público impende possibilitar a todos” (Silva J. A., 2006, p. 313)

A Constituição Federal de 1988 ainda traz como princípios norteadores do ensino:

Tabela 2- Princípios constitucionais norteadores do ensino

I- igualdade de condições para o acesso e permanência na escola;
II - liberdade de aprender, ensinar, pesquisar e divulgar o pensamento, a arte e o saber;
III - pluralismo de ideias e de concepções pedagógicas, e coexistência de instituições públicas e privadas de ensino;
IV - gratuidade do ensino público em estabelecimentos oficiais;
V - valorização dos profissionais da educação escolar, garantidos, na forma da lei, planos de carreira, com ingresso exclusivamente por concurso público de provas e títulos, aos das redes públicas; (Redação dada pela Emenda Constitucional nº 53, de 2006)
VI - gestão democrática do ensino público, na forma da lei;
VII - garantia de padrão de qualidade;
VIII - piso salarial profissional nacional para os profissionais da educação escolar pública, nos termos de lei federal.

Sob a perspectiva que toda escola é também uma organização e visando a ótica do presente trabalho, destacamos os incisos II, IV, VI e VII, dos quais depreendemos que a divulgação do pensamento deve ocorrer também dentre a equipe que a integra; todos os profissionais da escola devem ser valorizados; e a gestão democrática do ensino em consonância com os valores constitucionais, e a busca pelo melhor serviço. A Lei de Diretrizes e Bases da Educação-LDBE, Lei 9.394/1996, acrescenta ainda que “A educação, dever da família e do Estado, inspirada nos princípios de liberdade e nos ideais de solidariedade humana, tem por finalidade o pleno desenvolvimento do educando, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o

trabalho” (BRASIL, 1996, p. 1). Em seu artigo 1º, parágrafo 2º, a LDBE expõe ainda que “A educação escolar deverá vincular-se ao mundo do trabalho e à prática social” (BRASIL, 1996, p. 1). Destarte, como prática social, não há como se dissociar o norte orientador da ética da gestão das organizações educativas.

A palavra ética não é citada expressamente na Constituição Federal de 1988. Mas como os dispositivos destacados vão ao encontro da ética? Pondera Ribeiro (2003, p. 151) : “Tomando as raízes sociais da demanda pela ética: nós a queremos porque ela é que nos permitirá uma convivência minimamente decente”. Defende também Bittar (2006, p. 154) que a dignidade só existe se a condição humana é entendida, compreendida e respeitada, sendo imprescindível “a expansão da consciência ética como prática diuturna de respeito à pessoa humana”. Assim, a cidadania e ética são institutos inerentes e esperados ao pleno exercício da vida digna prevista na CF/88.

Martins (2006) defende ainda que todo sistema jurídico que não valoriza a ética tende a um Estado menos democrático e pende a um término mais precipitado, uma vez que geralmente se apresenta como um instituto a não considerar os direitos inerentes ao ser humano.

No capítulo destinado à Administração Pública a presença da ética se faz ainda mais relevante, “no exercício da honrosa função de servir a sociedade” (Martins I. G., 2006, p. 18).

A LDBE menciona expressamente a palavra ética em seu artigo 35, inciso III, ao expressar como uma das finalidades do ensino médio a formação ética do aluno. No entanto, não se restringe à essa fase do ensino, pois verificamos que os princípios constitucionais apontam a indissociabilidade da educação e da ética.

Porque abordou-se aqui a lei? Porque ela é inerente à ideia da civilização. A lei normatiza, regula, estabelece um parâmetro, revela informações culturais valorativas do grupo estudado. A lei não é sinônimo da ética, mas além das diferenças possuem também semelhanças, como veremos no decorrer do trabalho.

2.2. ANTECEDENTES E BREVE EVOLUÇÃO HISTÓRICA DA ÉTICA

A palavra ética deriva do latim *ethos*, que significa costume. Schulz (2008) argumenta que o significado original advém da concepção de habitação ou moradia do homem, de forma simbólica, a representar a sua residência espiritual, e que posteriormente o termo esteve relacionado com a etnia de cada um.

Silva (2006) expõe que o termo ética é derivado do grego *ethikos* e é definida como “ciência da moral”.

Pondé (2016) afirma sobre o conceito de ética e moral que ambas encontram-se no campo das normas de conduta e situam-se no campo da filosofia que reflete sobre hábitos e costumes. Esclarece ainda que os hábitos e costumes são, dentre outros, a generosidade, a coragem, a justiça, a disciplina.

Pondé (2016) alerta que não há um consenso sobre o conceito da ética ou a definição exata do que é ser ético. Logo a seguir, destaca três grandes escolas éticas: a de Aristóteles, a de Immanuel Kant e a utilitarista de Jeremy Bentham e John Stuart Mill, as quais serão mencionadas no presente trabalho.

Buckingham et. al. (2016, p. 63) defende um resgate do estudo aristotélico nos tempos atuais: “sua ética, em particular, tem sido grande apelo para os filósofos modernos, que viram sua definição funcional de bom uma chave para entender o modo como usamos a linguagem ética”. Sherer (2000) menciona que da escola aristotélica chegaram três obras: *Ética a Nicômaco*, *Ética a Êudemos* e *Ética Maior*, sendo que a primeira possui maior destaque. Essas obras começaram a ser traduzidas do árabe para o latim a partir do século IX (Buckingham, et al., 2016). A obra *Ética a Nicômaco* é orientada a um fim último, que é o bem supremo, a felicidade ou, em grego, denominada de eudemonia (Scherer, 2000). Castanheira (2005) explica que a palavra eudemonia não possui um sentido moral, mas indica um bom destino e sucesso.

Conforme Aristóteles os bons hábitos e costumes são as virtudes, denominadas pelo termo Arete. Para ele, são os hábitos e costumes que traduzem os seres humanos como seres morais, através da prática, pois a ética não é uma ciência teórica (Pondé, 2016). De acordo com Aristóteles:

A vida feliz parece ser aquela conforme a virtude; ora, uma vida virtuosa não acontece sem um esforço sério e não consiste em um simples divertimento. E nós afirmamos, ao mesmo tempo, que as coisas sérias são moralmente superiores àquelas que produzem riso ou são acompanhadas de divertimento (...) a atividade mais séria é sempre aquela da melhor parte de nós mesmos, ou aquela do homem de uma moralidade mais elevada (p.283).

Bortoledo & Muller (2016) explicam que as virtudes são excelências, disposições de caráter, inclinação a nos comportamos virtuosamente perante as situações da vida. A virtude é a “potência moral do homem” , é a disposição “firme constante para o que tem valor” (Bortoledo & Muller, 2016, p. 22).

Aristóteles defende a sensatez moral como a escolha do justo meio entre os extremos: “como bons humanos, devemos tentar ser razoavelmente corajosos, mas não ridiculamente negligentes ou absurdamente tímidos” (Robinson & Garrat, 2013, p. 41).

De acordo com Boto (2002, p. 19) para Aristóteles, em geral, o bem se encontrava na ponderação de dois extremos: “fazer o bem é tomar por pressuposto a igualdade, sem deixar, contudo, naufragar a tolerância para com as outras pessoas, quando, tantas vezes, desejamos encontrar em quem está ao nosso lado um nosso idêntico”.

Castanheira (2005) expõe que a eudemonia é que permite que o homem imite a Deus, ao adotar o comportamento de homem bom, sábio e autossuficiente, no entanto limitado à vivência das relações sociais. Assim, a ética é um plano para execução da tarefa inata ao homem, de se estabelecer entre a natureza e Deus; é ao mesmo tempo um projeto e uma constante reflexão a respeito das possibilidades e necessidade de superação (Castanheira, 2005).

Immanuel Kant é um dos filósofos também citado quando se aborda o tema ética. De acordo com Oliveira (2004) Kant afirma que o homem é sujeito a muitos desvios de conduta, mas apesar disso possui capacidade de estabelecer uma razão pura na prática, porém a fim de tornar isso concreto é necessário muito esforço, a ser implementado por intermédio da educação e do cultivo do espírito.

Para Kant as pessoas possuem uma razão teórica, instrumento útil nas atividades como a matemática e a lógica; no entanto têm também uma razão prática que lhes serve a sua boa vontade, que por sua vez motiva a determinação em ser uma boa pessoa (Robinson & Garrat, 2013).

Robinson & Garrat (2013, p. 81) explicam que Kant, ao distinguir uma ação moral de uma ação não moral concluiu que a “ação moral é aquela que é feita com um senso de dever”, sendo por isso que Kant é conhecido como um deontologista, aquele que acredita nos deveres.

Santiago (2014) defende que Kant expõe que os princípios morais se fundamentam em princípios puramente racionais, livres de sentimentos, a garantir a sua força propulsora. Robinson & Garrat (2013, p. 82) explicam: “os deontologistas, como Kant, geralmente aparentam ser um pouco miseráveis, pois sempre negam prazeres a si mesmos e cumprem suas obrigações de maneira sinistra”.

Kant explica que com um teste de universalidade e o uso da razão é possível descobrir uma regra moral compulsória ou imperativo categórico (Robinson & Garrat, 2013). Para tanto, seria necessário o exercício da tentativa de universalizar o ato desejado, resguardando o preceito de tratar as pessoas como fins e não como meios, por exemplo: “Digamos que queiramos roubar. Se todo mundo roubasse de todos o tempo todo, então não apenas a sociedade entraria em colapso muito rapidamente, como- e mais importante para Kant- o conceito de roubar entraria em um tipo de buraco negro ilógico” (Robinson & Garrat, 2013, p. 84).

Herrero (2001, p. 204) frisa o lema de Kant: “tem coragem de servir-te de teu próprio entendimento”. A partir disso Herrero (2001) explica que Kant

defende que o desenvolvimento pela autonomia de cada ser, ao atingir a consciência de um valor absoluto, o conduz à dignidade. É dessa forma que o humano atinge a maioridade; governado pela razão, por ser “sujeito da razão incondicional” (Herrero, 2001, p. 205).

Oliveira (2004) defende que Kant enuncia que a virtude pode ser conquistada, resultado da escolha conscientemente superior no embate das inclinações contrárias ao dever.

Robison & Garrat (Robinson & Garrat, 2013, p. 85) argumentam que a ética kantiana parece “monolítica e inverossímil, porque não permite exceções”; não orientam diante de dilemas éticos nos quais é necessário escolher entre as regras morais dada a sua inflexibilidade.

Stuart Mill e Jeremy Bentham foram filósofos que ficaram conhecidos por um grupo chamado de radicais filósofos ou utilitaristas (Brych, 2005). De início partiram à uma crítica ao jusnaturalismo, corrente do direito que se fundamenta que o direito é independente da escolha humana, é inato, natural e existe por si só. Os pontos principais da crítica ao jusnaturalismo se fundamentava na impossibilidade histórica de sua comprovação e a ausência da resposta a qual solucionaria porque o dever do homem em cumprir seus compromissos (Brych, 2005).

Em contraposição ao jusnaturalismo Bentham defendeu a lei; resultaria no controle do comportamento arbitrário e assim se fundaria na utilidade. Mais ainda, para Bentham a contribuição do cidadão para a felicidade geral da sociedade seria a obediência. Dessa forma Bentham trazia o utilitarismo para o mundo empírico (Brych, 2005).

Para Bentham tanto a lei como a ética são construções humanas. A ética num sentido amplo seria um princípio orientador para a conduta que produziria mais prazer do que dor, em prol de todos os envolvidos. O princípio ético coincide então com o princípio utilitarista (Dias, 2017).

Dos autores contemporâneos destacamos Edgar Morin. O que o autor propõe em seu livro “O método 6- ética” guarda semelhança com a proposta de Kant, no entanto os imperativos éticos não advêm somente da razão prática,

mas de três fontes: a interna, referente à consciência individual; a externa, representada pela cultura e as crenças e normas pré-estabelecidas; e uma fonte anterior inata à organização dos seres vivos, repassada geneticamente (Lorenzo, 2008).

Apesar das diferenças entre os pensamentos das escolas éticas, pode-se deduzir que a ética, de alguma forma, seria o norte a disciplinar a conduta humana para atender ao bem estar comum. Einsten (1981, p. 14) ponderou: “Sem cultura moral, nenhuma saída para os homens”.

2.2.2.A ética e a moral

De acordo com (Bortoleto & Muller, 2016) enquanto a ética pertence ao campo da reflexão, a moral pertence ao campo da ação. Segundo os mesmos autores a ética é uma disciplina filosófica e a moral é seu objeto de estudo, sendo que a moral é particular, enquanto a ética tem a pretensão de ser universal.

Nalini (2011) também afirma que a moral é objeto de estudo da ética. Além disso o autor expõe que ambos os termos possuem uma origem semântica idêntica, já que significavam “costumes”, sendo a palavra moral oriunda do latim e a palavra ética de origem grega. De acordo com Vazquez (2013) a palavra moral deriva de mos ou mores e ética de ethos, sendo que ambos os conceitos estão ligados à uma característica não natural do ser, mas sim adquirida por hábito.

Silva (2006, p. 930) expõe que a palavra moral deriva do latim *moralis* e é relativa aos costumes, de forma substantiva se revela como a parte da filosofia que estuda os costumes “para assinalar que é honesto e virtuoso, segundo os ditames da consciência e os princípios da humanidade”, e de forma adjetiva qualifica o que é relativo à moral, sendo que o termo ética também é utilizado como sinônimo, se traduzindo como ciência da moral.

Defende Vazquez (2013) que a ética é a teoria que investiga a moral, em um sentido amplo considerando sua variedade e diversidade e que seu valor como teoria se encontra justamente no que busca explicar e não nas recomendações para o comportamento. Reflete ainda que a ética, numa determinada comunidade, defronta-se com um conjunto de práticas morais já praticadas e a partir delas busca a sua essência.

Verifica-se que os autores mencionados concordam sobre o caráter científico da ética. Assim, conforme leciona (Vázquez, 2013) as proposições sobre a ética devem observar o rigor, coerência e fundamentação das proposições científicas. Além disso, Vazquez (2013) destaca que não existe uma moral científica, mas um conhecimento da mesma que pode ter característica de científico. Sobre outro enfoque, como para Bortolero & Muller (2016), a ética é universal e a moral individual. Para os autores a moral está vinculada à prática reiterada de atos no tempo e no espaço, como hábito, e é particular, sendo que a ética encontra-se no campo da reflexão investigativa, e tem a pretensão de ser universal, com o anseio de estabelecer valores e princípios válidos e obrigatórios para todo ser racional. Explicam ainda que a ética “enquanto disciplina filosófica é especulativa, a moral, seu objeto de estudo, é normativa” (Bortolero & Muller, 2016, p. 16). Assim, a moral expressa-se por intermédio de normas de condutas que refletem o “bem” de acordo com a experiência humana cotidiana e constituem-se como “fórmulas elaboradas pelo homem para ordenar, regular seu comportamento” (Bortolero & Muller, 2016, p. 17)

Pedro (2014) consegue explicar a possível confusão que se faz na distinção entre ética e moral, sendo que está ligada a origem etimológica dos vocábulos:

Uma das razões para tal acontecer reside no facto de existirem duas palavras para mencionar o domínio valorativo da ética e da moral através da sua origem grega e latina, de raiz etimológica distinta: assim, o termo ética deriva do grego *ethos*, que pode apresentar duas grafias – *êthos* – evocando o lugar onde se guardavam os animais, tendo evoluído para “o lugar onde brotam os actos, isto é, a interioridade dos homens” (Renaud, 1994, p. 10), tendo, mais tarde passado a significar, com Heidegger, a *habitação* do ser, e – *êthos* – que significa comportamento, costumes, hábito, caráter, *modo* de ser de uma pessoa,

enquanto a palavra moral, que deriva do latim *mos*, (plural *mores*), se refere a costumes, normas e leis, tal como Weil (2012) e Tughendhat (1999) referem. (Pedro, 2014, p. 485)

Nalini (2011) argui que nenhuma área do conhecimento está isenta da influência da ética, sendo que a distinção entre a moral e a ética torna-se menos importante perante a necessidade de inculcar a ética na vivência humana.

2.2.3. A ética e o direito

Vasquez (2013) afirma que o comportamento jurídico é o que mais se aproxima da moral já que ambos regulam a relação entre os homens. Nalini (2011) também defende que o comportamento jurídico é o que mais se aproxima da moral e é nessa vinculação de moral e direito que se identifica a relação entre ética e direito. Nalini (2011) afirma que “ética não é senão a ciência do comportamento moral do homem na sociedade. Comportamento que, ao ultrapassar certos limites morais, sofrerá as sanções do direito” (Nalini, 2011, p. 142). Desta forma, no presente tópico, ética e moral são tratadas de forma indistintiva.

Como semelhanças, pontua Vasquez (2013) que tanto o direito como a moral se estabelecem por intermédio de normas imperativas (ou seja, independem da vontade individual); que constituem uma resposta da necessidade de regulamentar as relações entre os homens; e que modifica a sua função social em decorrer de alteração histórica ou mudança no paradigma político-social.

Nalini (2011) enumera como diferenças entre moral e o direito, sendo a primeira diferença o fato da vida moral ser interior, ou seja, seu cumprimento depende do foro íntimo de cada um e o direito ser exterior, pois a observância à norma jurídica independe da consciência individual, concordando ou não com o preceito jurídico o agente deverá cumpri-lo. Nalini (2011, p.143) defende que

“o ato moral postula discernimento, para assim ser considerado. O ato jurídico pode ser praticado inconscientemente e não perderá esse atributo”. Vasquez (2013) ainda ressalta que se o indivíduo cumprir a normal moral por motivo formal ou externo, sem estar convencido em seu íntimo de que deve atuar com o que a mesma postula, o ato moral não será bom; já norma jurídica independe dessa reflexão interior, pois mesmo que a análise do indivíduo a categorize como injusta o seu descumprimento será repreensível.

A segunda distinção repousa na esfera da coação; a interna é relativa à moral; a externa relativa ao direito. Vasquez (2013) explica que o descumprimento da normal moral pode conduzir ao remorso ou a reprovação social. Nalili (2011) defende que não há meio de se obrigar internamente a alguém cumprir a norma moral e sendo assim não há uma coerção externa que seja livre da vontade interior. Já o direito, de acordo com Vasquez (2013) necessita do fator externo coercitivo, o qual consiste na força da imposição do cumprimento das leis, oriunda do poder estatal. Nalini (2011) ressalta as consequências do descumprimento da regra jurídica: “a prisão na esfera penal, a repercussão patrimonial no cível ou a substituição da vontade do agente pela vontade do Estado, que, em nome dele, pratica o ato que se recusou” (Nalini, 2011, p. 143).

A terceira diferença consiste na abrangência do moral, que é mais ampla que a do direito, sendo este mais restrito. Para Nalini (2011, p. 144) o caminho para o percurso da norma jurídica passaria pela moral, e desta forma “toda infração jurídica seria também uma infração moral”. Vasquez (2013) defende que a moral é mais ampla porque está presente em todos os tipos de relações humanas, já o direito está circunscrito às relações humanas priorizadas pelo Estado. Nalili (2011) explica que algumas doutrinas elucidam a relação entre direito e moral em círculos separados, com um espaço comum e outro exclusivo, no entanto, é óbvio afirmar que o “direito não pode ser imoral” (Nalini, 2011, p. 144).

A quarta dissemelhança se refere ao fato da preexistência da moral ao direito, já que este último é entendido como indicativo de uma fase mais

civilizado da convivência humana. Nalili (2011) não compartilha inteiramente deste ponto, já que para ele o Direito é precedente ao Estado, apesar da sua origem comum, pois se trata de uma produção humana. Vasquez (2013) por outro lado, concorda com o tópico, já que defende que o surgimento do direito está ligado ao surgimento do Estado, já que o primeiro, em contraposição à moral, depende de um dispositivo coercitivo.

A quinta diferença está relacionada à característica de que o direito positivo é estatal, já a moral não, uma vez que em sociedades divididas podem surgir várias morais (Nalili, 2011). Explicitando, Vasques (2013) afirma que existe somente um Estado, portanto um sistema jurídico, ao passo que podem coexistir mais de uma moral.

A sexta divergência defronta-se na relação mútua do direito e da moral possuir um caráter histórico. Vasques (2013) defende que a moral evolui às custas do direito, já que os homens passam a incorporar determinado comportamento ao longo do tempo, sem a imposição da coação, o que se constitui como evidência de um progresso social.

Sobre a relação entre moral e direito, cabe mencionar a explicação de Fontes (2014), o qual defende que o jusnaturalismo segue a tese da conexão ou da vinculação conceitual entre direito e moral, a qual expõe que apesar das diferenças, alguns pontos em muito se aproximam, conforme o brocardo “lex iniusta non est lex” (a lei injusta não é lei) ou conforme a fórmula de Radbruch: a lei extremamente injusta não é lei. Já o positivismo jurídico segue a tese da separação entre direito e moral, de acordo com a qual ambos institutos não se confundem, sendo que a lei, caracterizada como injusta não deixa de ser lei. Porém o positivismo jurídico, aceita uma conexão histórica ou contingencial, ou seja, reconhece que o direito traz consigo os valores morais vigentes, de forma que haja semelhança em seu conteúdo (Fontes, 2014).

Nalini (2011) explica que a ampliação da esfera da moral é critério de aferição do progresso moral, com a consequência da redução da necessidade da normatização. Vasquez (2013) explica que:

De fato, quando o indivíduo regula as suas relações com os demais não sob a ameaça de uma pena ou pela pressão da coação externa, mas pela íntima convicção de que deve agir assim, pode-se afirmar que nos encontramos diante de uma forma de comportamento moral mais elevada. Vê-se, assim, que as relações entre direito e moral, historicamente mutáveis, revelam num certo momento tanto o nível alcançado pelo progresso espiritual da humanidade, quanto o progresso político-social que o torna possível (Vázquez, 2013).

No mesmo sentido afirma Nalini (2011), de que se as pessoas assumem efetivamente o compromisso com as suas obrigações e reconhecem com privilégio o outro que também adota este comportamento, por convicção íntima voluntária, tem-se o resultado moralmente superior.

Nalini (2011) defende que a justiça é uma lei ética. Afirma Fontes (2014, p. 53): “a justiça é considerada a manifestação da moral na esfera do direito”. Reale (2002, p. 713) sobre a correlação entre direito e justiça expõe que “o homem vai realizando como jurídico e o que ele, através da história, se propõe como justo que deve ser alcançado”.

Nalini (2011) pontua três diferenças entre moralidade e justiça. A primeira é que a justiça impõe deveres e estabelece direitos, o que não acontece na moral, que é unilateral, pois nessa não há uma contraprestação necessária.

A segunda diferença dispõe sobre o fato do direito entrar em cena diante de uma ação concreta e efetiva, enquanto a moral administra inclusive as ações interiores, de caráter íntimo, ainda que não explicitadas (Nalini, 2011). Nesse sentido, Fontes (2014) declara a importância da concordância interior do indivíduo para a plenitude da norma moral, o que muitas das vezes não interessa ao Direito, no entanto em alguns casos os aspectos internos podem ter importância, quando se necessita de analisar a vontade do agente. Porém, o direito se prende mais aos fatos, mesmo na análise dos indicativos da intenção do agente da conduta analisada.

A terceira diferença reside na coação, que só se pode exigir no caso do direito. Nalini (2011) defende que a sanção moral é puramente espiritual. Fontes (2014) explica que as sanções são difusas e sem uso de força, manifestadas pela reprovação social da conduta imoral.

Nalini (2011) observa que não se considera a codificação do direito como uma diferença da moral, pois a ética pode ser também objeto de código, lembrando das leis que tratam da ética profissional.

Hassan (2013) argumenta que a relação entre moral e direito sempre existiu, desde os primórdios, sendo que na Idade Antiga ambos confundiam-se; na Idade Média se inicia o processo de distinção e Idade Moderna há o destaque dos dois institutos; na Idade Contemporânea busca-se a reaproximação de ambos. Nessa relação, a baliza é a justiça, pois “o direito não faz o menor sentido dissociado da ideia de justiça (Hassan, 2013, p. 25). Nalini (2011) destaca que o ato de distinguir direito e a moral é de fundamental importância na modernidade, visto que o Estado autoritário geralmente se impõe como Estado ético, inclusive para justificar a invasão da esfera privada. Nesse sentido, cabe ao jurista a distinção entre moral e direito, a fim de se estabelecer o limite ao exercício da autoridade estatal.

2.2.4.A ética em categorias

Nalini (2011) relembra que o ato de classificar serve para delimitar as áreas de conhecimento e sistematizá-las, a fim de facilitar o acesso à informação. Além do mais, afirma o autor que muitas classificações quanto às escolas, ideologias ou correntes de pensamento podem ser adequadas, apesar de diferentes, constituindo um agrupamento de caráter subjetivo.

Bertoledo & Muller (2016) defendem que surgiram diversas teorias para estabelecer um critério hábil para a disposição do homem pela escolha da melhor atitude, sendo que a partir dessas teorias é possível uma classificação ética por categorias, visando facilitar a compreensão e didática. A primeira categoria que os autores citam é a ética do fim e a ética do móvel.

Para o grupo da ética finalista a conduta humana deveria ser orientada para uma finalidade. Bertoledo & Muller (2016) afirmam que para Platão a justiça

seria a finalidade que tornaria a ação ética; para Aristóteles seria a felicidade e para Santo Tomás de Aquino Deus é o fim último do comportamento humano.

De acordo com Bertoleto & Muller (2016), o outro grupo seria o dos éticos do móvel, para qual o comportamento humano se orienta por uma causa, cabendo a ética descobrir qual a força motivadora da ação humana. Os autores mencionam os respectivos filósofos e o elemento motivador para a ação humana: a) para Protágoras, o desejo de sobreviver; b) para Epicuro, o prazer e a repulsa à dor; c) para Bentham, Stuart Mill e Beccaria, a maior felicidade possível para o maior número de pessoas; d) para David Hume, o fato de ser útil.

Nalini (2011) apresenta um agrupamento realizado por Eduardo Garcia Maynez, o qual divide as categorias em: ética empírica, ética dos bens, ética formal e ética valorativa.

O empirismo remonta à doutrina que defende que todo conhecimento é obtido por intermédio da experiência, ao que pode ser captado pelos sentidos, pela observação dos fatos, e contrapõe-se ao racionalismo (Nalili, 2011). Bortoleto & Muller (2016) sustentam que a filosofia ética de Bentham pode ser considerada uma ética empírica, já que para esse o comportamento humano se fundamenta na busca pelo prazer e prevenção da dor, sendo assim, o agir é condicionado ao útil.

Nalili (2011) observa que para os empiristas os regramentos éticos estariam implícitos no próprio comportamento humano: “Não se deve questionar o que o homem deve fazer, senão examinar o que o homem normalmente faz”. Alerta Nalili (2011, p. 40) que não somente o aspecto pragmático que se destaca nesta escola, mas o fato do empirismo resultar no relativismo. E desta forma o subjetivismo moral constitui-se como variante da ética empírica, onde cada sujeito estabelece o seu próprio padrão ético. Bertoleto & Muller (2016) mencionam que a ética de Protágoras pode ser considerada uma ética empírico-subjetivista, citando uma frase famosa do filósofo: “O homem é medida de todas as coisas.

Nalili (2011) observa que é muito arriscado estabelecer como parâmetro a própria conduta do homem, que pode variar e sendo assim não constitui garantia perene de boa conduta.

No grupamento da ética dos bens, o bem é a força motriz da ética. Nalili (2011) argumenta que para este grupo, ao contrário do relativismo, há um parâmetro objetivo, o qual consiste no valor do bem supremo. Referido valor é identificado quando não pode ser o meio de outro, sendo um fim em si mesmo (Nalili, 2011).

Bortolero & Muller (2016) defendem que a ética eudemonista de Sócrates constitui um tipo de ética dos bens, uma vez que a felicidade é o bem supremo que deve guiar a conduta humana.

Conforme pontua Nalili (2002) para o grupo classificado como de ética formal a investigação não repousa nos resultados externos; nem no foco do resultado concreto da ação humana, como o empirismo, tampouco na relação entre a ação individual e a busca por um bem, como na ética dos bens. Na ética formal, cujo maior expoente é o filósofo Immanuel Kant, a apuração moral encontra seu objeto no íntimo do ser. Bortolero & Muller (2016) expõe que a eticidade da ação encontra-se no comportamento espontâneo da pureza da vontade; o agir em concordância ao regramento ético se faz pelo puro respeito ao dever.

Nalili (2002) explica que Kant denomina de razão prática os conjuntos de princípios evidentes, lógicos e claros que advém da consciência moral. E que essa razão prática se sobrepõe à razão pura, já que nem sempre raciocinar é sinônimo de se chegar ao bem.

Na classificação do grupo da ética dos valores, a máxima é que todo dever encontra fundamento em um valor. Nalini (2011) explica que o grupo referente a esta classificação revela uma aparente inversão quanto à ética kantiana, uma vez que para Kant a comportamento ético depende da relação entre a conduta eo princípio do dever e na filosofia valorativa o dever encontra fundamento em um valor.

Bortoledo & Muller (2016) explicam que à ética cabe a responsabilidade de possibilitar a descoberta de valores que fundamentam o comportamento ético. E ressaltam, como exemplo, a opção valorativa do Estado Brasileiro ao enfatizar, na Constituição Federal de 1988, a dignidade, o decoro, o zelo e a eficácia como valores que sustentam o dever do servidor público.

2.2.5. Ética profissional

Ao abordar que o conceito de profissão, Nalini (2011) ressalta que se destaca o fato de ser uma atividade a serviço de outrem e que pressupõe um grupo organizado de pessoas e divisão do trabalho, visando-se ao bem comum. E essa definição não vai de encontro ao fato de ser uma atividade desenvolvida em benefício próprio.

A ética profissional se constitui pelos deveres que integram a norma de conduta do profissional na atividade das suas funções e em suas relações sociais decorrentes de seu exercício (Silva D. P., 2006).

Nesse sentido é necessário incluir o conceito de deontologia, o qual está ligado ao “estudo dos deveres especiais de uma situação, particularmente dos deveres das diversas profissões” (Yoba, 2010).

Bortoledo e Muller (2016) observam que as normas deontológicas são aquelas que “definem condutas a serem seguidas, positivadas através dos Códigos de Ética”. Destaca-se, pois que as regras deontológicas se referem às regras éticas no âmbito profissional.

Nalini (2011) observa que o exercício profissional deve respeitar o princípio da dignidade da pessoa humana. Essa afirmação se aplica tanto ao compromisso para com quem está sendo atendido quanto à atividade em si mesmo. Referida aplicação é decorrente da previsão constitucional que se encontra na Carta Magna de 1988, a qual deve orientar quaisquer atos praticados no país.

Promover a abordagem da ética profissional implica lembrar que ela está correlata aos deveres éticos da sociedade e das organizações. No Brasil podemos verificar que algumas empresas e associações, conselhos e federações que fiscalizam as profissões possuem seu próprio código de ética, como por exemplo a Ordem dos Advogados do Brasil, por intermédio do seu Código de Ética e Disciplina do Brasil: “em regra, a ética profissional é fundada no complexo de normas, estabelecidas pelos usos e costumes. Mas pode ser instituída pelos órgãos, a que se defere autoridade para dirigir e fiscalizar a profissão” (Silva D. P., 2006, p. 566). Nalini (2011) pondera que “todas as profissões reclamam proceder ético. A disseminação de códigos deontológicos de muitas categorias profissionais-médicos, engenheiros, dentistas, jornalistas, publicitários, dentro outros- apenas evidenciam a oportunidade e relevância do tema, por si, permanente” (Nalini, 2011, p. 327).

Os códigos de conduta constituem uma referência, mas a ética profissional existe independentemente de sua existência, mas na dimensão da prática. No caso do educador: “A ética profissional do educador pode ser apreciada através das suas relações com a sociedade, com a escola, com o aluno, com os colegas, com o trabalho escolar que desenvolve e também consigo mesmo” (Rampineli, 2001).

Destacamos que os servidores públicos civis do Poder Executivo Federal possuem um código deontológico, determinado pelo decreto nº 1.171 de 22 de junho de 1994, o qual será objeto no presente trabalho. Além deste código de conduta, verifica-se, em consulta às páginas eletrônicas correspondentes, que parte das autarquias que compõem a rede federal de ensino, como o Instituto Federal do Tocantins (2017); o Instituto Federal de Santa Catarina (2017) e o Instituto Federal de Pernambuco (2017) também elaboraram um código de conduta somente da instituição.

Cortella (2014) critica a expressão já consagrada “código de ética”, argumentando que analisando a expressão de forma teórica a mesma não tem sentido, já que é possível estabelecer um código de conduta ou moral, mas não de ética. Poderia se dizer ainda em princípios éticos ou de conduta, mas

não código de ética, já que a mesma não possibilita o vínculo a um modo único de condução.

A ética profissional no ambiente de trabalho é necessária porque está atrelada ao clima organizacional, conceito o qual é explicado por Martins (2008) como as influências do ambiente de trabalho sobre o comportamento humano. No mesmo conjunto percebemos que os juízos morais são habitualmente acompanhados por emoções (Borges, 2014).

Schulz (2008) adverte que o termo ética é antigo, no entanto sua associação ao aspecto da gestão das organizações é recente, preponderantemente com ênfase a partir dos anos 90. Tratando de instituições específicas, o autor ainda destaca: “seu uso no campo da gestão da educação escolar ou das instituições educacionais ainda é restrito”.

2.3.A ÉTICA E A EDUCAÇÃO

Como a ética se relaciona com a educação? Barros Filho (2014) ressalta que ética está intrinsecamente ligada à convivência, e exige também esforço intelectual pois implica um pensamento sobre a vida. Johann (2009) defende que a educação e a sociedade estão dispostas de forma contígua e inseparável.

A ética e educação caminham juntas para a orientação do comportamento cidadão. Mendonça (2012) explica que a cidadania consiste no princípio da máxima inclusão possível, com a necessária reciprocidade de direitos e deveres gerados pela mesma e defende que:

A cidadania deve ser compreendida juridicamente em dimensão suficiente que condicione os múltiplos personagens da democracia, desenvolvendo a contento direitos e deveres, maximizando o direito-dever da educação e permitindo seja a democracia efetivamente inclusiva, nunca exclusiva (p. 162).

Um ambiente cidadão exige a tolerância pelo respeito e pela inclusão e diferenças. Freire (1997) explica que um ambiente de tolerância urge por respeito, disciplina e ética:

Ninguém aprende tolerância num clima de irresponsabilidade, no qual não se faz democracia. O ato de tolerar implica o clima de estabelecimento de limites, de princípios a serem respeitados. Por isso a tolerância não é convivência com o intolerável. Sob regime autoritário, em que a autoridade se exacerba ou sob regime licencioso, em que a liberdade não se limita, dificilmente aprendemos a tolerância (p. 39).

Moran (2000) alerta que várias mudanças estão acontecendo na sociedade, transformando as formas de organização, de produção de bens, de ensino e de aprendizagem, destacando a revolução no campo da informática e comunicação. Discute ainda que atualmente há mais preocupação com o ensino de qualidade do que com a educação de qualidade, distinguindo-os ao explicar que a educação vai além do ensino, pois consiste em “ajudar a integrar todas as dimensões da vida, a encontrar nosso caminho intelectual, emocional, profissional, que nos realize e que contribua para modificar a sociedade que queremos” (p. 12).

Palma Filho (2010) explica que a autonomia é observada com um fundamento ético e deve ser vista de forma ampla, a ser construída no cotidiano escolar tendo por objetivo a formação de humanos críticos, livre e criativos.

Para educar não basta concentrar o desenvolvimento da autonomia só no aluno. É preciso que o todo esteja em sintonia. Assim, Gabriel e Freire (2016) defendem que a ética deve estar presente em todo o projeto pedagógico, sendo “indispensável na gestão escolar de forma internalizada nos profissionais que fazem parte desse processo, o que implica em um comportamento relacional dos diferentes grupos de respeito à individualidade e espaços” (Gabriel & Freire, 2016, p. 12.712).

Nesse sentido, ponderando que o exercício da autonomia não pode ficar circunscrito à sala de aula, também defende Lima (2017):

a autonomia da pedagogia (isto é, dos actores, da organização, dos poderes e das decisões) revela-se absolutamente essencial à prática da pedagogia da autonomia. Esta pedagogia da autonomia e da decisão constitui-se necessariamente como prática autonómica, actualizada por sujeitos pedagógicos democráticos e autónomos, em contextos de autonomia; de uma

autonomia sempre relativa, em contextos não de independência mas de interdependências, como processo e construção social colectiva e não como simples artefacto ou aquisição definitiva e independente das acções dos actores socioeducativos. (Lima, 2017, p. 94)

Goergen (2005) reflete que desde os primórdios da civilização a educação e a ética são retratadas de forma próxima, no entanto há uma dissonância entre a teoria e a prática, pois embora os diversos atores sociais reconheçam a importância, o “tratamento dispensado à ética denota antes menosprezo que apreço” (p. 984).

Barros Filho (2014) também defende o mesmo posicionamento ao afirmar que os ditames éticos encontram-se ausentes da educação formal: “Na escola, a reflexão sobre a convivência mais adequada ocupa posição marginal ou nula” (p. 194).

Paro reflete que a escola atual limita-se a um currículo informativo e deixa de lado a formação ética de seus usuários, manifestando-se como se referida integralização fosse obrigação única da família, ignorando o fato da constante inserção da mídia que passa a abarcar antes funções exercidas em outro momento pela escola. Afirma ainda que, no entanto:

sem dúvida nenhuma, a principal falha hoje da escola com relação a sua dimensão social parece ser sua omissão na função de educar para a democracia(...) Associada a essa incapacidade de realizar uma educação comprometida com o efetivo bem viver dos educandos e com sua contribuição para uma sociedade mais humana, pode-se notar certa apatia por parte de educadores escolares, autoridades estatais e público (Paro, 2000, p. 25/26)

Johann (2009) atribui ao espaço escolar o recinto para reflexão dos valores advindos da sociedade, concluindo ser a educação o caminho para a construção de uma sociedade mais humana, sendo necessário que os educadores resgatem esse compromisso valorativo e que “A construção desta realidade só poderá ser viabilizada pela aproximação entre educação e ética” (p. 7)

Assim, reconhecida a evidente relação entre a ética e a educação, cabe a reflexão feita por Gadotti (2000) a qual afirma que a escola deve ser o exemplo, constituindo a cidadania um de seus deveres. É preciso, então, a reflexão do

que se pretende pois “a matéria prima da escola é sua visão de futuro” (Gadotti, 2000, p. 9)

3. CAPÍTULO II- A VIVÊNCIA DA ÉTICA NAS ORGANIZAÇÕES

3.1. ADMINISTRAÇÃO ESCOLAR E ÉTICA

Lima (2011) propõe uma abordagem da escola enquanto organização, enquanto unidade social e ação pedagógica organizada, dentro de uma complexidade de relações. Nesse sentido, destaca dois pontos elementares. O primeiro consiste no fato de não considerar a escola de forma isolada, tampouco de não reduzi-la a uma única consequência determinista. O segundo aspecto considerado pelo autor é a seleção dentro de uma infinidade de paradigmas sociológicos, da organização de uma proposta teórica marcada por dois polos, sendo um o racional-burocrático e de sistema social e o outro, dos modelos de análise política das organizações, revelando assim os limites extremos da face burocrática e da face anárquica. Dessa forma, reconhece-se a escola como “organização complexa e multifacetada” (Lima, 2011, p. 12).

Schulz (2008) ressalta que apesar de posicionamentos diferentes, o “uso dos termos organização e gestão é cada vez mais comum quando se discute a administração escolar” (p. 20)

A educação não se propaga de forma neutra. Isso quer dizer que sempre haverá, ainda que de uma forma menos aparente um escolha por valores. Lima (2017), ao fazer uma releitura de Freire, afirma que as práticas de administração e gestão escolares encontram-se dentro da seara de políticas educacionais, e o trabalho de administrar e gerir as escolas constitui-se em um trabalho educativo, para qual Freire explicou não poder se desenvolver sem opção política (2017, p. 95).

No Brasil, de acordo com os ditames constitucionais e a LDBE a gestão da escola deve ser democrática. No entanto, não é porque exista um modelo

formal que signifique que todos seu destinatários guardarão plena identidade com o molde, uma vez que isso depende de uma série de fatores. Refletindo sobre a teoria democrática do Estado, afirma Gadotti (2014) que “não é ainda amplamente majoritária na sociedade e, muito menos, a sua prática. A prática está aquém da teoria, não só por falta de mecanismos oferecidos pelo Estado, mas, igualmente, pela pouca presença da cidadania na defesa de seus direitos” (2014, p. 9).

Lima (2011) reconhece uma autonomia relativa à escola, o que implica em considerar “a importância do estudo do Estado e de outras dimensões macroestruturais, embora contrariando o monopólio da sua intervenção e as explicações de tipo meramente reprodutivo” (p. 11).

Desta forma, considerando a escola como organização dentro de uma rede múltipla é possível considerar suas peculiaridades, resguardando seus princípios e missão, mas também parte dos enfrentamentos gerais pertencentes ao contexto de toda organização, no presente caso, a temática da ética profissional. Schulz (2008) explica que no contexto dos novos enfoques é comum a exposição dos termos gestão da ética e ética das organizações, o que demonstra a consagração da temática no campo organizacional e de gestão.

3.2.A ÉTICA NAS ORGANIZAÇÕES

O dicionário define organização como a “associação ou instituição com objetivos definidos” (Ferreira, 2001, p. 502). Um outro conceito apresentado de associação ou organização social é “um conjunto de pessoas que em seu relacionamento mútuo reconhecem algumas regras como determinantes para seu agir e em geral, de fato, agem de acordo com elas” (Khrlich, 1986, p. 37). Nalini (2011) explica que as organizações que visam lucro são as empresas e as

que não tem esse objetivo principal podem ser chamadas, de forma genérica, de associações.

Cunha et al. (2007) argumenta que de uma forma simples, a organização pode ser traduzida como um conjunto de pessoas que trabalham de forma coordenada com propósitos comuns.

Ao se retratar conjunto de pessoas, é necessário lembrar que existem “falhas no comportamento éticos dos indivíduos, das organizações e das sociedades. Todos os desvios possíveis e conhecidos do comportamento humano podem estar presentes nas organizações, sejam elas empresas, sejam organizações não governamentais, seja o próprio Estado” (Zylbersztajn, 2002, p. 139).

É possível identificar a relação entre uma instituição e a ética ao se observar se seus propósitos atribuem ênfase à mesma como um valor. Leisinger & Schimitt (2001) empregam o termo moral empresarial para se referir ao conjunto de valores e normas prioritários que são vinculados a determinada organização.

Camargo, Barcellos, Linck e Neubauer (2014) defendem que o enaltecimento da ética é uma tendência mundial observada pelas organizações, que a ética corporativa é um dos temas atualmente muito discutidos e assim, o estudo da ética nas instituições, empresas e no ensino superior tem apresentado crescimento. Argumentam os autores que a ética não conduzem somente a excelência pessoal, mas à excelência das organizações.

Nalini (2011) defende que a ética na empresa toma visibilidade por intermédio da responsabilidade social e que as empresas contemporâneas que não incorporam referido item à sua existência podem conduzi-la a perda de credibilidade e conseqüente desaparecimento.

Zylbersztajn (2002) expõe que a temática da responsabilidade social está presente nas discussões dos estudiosos das organizações públicas e privadas, e ressalta que: “multidisciplinar por natureza, a análise da ética nas organizações tem sua importância ressaltada primeiro pelo crescimento e pela

transnacionalização das organizações e segundo pela ampliação dos limites das firmas motivada pelo comportamento dos agentes” (Zylbersztajn, 2002, p. 124). Explica ainda o autor que a primeira vertente está ligada ao ambiente interno das organizações e fundamenta-se no trabalho do teórico Coase (1937) e a a segunda abordagem está centrada nas macroinstituições do ambiente externo, baseando-se no trabalho do teórico North (1990).

Nalini (2011, p. 304) explica que responsabilidade social é “o plus que a empresa pode oferecer a comunidade, além do legítimo interesse de exercer uma atividade lucrativa”. Além do mais, ressalta que os consumidores de hoje são mais exigentes na suas escolhas, optando pelas empresas que traduzem maior confiança, sendo que a imagem que da empresa está diretamente ligada à questão da responsabilidade social.

Ressalte-se que o núcleo privado tem resguardado seu direito de livre iniciativa, no entanto referido direito não é ilimitado, pois tem a condição de que seja exercido “no interesse da realização da justiça social, da valorização do trabalho e do desenvolvimento nacional”(Silva J. A., 2006).

Nas organizações públicas este diferencial na verdade está ligado à própria natureza da instituição, decorrente da aplicação das disposições constitucionais. Mendes A. V. (2014) alerta que ao se abordar o processo de gestão da ética o primeiro questionamento que deve ser feito é se é possível gerir a ética. E defende que “lidar com princípios e valores em termos pragmáticos requer também uma perspectiva que extrapole os limites do concreto. Assim, criar mecanismos que possibilitem administrar, mensurar, avaliar a ética não parece um trabalho simples, pelo contrário” (Mendes A. V., 2014).

Silva J. B. (2007) explica que a administração escolar não está fora do contexto capitalista, de forma que muitos administradores escolares confundem seus alunos com clientes ou produtos. No entanto sem perder de vista as peculiaridades próprias do contexto educacional e sua missão, é pertinente observar que muitas ocorrências do cenário da administração de

qualquer empresa, enquanto organização, também se encontram na administração escolar.

Sobre a dificuldade de se lidar com a temática, Mendes A. V. (2014) expõe: “ainda que a ética pública seja tema de debate e esteja prevista no ordenamento jurídico brasileiro desde os anos 1940, a gestão da ética é uma questão a ser explorada, haja visto o número restrito de publicações no âmbito acadêmico”.

Zylbersztajn (2002) ressalta que as soluções eficazes estão enraizadas no desenvolvimento das organizações e instituições, sendo que “mudanças nas atitudes dos indivíduos podem reforçar, mas não substituir as organizações e instituições, uma vez que esse é o papel de outras especialidades da atividade humana” (Zylbersztajn, 2002, p. 140).

Nesse sentido, observando a ética como uma norma para a conduta, afirma Ito (2016) que a compliance, um dos pilares da governança pública, entendida como a “preocupação corporativa de que haja o cumprimento de todas as regras, as leis e os regulamentos a que cada empresa está sujeita” (Ito, 2016) tem sido um tema muito preocupante no mundo corporativo e o Brasil encontra-se no estágio inicial.

3.3.COMPLIANCE, ÉTICA E GOVERNANÇA

3.3.2.Governança Corporativa

Governança é entendida como a prática do bom governo. Explica Gonçalves (2006) que a expressão, na seara governamental, surgiu a partir de debates advindos notadamente pelo Banco Mundial.

Alves M. (2012) afirma que as práticas de governança na gestão escolar “criam condições estruturais e operacionais que contribuem sobremaneira para que os objetivos educacionais sejam alcançados e se produza a eficácia social atribuída à escola, pública ou privada” (p. 20).

O Banco Mundial define, de uma forma geral, governança como o exercício da autoridade, controle, gerência e poder. Mas destaca que a mais importante definição se refere a forma como o poder é exercido na gestão dos recursos econômicos e sociais (THE WORK BANK, 1992).

Nesse sentido a capacidade de governar “não seria avaliada apenas pelos resultados das políticas governamentais, e sim também pela forma pela qual o governo exerce o seu poder” (Gonçalves, 2006, p. 01). Observe-se que de acordo com Alves (2012) de início o termo governança foi criado sob a perspectiva da esfera pública.

Gonçalves (2002) alerta que o termo governança é usada de forma ampla e pode ter outros sentidos. A Comissão de Valores Mobiliários (2002) define governança corporativa como o conjunto das ações que tem como objetivo proteger todas as partes interessadas de uma empresa para facilitar o acesso ao capital, sendo que a análise das práticas envolve notadamente: transparência, equidade de tratamento dos acionistas e prestação de contas. Nesse sentido:

O conceito de governança corporativa está, portanto, centrado em quatro valores – fairness (senso de justiça), compliance (conformidade legal), accountability (prestação responsável de contas) e disclosure (mais transparência) cujas exigências diferem consoante a natureza da organização em causa (Hora, Oliveira, & Forte, 2014, p. 02)

Em consulta ao sítio eletrônico do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (2017) o surgimento da governança corporativa se justifica em razão da expansão das transações financeiras em escala global e consequente propriedade dispersa das empresas, delegação da administração por terceiros e interesses diversos dos sócios (Instituto Brasileiro de Governança Corporativa, 2017).

Apesar do termo ter origem anterior o Tribunal de Contas da União esclarece que seu “conceito e a importância que atualmente lhe são atribuídos foram construídos nas últimas três décadas, inicialmente em organizações privadas” (Brasil: Tribunal de Contas da União, 2014, p. 11).

Jesus (2004) defende que no início dos anos 1990 iniciou-se a era da governança corporativa em razão de escândalos do mercado privado como os ocorridos com as empresas IBM e General Motors, que quase foram à falência sem ações preventivas do Conselho de Administração que pudessem evitar o ocorrido.

Conforme observamos nos valores que sustentam o conceito de governança corporativa, é evidente que a ética é uma preocupação de destaque. A preocupação com governança tornou-se mundial, com atitudes para promoção da mesma, de grupos como G8 e organizações internacionais como o Banco Mundial, Fundo Monetário Internacional (FMI) e Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico-OCDE (Brasil: Tribunal de Contas da União, 2014).

Mendes (2014) defende que o descontentamento com a conduta ética não é um fato exclusivamente brasileiro, sendo que: “Todos os países em geral têm enfrentado uma crescente onda de ceticismo que parece originar as mudanças estruturais que o Estado passou nas últimas décadas: maior controle social sobre assuntos de governo e da necessidade de padrões de conduta mais explícitos”. Em decorrência disso foram elaboradas convenções pela Organização dos Estados Americanos (OEA) e a Organização das Nações Unidas (ONU) as quais foram ratificadas pelo Brasil.

De acordo com a Controladoria Geral da União, o Brasil ratificou três convenções internacionais sobre a corrupção: a Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção (CNUCC), da Organização das Nações Unidas (ONU); a Convenção Interamericana contra a Corrupção, da Organização dos Estados Americanos (OEA); e a Convenção sobre o Suborno de Funcionários Públicos Estrangeiros em Transações Comerciais Internacionais, da Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE). A ratificação de um

tratado, neste caso, apesar de existirem debates na seara jurídica, atribui ao acordo convencionado o status de lei ordinária (Gomes & Mazzuolli, 2009).

Dentre as convenções encontra-se o Pacto Global da ONU, que foi uma iniciativa do secretário geral da ONU Kofi Annan que existe desde 2000, sendo que Rede Brasil do Pacto Global vem desde 2003. O modelo de gestão do Pacto Global trabalha com dez princípios, sendo que seis são relacionados a direitos humanos e trabalho, três a meio ambiente, e um, o princípio 10, que é voltado ao combate à corrupção (Carneiro, 2016, p. 102). O objetivo da iniciativa é “mobilizar a comunidade empresarial internacional para a adoção, em suas práticas de negócios, de valores fundamentais e internacionalmente aceitos nas áreas de direitos humanos, relações de trabalho, meio ambiente e combate à corrupção” (Rede Brasileira do Pacto Global, 2013).

O Pacto Empresarial pela Integridade e contra a Corrupção começou a ser desenvolvido em 2005 com a participação do Instituto Ethos, a Patri Relações Governamentais & Políticas Públicas, o Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (Pnud), o Escritório das Nações Unidas contra Drogas e Crime (UNODC), o Fórum Econômico Mundial e o Comitê Brasileiro do Pacto Global Associação Brasileira de Agências de Publicidade (Abap) e da Fundação Ford, sendo que aos atores aderentes resta o compromisso de divulgar a legislação brasileira anticorrupção para seus funcionários e stakeholders, visando seu cumprimento, além coibir qualquer forma de suborno, trabalhar pela legalidade e transparência nas contribuições a campanhas políticas e primar pela transparência de informações e colaboração em investigações, se for preciso (Ethos, 2016). O pacto empresarial firmou-se com fundamento na Carta de Princípios de Responsabilidade Social, na Convenção da ONU contra a Corrupção, no décimo princípio do Pacto Global da ONU (Controladoria Geral da União -CGU, 2014). Neste pacto verificou-se uma parceria privada com o setor público, uma vez que a Controladoria Geral de União-CGU manifestou apoio a referida atitude, lançando, inclusive o manual intitulado A Responsabilidade Social das Empresas no Combate à Corrupção (Controladoria

Geral da União, Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social; Grupo de Trabalho do Pacto Empresarial pela Integridade pela Corrupção. , 2009).

Ao ser abordada a respeito da participação governamental em termos de força moral e ética, considerando o intercâmbio da temática entre os diversos países, a secretária executiva do Pacto das Nações Unidas ressaltou que governos e entidades possuem responsabilidades complementares nessa questão e a Controladoria Geral da União (CGU)- atual Ministério da Transparência, Fiscalização e Controle tem exercido um papel importante e se tornou uma referência no assunto. Afirmou ainda que “nessa temática, o setor público não pode se omitir. A CGU tem sido uma referência. Ainda assim, outros órgãos deveriam se envolver mais” (Carneiro, 2016, p. 102)

Calmon Mendes & Andrade Júnior (2010) explicam que as convenções ratificadas contra a corrupção reforçaram um comprometimento maior do Estado com a efetivação de um Sistema de Gestão da Ética, já que “o país passa a ser observado pelas ações efetivas adotadas contra a corrupção, e o sistema constitui o instrumento de resposta efetiva para as recomendações desses organismos”(Mendes & Júnior, 2010). Desta forma, os tratados mencionados representam uma tendência e prospectiva valorativa a serem observadas por todas as organizações.

O Instituto Brasileiro de Governança Corporativa-IBCG (2015) dispõe que em seu Código de Melhores Práticas de Governança Corporativa, obra de destaque dessa organização considerada referência no assunto, que desenvolveu referido documento com o foco empresas privadas, mas é possível adaptá-lo a instituições de natureza jurídica diversa, ressaltando que “cada tipo de organização tem suas peculiaridades em termos de governança”.

Aquino (2010) defende que as organizações públicas também possuem necessidade de modificações em razão de uma cobrança maior da sociedade, o que tem levado o setor público a utilizar-se de algumas medidas aplicadas no setor privado, devidamente adaptadas, com o objetivo de melhoria contínua e melhoria da eficiência no atendimento às demandas.

3.3.3. Governança Pública

O Tribunal de Contas da União define Governança Pública como “um conjunto de mecanismos de liderança, estratégia e controle postos em prática para avaliar, direcionar e monitorar a gestão, com vistas à condução de políticas públicas e à prestação de serviços de interesse da sociedade” (Brasil: Tribunal de Contas da União, 2014).

De acordo com o TCU (Brasil: Tribunal de Contas da União, 2014) a crise fiscal nos anos 1980 demandou uma nova organização econômica e política internacional para tornar o Estado mais eficiente, propiciando a discussão da governança na esfera pública.

Nos termos de publicação da Australian National Audit Office, o setor público enfrenta uma complexidade de desafios na busca de suas metas, sendo que dentre os atuais se encontram a necessidade de inovação e a administração dos riscos dentro de um período de constrição fiscal. Ressalta o documento que diante dessa conjuntura a prática de governança pode contribuir para um desempenho sólido, sustentável e responsável da entidade, ao mesmo tempo que aumenta a confiança na entidade e sua capacidade de se adaptar em um mundo em mudança:

Neste contexto, acordos e práticas de efetiva governança contribuem para o desempenho de uma entidade forte, sustentável e responsável, ao mesmo tempo em que se fortalece a confiança na entidade e sua capacidade de se adaptar em um mundo de mudança (tradução nossa). Texto original: “Within this context, effective governance arrangements and practices contribute to strong, sustainable and accountable entity performance, while building confidence in the entity and its capacity to adapt in a changing world (Australian National Audit Office, 2014, p. 3).

A partir dos anos 2000 foram publicados trabalhos sobre a governança pública, de instituições internacionalmente reconhecidas, como o estudo nº 13 de 2001 da IFAC (Federação Internacional de Contabilidade); o Guia de Melhores Práticas para a governança no setor público de 2003, pela ANAO (Organização Nacional de Auditoria da Austrália); a publicação conjunta do The Chartered Institute of Public Finance and Accountancy pela CIPFA Independent Commission for Good Governance in Public Services-ICGGPS; a publicação do Banco Mundial e do Institute of Internal Auditors-IIA. Esses três últimos, em avaliação sobre as melhorias da governança nas organizações públicas visando a qualidade no atendimento dos interesses da sociedade, expuseram que é fundamental “garantir o comportamento ético, íntegro, responsável, comprometido e transparente da liderança, controlar a corrupção; implementar efetivamente um código de conduta e de valores éticos; observar e garantir a aderência das organizações às regulamentações, códigos, normas e padrões; garantir a transparência e a efetividade das comunicações; balancear interesses e envolver efetivamente os stakeholders” (Brasil: Tribunal de Contas da União, 2014, p. 13).

De acordo com as avaliações da OCDE (2011) na última década o Governo Federal Brasileiro coordenou reformas em seu setor público, sendo que o aperfeiçoamento da governança pública é elemento de destaque na reforma política do país, visando buscar a eficiência, a adequada prestação de contas e a prevenção e apuração da corrupção. A Avaliação do Sistema de Integridade da Administração Pública Federal averigua a implementação e os instrumentos, processos e estruturas de defesa da integridade da Administração Pública Federal brasileira sendo realizada com a observância de quatro conjuntos de princípios desenvolvidos pela OCDE: “Princípios para a Gestão da Ética no Serviço Público (Principles for Managing Ethics in the Public Service); Diretrizes sobre a Gestão de Conflitos de Interesses no Serviço Público (Guidelines for Managing Conflict of Interest in the Public Service); Princípios para o Fortalecimento dos Contratos e das Licitações Públicas (Principles for Enhancing Integrity in Public Procurement); e Princípios de Transparência e

Integridade nos Processos de Intermediação de Interesses (Principles for Transparency and Integrity in Lobbying)”. A avaliação apura os progressos e realiza as indicações necessárias para a melhoria de integridade e de anticorrupção mediante:

i) a integração da gerência de riscos operacionais como elemento central de responsabilidade da gestão; ii) a garantia de condições adequadas aos órgãos responsáveis pela proteção de recursos públicos; iii) a ampliação dos esforços na avaliação do impacto de instituições e medidas de integridade; e, iv) o aumento da coordenação nos níveis de formulação e execução das políticas, a fim de desenvolver comprometimento coletivo (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico- OCDE, 2011).

É preciso constar que qualquer órgão público pode enfrentar riscos operacionais, que se constituem tanto em razão de fatores internos como em decorrência de fatores externos. Esses riscos devem ser bem manejados para não afetar a eficácia e a eficiência na prestação de serviços públicos e comprometer a confiança da sociedade no Governo. Gestão de riscos operacionais significa adotar processos e capacidades sistemáticas (e.g. conhecimentos, recursos etc.) para identificar, (re)avaliar e reduzir os riscos operacionais de forma economicamente eficaz. A gestão de riscos operacionais colabora para a eficiência na prestação dos serviços públicos e demonstração de segurança nos órgãos públicos, além da melhoria no cumprimento da legislação (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico- OCDE, 2011).

Baseado no estudo realizado pela Comissão Australiana de Serviços Públicos (APS), é possível deduzir que o cultivo de valores éticos é o âmago de um serviço público de alto desempenho e de risco de integridade gerenciado:

A eficácia do Serviço Público Australiano (APS) depende fundamentalmente da confiança pública em sua integridade como instituição e sua capacidade de cuidar do interesse público e não do próprio. Uma cultura baseada em valores está no cerne de um serviço público confiável e de alto desempenho. (Australian Government, 2012-2013, p. 49)

Alves (2016) argumenta que é crescente para as organizações o objetivo da implementação de uma gestão focada em princípios éticos e em práticas de transparência e de cidadania, visando mais que o compliance (Alves, 2016).

3.3.4.Compliance

Ao abordarmos as questões pertinentes às regras e estrutura formal da instituição, cabe lembrar a reflexão proposta por Lima (1996) quando propõe uma tipologia de classificação dos modelos de gestão escolar, considerando diferentes pontos de vista, oportunidade a qual o autor discorre sobre os modelos juridicamente consagrados, os modelos orientados para a ação, e os modelos praticados.

Destacando a pluralidade de visões que podem ter por foco um modelo de gestão, Lima (1996) ressalta que diante de um conjunto de orientações que vinculam a instituição, não se pode olvidar do olhar atento para o resultado dinâmico oriundo da confluência dos modelos decretados para com o poder informal, esse praticado em oposição ao primeiro:

A tradução de tais princípios, em termos de orientações para a acção e em termos de práticas, é no entanto passível de escolhas diversas e, no limite, mesmo de afastamentos maiores ou menores, de interpretações e de apropriações políticas, de programas governativos, de prioridades e de práticas da administração, variáveis (Lima, 1996, p. 9)

Compliance se refere ao efetivo cumprimento das normas. Nos âmbitos institucional e corporativo, o compliance é o “conjunto de disciplinas para fazer cumprir, entre outras coisas, as políticas e as diretrizes estabelecidas para o negócios e para as atividades da instituição ou empresa, bem como evitar, detectar e tratar qualquer desvio ou inconformidade que possa ocorrer”(Fragoso, 2016, p. 106).

Observando-se o raciocínio exposto por Lima (1996) é preciso considerar a multiplicidade de fatores que envolvem a composição do modelo de gestão escolar e traduzem o cumprimento de modelos decretados. Assim sendo, observa-se uma dinamicidade no resultado do que representa o efetivo resultado da norma, tendo-se em vista que o que impõe a legislação constitui um objetivo a ser cumprido, mas o cenário fático será determinante para a forma de seu cumprimento e pode ir além da previsão do texto normativo.

Ao se abordar a diferença entre programas anticorrupção e compliance Serpa (2016) afirma que há espaço para os dois, porém ambos não se confundem: “um programa de compliance é muito mais abrangente e inclui tópicos outros, como: saúde e segurança, ambiente de trabalho, relacionamento com fornecedores e clientes, gestão de terceiros, práticas concorrenciais, lavagem de dinheiro e aspectos regulatórios para citar apenas alguns”(Serpa, 2016, p. 754).

Sobre o foco na punição, Serpa (2016) explica que compliance incide mais sobre pessoas e comportamento do que efetivamente sobre as leis, recordando uma linha de abordagem psicológica na qual a mudança de comportamento das pessoas é mais efetiva se centrada nas boas atitudes e nas razões pelas quais se justifica o certo como a melhor escolha (Serpa, 2016).

Para Ximenes (2016) por intermédio do compliance o trabalho dos valores éticos agrega valor para a reputação da empresa, traduzindo-se como confiança e credibilidade. Porém vai mais além, ao se proporcionar “solidez e estabilidade para a companhia, coma criação de um ambiente de trabalho saudável e mais produtivo”(Ximenes, 2016, p. 66).

Artur e Barros Filho (2016) explicam que muitas empresas não acreditam nos códigos de programas de ética, em razão da ausência um retorno garantido. No entanto, apontam que a partir do relato de empresas que foram bem-sucedidas nesse setor apontam a utilização da educação corporativa, com o engajamento de todos os funcionários da empresa. Explicam ainda que: “com a ajuda da área de recursos humanos, a educação ética de uma empresa por ser coordenada e administrada pelo compliance, tendo por objetivo a criação

de atividades pedagógicas contínuas que expliquem os valores e a conscientização que todos os agentes devem alcançar (Meucci & Filho, 2016, p. 97)

As normatizações éticas corporativas se tornam menos necessárias se existem cooperação dos agentes envolvidos em adotar voluntariamente os princípios selecionados pelas instituições; como referida situação é utópica, as instituições criam mecanismos de controle que se externalizam por intermédio de conselhos de administração e códigos de conduta, que se acabam por traduzir nas expectativas existentes, como um contrato entre os acionistas e os stakeholders, definidos como os não acionistas, envolvidos direta ou indiretamente com a instituição-empregados, clientes, fornecedores, comunidade local (Zylbersztajn, 2002).

Assim, o aspecto cultural é enfatizado por Zylbersztajn (2002) para quem as organizações, não necessariamente movidas por atitudes benignas, tendem a demonstrar preocupação sobre a temática ética, visando resguardar a sua reputação.

Assim, a ética está eminentemente ligada ao desenvolvimento da governança, seja ela pública ou privada. E também a gestão do compliance, uma vez que o atendimento das regras e normativas envolve-se em um ciclo cuja meta visaria ao cumprimento espontâneo pelo desdobramento da consciência ética e conseqüente fortalecimento da organização no aspecto global.

3.4. CLIMA ÉTICO ORGANIZACIONAL

Como a ética influencia no clima organizacional? Um clima ético favore um ambiente de trabalho mais saudável, minimiza riscos de insegurança e ajuda a promover o sentimento de equipe dentro da organização.

De acordo com Alves (2016) as organizações que perseveram pela ética, transparência e cidadania têm mais possibilidades de atender as necessidades de seus stakeholders.

O clima ético é um tipo de clima organizacional que tem se destacado entre os pesquisadores e gestores e é entendido como “percepções compartilhadas pelos trabalhadores em relação a prescrições, proscricões e permissões referentes a obrigações morais nas organizações” (Ribeiro, Porto, Puente-Palacios, & Resende, 2016, p. 417).

A observância de um clima ético em uma organização educacional está alinhado ao cumprimento da sua missão, na perspectiva de uma gestão democrática e emancipatória:

as escolas não podem se furtar da necessidade de atualizar suas práticas no processo de administrar seus bens e pessoas, principalmente porque diz respeito a uma organização diferente das demais empresas, já que se trata de um espaço eminentemente político-educativo, que tem como finalidade principal a emancipação dos seres humanos envolvidos no processo ensino-aprendizagem, pelo qual ela se faz responsável (Silva J. B., 2007, p. 32).

Ribeiro, Porto, Puente-Palacios e Resende (2016) explicam que na seara brasileira, considerável parte das pesquisas em clima ético nas organizações está embasada no modelo introduzido por Arruda e Navran (2000) e geralmente conduzidas por pesquisadores da administração; no modelo proposto por esses autores encontra-se na congruência entre o indivíduo e a organização, ou seja, entre os valores individuais e os da organização, o que formaria o clima ético (Ribeiro, Porto, Puente-Palacios, & Resende, 2016).

Em um estudo realizado por Gino, Ayal & Ariely (2009) os mesmos concluíram que em conjunto há um indicativo de que a influência dos integrantes do grupo constitui um fator importante no comportamento ético:

Tomados em conjunto, os achados sugerem que a influência dos pares é um fator importante no comportamento antiético. Pesquisas anteriores sobre o clima ético e cultura ética são importantes preditores da frequência das ações antiéticas dentro dos grupos e diretivas organizacionais (tradução nossa)(Ayal, Ariely, & Gino, 2009, p. 397).

Chaves & Brito (2013) expõem que diante do reconhecimento de que cada um possui suas próprias crenças e valores é necessário que a instituição defina seus princípios que em possíveis conflitos servirão de orientação (Chaves & Brito, 2013).

Nessa seara é importante enfatizar a humanidade advinda das pessoas, a qual lhes confere subjetividade e os torna aptos à sensibilidade. Neste tópico destacamos que:

Os seres humanos não são máquinas. Não basta criar regras, programa-las em papel e mandar os funcionários executarem como se fosse um software. Valores morais não são simples e exatos- são complexos e subjetivos. Isso não significa que sejam relativos, mas que possuem variáveis culturais de importância não explícitas” (Meucci & Filho, 2016, p. 97).

Chaves & Brito (2013) defendem que os valores e crenças pessoais influem no comportamento do indivíduo, sob análise do ponto de vista ético e moral, sendo imprescindível que a Administração Pública promova projetos e ações para integração de valores éticos e morais na conduta dos agentes no serviço público.

Baseado na observação realizada pela Comissão Australiana de Serviços Públicos (APS), o aprimoramento do corpo de pessoal é essencial para o firmamento de uma cultura do local de trabalho na qual se priorize o comportamento ético:

Uma cultura baseada em valores está no cerne de um serviço público confiável e de alto desempenho. Uma cultura na qual os funcionários são encorajados a agir de forma ética, no qual o comportamento ético é modelado para eles por seus líderes e colegas, e em que cada aspecto de seu trabalho é compatível com os valores do serviço público australiano, é aquele em que o público pode ter confiança (Australian Government, 2012-2013, p. 49).

A equipe que integra a organização é de extra importância para o cumprimento de suas finalidades. Sobre as organizações públicas, mas ao que

se aplica a todas as organizações a diferir quanto ao fim, Chaves e Brito (2013) enfatizam que os agentes públicos são os concretizadores do serviço público, sendo que ao se referir da organização, não se retrata somente à estrutura física, mas também a equipe que ali labora: “É por meio dessas pessoas que os princípios constitucionais inerentes à Administração Pública são efetivados” (Chaves & Brito, 2013).

Sobre o incentivo ao comportamento ético, vem ao encontro a ideia da necessária preparação e formação moral que resgate a missão e o papel das pessoas envolvidas:

Ao mesmo tempo, nenhum funcionário poderia ser admitido ao serviço público sem preparação técnica e formação moral, em que demonstre sua vocação para o exercício de cargos públicos, como função ou missão destinada a resgatar, respeitar, proteger e promover, em todos os graus e circunstâncias, a cidadania ameaçada ou ofendida(Souza, 1995).

Para Alves (2016) a definição de códigos de conduta são notadamente importantes para orientar, de forma clara, as diversas relações humanas que decorrem da convivência contida nas organizações. Assim, “coíbem-se desvios, como o mau uso de recursos, e estimula-se a concretização de políticas como a preservação do meio ambiente, a transparência perante a sociedade, o reconhecimento de erros eventuais e o aperfeiçoamento contínuo de processos” (Alves, 2016, p. 45).

Os códigos de conduta tem por objetivo regular o comportamento dos agentes e alinhar o mesmo ao interesse de seu público interessado, no caso das empresas privadas ao interesse dos acionistas (Zylbersztajn, 2002), que serão também influenciados pelas atitudes de seu público destinatário, uma vez que os mesmos podem alterar o resultado do lucro; e no caso dos órgãos governamentais à orientação de seus dirigentes dentro dos limites legais, cujo comportamento deveria sempre ter em perspectiva as disposições constitucionais e conseqüentemente, o bem comum.

O código de ética deve ser estabelecido juntamente com a implantação de um programa de gestão da ética, o qual deve ser entendido como um processo constante e evolutivo, que não pode ser somente reduzido a um código formal.

Pois, “[...] a formação ética impermeabiliza a percepção dos servidores públicos em relação ao senso comum, criando um invólucro institucional voltado para os valores da organização” (Filgueiras & Aranha, 2011, p. 65).

O código de ética corporativa formaliza a cultura, a política e os valores da organização, sendo essencial em um programa de ética (Correia, 2011). A fim de que os códigos de ética tenham efetividade, é indispensável que os “servidores o conheçam, compreendam seus conceitos e saibam aplicá-los. Por isso, o trabalho didático e pedagógico de informar e capacitar quanto à interpretação que deve ser dada às regras éticas e de conduta mostra-se tão importante” (Controladoria Geral da União, 2013).

A carência de medidas de sensibilização dos valores éticos nas organizações públicas pode comprometer sua razão constitucional de ser, uma vez que:

A falta de disseminação de valores éticos nas instituições públicas põe em risco a persecução do bem comum, do interesse público, além de causar sérios danos à coisa pública, aos recursos públicos e toda a sociedade, impedindo, inclusive, a prática de princípios importantes, inerentes à Administração Pública, como a legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência (Chaves & Brito, 2013, p. 9).

Chaves & Brito (2013) argumentam que apesar da gestão pública apresentar outras demandas essenciais, a carência de trabalhos que fortaleçam a convicção ética, moral e de cidadania acaba por fragilizar o desenvolvimento funcional do serviço público, uma vez que uma formação técnica de excelência, porém ausente de valores morais e éticos, poderá comprometer todas as ações.

3.5. A ÉTICA NAS ORGANIZAÇÕES PÚBLICAS NO BRASIL

Se por um lado as empresas privadas têm o objetivo maior de obter lucro, referida afirmação não se aplica nas instituições da administração

governamental direta e indireta, que devem observar os ditames constitucionais.

Com a Constituição Federal de 1988, “o princípio da moralidade é expressamente elevado à categoria de princípio essencial da administração pública, ao lado dos princípios de legalidade, da impessoalidade e da publicidade dos atos administrativos, conforme dispõe seu artigo 37” (Bortolero & Muller, 2016).

Para apuração dos desvios éticos dos servidores públicos federais, além da Constituição Federal de 1998, há respaldo nas legislações específicas: Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, o Código de Conduta da Alta Administração Federal, a Lei de Improbidade Administrativa, o Código Penal (concessão, corrupção passiva, peculato e prevaricação) e a Lei nº 8.112/905 que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.

Aquino (2010) relata que de uma forma genérica o serviço público é aquele prestado à sociedade, reconhecido como essencial para a manutenção do grupo social e próprio Estado, sendo o servidor público o elemento que conduz a atividade que se situa entre a administração pública e a sociedade.

Conforme defende Souza (1995) os agentes dos serviços públicos devem sempre observar os ditames constitucionais em sua conduta funcional, dada a natureza de seu cargo de agente de estado.

Bortolero e Muller (2016) lembram que a vontade do Estado é materializada por intermédio dos atos e providências dos agentes públicos, pessoas físicas que no exercício de suas funções não podem agir conforme sua vontade individual, mas que devem resguardar sempre o princípio da moralidade administrativa.

Silva (2006) expõe que a moralidade administrativa não é uma moralidade comum, mas uma moralidade jurídica. De acordo com o autor, o desejo expresso na Constituição Federal de 1988 é que a imoralidade administrativa seja o fundamento da nulidade do ato viciado.

Sobre o princípio da moralidade jurídica Mendes & Branco (2013) defendem que o mesmo possui pouca densidade jurídica, uma vez que é muito amplo e resulta em uma dificuldade teórica na sua abordagem. Mas mesmo diante desse percalço, deve-se buscar resgatar um conteúdo jurídico do princípio, com a observação de que o Estado deve obediência àquela moralidade correspondente à comunidade política específica e não a qualquer moralidade, lembrando sempre da presença dos outros princípios fundamentais: “tem-se que em sua atuação, deve ser capaz de distinguir o justo do injusto, o conveniente do inconveniente, o oportuno do inoportuno, além do legal do ilegal”(Mendes & Branco, 2013).

Carvalho Filho (2013) explica que a falta de moralidade administrativa pode criar uma série de consequências, a depender do fato específico em análise. Quanto incorrer em atos de improbidade, que implicam prejuízo ao erário, a Lei a ser aplicada é a 8.429 de 2/6/1992 que prevê as condutas e suas respectivas sanções aplicáveis a agentes públicos e terceiros, bem como os instrumentos processuais a serem aplicados para efetividade da lei, como por exemplo as ações cautelares de sequestro e arresto de bens e o bloqueio de contas bancárias (Carvalho Filho, 2013).

Também no combate da imoralidade administrativa se encontram a ação popular, prevista no art. 5º, LXXIII da Constituição Federal de 1988, que tutela também outros bens de destaque social. A ação civil pública, prevista na Lei 7.347 de 24/07/1985 também cuida de proteger a moralidade administrativa, na defesa dos direitos difusos (Carvalho Filho, 2013).

Conforme já afirmado anteriormente, a ética está presente onde quer que se relacionem os seres humanos. Assim, em todas as atividades administrativas é possível encontrá-la. Formas diferentes de administração e legislações específicas são encontradas quando da análise da temática de forma mais apurada.

No Brasil as unidades administrativas se dividem em Municípios, Estados e Governo Federal. Toda a administração pública deve observar os princípios constitucionais contidos na Carta Magna de 1988. No entanto, como delega a

Constituição Federal e sempre em consonância com mesma, referidas esferas possuem legislação específica.

O presente trabalho tem por foco uma instituição federal, a qual está sujeita ao seu controle interno, realizado pela auditoria interna e controle externo do Tribunal de Contas da União, um tribunal administrativo responsável por julgar e fiscalizar os órgãos públicos federais brasileiros (Tribunal de Contas da União, 2017). No entanto, especificamente quanto à ética profissional não há órgão externo que fiscalize seu cumprimento.

Quanto à especificidade da ética profissional, é necessário frisar que o servidor público federal está sujeito, além das disposições constitucionais, ao Decreto 1.171/1994, Código de Ética do Servidor Público Federal.

Tendo em vista as disposições constitucionais e a legislação específica se espera do servidor que o mesmo vincule o cumprimento de seus deveres à sua própria condição de cidadania:

Significa dizer que para assegurar um perfil moral no serviço público é necessário formar e informar o “cidadão servidor público”. Os códigos deontológicos, que estabelecem as condutas profissionais, refletem os valores da sociedade em dado momento e explicitam os preceitos que norteiam o grupo profissional (Mendes e Andrade Júnior, 2010).

Ao se refletir sobre as circunstâncias que exijam a ética, Schulz (2008) alerta para os fatores que interferem na gestão para que possa reclamar dela a ética: estrutura organizacional, modelo de gestão adotado, cultura organizacional e todos os sujeitos envolvidos em suas ações.

3.5.1. Código de Ética do Servidor Público Civil Federal no Brasil sob a ótica da gestão escolar democrática na seara pública federal

O Código de Ética do Servidor Público constitui-se pelo Decreto 1.171/1994 e foi ratificado em 22 de junho de 1994, pelo então Presidente da República em exercício, Itamar Franco (Anexo II).

Na verificação da terminologia jurídica, um código é um conjunto de leis que trata de determinadas atividades: “cada grupo de leis codificadas recebe o nome da matéria, sobre que traça regras e princípios”(Silva D. P., 2006).

Dias, Gomes & Reis (2017) explicam que o Código de Ética do Servidor Público integra a legislação brasileira por estar anexo a um decreto governamental, no entanto se difere das outras leis porque as infrações são apuradas pelas comissões de ética, e punidas por intermédio de censuras e não correspondem a punição advinda pelo Poder Judiciário.

De acordo com Mendes (2014) a primeira providência a fim de inserir a ética na agenda governamental e implementar uma promoção da mesma se realizou por intermédio do Código de Ética do Servidor Público Federal.

Mendes (2014) explica que com o Código de Ética do Servidor Público a ética transcende a filosofia e se transforma em um instrumento de gestão. E todo o procedimento para a sua direção se traduz no termo gestão da ética, que “é utilizado para denominar a política pública para a promoção do “Sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo Federal”.

Rua (2012) explica que uma política pública, no inglês “policy”, se refere a atividade governamental de elaborar propostas relativas ao manejo dos bens públicos, a partir da tomada de decisões valorativas, dentro de interesses e conflitos diversos.

O Código de Ética do Servidor Público foi elaborado após a Constituição Federal de 1988, Carta Magna essa decorrente do processo de redemocratização política que deu início após o declínio do regime militar iniciado em 1964 (Supremo Tribunal Federal, 2010). O Brasil também enfrentou um período de instabilidade política, decorrente de escândalos envolvendo corrupção, dois anos antes da promulgação do Código de Ética do Servidor Público (Jornal O Estado de São Paulo, 1992).

Bortoleto e Muller (2016) expõem que por intermédio do Código de Ética tem-se a finalidade de “amoldar a conduta dos agentes públicos dentro do que eticamente se espera da Administração Pública, visando compeli-los a absterem-se de práticas que não sejam moralmente aceitáveis”.

Destaca-se como o objetivo mais nobre da feitura do Código de Ética do Servidor Público Federal:

Proporcionar uma ampla discussão sobre este assunto, fazendo com que o maior número possível de pessoas adote-o para reflexão e, posteriormente, tome-o como guia de conduta profissional e pessoal (BRASIL, Exposição de motivos do Código de Ética do Servidor Público Federal- Decreto 1.171/94, 1994)

A finalidade maior do Código de Ética do Servidor Público Federal, conforme se verifica na exposição de motivos é o estímulo ao cumprimento voluntário das normas do código de conduta, por intermédio de um espírito crítico, onde se espera o resgate da boa imagem e respeito aos serviços públicos. Dessa forma, pretende-se estimular a consciência ética do cidadão, mas também a melhoria dos serviços prestados, tornando evidente o princípio da eficiência e eficácia, resgatando valores dispostos constitucionalmente, além da moralidade, legalidade, impessoalidade, publicidade e moralidade administrativa e sempre, o princípio da dignidade da pessoa humana (BRASIL, Exposição de motivos do Código de Ética do Servidor Público Federal- Decreto 1.171/94, 1994).

Destaca-se a ênfase de que a ética tornou-se inerente aos compromissos constitucionais, quando observamos a presença dos princípios constitucionais, onde se menciona na exposição de motivos que: “Logo, por força da própria Constituição, a ética passou a integrar o próprio cerne de qualquer ato estatal como elemento indispensável à sua validade e eficácia” (BRASIL, Exposição de motivos do Código de Ética do Servidor Público Federal- Decreto 1.171/94, 1994).

Na exposição de motivos do Código de Ética do Servidor Público Federal verifica-se o reconhecimento de que a efetividade da referida lei se dará

principalmente com o apoio no sentimento de adesão moral e de convicção íntima de cada servidor público (BRASIL, 1994).

Resta evidente a intenção da lei ao reconhecer o necessário debate, capacitação e a participação, a fim de se tornar efetivo o que propõe a norma de conduta.

O Código de Ética do Servidor Público Federal não se confunde com o regime disciplinar do servidor público, mas fornece subsídio para sua melhor aplicação (BRASIL, Exposição de motivos do Código de Ética do Servidor Público Federal- Decreto 1.171/94, 1994).

Mendes de Andrade Júnior (2010) explicam que nos 307 órgãos do Poder Executivo Federal, apesar de existirem as Comissões de Ética Setoriais que possuem a função de propagar o Código de Ética Profissional do Servidor Público, se verifica que decorrentes 15 anos de vigência do código, muitos servidores ainda não possuem conhecimento do mesmo.

O artigo 2º da referida lei traz a recomendação que após a entrada em vigor, que se deu em 22 de junho de 1994, os órgãos da administração direta e indireta federal deveriam providenciar, no prazo de 60 dias, as medidas necessárias à validade do código, incluindo a “constituição da respectiva Comissão de Ética, integrada por três servidores ou empregados titulares de cargo efetivo ou emprego permanente”(BRASIL, Decreto 1.171/1994, 1994).

A Administração Federal Direta se refere ao “conjunto de órgãos que integram as pessoas federativas, aos quais foi atribuída a competência para o exercício, de forma centralizada, das atividades administrativas do Estado” (Carvalho Filho, 2013).

A Administração Federal Indireta se refere ao “conjunto de pessoas administrativas que, vinculadas à respectiva Administração Direta, têm o objetivo de desempenhar as atividades administrativas de forma descentralizada (Carvalho Filho, 2013).

No ambiente escolar, no plano de uma gestão democrática se espera que a ética esteja presente em todo o processo de decisão organizacional, uma vez

que o sistema deve ser coerente com os seus fins, a fim de propiciar as condições necessárias ao ambiente desejado:

Se uma gestão, sobretudo em uma organização educacional, quiser, além de ser ética proporcionar uma formação ética moral, estará tomando uma decisão política, assumida pela gestão insitucional e, em especial, pela gestão acadêmica, de forma que, em seu projeto e estratégias, seja a curto ou a longo prazo, o enfoque ético esteja presente (Schulz, 2008, p. 86).

O Código de Ética do Servidor Público Federal encontra-se anexo ao decreto 1.171/94 e está dividido da seguinte forma:

Tabela 3- Divisões do Código de Ética do Servidor Público do Poder Executivo Federal

Capítulo I: Seção I- Das regras deontológicas; Seção II- Dos principais deveres do servidor público; Seção III- Das vedações ao servidor público.
Capítulo II: Comissões de Ética. (BRASIL, Decreto 1.171/1994, 1994)

Iniciando-se a análise do código propriamente dito, começando pelo Capítulo I, seção I, verificamos que os incisos I, II e III cuidaram de ressaltar o elemento ético como indispensável à conduta do servidor.

Tabela 4- Capítulo I do Código de Ética do Servidor Público

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 idéia 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.

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 acrescer ou diminuir o seu bom conceito na vida funcional.

O inciso I cuidou de destacar os valores que devem nortear o servidor público e o inciso VI ressaltou que a postura ética do servidor transcende a profissão. Dias, Gomes & Reis (2017) criticam a previsão legal que se manifesta no item V por não concordarem que um fato da vida privada interfira na sua conduta enquanto agente público. No entanto, é preciso aplicar uma diretriz de senso comum, a fim de se avaliar se o bem público foi afetado por algum ato oriundo da vida privada. Entendemos que notadamente na área de educação, é preciso lembrar que o educador em sentido amplo é formador de opinião e exemplo. Dada a atual utilização das redes sociais, qualquer fato propaga-se de maneira rápida. Não que o educador deva ser julgado por todos os seus atos, mas o bom senso deve balizar o cuidado por sua imagem. Além do mais, não somente o educador, mas todos os servidores deverão cuidar de seus atos, pois ao exigir ou defender o comportamento ético, sua credibilidade perante o público ser-lhe-à exigida.

O princípio da moralidade restou estampado no inciso III, requerendo sempre a observância do bem comum, prevendo que o equilíbrio entre a legalidade e a finalidade é o pilar da efetividade da moralidade do ato administrativo. Aqui é preciso lembrar que o bem comum não significa o bem da maioria, pois o educador lida diariamente com unicidades diferentes, no entanto, sendo a dignidade da pessoa humana um princípio constitucional, faz-se o bem comum a inclusão das minorias.

Tabela 5- Capítulo I do Código de Ética do Servidor Público

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,

<p>como contrapartida, que a moralidade administrativa se integre no Direito, como elemento indissociável de sua aplicação e de sua finalidade, erigindo-se, como conseqüência, em fator de legalidade.</p>
<p>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.</p>
<p>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 acrescer ou diminuir o seu bom conceito na vida funcional.</p>
<p>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.</p>
<p>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.</p>
<p>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.</p>
<p>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.</p>
<p>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</p>

tornam-se, às vezes, difíceis de corrigir e caracterizam até mesmo imprudência no desempenho da função pública.

O inciso V exaltou a cidadania e reforçou o sentimento de comunidade. Ressalta Schulz (2008) que na gestão educacional superior é muito comum a existência de uma tensão entre a gestão administrativa e a gestão acadêmica, no entanto eles não são separados, pois a sua junção é que forma a gestão educacional; suas atividades confluem todas para o mesmo objetivo, no caso, educar, cujo benefício será revertido a toda a comunidade.

Dias, Gomes e Reis (2017) defendem que os incisos IV e IX apresentaram-se como coercitivos. Em nosso comentário pessoal, entendemos que, no caso da educação, da mesma forma que se propõe ao servidor o cumprimento voluntário e a mudança de consciência, retratar a obviedade de quem é o pagador da remuneração se faz desnecessário, uma vez que a busca pelo bem comum deve ser de ambas as partes. Ademais, o tratamento desidioso retratado no inciso IX também não pode se concentrar somente no servidor, mais uma vez ambas as partes tem o mesmo dever. Não é suficiente que a equipe que compõem a escola zele pelo patrimônio dali, é preciso que todos os que frequentem a unidade faça o mesmo, e o prejuízo será muito pior no caso dos alunos, que encontram-se em maior número.

Os incisos X e XI retrataram a necessidade da devida prestação do serviço público, deixando claro que se deverá evitar um ato de desumanidade. Dentro da escola, qualquer ato que impeça ou viabilize de forma injustificada o direito à educação poderá ser assim caracterizado.

É preciso destacar do inciso XI a necessária observância das orientações superiores nos termos da lei; pois se forem ilegais não deverão ser cumpridas. Referidas orientações, mais uma vez devem ser interpretadas em consonância com o conjunto normativo; aqui não se poderá comprometer a autonomia do professor, pois o objetivo da escola é o mesmo, devidamente fundamentado pela LDBE e pela CF/88.

Os incisos VII e VII da seção I destacaram a necessidade da publicidade e o direito à verdade, e são decorrentes de disposições constitucionais. Referidos deveres são condizentes com o dever de prestar contas, o chamado *accountability*. No campo educacional existe a discussão da extensão do *accountability* para prestação de contas, responsabilização e avaliação dentro da escola, cuja diferença de foco modifica as relações de autonomia da instituição, conforme se verifica em Afonso (2010) a qual conclui que essa inserção decorre das orientações advindas da administração pública.

O inciso XIII amenizou a impressão de coercitividade presente em alguns incisos anteriores ao enfatizar a sintonia entre a conduta individual e o objetivo de bem comum. Na escola, é essencial deixar claro a missão da organização, pois se todos se compreendem parte do cumprimento dos objetivos, todas as atividades corresponderão a sua parte na missão.

Tabela 6- Capítulo I do Código de Ética do Servidor Público

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.
--

A seção II traz os principais deveres do servidor público, enfatizando o dever de agir e defender o comportamento honesto, justo, eficiente, zeloso, inclusivo, organizado, transparente e cooperativo, inclusive com a obrigação de propagar o Código de Ética do Servidor Público Federal. Retrata ainda o dever de observar o direito à vida e segurança coletiva durante a greve, de apresentar vestimenta adequada e manter limpo o local de trabalho.

A ênfase em alguns comportamentos específicos também dependerão das características da comunidade envolvida, como as questões relativas à vestuário e organização dos objetos de trabalho.

A seção III versa sobre as proibições ao servidor público, retratando a impessoalidade, a imparcialidade, a conduta justa, a fim de que não se prejudique qualquer pessoa, seja pelo favorecimento ou motivação pessoal. A seção também trouxe vedações para proibir qualquer retirada não autorizada

de bem pertencente ao patrimônio público e a proibição de não apresentar-se embriagado no serviço ou fora dele habitualmente. Quanto à proibição de estar embriagado habitualmente fora do serviço, cabe a aplicação mais uma vez do parâmetro do bom senso, pois não se está falando aqui do que ocorre esporadicamente, mas de forma habitual; cada um deve ser conhecedor de seus limites, mas acima de tudo, responsável pelo seus atos. Tampouco pode um educador incentivar seus alunos ao hábito da embriaguez habitual ou incentivar à qualquer que seja o comportamento de vício.

O capítulo II versa sobre as Comissões de Ética 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, onde deverá ser criada uma Comissão de Ética, com a incumbência 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.

Destacando a função de orientação e aconselhamento da comissão, é preciso ressaltar a necessidade de um programa preventivo. No âmbito escolar poderão ser utilizados instrumentos pedagógicos diversos a fim de se propiciar o melhor aproveitamento dos envolvidos.

Schulz (2008) reflete que em um âmbito de características burocráticas a ética que se mais ajusta é a normativa, sendo neste caso, de fundamental importância que a organização promova a comunicação interna a fim de deixar clara as suas normas de procedimento (fl. 37).

Assim, é necessário o estímulo contínuo de todos os atores envolvidos a fim de que se possa demonstrar que se almeja o comportamento ético de que se trata em teoria como uma prática, propiciando que se torne um hábito e integre a cultura organizacional.

De acordo com Mendes e Andrade Júnior (2010) as Comissões de Ética Setoriais dos órgãos do Poder Executivo Federal tem semelhança com as

comissões de ética empresariais, pois são fundamentais para a implementação de medidas voltadas à propagação da ética no âmbito organizacional.

Às Comissões de Ética ficam com o encargo de orientar e aconselhar sobre ética dentro da organização, “no tratamento das pessoas e na proteção do patrimônio moral e material do serviço público”. Cabe às mesmas instaurar processo sobre:

ato, fato ou conduta passível de infringência a princípio ou norma ética, de ofício ou mediante consulta, denúncia ou representação, formulada por qualquer pessoa que se identifique ou entidade associativa de classe regularmente constituída, contra servidor público ou contra o setor ou a repartição pública em que haja ocorrido a falta (BRASIL, Exposição de motivos do Código de Ética do Servidor Público Federal- Decreto 1.171/94, 1994).

A pena aplicável ao servidor público pela Comissão de Ética é a de censura, sendo que sua fundamentação constará do respectivo parecer, assinado por todos os membros da comissão e ciência do faltoso. Bortolero e Muler (2016) explicam que em determinados casos a conduta do servidor poderá incorrer em falta ética mas também em infração disciplinar e penal, sendo que poderá haver responsabilização em cada esfera específica.

No inciso XXIV o código define a condição de servidor público para fins de apuração do comprometimento ético, entendendo-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”.

O decreto 1.171/1994 se aplica a todo servidor público federal ou todo aquele que se encontre nessa qualidade, independente de ser temporário, efetivo ou contratado, sendo que no capítulo II, inciso XXIV encontra-se a definição do sujeito como todo aquele que:

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 (BRASIL, Decreto 1.171/1994, 1994).

Esse inciso demonstra a busca pelo ambiente ético, não apenas uma questão formal, já que o código de conduta não se restringe ao servidor efetivo, mas abrange todos ali que contribuam direta ou indiretamente para a prestação da atividade. É comum que ocorra em parte dos órgãos administrativos, assim como ocorre nas escolas públicas, a terceirização de algumas atividades vistas como atividades meio, como o pessoal responsável pela merenda e atividades de limpeza, pessoas os quais integram o ambiente escolar e muitas das vezes possuem contato direto com os alunos, razão pela qual necessário se faz a aplicação do código de conduta.

É de se ressaltar que o Código de Ética do Servidor Público constitui-se como orientador, mas não esgota todas as infinitas situações de falhas éticas. Nada impede das organizações públicas federais de possuírem seu próprio código de conduta, obedecendo aos limites da lei e as disposições constitucionais. No entanto, mais importante do que possuir seu código escrito é efetivar medidas que propiciem um ambiente de tolerância e dignidade.

3.5.2. Ética profissional no Instituto Federal do Triângulo Mineiro

Em uma instituição educacional a gestão ética se faz mais que necessária; para Schulz (2008) a gestão da ética nas organizações educacionais é mais abrangente do que em qualquer outra em decorrência de sua missão institucional. O autor ressalta que “o resultado das ações de uma organização educacional, ou seja, seu produto, não é uma simples mercadoria (Schulz, 2008, p. 34).

De acordo com Hedlund (2011), o gestor deve estimular que a comunidade escolar realize ações educativas que conduzam a formação ética e moral de todos os integrantes da instituição.

Silva, Farias & Coelho (2008) argumentam que a ética deve se fazer presente nas práticas escolares cotidianas e não somente nos discursos oficiais ou nos ideais de professores.

Hedlund (2011) defende que o gestor necessita expor boa vontade e dinamismo para a comunidade escolar, pois esse comportamento estimula confiança, e com uma atuação permanente a “escola cidadã vai aos poucos se tornando uma obrigação de todos os envolvidos” (Hedlund, 2011, p. 24).

O IFTM é uma organização educacional de ensino básico, técnico, tecnológico e superior, localizada no Brasil, no Estado de Minas Gerais, mais precisamente na região do Triângulo Mineiro, cuja natureza jurídica é autarquia, pessoa jurídica de direito público, integrante da administração pública indireta e que, portanto se submete às regras de direito administrativo e deve observar os princípios constitucionais da República Federativa Brasileira.

A instituição é “detentora de autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógica e disciplinar” (IFTM, 2013, p. 17).

Os institutos federais foram criados por intermédio da Lei 11.892/2008 que instituiu a Rede Federal de Educação profissional, científica e tecnológica. No caso do IFTM o mesmo surgiu com a integração do Centro Federal de Educação Tecnológica de Uberaba- Cefet, conforme inciso XVII do art. 5º da Lei 11.892/2008. O Cefet-Uberaba foi fundado em 1953 e a Escola Agrotécnica de Uberlândia em 1957.

A administração dos institutos federais tem como órgãos superiores o Colégio de Dirigentes e o Conselho Superior, cuja presidência de ambos recai sobre o o Reitor, dirigente máximo da instituição eleito pela comunidade acadêmica (Lei 11.892, 2008).

O IFTM conta com o Plano de Desenvolvimento Institucional-PDI que é um “documento norteador de ações para o planejamento e desenvolvimento

institucional” (IFTM, 2017) e consagra a missão, os valores, os objetivos e as metas da instituição.

Conforme se verifica no PDI 2014-2018 e plano estratégico ambos constantes da página eletrônica do IFTM, constituem missão do IFTM: “Ofertar a educação profissional e tecnológica por meio do ensino, pesquisa e extensão, promovendo o desenvolvimento na perspectiva de uma sociedade inclusiva e democrática” (IFTM, 2013). A perspectiva inclusiva e democrática demonstra-se indispensável para a consecução dos seus fins. A visão do IFTM constitui-se em ser uma instituição de excelência na educação profissional e tecnológica.

Os valores organizacionais do IFTM encontram-se em consonância com os direitos fundamentais da CF/88 e são:

Tabela 7- Valores Organizacionais do IFTM

Ética e transparência;
Excelência na gestão educacional;
Acessibilidade e inclusão social;
Cidadania e justiça social;
Responsabilidade ambiental;
Inovação e empreendedorismo;
Valorização das pessoas;
Respeito à diversidade;
Gestão democrática-participativa. (IFTM, 2013, p. 18)

Em consonância com seus valores, deixando evidente o compromisso cidadão do IFTM, o PDI dispõe sobre os alicerces do ensino, que deverão fundamentar-se em: “relações dialógicas, éticas e inclusivas, considerando as diferenças de desenvolvimento e as diversidades culturais e sociais, comprometendo-se com a formação cidadã do estudante” (IFTM, 2013, p. 51).

Destaca-se, na ótica do presente trabalho, o valor institucional “ética e transparência”. No entanto, considerando a perspectiva cidadã e democrática, todos os outros valores, vistos em conjunto, se alinham à questão ética, à decisão democrática e em prol da dignidade da pessoa humana.

A palavra “ética” é mencionada no PDI como referência em oito momentos: com um valor organizacional; como um componentes da cultura escolar; como

uma base para o ensino; como um princípio para as suas ações educacionais; como um princípio para suas ações de extensão; como uma diretriz pedagógica institucional nos projetos pedagógicos de cursos e norteadora das práticas acadêmicas; como uma das finalidades do estágio, por intermédio de construção de condutas éticas; e ao se referir à Comissão de Ética como órgão de assessoramento (IFTM, 2013).

Dentre os objetivos constantes do PDI, destacam-se quatro objetivos diretamente ligados à gestão da ética institucional:

Tabela 8- Referências diretas da ética no contexto da gestão educacional com objetivos institucionais

Objetivo institucional	Referência com o trabalho (elaborado pela autora)
Objetivo 18 –Propiciar condições de qualificação, capacitação e preparação dos servidores do quadro do IFTM para o exercício das atividades do cargo	Promover a educação cidadã e autonomia do servidor;
Objetivo 24 - Fortalecer a imagem institucional junto à comunidade interna e externa.	Promover credibilidade interna e externa
Objetivo 23 –Promover as relações interinstitucionais em nível internacional;	Promover o intercâmbio de conhecimento; dispor sua prática de governança pública como item de referência;
Objetivo 26 - Nortear o desenvolvimento do IFTM por meio do Planejamento Estratégico	Direcionar as ações do IFTM de acordo com seus valores institucionais, entre os quais, a ética.

Dada a natureza jurídica do IFTM, aplica-se ao seu corpo de pessoal o Código de Ética do Servidor Executivo Federal. A instituição ainda não possui código de conduta próprio.

Conforme informações disponíveis no site eletrônico do IFTM, a organização conta, desde 01/06/2018, com a comissão de ética, nos termos do decreto

1.171/1994, composta por três servidores efetivos, conforme determina a lei. A Comissão de Ética é um órgão de assessoramento, conforme informação constante do PDI (2014-2018).

De acordo com a página destinada ao tema, a comissão possui a missão de promover a ética no IFTM, nos termos do decreto 1.171/1994, dirigindo as ações por valores e princípios morais que visem a integridade dos serviços públicos (IFTM, 2017). A Comissão de Ética possui como visão:

Pleitear o reconhecimento, dentro do IFTM, como uma instância consultiva, preventiva e educadora de dirigentes e servidores, que visa implantar procedimentos e ações que estimulem o compromisso de todos com as atividades estabelecidas sobre a conduta ética do servidor, no intuito de direcionar a cultura ética como alicerce na harmonia na convivência social e desenvolvimento institucional (IFTM, 2017).

Destaque-se da visão da Comissão de Ética a reprodução de seu fim maior dentro da própria organização. Além do mais, isso vai ao encontro de observação constante do PDI, sobre a necessidade da reflexão contínua sobre a educação, em uma perspectiva inclusiva a começar em seu próprio núcleo: “Como instituição voltada para a educação, este Instituto deve promover ainda a prática constante da reflexão sobre o próprio objeto de seu trabalho, e isso deve ocorrer tanto por parte dos docentes como dos técnico-administrativos” (IFTM, 2013, p. 45).

Nesse sentido, necessário constar que no PDI (2014-2018) encontra-se o objetivo de “propiciar condições de qualificação, capacitação e preparação dos servidores” (IFTM, 2013, p. 36).

O Plano Anual de Capacitação é um documento orientador das metas de capacitação, cujo objetivo é um desdobramento do objetivo constante do PDI:

Dotar o IFTM, através da capacitação de seus servidores, de uma força de trabalho qualificada em nível gerencial e técnico, para desempenhar com eficácia e eficiência suas competências institucionais em perfeita sintonia com a estratégia organizacional-missão, visão, valores e objetivos (IFTM, 2016, p. 3).

Em consulta a Coordenação Geral de Qualificação de Pessoal verificou-se que nos últimos três anos (2014/2015/2016) foi realizado um curso predominante à distância de ambientação funcional, na qual um módulo foi

sobre ética profissional. Durante esse período não foram ofertados cursos específicos sobre a temática pela instituição.

4. CAPÍTULO III – ESTUDO EMPÍRICO

Neste momento será abordado os pontos relativos à pesquisa empírica. Nos dois capítulos anteriores procedeu-se ao referencial teórico, resultado da pesquisa bibliográfica feito dentro da temática do trabalho. Proceder-se-á neste momento ao percurso metodológico.

4.1. PROBLEMA E OBJETIVOS

4.1.1. Identificação do problema de pesquisa

Como o servidor público do IFTM percebe a ética no seu cotidiano profissional?

4.1.2. Objetivos da pesquisa

Apontar o aspecto valorativo que o servidor do IFTM-Reitoria designa para a ética profissional e se o mesmo estabelece correlação com a temática da cidadania;

Auferir dados que indiquem se o servidor percebe a ética profissional como um instrumento de gestão organizacional;

Identificar qual a importância que o servidor atribui para a capacitação da ética profissional;

Apurar junto à Reitoria quais as capacitações em ética profissional foram ofertadas nos dois últimos anos ofertados exclusivamente ao servidor do IFTM;

Destacar possíveis melhorias para gestão da ética profissional junto ao servidor.

4.2. METODOLOGIA DO TRABALHO CIENTÍFICO

Para delinear os passos do estudo dos fatos do presente trabalho, recorre-se aos ensinamentos da metodologia científica, que é uma disciplina “instrumental, a serviço da pesquisa” (Demo, 1995, p. 11). Prodanov (2013, p. 11) ressalta que a metodologia científica “deve estimular os estudantes, a fim de que busquem motivações para encontrar respostas às suas indagações, respaldadas e sistematizadas em procedimentos metodológicos pertinentes”.

4.2.1. Pesquisa qualitativa

De início, cumpre lembrar que ao se falar em pesquisa quantitativa ou qualitativa ou metodologia qualitativa ou quantitativa, Severino (2007) defende que não se trata de uma metodologia em particular, pois essa classificação se refere a conjuntos de metodologia, sendo preferível usar a expressão abordagem no lugar de metodologia.

A pesquisa empírica no presente trabalho se dará por abordagem mista, com a combinação entre a quantitativa e qualitativa, sendo que a pesquisa será predominantemente de natureza qualitativa, visto que destinada a apurar a percepção do servidor sobre a ética profissional.

Defende Gatti (2004) que a combinação entre as abordagens qualitativa e quantitativa “podem vir a enriquecer a compreensão de eventos, fatos, processos. As duas abordagens demandam, no entanto, o esforço de reflexão do pesquisador para dar sentido ao material levantado e analisado” (Gatti, 2004, p. 13)

Sobre a metodologia qualitativa Gerhardt e Silveira (2009) citam que:

A pesquisa qualitativa não se preocupa com representatividade numérica, mas, sim, com o aprofundamento da compreensão de um grupo social, de uma organização, etc. Os pesquisadores que adotam a abordagem qualitativa opõem-se ao pressuposto que defende um modelo único de pesquisa para todas as ciências, já que as ciências sociais têm sua especificidade, o que pressupõe uma metodologia própria (Gerhardt & Silveira, 2009, p. 31).

De acordo com Fonseca (2002), a abordagem qualitativa se volta para a pesquisa cujo foco não são dados que podem ser quantificados, tendo por anseio a “compreensão e explicação da dinâmica das relações sociais” (Fonseca, 2002, p. 20).

Bogdan e Biklen (1994) enumeram cinco características da pesquisa qualitativa: a fonte de dados é o ambiente principal; é descritiva; o interesse é maior pelo processo do que pelos resultados; há uma tendência na análise dos dados de forma indutiva; o significado é essencial na abordagem qualitativa (p. 47). Essa última característica, por si só, já justifica a predominância da abordagem qualitativa no presente estudo, já que se irá trabalhar com juízo de valor, pois “os investigadores que fazem uso deste tipo de abordagem estão interessados no modo como diferentes pessoas dão sentido às suas vidas” (p. 50).

A pesquisa também será quantitativa visto que será feita coleta de dados mensuráveis, como a idade, sexo, tempo de serviço em anos junto ao IFTM. Sobre a pesquisa quantitativa Gerhardt e Silveira(2009)explicam que a mesma

refere-se aos resultados que podem ser mensurados e é centrada na objetividade. Mais ainda, que as raízes desse tipo de pesquisa encontram-se no pensamento positivista lógico.

4.2.2. Estudo de caso

Mais especificamente, o estudo a ser desenvolvido trata-se de um estudo de caso, pois caracterizado por um estudo profundo de um objeto de que outra maneira seria inviável a pesquisa (Gil, 2008).

Neste tipo de estudo, a melhor técnica de recolha de dados consiste na observação participante e o foco do estudo centra-se numa organização particular (escola, centro de reabilitação) ou em algum aspecto particular dessa organização (Bogdan & Biklen, 1999).

Severino (2007) explica que o estudo de caso se refere a um caso em particular e a coleta de dados e análise se realizam da mesma forma que as pesquisas de campo em geral.

4.2.3. Da natureza das fontes de pesquisa

Em um primeiro momento realizou-se a pesquisa bibliográfica, entendida como “aquela que se realiza a partir do registro disponível, decorrente de pesquisas anteriores, em documentos impressos, como livros, artigos, teses, etc” (Severino, 2007, p. 122).

Também serão verificados documentos próprios da instituição pesquisada, neste caso, tem-se a pesquisa documental, cuja fonte são os “documentos no sentido amplo, ou seja, não só de documentos impressos, mas sobretudo de

outros tipos de documentos, tais como jornais, fotos, filmes, gravações, documentos legais” (Severino, 2007).

Com a aplicação do questionário concretiza-se a pesquisa de campo, para qual segundo Fonseca (2002), identifica as pesquisas que vão além da pesquisa documental e bibliográfica, pois se coletam dados junto às pessoas em diferentes modalidades de pesquisa.

A aplicação do questionário permite a aproximação da teoria e prática, lembrando que: “a ciência é sempre o enlace de uma malha teórica com dados empíricos, é sempre uma articulação do lógico com o real, do teórico com o empírico, do ideal com o real” (Severino, 2007, p. 100).

4.3. LOCAL DE ESTUDO E PARTICIPANTES

O IFTM é uma organização educacional de ensino básico, técnico, tecnológico e superior, localizada no Brasil, no Estado de Minas Gerais, mais precisamente na região do Triângulo Mineiro, cuja natureza jurídica é autarquia, pessoa jurídica de direito público, integrante da administração pública indireta e que, portanto se submete às regras de direito administrativo e deve observar os princípios constitucionais da República Federativa Brasileira. Para consecução de seus objetivos, o IFTM possui o servidor público em seus quadros de recursos humanos.

O IFTM possui subdivisões, denominadas campus, localizadas dentro da região do Triângulo Mineiro: Campina Verde, Ituiutaba, Paracatu, Patos de Minas, Patrocínio, Uberaba, Uberaba Avançado, Uberlândia e Uberlândia Centro. A Reitoria é responsável pela administração e coordenação administrativa de todos os campi. O IFTM conta com 1.092 servidores efetivos, sendo que 140 pertencem encontram-se em exercício na Reitoria do IFTM.

Conforme se verifica no Estatuto do IFTM- Resolução nº 01 de 17/08/2009, Plano de Desenvolvimento Institucional- Resolução Ad Referendum 96/2013 e

05/2014 e Projeto Político Pedagógico da instituição, seus princípios norteadores da organização consistem em:

I- compromisso com a justiça social, equidade, cidadania, ética, preservação do meio ambiente, transparência e gestão democrática; II- verticalização do ensino e sua integração com a pesquisa e extensão; III- eficácia nas resposta de formação profissional, difusão do conhecimento científico e tecnológico e suporte aos arranjos produtivos; IV- inclusão de pessoas com necessidades educacionais especiais e deficiências específicas; V- natureza pública e gratuita do ensino sob responsabilidade da União.

Assim, verifica-se que se trata de uma instituição com um compromisso social que atende os parâmetros constitucionais na qual se destaca essencialmente a educação. Em decorrência da pesquisa, destaca-se do os princípios norteadores a cidadania e ética.

O público alvo do estudo serão os servidores públicos da carreira Técnica Administrativa em Educação e da carreira do Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico, lotados na Reitoria do IFTM, situada em Uberaba-MG.

4.4. TÉCNICAS DE RECOLHA DE DADOS A UTILIZAR

O instrumento a se utilizar para a recolha de dados a utilizar é o inquérito por questionário. De acordo com Lakatos & Marconi (2003), o questionário é um instrumento constituído por uma série ordenada de perguntas que deve ser respondida por escrito e sem a presença do investigador.

Lakatos & Marconi (2003) explicam que o questionário possui a vantagem de economizar tempo e pessoal, obtem respostas mais rápidas e precisas, proporciona flexibilidade ao participante, que poderá responder no momento mais conveniente e propicia maior conforto nas respostas, em decorrência do anonimato. No caso da presente pesquisa, por se tratar de uma unidade administrativa, os servidores cotidianamente usam o computador, possuindo

email institucional e a ferramenta de bate-papo do email “gmail” é utilizada para comunicação entre os servidores, motivo pelo qual o questionário será enviado de forma eletrônica.

O questionário será composto por questões fechadas e abertas. As questões abertas são aquelas nas quais as respostas não estão previamente definidas, sendo que o participante fica livre para elaborar suas respostas, ao contrário das fechadas que já trazem alternativas para sua resposta (Flick, 2013) Parte das questões fechadas foi baseada na escala Likert, que possui cinco possíveis respostas as quais correspondem em gradações que aumentam progressivamente à intensidade da resposta (Flick, 2013).

4.4.1. Caracterização da amostragem

Os servidores públicos efetivos do Instituto Federal do Triângulo Mineiro constituem a população do presente estudo. A fim de propiciar o presente estudo será realizada a utilização de amostragem.

De acordo com Gil (2008), na pesquisa social são utilizados diversos tipos de amostragem, classificados em dois grandes grupos: amostragem probabilística e não-probabilística.

O presente estudo enquadra-se no segundo grupo, de amostragem não probabilística. Gil (2008) explica que neste grupo não há fundamentação matemática ou estatística para escolha dos participantes, dependendo unicamente de critérios do pesquisador.

Nas amostras não probabilísticas o procedimento se fundamenta no processo de tomada de decisão do pesquisador, de acordo com as características da pesquisa ou daquele que faz a amostra (Sampieri, Collado, & Lucio, 2013)

Também constitui um tipo de amostragem não probabilística e consiste em selecionar um subgrupo da população que, com base nas informações

disponíveis, possa ser considerado representativo de toda a população (Gil, 2008).

O questionário foi encaminhado para todos os 144 servidores em exercício na Reitoria do IFTM. Convém ressaltar que a presente pesquisa é de livre participação, sendo que existe uma estimativa que parte das pessoas não responderam o instrumento de coleta de dados, por motivos diversos, como manifestação da própria vontade ou ausência do local do trabalho em decorrência de férias ou outros afastamentos. Optou-se por utilizar a Reitoria do IFTM dada a sua função de coordenação, facilidade de acesso e representatividade.

4.5. TÉCNICAS DE TRATAMENTO DE DADOS A UTILIZAR

A tabulação das questões quantitativas será apresentada por meio de gráficos ou tabelas, com indicativo das porcentagens correspondentes.

De acordo com Bogdan & Biklen (1999) investigadores qualitativos possuem tendência a analisar seus dados de forma indutiva; não recolhem os dados com o escopo de confirmar hipóteses já construídas. Essa afirmação vai de encontro ao fato de que as pesquisas qualitativas se preocupam em compreender aspectos de cunho subjetivo, as expressões, pensamentos e opiniões.

Considerando que os dados coletados serão dados escritos pelos participantes, considerou-se adequado, como forma de tratamento de dados nas questões abertas, basear-se na análise de conteúdo, para qual Bardin (2011) explica ser um conjunto de técnicas de análise das comunicações.

Severino (2007) expõe que a análise de conteúdo é uma metodologia de tratamento e análise de dados na qual busca-se compreender criticamente o significado da comunicação.

Para Flick (2013) a análise de conteúdo é um método que se baseia no uso de categorias derivadas de modelos teóricos, sendo que o objetivo é “classificar

o conteúdo dos textos alocando as declarações, sentenças ou palavras a um sistema de categorias (Flick, 2013, p. 134).

Gerhardt & Silveira (2009) explicam que existem vários tipos de análise de conteúdo, como: análise lexical, análise de expressão, análise de relações, análise temática e análise de enunciação. Os autores destacam a análise temática, porque, por ser mais simples e adequada para as investigações qualitativas. Explicam que a análise temática “trabalha com a noção de tema, o qual está ligado a uma afirmação a respeito de determinado assunto; comporta um feixe de relações e pode ser graficamente representada por meio de uma palavra, frase ou resumo” (Gerhardt & Silveira, 2009, p. 84).

5. CAPÍTULO IV- ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

5.1. APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS

O questionário (apêndice I) contemplou questões abertas e fechadas e foi elaborado especificamente para este estudo. Em consulta à base de dados da Scientific Electronic Library Online- Scielo foi realizada a busca por pesquisas sobre “ética” no âmbito do Brasil de 2015 a 2017 e não foram encontrados estudos pertinentes à administração educacional ou gestão das organizações.

O questionário está organizado em quatro partes que foram organizadas nas categorias: 1. Identificação; 2. Conhecimento; 3. Relevância e comprometimento; 4. Capacitação.

5.1.1. Parte I- Identificação.

Tabela 9- Identificação de gênero

Gênero	Porcentagem	Quantidade
Masculino	47,58%	59
Feminino	52,42%	65
Total		124

Verifica-se que a proporção entre os gêneros masculino e feminino demonstrou-se relativamente equilibrada.

Tabela 10- Identificação de idade

Faixa de idade	Porcentagem	Quantidade
Até 25 anos.	1,61%	2
De 26 a 35 anos.	47,58%	59
De 36 a 45 anos.	30,65%	38
De 46 a 60 anos.	19,35%	24
Acima de 60 anos.	0,81%	1

Quanto à idade dos pesquisados verificou-se a predominância de uma população relativamente jovem, com predominância da faixa de idade de 26 entre 35 anos, correspondente à 47,58% dos pesquisados.

Tabela 11- Identificação de escolaridade

Escolaridade	Porcentagem	Quantidade
Ensino fundamental	0,00%	0
Ensino médio	2,42%	3
Graduação	12,90%	16
Especialização lato sensu	52,42%	65
Mestrado	24,19%	30
Doutorado	8,06%	10
	Total	124

Quanto à escolaridade, verifica-se que a minoria, correspondente a 2,42% ainda não possui nível superior, sendo que o restante possui ao menos a graduação.

Tabela 12- Tempo de serviço público

Tempo de serviço público	Porcentagem	Quantidade
1 ano ou menos	1,61%	2
mais de 01 e até 03 anos	8,87%	11
mais de 03 e até 05 anos	22,58%	28
mais de 05 e até 10 anos	41,94%	52
mais de 10 anos e até 20 anos	13,71%	17
mais de 20 anos	11,29%	14
Total		124

Quanto ao tempo de serviço público, a maior parte dos pesquisados possui mais de 05 anos de tempo de serviço público, correspondendo à mais de 48% das respostas.

Tabela 13- Tempo de Serviço no IFTM

Tempo de serviço no IFTM	Porcentagem	Quantidade
1 ano ou menos	5,65%	7
mais de 01 e até 03 anos	13,71%	17
mais de 03 e até 05 anos	32,26%	40
mais de 05 e até 10 anos	39,52%	49
mais de 10 anos e até 20 anos	3,23%	4
mais de 20 anos	5,65%	7
Total		124

Quanto ao tempo de serviço junto ao IFTM, a maior parte dos pesquisados também possui mais de 05 anos de tempo em exercício no órgão, correspondendo à mais de 48% das respostas.

Tabela 14- Natureza do cargo

Cargo	Porcentagem	Quantidade
Técnico Administrativo	89,52%	111
Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico	10,48%	13
Outro (especifique)	0,00%	0
Total		124

5.2.PARTE II- CATEGORIAS EM ANÁLISE

Será apresentada a seguir a análise da segunda parte do questionário, relativo às categorias do questionário: conhecimento, relevância e comprometimento e capacitação.

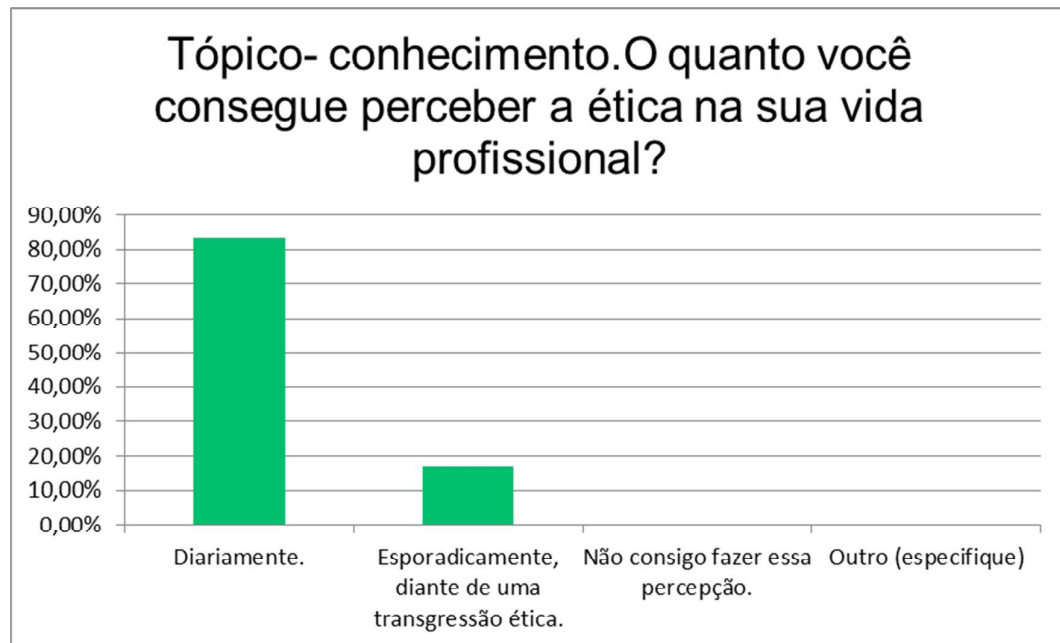
5.2.1.Conhecimento

Segue apresentação dos dados pertinentes à categoria conhecimento. Buscou-se avaliar como o servidor demonstra seu conhecimento quanto à temática. Em razão da natureza administrativa da Reitoria, há uma predominância do cargo técnico administrativo (89,52%), uma vez que os professores em exercício no local possuem função de confiança, administração e assessoramento.

Tabela 15- Conhecimento

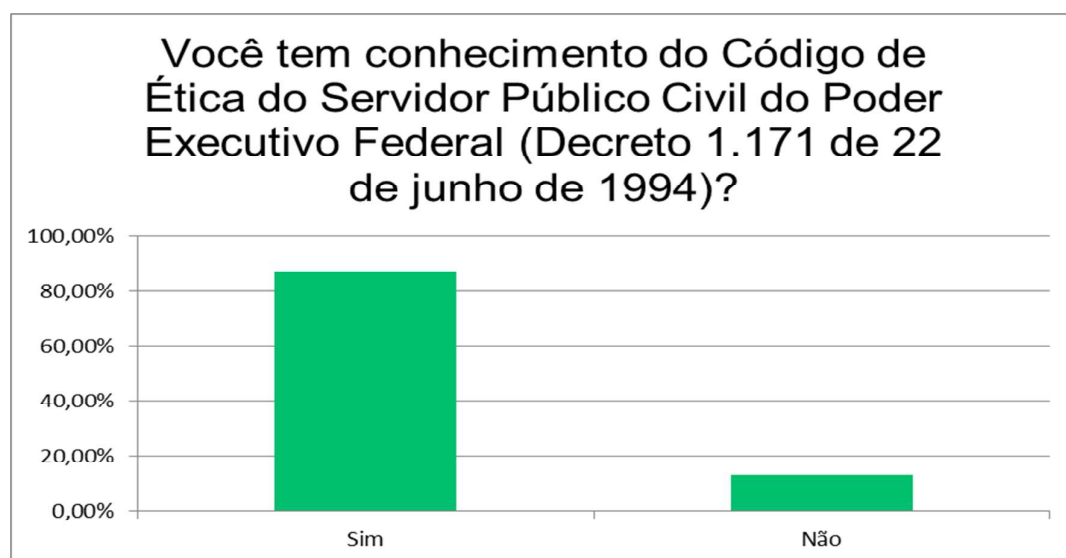
Tópico- conhecimento. O quanto você consegue perceber a ética na sua vida profissional?	
Alternativas	Respostas
Diariamente.	83,06% 103
Esporadicamente, diante de uma transgressão ética.	16,94% 21
Não consigo fazer essa percepção.	0,00% 0
Outro (especifique)	0,00% 0
Total	124

Figura 1- Gráfico percepção



A maior parte dos questionados (83,06%) afirmou que consegue perceber a ética diariamente. Nenhum dos pesquisados afirmou não fazer essa percepção.

Figura 2- Gráfico conhecimento



A maior parte dos questionados (87,10%) afirmou ter conhecimento do Código de Ética do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, no entanto 12,90% afirmaram ter desconhecimento. Apesar da percentagem de desconhecimento ser relativamente pequena, merece atenção, pois é indicativo que o código não é claro para todos.

Tabela 16- Conhecimento do código de conduta

Se respondeu não para a questão anterior (08), avance para a questão 10. Qual o nível de conhecimento que você avalia ter do Código de Ética do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal? Responda considerando a escala de 01 estrela para nenhum conhecimento, 02 para pouco conhecimento, 03 para médio, 04 para avançado e 05 para conhecimento muito avançado.												
	1 Nenhum conhecimento		2 Pouco conhecimento		3 Médio conhecimento		4 Avançado conhecimento		5 Muito avançado conhecimento		Total	Média ponderada
	1,02%	1	11,22%	11	53,06%	52	27,55%	27	7,14%	7	98	3,29

A maior parte dos pesquisados (53,06%) indicou que possui médio conhecimento do Código de Ética do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal. A média ponderada, indicada pelo Survey Monkey constituiu-se de 3,29 indicando que o servidor possui carência de conhecimento do documento legal.

Figura 3- Conhecimento código de conduta

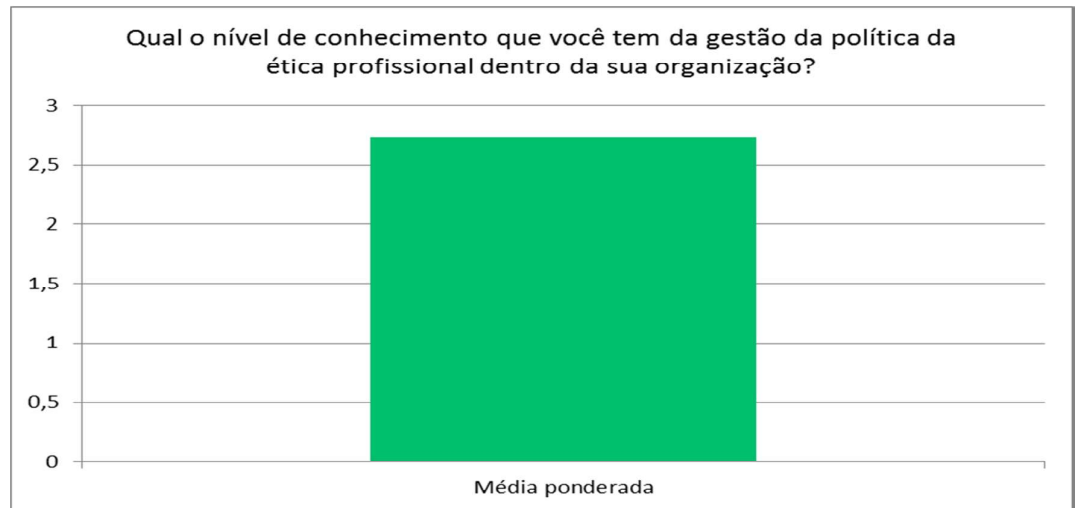


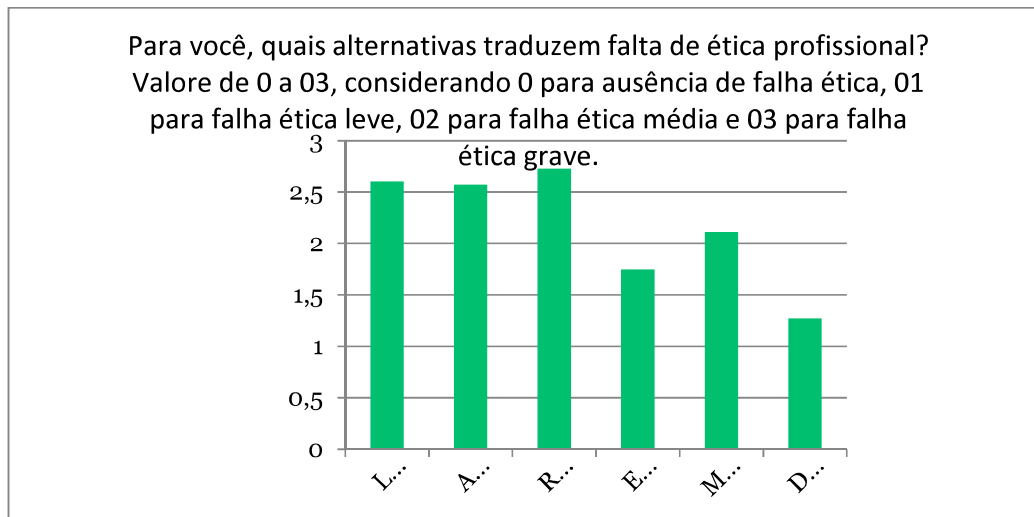
Tabela 17- Conhecimento gestão ética interna

Qual o nível de conhecimento que você tem da gestão da política da ética profissional dentro da sua organização (por exemplo, como funciona e quais as funções da Comissão de Ética, quais os canais para se reportar diante de uma transgressão)? Responda considerando a escala de 01 a 05, sendo 01 estrela para nenhum conhecimento, 02 para pouco conhecimento, 03 para conhecimento médio, 04 para conhecimento avançado e 05 para conhecimento muito avançado.

1 Nenhum conhecimento	2 Pouco conhecimento	3 Médio conhecimento	4 Avançado conhecimento	5 Muito avançado conhecimento	Total	Média ponderada
12,10% (15)	33,06% (41)	32,26% (40)	15,32% (19)	7,26% (9)	124	2,73
Total						124

A maior parte dos pesquisados (32,26%) respondeu que possui conhecimento médio da gestão da política da ética profissional dentro da sua organização. A minoria possui conhecimento avançado ou muito avançado, correspondente a cerca de 23%. A média ponderada estabeleceu-se em 2,73%, indicando carência do conhecimento da gestão da política da ética profissional dentro da organização.

Figura 4- Valoração das condutas



A maior parte das respostas identificou as condutas de longas filas causadas por má vontade do servidor, ausência injustificada sem comunicação à chefia, e retirar documento da repartição sem autorização como próxima da falha grave. Na média, os itens de música alta no trabalho incomodando os demais e embriaguez habitual fora do trabalho foram qualificados como falha média e o desrespeito à ordem ilegal como falha leve. Em todos os itens algum dos pesquisados identificou falha ética.

5.2.2.Relevância e comprometimento

Seguem os dados referentes à categoria relevância e comprometimento. Buscou-se avaliar a percepção do servidor sobre qual a importância da ética profissional e suas relações e o comprometimento na perspectiva cidadã.

Figura 5- Importância organizacional

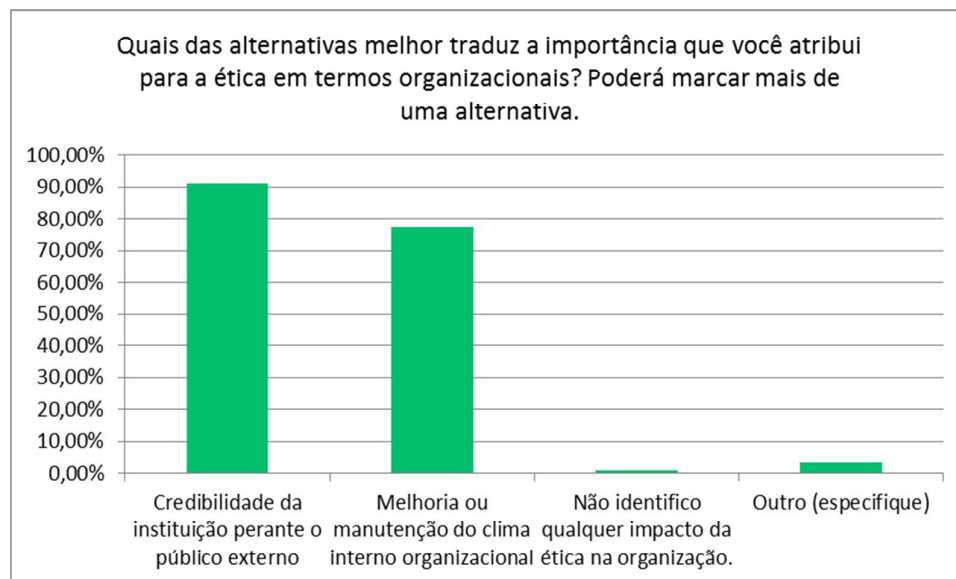


Tabela 18- Importância organizacional

Alternativas	Respostas	
Credibilidade da instituição perante o público externo	91,13%	113
Melhoria ou manutenção do clima interno organizacional	77,42%	96
Não identifico qualquer impacto da ética na organização.	0,81%	1
Outro (especifique)	3,23%	4
Total		124

A maior parte dos pesquisados, correspondente a 91,13% identificou a importância da ética na instituição como credibilidade da instituição perante o público externo, sendo que 77,84% identificou com melhoria ou manutenção do clima interno organizacional. Uma única pessoa não identificou impacto da ética na organização. Outras 04 pessoas responderam como “relação entre as pessoas”; “comprometimento do servidor com suas responsabilidades”; “melhoria da motivação do servidor no ambiente de trabalho”; “educação

preventiva em relação as pequenas corrupções”. As respostas indicam que a maior parte dos pesquisados identificam a ética como fator importante dentro da instituição.

Figura 6- Gráfico da ética decorrente do Código de Conduta

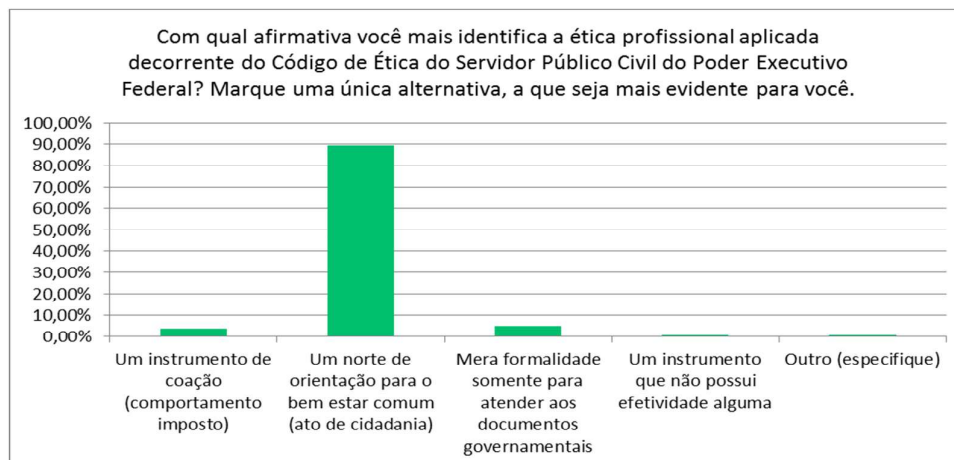


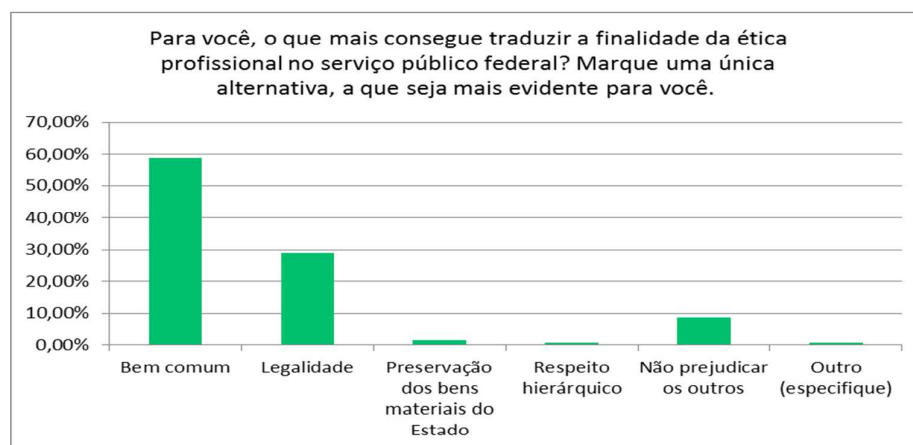
Tabela 19- Identificação da ética decorrente do código de conduta

Com qual afirmativa você mais identifica a ética profissional aplicada decorrente do Código de Ética do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal? Marque uma única alternativa, a que seja mais evidente para você.		
Alternativas	Respostas	
Um instrumento de coação (comportamento imposto)	4,03%	5
Um norte de orientação para o bem estar comum (ato de cidadania)	89,52%	111
Mera formalidade somente para atender aos documentos governamentais	4,84%	6
Um instrumento que não possui efetividade alguma	0,81%	1
Outro (especifique)	0,81%	1
	Total	124

A maior parte dos entrevistados (89,52%) escolheram que a ética profissional decorrente do Código de Ética do Servidor Público Civil do Poder

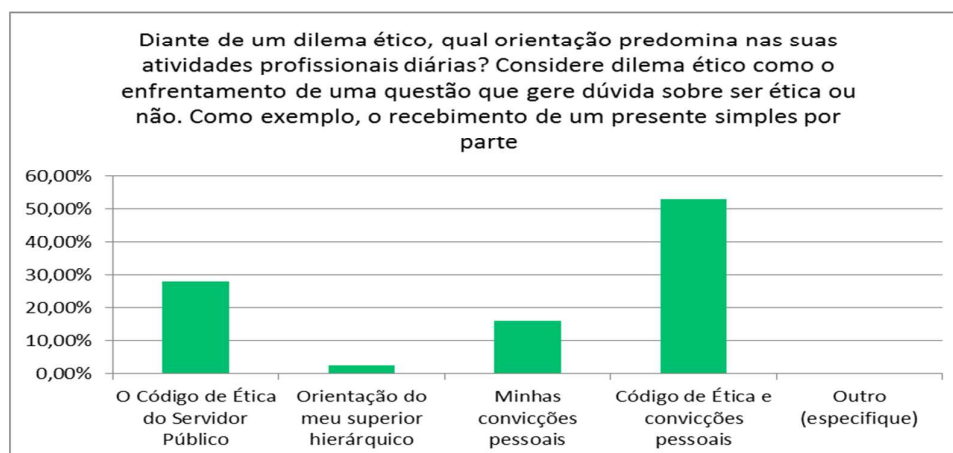
Executivo Federal constitui um norte de orientação para o bem estar comum. e outra respondeu que se constitui em “um instrumento indispensável da conduta do servidor”. A minoria identificou o Código de Ética como um instrumento de coação, ou mera formalidade ou instrumento que não possui efetividade alguma, constituindo 9,68% das respostas.

Figura 7- Gráfico da finalidade da ética profissional



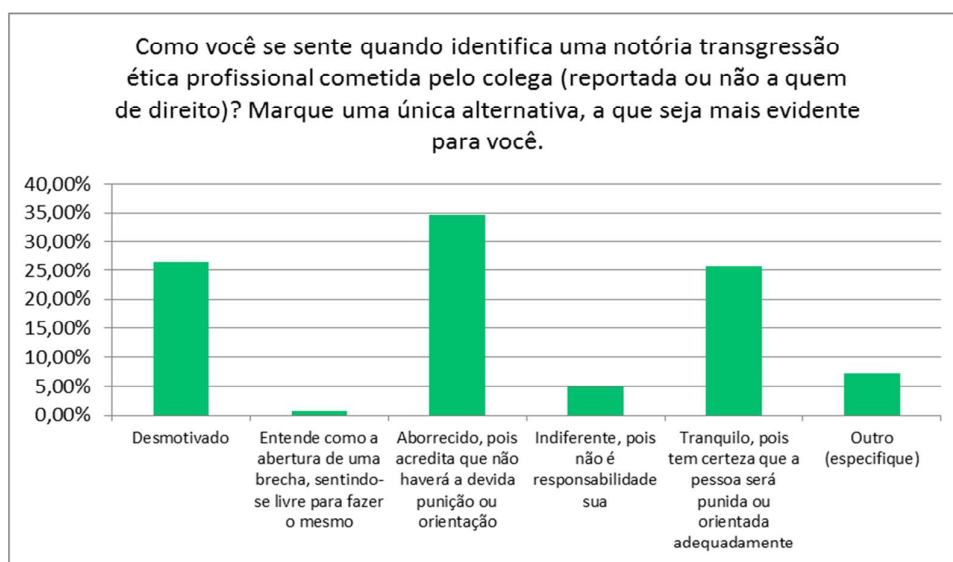
A maior parte dos pesquisados (58,87%) identificou a finalidade da ética profissional como bem comum e 29% como legalidade. Um pesquisado respondeu a alternativa outro, como “um misto de todas as finalidades descritas. Não há como se falar em ética se não atender uma dessas questões”.

Figura 8- Gráfico orientação dilema ético



A maior parte dos questionados (53,23%) identificaram que diante de um dilema ético orientam-se pelo Código de Ética e convicções pessoais. Houve também uma percentagem considerável que atribuiu a direta ao Código de Ética (28,23%) e convicções pessoais (16,13%). A minoria afirmou-se orientar pela superior hierárquico (2,42%).

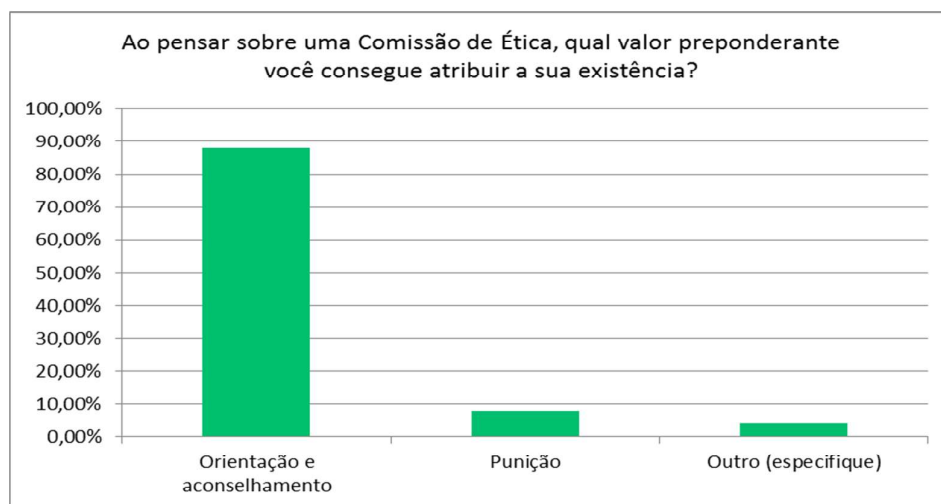
Figura 9- Gráfico percepção diante da transgressão do outro



A maior parte dos pesquisados (34,68%) respondeu que se sente aborrecido por não acreditar que haverá a devida punição ou orientação. Também houve uma percentagem considerável de pessoas que responderam pela desmotivação (26,61%). Somente 25,81% responderam que tem um sentimento de tranquilidade, pois tem convicção da devida punição/orientação. A minoria respondeu como a abertura para uma brecha (0,81%) ou pela indiferença (4,84%). As 09 respostas identificadas como “outros” correspondem a 7,26% das respostas e foram foram: “sinto-me responsável por falar com a pessoa”; “me preocupo com as pessoas envolvidas e a falta de orientação adequada”; “injurado”; “aborrecido, mas tranquilo que a pessoa será orientada”; “decepcionado”; “incomodado”; “incomodada-

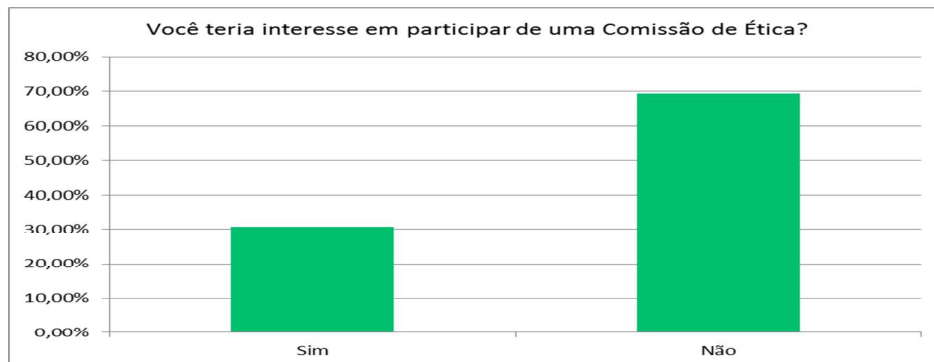
penso como nós, seres humanos, ainda temos muito que melhorar nossas atitudes”; “indignado”; “aborrecido, porém esperançoso de alguma punição ou orientação”.

Figura 10- Valor atribuído à Comissão de Ética



A maior parte dos pesquisados identificou o valor preponderante de uma Comissão de Ética como orientação e aconselhamento (87,90%). Somente 8,06% identificam como valor preponderante a punição. Cinco pesquisados responderam como “outros”, sendo que: 03 responderam como “orientação, aconselhamento e punição” e “aconselhamento e punição”; 01 pessoa respondeu como “monitoramento, averiguação, regulação”; e outra pessoa respondeu como “orientação- contribuição para adquirir melhoria pessoal e institucional”.

Figura 11- Gráfico Interesse na participação da Comissão de Ética

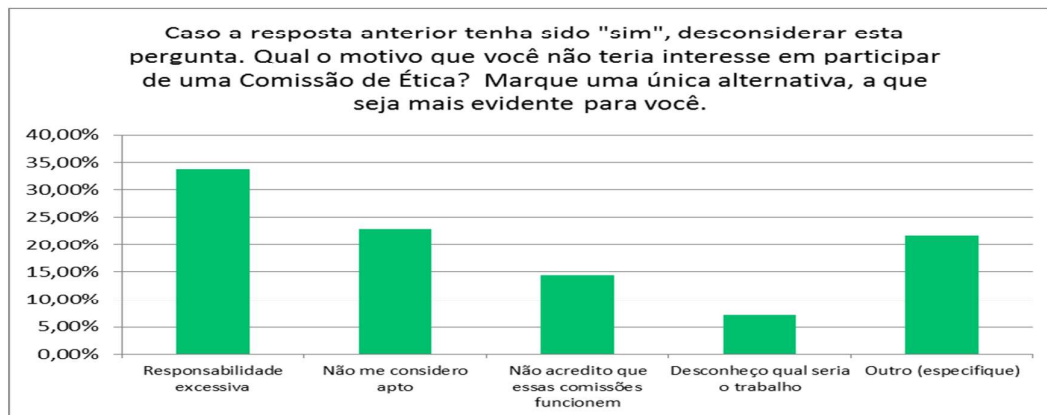


A maior parte dos entrevistados (69,35%) respondeu não ter interesse em participar de uma Comissão de Ética.

Tabela 20- Justificativa em não participar de uma Comissão de Ética

Caso a resposta anterior tenha sido "sim", desconsiderar esta pergunta. Qual o motivo que você não teria interesse em participar de uma Comissão de Ética? Marque uma única alternativa, a que seja mais evidente para você.		
Alternativas	Respostas	
Responsabilidade excessiva	33,73%	28
Não me considero apto	22,89%	19
Não acredito que essas comissões funcionem	14,46%	12
Desconheço qual seria o trabalho	7,23%	6
Outro (especifique)	21,69%	18
Respondidos		83

Figura 12- Justificativa em não participar de uma Comissão de Ética



A maior parte dos questionados justificou a falta de interesse em participar de uma Comissão de Ética como a responsabilidade excessiva 33,76%, seguido por “não me considero apto” (22,89%); 14,46% afirmaram não acreditar no trabalho realizado e 7,23% afirmou desconhecimento da atividade. As pessoas que optaram por “outros” responderam: “dificuldade em implementar as decisões da comissão”; “falta de tempo devido à demanda de trabalho atual”; “já participo e acredito que todos devem ter a chance de participar e conhecer um pouco mais sobre este assunto”; “indisponibilidade de tempo para realizar um bom trabalho”; “precisa de muito conhecimento e um tempo para se dedicar e no momento meu trabalho não permite”; “não tenho interesse”; “ausência de tempo disponível”; “incompatível com a atual função exercida”; “não ter interesse mesmo, sem motivo aparente”; “não acredito muito que essas comissões funcionem nessa instituição”; “foco em outro projeto, também importante para o IFTM”; “considero difícil emitir um julgamento sobre determinada ação de alguém”; “por estar menos de um mês na instituição”; “acredito que não me identificaria com o trabalho”; “falta de tempo”; “tenho interesse”.

Tabela 21- Ética, governança pública e integridade

Você compreende a efetividade da gestão da ética profissional como parte da promoção da governança pública e administração pela integridade?		
Alternativas	Respostas	
Sim, consigo identificar com clareza.	73,39%	91
Não acredito que tenha relação.	4,84%	6
Não tenho conhecimento para responder esta questão	19,35%	24
Outro (especifique)	2,42%	3
	Total	124

A maior parte dos questionados (74,19%- acréscimo de uma resposta de “outros”) respondeu que consegue identificar com clareza a relação da ética com a governança pública e administração pela integridade. As pessoas que optaram por “outros” responderam: “sim, consigo identificar”; “acredito faltar

clareza quanto a correlação entre governança e gestão ética”; “consigo identificar com pouca clareza”.

Figura 13-Gráfico ética e cidadania

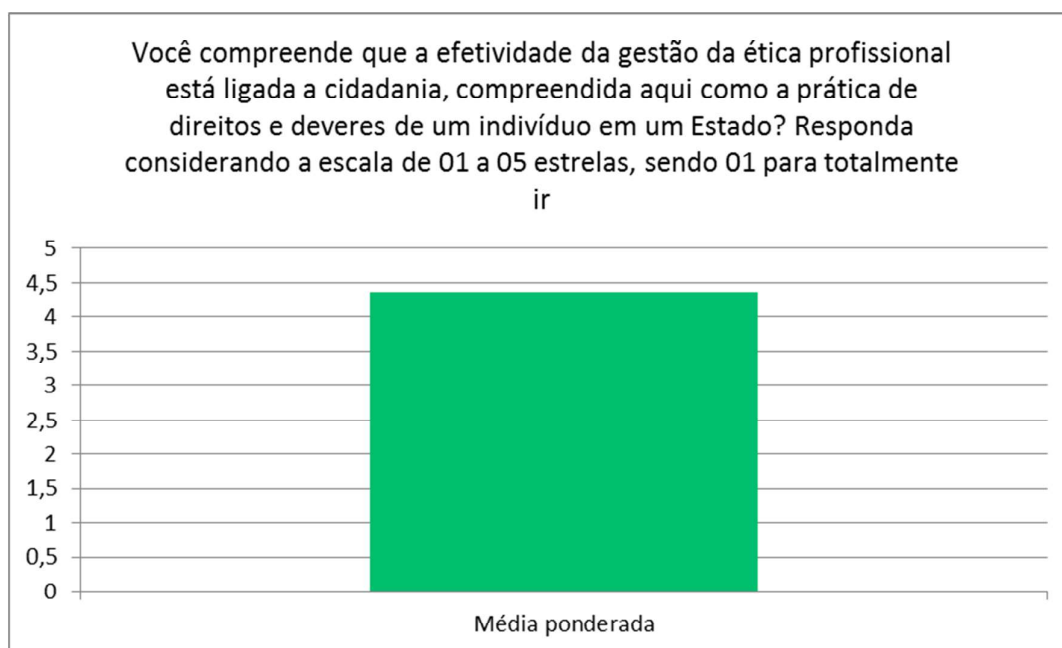


Tabela 22- Ética e cidadania

Você compreende que a efetividade da gestão da ética profissional está ligada a cidadania, compreendida aqui como a prática de direitos e deveres de um indivíduo em um Estado? Responda considerando a escala de 01 a 05 estrelas, sendo 01 para totalmente irrelevante, 02 para pouco relevante, 03 para média relevância, 04 para relevante e 05 para extremamente relevante.											
	1	2	3	4	5	Total	Média ponderada				
Respostas	0,81% 1	2,42% 3	15,32% 19	22,58% 28	58,87% 73	124	4,36				
	Total						124				
	Ausentes						0				

A maior parte dos questionados (58,87%) indicou como extremamente relevante a relação entre ética profissional e cidadania, seguido por “relevante”, correspondente a 22,58%. A média ponderada indicada pelo

Survey Monkey estabeleceu-se em 4,36, demonstrando que o servidor considera relevante a questão.

Tabela 23- Servidor agente de cidadania

De um modo geral, você como servidor público se entende como agente de cidadania (entendido aqui como aquele que opera para a efetividade dos direitos e deveres de seus compatriotas)? Responda considerando a escala de 01 a 05 estrelas, sendo 01 para irrelevante, 02 para pouco relevante, 03 para média relevância, 04 para relevante e 05 extremamente essencial.												
	1	2	3	4	5	Total	Média ponderada					
Respostas	0,00%	0	1,61%	2	11,29%	14	31,45%	39	55,65%	69	124	4,41
Total											124	

A maior parte dos questionados (55,65%) indicou como extremamente relevante o servidor público como agente de cidadania, seguido por “relevante”, correspondente a 31,45%. A média ponderada indicada pelo Survey Monkey estabeleceu-se em 4,41 demonstrando que o servidor considera relevante a questão.

Tabela 24- Servidor integridade e confiança

De um modo geral, você acredita que o servidor público transmite uma imagem de integridade e confiança? Responda considerando a escala de 01 a 05 estrelas, sendo 01 para nenhuma integridade e confiança, 02 para pouca integridade e confiança, 03 para média integridade e confiança, 04 para significativa integridade e confiança e 05 para muita integridade e confiança.												
	1	2	3	4	5	Total	Média ponderada					
Respostas	3,23%	4	18,55%	23	50,00%	62	20,97%	26	7,26%	9	124	3,1
Total											124	

Ocorreu aqui uma percepção bem diferenciada, sendo que metade das respostas indicou média integridade de confiança. A média ponderada indicada pelo Survey Monkey estabeleceu-se em 3,1 demonstrando que o servidor considera mediana a imagem do servidor público.

Tabela 25- Servidor do IFTM integridade e confiança

De um modo específico, você acredita que o servidor público do IFTM transmite uma imagem de integridade e confiança no âmbito profissional? Responda considerando a escala de 01 a 05 estrelas, sendo 01 para nenhuma integridade e confiança, 02 para pouca integridade e confiança, 03 para média integridade e confiança, 04 para significativa integridade e confiança e 05 para muita integridade e confiança.											
	1	2	3	4	5	Total	Média ponderada				
Respostas	0,81%	1 4,84%	6 26,61%	33 54,03%	67 13,71%	17	124	3,75			
	Total						124	124			

A maior parte das respostas (54,83%) indicou significativa integridade de confiança. A média ponderada indicada pelo Survey Monkey estabeleceu-se em 3,75 aproximando-se da resposta “significativa confiança e integridade,” que em comparação à resposta anterior, indica que dentro do universo de servidores públicos, o profissional do IFTM possui mais credibilidade do que a média geral.

5.2.3.Capacitação

Seguem os dados relativos à capacitação. As perguntas tiveram por intuito identificar a importância da capacitação e o instrumento pedagógico mais adequado para este fim.

Tabela 26- Importância da capacitação ética

Tópico: Comunicação e Treinamento. Qual a importância que você atribui para a capacitação sobre ética profissional, disponível periodicamente a todos os servidores do IFTM? Responda considerando a escala de 01 a 05 estrelas, sendo 01 para insignificante, 02 para pouco relevante, 03 para média relevância, 04 para relevante e 05 para muito relevante.												
	1	2	3	4	5	Total	Média ponderada					
Respostas	4,03%	5	4,84%	6	12,10%	15	30,65%	38	48,39%	60	124	4,15
Total											124	

A maior parte das respostas (48,39%) indicou que o servidor considera muito relevante a capacitação sobre ética profissional, disponível periodicamente a todos os servidores do IFTM, seguido da resposta “relevante” (30,65%). A média ponderada determinada pelo Survey Monkey resultou em 4,15, determinando que o servidor considera importante a questão.

Tabela 27- Participação em capacitação ética

Você participou de algum curso ou treinamento sobre ética profissional desde o seu ingresso no IFTM?			
	Alternativas	Respostas	
Sim		29,84%	37
Não		70,16%	87
Total			124

A maior parte dos questionados afirmou não ter participado de um curso temático sobre ética profissional desde o seu ingresso no IFTM.

Tabela 28- Oferta de capacitação sobre ética profissional

Você tem conhecimento/recordação se ocorreu oferta de curso ou treinamento sobre ética profissional na sua instituição desde o seu ingresso no IFTM?			
	Alternativas	Respostas	
Sim		28,23%	35
Não		71,77%	89
Total			124

A maior parte dos questionados afirmou não se recordar se ocorreu oferta de curso sobre ética profissional desde o seu ingresso no IFTM.

Tabela 29- Interesse capacitação ética profissional

Diante da oferta de um curso, treinamento ou oficina sobre Ética profissional, você aceitaria participar?		
Alternativas	Respostas	
Sim	94,35%	117
Não	5,65%	7
Se não, qual seria o motivo?		4
	Total	124

A maior parte dos questionados (94,35%) indicou aceitar participar de um curso sobre ética profissional . As justificativas de parte das pessoas que optaram por não participar foram: “talvez, dependendo de quem seria o instrutor”; “ depende da duração do curso e das atividades envolvidas na época do curso”; “já participei de um curso de capacitação sobre o assunto”; “já sei as atitudes que seriam antiéticas e tenho convicção que não vou praticá-las”.

Tabela 30-Temática e recursos pedagógicos da capacitação ética

O que você gostaria ou entende como necessário que fosse abordado em uma proposta de capacitação/sensibilização sobre ética profissional na sua instituição (caso necessário poderá mencionar também a melhor forma de abordagem: palestra, cursos, informativos, outros)?	
Respondidos	82
Ausentes	42

As 82 respostas foram agrupadas em duas categorias: modalidade de ensino e conteúdo do curso. As subcategorias serão apresentadas logo a seguir, com a respectiva frequência correspondente.

Tabela 31- Didática e conteúdo capacitação ética

Didática dinâmica da capacitação	Conteúdo de curso
Cursos 20 (24,39%)	Cursos de ética focados por setor de trabalho 01 (1,21%)
Atividade presencial/ Dinâmica de grupo/ Grupos de pesquisa 13 (15,85%)	Cursos com inclusão de exemplos 14 (17%)
Atividade online 3 (3,65%)	Ética focada em relacionamentos interpessoais 05 (6,09%)
Palestras 37 (45,12%)	Ética geral 02 (2,43%)
Curso de integração para novos servidores 01 (1,21%)	Punições 02 (2,43%)
Manuais de orientação 17 (20,73%)	Trabalho da comissão de ética 05 (6,09%)

5.2.4. Discussão dos resultados

Identificação

Conforme se verifica nos resultados, a amostra selecionada constitui-se de um grupo relativamente jovem, porém com considerável experiência no serviço público, com mais de cinco anos de exercício, sendo que a maioria, (considerada mais de cinquenta por cento) possui mais de três anos junto ao IFTM, e vivenciou em parte a implementação do PDI vigente (2014-2018), o que legitima o público escolhido para avaliar as questões relativas à condução da gestão da política da ética profissional na organização.

Conhecimento

A maior parte dos questionados percebe a ética profissional em seu cotidiano. Nenhum questionado negou a percepção da ética na vida profissional, o que demonstra o reconhecimento da presença ética. O restante afirmou identificá-la diante de uma transgressão, o que pode significar a percepção da qualidade abstrata do tema. A escolha por uma das duas respostas e nenhuma outra opção demonstra que todos os questionados já vivenciaram, por experiência própria ou por observação, a questão ética no âmbito profissional.

A maior parte dos questionados possui conhecimento do código de conduta aplicável à categoria. Isso pode ser justificado porque o código de conduta, dentre várias outras temáticas, constitui tema abordado na prova de concurso público para ingresso na instituição. No entanto, apesar de uma percentagem pequena afirmar que não conhece o código de conduta, não se deve desprezar o resultado. É que como abordado, Schulz (2008) afirma que o código deve ser claro para todos. Além do mais, a perspectiva inclusiva não pode ignorar aquele que demonstrou a carência do conhecimento na temática. Acrescente-se a isso que um número significativo de pessoas (soma das escalas nenhum, pouco e médio 65,3%) afirmam ter até conhecimento médio do assunto, o que exige a necessidade de atenção sobre o tema. Esse resultado também pode ser justificado pelo fato de não se haver constância na reflexão sobre o tema, permanecendo a leitura para o estudo do concurso ou o contato no ingresso inicial do servidor como o suficiente. Também quanto ao conhecimento da gestão da política da ética profissional dentro da organização, a maior parte das pessoas - 77,42% avaliam não ultrapassar conhecimento mediano sobre a questão, o que também pode ser justificado pela ausência de incursões frequentes para clarificar a questão.

Ao serem questionados sobre a avaliação da gravidade de algumas condutas, todos os exemplos foram classificados como falhas éticas, inclusive uma não constante do código de conduta, que é o item música alta na sala de trabalho incomodando os colegas. Isso representa que a maior parte dos servidores identifica que há questões fáticas relativas à ética no âmbito profissional que não estão abrangidas pelo código, sendo indicativo que a percepção do servidor vai além da letra da lei, o que é interessante pois demonstra capacidade de ponderação. As duas condutas que tiveram predominância das respostas que classificam a conduta como falha ética grave foram ausência injustificada e longas filas causadas por má vontade do servidor público. O código de conduta não se refere a gravidade das condutas; no caso das filas dispõe ser grave dano moral aos usuários do serviço público. A predominância das respostas, neste caso, pode ser justificada pela ética da alteridade; que se traduz na vivência de se esperar por um serviço, onde ocorre com frequência nos bancos em dias de pagamento ou no atendimento público de saúde e pela sobrecarga gerada quando da ausência de um colega, que quando não se justifica demonstra inclusive uma falta de consideração para com os seus pares.

Relevância e comprometimento

Sobre a importância da ética em termos organizacionais, as respostas predominaram na credibilidade externa (91,13%), seguido de melhoria ou manutenção do clima organizacional (77,42%), sendo que dentre as respostas abertas, duas podem ser acrescidas ao segundo quesito, por se tratarem de relações entre os pares e motivação, modificando a percentagem para 79,03%. A questão permitia marcar mais de uma resposta, sendo que predominou a importância relativa a como a comunidade enxerga a instituição, o que para muitos traduz uma satisfação pessoal por se constituir parte de uma instituição respeitada. A diferença entre as duas respostas, consistente em 12,10% demonstrou que ambos os quesitos traduzem-se como importantes para a

ética, somente que predomina a forma como o mundo externo avalia a organização.

A percepção predominante é que as orientações do código de ética constituem um norte de orientação para o bem estar comum- o somatório com a resposta outros, cuja única resposta identificou como instrumento indispensável, resultaram em 90,32% e não uma punição ou formalidade não efetiva (9,68%), o que demonstra a compreensão que as orientações de conduta servem para a melhor convivência e que dependem da disposição íntima no seu cumprimento. As respostas apresentadas pela minoria podem ser resultantes de uma descrença pública, oriunda do momento político o qual estamos vivenciando, cujos escândalos nacionais de corrupção assolam os noticiários ou de alguma vivência pessoal.

Ocorreu também predominância na percepção da finalidade da ética profissional, que foi o “bem comum” (58,87%). No entanto, em razão da questão anterior, esperava-se uma proximidade maior com o resultado das orientações do código de conduta, o que revela uma pequena contradição. É que as respostas relativas à legalidade, bens materiais do Estado, e respeito hierárquico se aproximam mais do quesito formalidade e somadas representaram 31,45% das respostas. Uma das hipóteses que poderia justificar a pequena contradição é que parte das respostas que concentram-se na legalidade reconhecem os valores constitucionais como imperativos.

A predominância de respostas do Código de Ética e convicções pessoais quanto a influência nas decisões profissionais diárias demonstrou que o servidor compreende que há um misto entre a subjetividade e as aspirações organizacionais como Chaves e Brito (2013) pontuaram.

Sobre a percepção diante de uma transgressão ética, reportada ou não a quem de direito, a soma das opções correspondentes as alternativas que demonstram um sentimento de indignação, pertinentes às alternativas “desmotivado”; “aborrecido” e “outros”, sendo que neste última resposta todas as respostas abertas consistiram em relataram um sentimento de “responsabilidade” ou “indignados” e “incomodados” resultou em 68,55%;

com a soma dos que se sentem “tranquilos, pois tem certeza que a pessoa será punida ou orientada adequadamente” resulta em 94,36%, o que demonstra coerência com a resposta da questão sobre a importância da ética na organização, cujo resultado do impacto no clima organizacional foi de 77,42%. As alternativas “indiferente” e “entende como abertura de uma brecha, sentindo-se livre para fazer o mesmo” revela uma indiferença ou desprezo da temática que resultaram na minoria das respostas, consistente em 5,65%. Destaca-se a percepção de que não se haverá a punição correta, correspondente a 34,68%, provável indicativo de que a instituição precisa melhorar seus instrumentos de gestão da ética ou melhorar a comunicação sobre os mesmos. Avaliando o resultado da questão sobre a identificação da ética profissional decorrente do código de conduta, na qual somente uma pessoa respondeu que o mesmo não possui efetividade alguma, pode-se explicar a contradição pela justificativa que existe um reconhecimento que existem instrumentos adequados para a melhoria do comportamento ético, no entanto com a percepção que em sempre são aplicados.

Sobre a percepção sobre o valor preponderante de uma comissão de ética, o resultado concentrou-se na orientação e aconselhamento, o que se revela positivo, pois a estrutura do mesmo não está ligada a coercibilidade. Isso demonstra uma abertura para um trabalho preventivo na instituição.

Questionadas sobre o interesse em participar de uma comissão de ética a resposta predominante foi que não. Isso pode ser justificado pelo desconhecimento do trabalho e do próprio código de conduta. O resultado referente à descrença da efetividade das comissões (14,46%) foi inferior às respostas da questão sobre o sentimento diante da transgressão ética não qual não haja punição ou orientação, cujo resultado foi de 34,68%, no entanto das doze pessoas que responderam não acreditar que as comissões funcionem, dez responderam a questão sobre a transgressão ética como não acreditar haver punição ou orientação adequada ou desmotivado, o que demonstra coerência nas dez respostas, e duas em contradição, pois no caso responderam que ficaria tranquilo por acreditar na devida orientação e punição. Na resposta outros,

correspondente a 21,69% das respostas e dezoito pessoas, cinco responderam não ter tempo disponível para exercer a função; uma pessoa respondeu ser difícil implementar as decisões, o que pode revelar a insuficiência de estrutura e organização de pessoal para o desenvolvimento da gestão da ética dentro da organização.

Quanto à percepção sobre a relação da ética profissional e da promoção da governança pública e administração pela integridade, a predominância de respostas afirmativas demonstra que o servidor possui essa identificação. Recentemente foi iniciado um trabalho sobre gestão de riscos, o que pode ter colaborado com as respostas afirmativas. No entanto, a somatória das respostas que não conseguem identificar, não tem conhecimento sobre a questão e semelhantes oriundas de outros totalizam 25,8%, um índice relativamente alto para o desconhecimento de um tema de alta relevância.

Sobre a relação entre cidadania e a ética profissional, a média ponderada de 4,36 indicou que a maior parte dos questionados consegue perceber essa relação, o que demonstra ser um dado interessante, pois se revela uma predisposição que a formação da consciência cidadã implicará em melhoria na conduta ética.

No mesmo segmento a identificação do próprio questionado como agente de cidadania ocorreu aproximação da média ponderada, que resultou em 4,41%. Ninguém identificou com totalmente irrelevante essa correlação, o que indica que em maior ou menor grau, todos os questionados se entendem na qualidade de agente de cidadania.

Sobre a imagem do servidor público, um dos motivos da existência do Código de Conduta do Servidor Público Federal, a média ponderada estabeleceu-se em 3,1. Em comparação à imagem do servidor público do IFTM, verifica-se um aumento, pois a média ponderada é de 3,75 o que identifica que o servidor do IFTM possui uma visão mais positiva da sua instituição em comparação com as demais organizações existentes nos países. Isso pode ser justificado pelo acesso às informações e pelo sentimento de integração na equipe, pois assim como afirmaram Ayal, Airely e Gino (2009), que um

comportamento antiético pode influenciar o comportamento dos pares, da mesma forma um comportamento positivo também é capaz de promover mudanças no contexto.

Capacitação

De uma forma geral, os questionados indicaram a capacitação sobre ética profissional como um item importante. A maior parte indicou não ter participado de capacitação da temática, não se recordando de oferta por parte da instituição. Em consulta às atividades praticadas nos últimos três anos verificou-se que houve a oferta de um curso geral de ambientação funcional, na modalidade online, sendo que um módulo correspondia à ética profissional.

Ocorreu forte demonstração de interesse na participação de um curso específico sobre o tema (94,37%). Os pesquisados também indicaram interesse em atividades presenciais, com a inserção de exemplos, o que revela a percepção da abstratividade do tema e a necessidade de tornar mais efetivo a propagação do conhecimento com a prática e a interação com o colega. Também houve predominância do interesse em palestras, sendo que, observando-se a quantidade de respostas relativas à falta de tempo para participar de uma comissão de ética, demonstra o anseio por uma modalidade que seja constante mas que possa se encaixar na rotina do servidor; por outro lado também demonstra a necessidade do uso de instrumentos pedagógicos que atuem no estímulo do aprendizado do servidor, decorrente de possível cansaço mental oriundo de sobrecarga de trabalho e natureza das atividades repetitivas.

Questões gerais comentadas em espaço disponível para escrita livre

Destaca-se dos comentários gerais uma sugestão de que o IFTM tenha seu próprio Código de Conduta; outra sugestão foi que o fosse afixado em local visível a fim de facilitar o estímulo à reflexão. Uma pessoa relatou a ausência de espaço próprio para ser atendido pela comissão de ética, com preservação do sigilo e anonimato e a necessidade de um trabalho preventivo.

Dos vinte e cinco comentários livres, dez pessoas ressaltaram a satisfação na pesquisa do tema.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

É de se ressaltar mais uma vez: onde que haja convivência humana, a ética está ali presente, ainda que somente em potencial. Esse seu estado se revela como indicativo de dignidade.

Buscou-se com o presente trabalho compreender a percepção do servidor público de uma instituição federal educacional brasileira sobre a gestão da ética profissional dentro da instituição, com observância aos preceitos do Decreto 1.171/1994.

A revisão bibliográfica foi realizada, na qual situamos a educação e a ética como interesses do Estado por serem atinentes a questões relativas ao bem estar da coletividade. Foi apresentado um percurso histórico de estudos de destaque no campo da ética onde se fizeram presentes Aristóteles, Kant, Bentham e Mill, onde identificamos que apesar das diferenças teóricas, todos os estudos inclinam para a visão da ética como norte orientador a disciplinar as condutas humanas para o bem estar comum. Por sua evidente característica orientadora, a ética foi abordada em suas relações com a moral, o direito, a educação, em suas categorias e a ética profissional, que permeou o presente estudo.

Restou evidente que a temática está em debate no mundo, sendo requisito de observância inclusive nas relações visando os processos de aproximação e intercâmbios internacionais. A ética, do ponto de vista organizacional, se encontra integrada à governança corporativa, sendo os códigos de conduta um dos instrumentos da gestão da política da ética profissional nas organizações. Assim, observamos que a escola, como organização, integra essa realidade,

sendo decorrente de sua missão principal um compromisso enfático com a ética, não circunscrito pela sala de aula, mas no ambiente como um todo.

Visando responder à questão de partida, almejou-se identificar do ponto de vista do servidor, o aspecto valorativo para a ética profissional e a correlação com a temática da cidadania, com a gestão organizacional e a importância destinada para a capacitação em ética profissional. Também se teve por objetivo a identificação das capacitações realizadas destinadas exclusivamente para o público estudado. Com o estudo, esperou-se contribuir para a gestão da política da ética profissional na instituição.

A metodologia utilizada foi quali-quantitativa e o instrumento de recolha de dados foi o questionário misto.

Dada a abstratividade do tema e sua presença multidisciplinar verificou-se uma dificuldade em obter a resposta à questão de partida. Como uma alternativa os objetivos específicos foram limitados à percepção e suas correlações com a cidadania, gestão organizacional e o código de conduta. Referida abstratividade constitui limitação para a percepção do código de conduta, pois um questionário não é suficiente para se avaliar o conhecimento sobre o mesmo.

Observamos que ética é reconhecida como importante no ambiente institucional, com a presença de alguma descrença ou desmotivação. Identificamos a presença de dúvidas e questionamentos e a necessidade de uma capacitação que traga mais dados empíricos; referido resultado demonstrou a necessidade do debate, do diálogo e aprimoramento que possibilitem a reflexão sobre demandas específicas daquela comunidade.

Identificamos que houve pouco investimento em capacitações específicas destinadas para o servidor do IFTM frente à necessidade que restou evidente e o interesse dos servidores por capacitações mais ativas.

Para continuidade do estudo seria interessante a realização de grupos focais e a realização da pesquisa em outros campus do IFTM. Como dado interessante seria o cruzamento de dados relativos à formação dos servidores com a

percepção da ética, o que poderia inclusive se aproveitar para aprimoramento dos projetos políticos pedagógicos dos cursos da instituição.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- Afonso, A. J. (2010). Gestão, autonomia, accountability na escola pública portuguesa: breve diacronia. *Revista Brasileira de Política e Administração da Educação*, 13-30. Fonte: <http://seer.ufrgs.br/rbpae/article/view/19678>
- Almeida, F. J. (2007). Ética e desempenho social das organizações: um modelo teórico de análise dos fatores culturais e contextuais. *Revista Administração Contemporânea online*, 105-125. Fonte: <http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552007000300006>
- Alves, F. (2016). Ética, transparência e cidadania: construindo o futuro. *Revista da ESPM*, 44-47.
- Alves, M. (2012). Conceitos de Governança em Educação. *Revista Linha Direta*, 20-22.
- Aquino, J. M. (2010). Identificação e imagem do servidor público: um estudo com os usuários do Tribunal de Justiça do Estado de Minas Gerais (Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado em Administração da Faculdade de Ciências Empresariais da Universidade FUMEC).
- Aristoteles. (2015). *Ética a Nicômaco*. São Paulo: Martin Claret.
- Australian Government. (2012-2013). *State of the Service Report*. Canberra: Australian Public Service Commission.
- Australian National Audit Office. (Junho de 2014). Public Sector Governance: Strengthening Performance. *Better Practice Guide*. Barton. Fonte: https://www.anao.gov.au/sites/g/files/net616/f/2014_ANAO%20-%20BPG%20Public%20Sector%20Governance.pdf

- Ayal, S., Ariely, D., & Gino, F. (2009). Contagion and Differentiation in Unethical Behavior the Effect of One Bad Apple. *Psychological Science*, 393-398.
- Barbosa, R. (1914). *Obras completas de Rui Barbosa* (Vol. 41 t. 3). (F. C. Barbosa, Ed.) Rio de Janeiro, RJ. Fonte: <http://docvirt.com/docreader.net/DocReader.aspx?bib=obrascompletasruibarbosa&pagfis=26097>
- Bardin, L. (2011). *Análise de conteúdo*. (L. A. Reto, & A. Pinheiro, Trans.) São Paulo: Edições 70.
- Barros Filho, C. d. (2014). *A filosofia explica grandes questões da humanidade (versão ebook)*. Rio de Janeiro: Casa do Saber.
- Bauman, Z. (1997). *Ética pós moderna*. (J. R. Costa, Trad.) São Paulo: Paulus.
- Bittar, E. C. (2006). Ética, Cidadania e Constituição: O direito à dignidade e à condição humana. *Revista Brasileira de Direito Constitucional*, 125-155.
- Bogdan, R. C., & Biklen, S. K. (1999). *Investigação qualitativa em educação*. (M. J. Alvarez, S. B. Santos, & T. M. Baptista, Trans.) Porto: Porto Editora.
- Borges, M. d. (2014). Ética e emoções. Em J. C. (org), *Manual de Ética* (pp. 110-126). Petrópolis-RJ: Vozes.
- Bortolero, L., & Muller, P. (2016). *Noções de ética no serviço público*. Salvador: Juspodivm.
- Boto, C. (2002). Por uma ética em profissão. *Interface*, 09-25.
- Brasil. (1988). Constituição Federal de 1988. *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília, DF. Fonte: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm
- BRASIL. (1994). Decreto 1.171/1994. Brasil.

- BRASIL. (1994). Exposição de motivos do Código de Ética do Servidor Público Federal- Decreto 1.171/94.
- BRASIL. (1996). Lei de Diretrizes e Bases da Educação - Lei 9.394/1996. Brasil.
- Brasil: Tribunal de Contas da União. (2014). Referencial básico de governança aplicável a órgãos e entidades da administração pública. Brasília. Fonte: portal.tcu.gov.br
- Brych, F. (2005). Ética utilitarista de Jeremy Bentham. *Ambito Jurídico*, VIII, s/p. Acesso em 07 de fev de 2017, disponível em www.ambitojuridico.com.br
- Buckingham, W., Burnham, D., Hill, C., King, P. J., Marenbon, J., & Weeks, M. (2016). *O Livro da Filosofia*. (D. Kim, Trad.) São Paulo: Globo Livros.
- Camargo, B. F., Barcellos, B., Linck, I. M., & Neubauer, V. S. (ago/dez de 2014). Contribuições da ética para a Governança Corporativa. *Revista da Universidade Vale do Rio Verde- Três Corações*, 12, p. 244-257.
- Carneiro, B. M. (2016). Vamos sair desta crise melhor que entramos. *Revista da ESPM*, 98-103.
- Carvalho Filho, J. d. (2013). *Manual de Direito Administrativo*. São Paulo: Atlas.
- Castanheira, N. (2005). A eudaimonia no Livro I de Ética a Nicômaco. *Philosophica* 26, 99-127.
- Chaves, C. S., & Brito, M. J. (2013). Percepção de aspectos éticos no serviço público sob a ótica dos servidores municipais de Lavras-MG. *Temas de Administração Pública*, 8 n. 1. Fonte: <http://seer.fclar.unesp.br/temasadm/article/view/6323/4711>
- Comissão de Valores Mobiliários. (2002). Recomendações da CVM sobre Governança Corporativa. Rio de Janeiro. Fonte: www.cvm.gov.br

- Controladoria Geral da União. (2013). Manual de Integridade Pública e Fortalecimento da Gestão: Orientações para o Gestor Municipal. 3ª. Brasília: Presidência da República.
- Controladoria Geral da União -CGU. (08 de agosto de 2014). Integridade no Setor Privado.
- Controladoria Geral da União, Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social; Grupo de Trabalho do Pacto Empresarial pela Integridade pela Corrupção. (junho de 2009). http://www.cgu.gov.br/Publicacoes/etica-e-integridade/arquivos/manualrespsozialempresas_baixa.pdf. Brasília.
- Controladoria Geral da União, Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social; Grupo de Trabalho do Pacto Empresarial pela Integridade pela Corrupção. (junho de 2009). http://www.cgu.gov.br/Publicacoes/etica-e-integridade/arquivos/manualrespsozialempresas_baixa.pdf. Brasília.
- Correia, C. A. (2011). Gestão da ética: a ética como instrumento de desenvolvimento dos agentes públicos. *Monografia- Bacharelado Universidade de Brasília- UNB*. Brasília. Fonte: http://bdm.unb.br/bitstream/10483/2060/1/2011_CassianaAlexandreDiasCorreia.pdf
- Cortella, M. S., & Filho, C. d. (2014). *Ética é vergonha na cara*. Campinas, São Paulo: Papirus 7 Mares.
- Dias, M. C. (2017). A medida da ética em Bentham. *Cadernos de ética e filosofia política*, 16. Acesso em 07 de fev de 2017, disponível em revistas.usp.br
- Dias, M. C., Gomes, N. G., & Reis, C. A. (2017). Ética no Serviço Público-apresentação. Fonte: http://antigo.enap.gov.br/downloads/ec43ea4fetica_serv_public.pdf

- Ehrlich, E. (1986). *Fundamentos da sociologia do direito*. (R. E. Gertz, Trad.) Brasília: Editora Universidade de Brasília.
- Einsten, A. (1981). *Como vejo o mundo*. (M. Weltbild, Trad.) Rio de Janeiro: Nova Fronteira.
- Ethos, I. (2016). Pacto Empresarial pela Integridade e contra a Corrupção. Fonte: <https://www3.ethos.org.br/conteudo/projetos/integridade/pacto-empresarial-pela-integridade-e-contra-a-corrupcao/#.WVUbBYjyviU>
- Ferreira, A. B. (2001). *Miniaurélio Século XXI Escolar: O minidicionário da língua portuguesa*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira.
- Filgueiras, F., & Aranha, A. L. (2011). Cadernos Adenauer XXII. Rio de Janeiro: Fundação Konrad Adenauer.
- Flick, U. (2013). *Introdução à metodologia de pesquisa: um guia para iniciantes*. Porto Alegre: Penso.
- Fonseca, J. J. (2002). Metodologia da pesquisa científica- Curso de especialização em comunidades virtuais de aprendizagem. Ceará, Brasil: UECE- Universidade Estadual do Ceará. Fonte: <http://www.ia.ufrj.br/ppgea/conteudo/conteudo-2012-1/1SF/Sandra/apostilaMetodologia.pdf>
- Fontes, P. G. (2014). *Filosofia do Direito*. Rio de Janeiro: Editora Método.
- Fragoso, R. (2016). Cenário de incertezas favorece mudanças por transparência. *Revista da ESPM*, 104-107.
- Freire, P. (1997). *Professora sim, tia não- cartas a quem ousa ensinar*. São Paulo: Editora Olho d'Água .
- Gabriel, A. G., & Freire, E. J. (2016). O papel da ética na educação pós-moderna. *XVIII Endipe- Didática e Prática de Ensino no contexto político*

contemporâneo: cenas da Educação Brasileira (pp. 12709-12714).
Cuiabá: UFMT.

Gadotti, M. (2000). *Perspectivas atuais da educação. 14.* São Paulo Perspec.
[online]. . Fonte: <http://www.scielo.br/pdf/spp/v14n2/9782.pdf>

Gadotti, M. (2014). *Gestão democrática da educação com participação popular no planejamento e na organização da educação nacional. Conferência Nacional da Educação- CONAE MEC.* Fonte: <http://conae2014.mec.gov.br/a-conferencia>

Gatti, B. A. (jan/abr de 2004). *Estudos quantitativos em educação. Educação e pesquisa, 30,* 11-30.

Gerhardt, T. E., & Silveira, D. T. (2009). *Métodos de pesquisa.* Porto Alegre: Editora da UFRGS. Acesso em 20 de maio de 2016, disponível em <http://www.ufrgs.br/cursogdr/downloadserie/moderado05.pdf>.

Germini, R. d. (02 de maio de 2011). *Servidor Público, Cidadania e Responsabilidade no Século XXI.* Fonte: https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=5813

Gil, A. C. (2008). *Métodos e técnicas de pesquisa social.* São Paulo : Atlas.

Goergen, P. (2005). *Educação e valores no mundo contemporâneo. Educação e sociedade,* 983-1011. Fonte: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0101-73302005000300013&script=sci_abstract&tIng=pt

Gomes, L. F., & Mazzuolli, V. d. (12 de julho de 2009). *Valor dos tratados internacionais: do plano legal ao ápice supraconstitucional? (Parte I).* Fonte: <http://www.lfg.com.br> 12 julho. 2009.

Gonçalves, A. (2006). *O conceito de governança. XV Congresso Nacional do CONPEDI/UEA.* Manaus. Acesso em 2017, disponível em <http://egov.ufsc.br:8080/portal/taxonomy/term/1957/0?page=2>

- Hassan, E. A. (2013). A RELAÇÃO ENTRE MORAL E DIREITO: DO DIREITO PRUDENCIAL AO DIREITO CONTEMPORÂNEO. *REVISTA DA FACULDADE MINEIRA DE DIREITO - PUC MINAS*, 16. Fonte: periodicos.pucminas.br/index.php/Direito/article/download/P.2318-7999.../6082
- Herrero, F. J. (2001). A ética de Kant. *Revista de Filosofia*, 28(90), 17-32.
- Hora, R. A., Oliveira, O. V., & Forte, S. H. (2014). Governança Corporativa no Setor Público e Privado no Contexto Brasileiro: a Produção e. *XI Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia- Associação Educacional Dom Bosco*. Rio de Janeiro.
- IFTM. (2013). Plano de Desenvolvimento Institucional - 2014-2018. 2013. Brasil.
- IFTM. (24 de 10 de 2017). *Plano de Desenvolvimento Institucional- página eletrônica*. Fonte: www.iftm.edu.br: <http://www.iftm.edu.br/pdi/>
- Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. (2015). Código das melhores práticas de governança corporativa. São Paulo, Brasil.
- Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. (01 de Junho de 2017). *Portal do Instituto Brasileiro de Governança Corporativa*. Fonte: www.ibcg.org.br
- Instituto Federal de Pernambuco. (2017). Código de Conduta Ética Profissional dos Agentes do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Pernambuco. Fonte: <http://www.ifpe.edu.br/o-ifpe/conselho-superior/resolucoes/resolucoes-2013/resolucao-92-2013-anexo-aprova-codigo-de-conduta-etica-do-ifpe.pdf>
- Instituto Federal de Santa Catarina. (2017). Código de Conduta Ética dos Servidores do Instituto Federal de Santa Catarina. Fonte: http://cs.ifsc.edu.br/portal/files/Codigo_de_Etica_Resolucao57_2010_CS.pdf

- Instituto Federal do Tocantis- IFTO. (2017). *Código de Conduta do IFTO*. Palmas, TO. Fonte: file:///C:/Users/kalunga/Downloads/codigo-etica-ifto-1edicao.pdf
- Ito, S. (maio-junho de 2016). Compliance: avanço rápido reflete nova mentalidade. *Revista da Escola Superior de Propaganda e Marketing-ESPM, edição 103, n. 3*. (A. G.-R. Araujo, Entrevistador)
- Jesus, R. M. (2004). Governança Corporativa: a formação de mecanismos por investidores institucionais, o caso PREVI. *Tese de Mestrado. Fundação Getúlio Vargas*. Rio de Janeiro. Fonte: bibliotecadigital.fgv.br
- Johann, J. R. (2009). *Educação e ética : em busca de uma aproximação*. Porto Alegre: Edipucrs. Fonte: <<http://www.pucrs.br/orgaos/edipucrs/>>
- Jornal O Estado de São Paulo. (29 de 09 de 1992). Impeachment de Collor. São Paulo. Fonte: <http://acervo.estadao.com.br/noticias/topicos,impeachment-de-collor,887,0.htm>
- Lakatos, E. M., & Marconi, M. d. (2003). *Fundamentos de metodologia científica*. São Paulo : Atlas.
- Lei 11.892. (2008). Brasil.
- Leisinger, K. M., & Schmitt, K. (2001). *Ética empresarial*. Petrópolis: Vozes.
- Lima, L. C. (1996). *Construindo modelos de gestão escolar*. Lisboa: Instituto de Inovação Educacional.
- Lima, L. C. (2011). *A escola como organização educativa*. São Paulo: Cortez.
- Lima, L. C. (02 de jan de 2017). Paulo Freire e a governação democrática da escola: organização, participação e autonomia. Fonte: <http://acervo.paulofreire.org:80/xmlui/handle/7891/4350>

- Lorenzo, C. (2008). Resenha do livro O método 6- Ética de Edgar Morin. *Ciência e Saúde Coletiva*, 543-547.
- M. Cunha, A. R.-C. (2007). Organizações e Comportamento Organizacional: Metáforas, profecias e realidades. Em *Manual de Comportamento Organizacional e Gestão* (pp. 37-50). Lisboa: Editora RH.
- Martins, I. G. (jul/dez de 2006). A Ética e a Constituição. *Revista Brasileira de Direito Constitucional*, 13-22.
- Martins, M. d. (2008). Clima organizacional. Em M. M. Siqueira, *Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e gestão* (pp. 31-42). Porto Alegre: Artmed.
- Mendes, A. V. (Agosto de 2014). A administração pública e o sistema de gestão da ética: uma análise da política de promoção da ética no Poder Executivo Federal. .
- Mendes, A. V., & Júnior, H. d. (2010). Administração pública federal: a percepção de servidores sobre a ética. *Acta Scientiarum. Human and Social Sciences* , 32, n. 2, pp. 115-125. Fonte: <http://periodicos.uem.br/ojs/index.php/ActaSciHumanSocSci/issue/view/450>
- Mendes, G. F., & Branco, P. G. (2013). *Curso de Direito Constitucional*. São Paulo: Saraiva.
- Mendonça, F. (2012). A evolução do conceito jurídico de cidadania no panorama democrático do século XXI. *Dissertação de Mestrado - Universidade Estadual Paulista*. São Paulo .
- Meucci, A., & Filho, C. d. (2016). Por que as empresas resistem ao compliance? *Revista da ESPM*, 92-97.
- Moran, J. M. (2000). Ensino e Aprendizagem inovadores com tecnologias audiovisuais e telemáticas. Em J. M. Moran, M. T. Masetto, & M. A.

Behrens, *Novas Tecnologias e Mediação Pedagógica*. Campinas, SP.: Papyrus Editora.

Nalini, J. R. (2011). *Ética geral e profissional*. São Paulo: Revista dos Tribunais.

Oliveira, M. F. (2011). *Metodologia científica: um manual para a realização de pesquisas em Administração (Manual- Pós Graduação)*. Catalão: Universidade Federal de Goiás- UFG.

Oliveira, M. N. (2004). A educação na ética kantiana. *Educação e pesquisa*, 447-460.

Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico- OCDE. (2011). *Avaliações da OCDE sobre Governança Pública: Avaliação da OCDE sobre o Sistema de Integridade da Administração Pública Federal Brasileira - Gerenciando riscos por uma Administração Pública mais integra*.

Palma Filho, J. C. (2010). A gestão democrática da educação. (Unesp, Ed.) *Caderno de formação: introdução à educação*. Fonte: Filho https://acervodigital.unesp.br/bitstream/123456789/37/3/D03_A_Gestao%20Democratica%20Ed.-Palma.pdf Unesp

Paro, V. H. (2000). Educação para a democracia: o elemento que falta na discussão da qualidade de ensino. *Revista Portuguesa de Educação*, 23-38.

Pedro, A. P. (Dezembro de 2014). Ética, moral, axiologia e valores. *Kriterion: Revista de Filosofia*, 130, 483-498. Acesso em 2017, disponível em scielo.br

Rampineli, E. F. (2001). Ser ou estar professor? A construção da ética no contexto escolar. *Revista Linhas*, v. 2, 1-7.

Reale, M. (2002). *Filosofia do Direito* (19ª ed.). São Paulo: Editora Saraiva.

- Rede Brasileira do Pacto Global. (11 de junho de 2013). Pacto Global. Fonte: <http://www.pactoglobal.org.br/artigo/70/O-que-eh>
- Ribeiro, P. E., Porto, J. B., Puente-Palacios, K., & Resende, M. M. (2016). Clima Ético nas Organizações: Evidência de Validade de uma escala de medida. *Temas em Psicologia, 24 n. 2*, 415-425.
- Ribeiro, R. J. (2003). Ética e Direitos Humanos. (S. E.-1. Interface- Comunicação, Entrevistador)
- Robinson, D., & Garrat, C. (2013). *Entendendo: ética*. São Paulo: Leya.
- Rua, M. d. (2012). Políticas públicas. Florianópolis. Fonte: http://www.aedmoodle.ufpa.br/pluginfile.php?file=%2F147768%2Fmod_resource%2Fcontent%2F1%2FPolíticas%20Publicas%20GP%202%200Edicao%20Nacional%20Miolo%20Online.pdf
- Sampieri, R. H., Collado, C. F., & Lucio, M. d. (2013). *Metodologia de pesquisa*. (D. V. Moraes, Trad.) Porto Alegre: Penso.
- Santiago, M. (2014). A ética de Aristóteles e a ética de Kant: a propósito de um breve cotejo. *22, s/p*. Acesso em janeiro de 2017
- Scherer, D. A. (2000). A educação no tempo da ética. *Revista Diálogo Educacional*, p. 1-95.
- Schulz, A. (2008). *Ética e gestão educacional*. Campinas: Alínea.
- Serpa, A. d. (2016). Um guia simples e direto sobre Programas de Compliance-ebook. Ebook Amazon, Brasil.
- Severino, A. J. (2007). *Metodologia do trabalho científico*. São Paulo : Cortez.
- Silva, D. P. (2006). *Vocabulário Jurídico*. Rio de Janeiro: Companhia Editora Forense.
- Silva, J. A. (2006). *Curso de Direito Constitucional Positivo*. São Paulo: Malheiros.

- Silva, J. B. (2007). Um olhar histórico sobre a gestão escolar. *Educação em Revista*, 8, 21-34.
- Souza, C. A. (Setembro de 1995). Retorno à Ética na Virada do Século. *Comunicação ao V Congresso Brasileiro de Filosofia*. São Paulo. Fonte: http://www.academus.pro.br/professor/carlosaurelio/material_pdf/005.pdf
- Supremo Tribunal Federal. (25 de 01 de 2010). 25 anos de redemocratização: estabilidade política garantida pela Constituição Federal de 1988. Fonte: <http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=118798>
- THE WORK BANK. (1992). GOVERNANCE AND DEVELOPMENT. Fonte: <http://documents.worldbank.org/curated/pt/604951468739447676/pdf/multi-page.pdf>
- Tribunal de Contas da União. (01 de julho de 2017). Institucional. Brasília, DF, Brasil. Fonte: <http://portal.tcu.gov.br/institucional/conheca-otcu/funcionamento/>
- Trojan, R. M., & Tavares, T. M. (2007). O funcionário escolar como educador: educação da rede estadual de ensino. *Extensio: Revista Eletronica de Extensão*, 1-15.
- Vázquez, A. S. (2013). *Ética*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira.
- Ximenes, J. (2016). Uma área repleta de saúde e vitalidade. *Revista da ESPM*, 66-67.
- Yoba, C. P. (2010). Ética e deontologia profissionais do professor universitário. *Constr. psicopedag.* Fonte: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttex&pidS1415-6954201000100004&lng=pt&tlng=pt

Zylbersztajn, D. (2002). Organização ética: um ensaio sobre comportamento e estrutura das organizações. *RAC*, 6, nº 2, 123-143. Acesso em 2017, disponível em www.sicelo.br

ANEXOS

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
Romildo Canhim

FRANCO

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 acrescer 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, abstendo-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 pertinentes 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, abstendo-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 - E 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.

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.

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.

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.

APÊNDICE

Pesquisa integrada ao Mestrado em Educação ESE/IPP

Bem-vindo ao questionário sobre a ética profissional!

O questionário integra a pesquisa de Dissertação do Mestrado em Educação-Administração de Organizações Educativas, junto ao Instituto Politécnico do Porto-Portugal/ Escola Superior de Educação. Seus dados pessoais serão confidenciais e você não será identificado. A participação é livre e voluntária. A pesquisa pode trazer contribuições para a gestão da política da Ética profissional junto ao IFTM. Sua participação é muito importante. Acessibilidade: Caso você tenha alguma necessidade especial e o questionário por e-mail não seja acessível, favor entrar em contato conosco para averiguarmos a forma que lhe atenderá adequadamente. Outras informações poderão ser obtidas em contato com a pesquisadora pelo e-mail: kermesmaz@gmail.com.

Agradecemos por responder nosso questionário!

Kermes Maria Otsuka Nassif Zehuri do Nascimento
Mestranda em Educação junto ao Instituto Politécnico do Porto/Escola Superior de Educação.

Orientador: Dr. João Paulo Ferreira Delgado.

Pesquisa integrada ao Mestrado em Educação ESE/IPP

Termo de esclarecimento

Vossa Senhoria está sendo convidada a participar do questionário que integra a pesquisa de Dissertação do Mestrado em Educação junto ao Instituto Politécnico do Porto-Portugal/ Escola Superior de Educação. A participação será totalmente livre e voluntária e não implica em quaisquer complicações legais ou despesas. O participante poderá interromper as suas respostas a qualquer tempo, postergá-las ou modificá-las dentro do prazo que será pré-estabelecido. Caso o participante não queira mais responder o questionário, bastará fechar a página eletrônica da plataforma do questionário. Todas as medidas necessárias a garantir a confidencialidade serão providenciadas. Somente a pesquisadora tem acesso à identificação do questionário, o que é resguardado por intermédio de usuário e senha da plataforma survey monkey. A senha é de uso individual da pesquisadora e sigilosa. Quaisquer informações necessárias poderão ser obtidas pelo email da pesquisadora.

Perfil-favor marcar uma única resposta que melhor se apresente para você.

***1. Sexo**

Masculino

Feminino

***2. Faixa de idade**

Até 25 anos.

De 26 a 35 anos.

De 36 a 45 anos.

De 46 a 60 anos.

Acima de 60 anos.

*3. Qual o nível de escolaridade mais alto que você completou?

- Ensino fundamental
- Ensino médio
- Graduação
- Especialização lato sensu
- Mestrado
- Doutorado

*4. Tempo de serviço público

- 1 ano ou menos
- mais de 01 e até 03 anos
- mais de 03 e até 05 anos
- mais de 05 e até 10 anos
- mais de 10 anos e até 20 anos
- mais de 20 anos

*5. Tempo de serviço no IFTM

- 1 ano ou menos
- mais de 01 e até 03 anos
- mais de 03 e até 05 anos
- mais de 05 e até 10 anos
- mais de 10 anos e até 20 anos
- mais de 20 anos

*6. O seu cargo pertence a qual carreira no IFTM?

- Técnico Administrativo
- Professor do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico
- Outro (especifique)

*7. Tópico- conhecimento.

O quanto você consegue perceber a ética na sua vida profissional?

- Diariamente.
- Esporadicamente, diante de uma transgressão ética.
- Não consigo fazer essa percepção.

Outro (especifique)

*8. Você tem conhecimento do Código de Ética do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal (Decreto 1.171 de 22 de junho de 1994)?

Sim

Não

9. Se respondeu não para a questão anterior (08), avance para a questão 10. Qual o nível de conhecimento que você avalia ter do Código de Ética do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal? Responda considerando a escala de 01 estrela para nenhum conhecimento, 02 para pouco conhecimento, 03 para médio, 04 para avançado e 05 para conhecimento muito avançado.

*10. Qual o nível de conhecimento que você tem da gestão da política da ética profissional dentro da sua organização (por exemplo, como funciona e quais as funções da Comissão de Ética, quais os canais para se reportar diante de uma transgressão)? Responda considerando a escala de 01 a 05, sendo 01 estrela para nenhum conhecimento, 02 para pouco conhecimento, 03 para conhecimento médio, 04 para conhecimento avançado e 05 para conhecimento muito avançado.

*11. Para você, quais alternativas traduzem falta de ética profissional? Valore de 0 a 03, considerando 0 para ausência de falha ética, 01 para falha ética leve, 02 para falha ética média e 03 para falha ética grave.

Longas filas de atendimento ao público, quando causadas por má vontade do servidor
Ausência injustificada, sem qualquer comunicação à chefia ou departamento a qual pertence

Retirar documento de repartição pública, pertencente ao patrimônio público, sem autorização

Embriaguez habitual fora do trabalho

Música alta na sala de trabalho, incomodando os colegas

Desrespeito à ordem ilegal do superior hierárquico

*12. Tópico: Relevância e comprometimento.

Quais das alternativas melhor traduz a importância que você atribui para a ética em termos organizacionais? Poderá marcar mais de uma alternativa.

- Credibilidade da instituição perante o público externo
- Melhoria ou manutenção do clima interno organizacional
- Não identifico qualquer impacto da ética na organização.
- Outro (especifique)

***13. Com qual afirmativa você mais identifica a ética profissional aplicada decorrente do Código de Ética do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal? Marque uma única alternativa, a que seja mais evidente para você.**

- Um instrumento de coação (comportamento imposto)
- Um norte de orientação para o bem estar comum (ato de cidadania)
- Mera formalidade somente para atender aos documentos governamentais
- Um instrumento que não possui efetividade alguma
- Outro (especifique)

***14. Para você, o que mais consegue traduzir a finalidade da ética profissional no serviço público federal? Marque uma única alternativa, a que seja mais evidente para você.**

- Bem comum
- Legalidade
- Preservação dos bens materiais do Estado
- Respeito hierárquico
- Não prejudicar os outros
- Outro (especifique)

***15. Diante de um dilema ético, qual orientação predomina nas suas atividades profissionais diárias? Considere dilema ético como o enfrentamento de uma questão que gere dúvida sobre ser ética ou não. Como exemplo, o recebimento de um presente simples por parte de alguém atendido no seu setor como gesto de agradecimento em razão de algum trabalho que no entendimento dele o tenha beneficiado. Marque uma única alternativa, a que seja mais evidente para você.**

- O Código de Ética do Servidor Público
- Orientação do meu superior hierárquico
- Minhas convicções pessoais
- Código de Ética e convicções pessoais
- Outro (especifique)

*16. Como você se sente quando identifica uma notória transgressão ética profissional cometida pelo colega (reportada ou não a quem de direito)? Marque uma única alternativa, a que seja mais evidente para você.

- Desmotivado
- Entende como a abertura de uma brecha, sentindo-se livre para fazer o mesmo
- Aborrecido, pois acredita que não haverá a devida punição ou orientação
- Indiferente, pois não é responsabilidade sua
- Tranquilo, pois tem certeza que a pessoa será punida ou orientada adequadamente
- Outro (especifique)

*17. Ao pensar sobre uma Comissão de Ética, qual valor preponderante você consegue atribuir a sua existência?

- Orientação e aconselhamento
- Punição
- Outro (especifique)

*18. Você teria interesse em participar de uma Comissão de Ética?

- Sim
- Não

19. Caso a resposta anterior tenha sido "sim", desconsiderar esta pergunta. Qual o motivo que você não teria interesse em participar de uma Comissão de Ética? Marque uma única alternativa, a que seja mais evidente para você.

- Responsabilidade excessiva

- Não me considero apto
- Não acredito que essas comissões funcionem
- Desconheço qual seria o trabalho
- Outro (especifique)

***20. Você compreende a efetividade da gestão da ética profissional como parte da promoção da governança pública e administração pela integridade?**

- Sim, consigo identificar com clareza.
- Não acredito que tenha relação.
- Não tenho conhecimento para responder esta questão
- Outro (especifique)

***21. Você compreende que a efetividade da gestão da ética profissional está ligada a cidadania, compreendida aqui como a prática de direitos e deveres de um indivíduo em um Estado? Responda considerando a escala de 01 a 05 estrelas, sendo 01 para totalmente irrelevante, 02 para pouco relevante, 03 para média relevância, 04 para relevante e 05 para extremamente relevante.**

***22. De um modo geral, você como servidor público se entende como agente de cidadania (entendido aqui como aquele que opera para a efetividade dos direitos e deveres de seus compatriotas)? Responda considerando a escala de 01 a 05 estrelas, sendo 01 para irrelevante, 02 para pouco relevante, 03 para média relevância, 04 para relevante e 05 extremamente essencial.**

***23. De um modo geral, você acredita que o servidor público transmite uma imagem de integridade e confiança? Responda considerando a escala de 01 a 05 estrelas, sendo 01 para nenhuma integridade e confiança, 02 para pouca integridade e confiança, 03 para média integridade e confiança, 04 para significativa integridade e confiança e 05 para muita integridade e confiança.**

***24. De um modo específico, você acredita que o servidor público do IFTM transmite uma imagem de integridade e confiança no âmbito**

profissional? Responda considerando a escala de 01 a 05 estrelas, sendo 01 para nenhuma integridade e confiança, 02 para pouca integridade e confiança, 03 para média integridade e confiança, 04 para significativa integridade e confiança e 05 para muita integridade e confiança.

*25. Tópico: Comunicação e Treinamento.

Qual a importância que você atribui para a capacitação sobre ética profissional, disponível periodicamente a todos os servidores do IFTM? Responda considerando a escala de 01 a 05 estrelas, sendo 01 para insignificante, 02 para pouco relevante, 03 para média relevância, 04 para relevante e 05 para muito relevante.

*26. Você participou de algum curso ou treinamento sobre ética profissional desde o seu ingresso no IFTM?

Sim

Não

*27. Você tem conhecimento/recordação se ocorreu oferta de curso ou treinamento sobre ética profissional na sua instituição desde o seu ingresso no IFTM?

Sim

Não

*28. Diante da oferta de um curso, treinamento ou oficina sobre Ética profissional, você aceitaria participar?

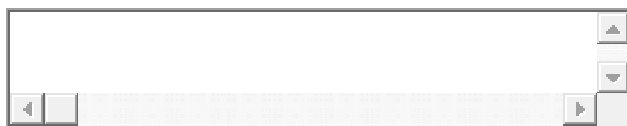
Sim

Não

Se não, qual seria o motivo?

29. O que você gostaria ou entende como necessário que fosse abordado em uma proposta de capacitação/sensibilização sobre ética profissional na sua instituição (caso necessário poderá mencionar também a melhor forma de abordagem: palestra, cursos, informativos, outros)?

30. Espaço disponível para comentários gerais.



Anter. Concluído