

UNIVERSIDADE FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI/UFVJM

Programa de Pós-Graduação Gestão de Instituições Educacionais- PGGIED

Mestrado profissional

Área de Concentração: Gestão de Instituições Educacionais

**ATUAÇÃO DA COMISSÃO DE ÉTICA PÚBLICA NO CONTEXTO DA UNIVERSIDADE FEDERAL
DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI, NO PERÍODO DE 2008 A 2014**

EUFROSINA RIBEIRO LOPES SILVA

Diamantina-MG

2015

UNIVERSIDADE FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI/UFVJM

Programa de Pós-Graduação Gestão de Instituições Educacionais- PGGIED

Mestrado profissional

Área de Concentração: Gestão de Instituições Educacionais

EUFROSINA RIBEIRO LOPES SILVA

**ATUAÇÃO DA COMISSÃO DE ÉTICA PÚBLICA NO CONTEXTO DA UNIVERSIDADE FEDERAL
DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI, NO PERÍODO DE 2008 A 2014**

Dissertação apresentada como requisito parcial à obtenção do grau de Mestre do Curso de Mestrado Profissional em Gestão de Instituições Educacionais da Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri.

Orientador: Prof. Dr. Cláudio Eduardo Rodrigues

Coorientador: Prof. Dr. Rivaldo Alfredo Paccola

Diamantina- MG

2015

Ficha Catalográfica – Serviço de Bibliotecas/UFVJM
Bibliotecário Anderson César de Oliveira Silva, CRB6 – 2618.

S586a	<p>Silva, Eufrosina Ribeiro Lopes Atuação da comissão de ética pública no contexto da Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri, no período de 2008 a 2014 / Eufrosina Ribeiro Lopes Silva. – Diamantina, 2015. 78 p. : il.</p> <p>Orientador: Cláudio Eduardo Rodrigues Coorientador: Rivaldo Alfredo Paccola</p> <p>Dissertação (Mestrado Profissional – Programa de Pós-Graduação em Gestão de Instituições Educacionais) - Faculdade Interdisciplinar em Humanidades, Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri.</p> <p>1. Educação. 2. Ética. 3. Ética profissional. 4. Código de ética profissional. 5. Comissão de ética pública. I. Título. II. Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri.</p> <p style="text-align: right;">CDD 378.1</p>
-------	--

Elaborado com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).

EUFROSINA RIBEIRO LOPES SILVA

**ATUAÇÃO DA COMISSÃO DE ÉTICA PÚBLICA NO CONTEXTO DA UNIVERSIDADE FEDERAL
DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI, NO PERÍODO DE 2008 A 2014**

Dissertação apresentada como requisito parcial à obtenção do grau de Mestre do Curso de Mestrado Profissional em Gestão de Instituições Educacionais da Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri.

Orientador: Prof. Dr. Cláudio Eduardo Rodrigues

Coorientador: Prof. Dr. Rivaldo Alfredo Paccola

Data de Aprovação 04/12/2015

Prof. Dr. Cláudio Eduardo Rodrigues

Faculdade de Ciências Sociais Aplicadas e Exatas

Prof. Dr. Rivaldo Alfredo Paccola

Faculdade Interdisciplinar em Humanidades

Profa. Ms. Luciana Gusmão de Souza Narciso

Instituto Federal do Norte de Minas Gerais

Dedico ao meu filho Bruno e ao meu esposo José Geraldo

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, pela infinita misericórdia e amor ao longo dessa caminhada.

Agradeço à família: meu filho, marido, pai, irmãs e irmãos, sobrinhas e sobrinhos e primas pelo carinho e pelas orações. Em especial, ao meu filho, pelo apoio e pela alegria de viver a vida, dando ao meu dia a dia, força e esperança da vitória. Ao meu marido, por ter me dedicado ainda mais, seu amor e companheirismo, fazendo a caminhada um pouco mais tranquila.

Ao professor Cláudio Eduardo Rodrigues, pelo apoio, orientação séria e profissional, com a qual conduziu todo o percurso.

Ao professor Rivaldo Paccola, pela coorientação e sua forma gentil de me tratar, diante de minhas dificuldades.

À professora Lílian Godoy, pela valiosa contribuição.

Aos professores do Departamento de Educação Física da UFVJM, que de uma forma ou outra, sempre me apoiaram e me incentivaram. Em especial, à professora Sandra Garijo de Oliveira, pelo carinho a mim dedicado e pela capacidade de ajudar ao próximo, com a qual sou presenteada desde que a conheci, há cinco anos.

Aos colegas de trabalho Emerson e Patrícia, pela amizade e pelos risos arrancados nas horas em que eu nem conseguia falar, de tanta tensão frente aos estudos.

RESUMO

Um dos argumentos para a promoção da ética nas organizações é a necessidade de coibir e evitar práticas de desvios éticos recorrentes nos órgãos públicos. Para tanto, o governo federal determinou a constituição das Comissões de Ética, nos seus órgãos e instituições, para contribuir com a plena vigência do Código de Ética do Servidor. Partindo do princípio de que a consciência ética é aprendida pelo ser humano, a ética na administração pública deve ser desenvolvida junto aos agentes públicos, de forma que possam conhecer e compreender o regramento ético próprio, educando-se para a prática dos valores nele contidos. Diante disso, entende-se que a Comissão de Ética deve executar suas funções para a observância do Código de Ética, com a finalidade primeira de educar os agentes públicos, favorecendo a promoção da ética. Entretanto, questiona-se se a Comissão de Ética (CE) da Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri (UFVJM) exerce sua função educativa instituída. Nesse sentido, o problema se desdobra nas seguintes perguntas norteadoras: Existe um plano de trabalho da CE? Quais são as atividades descritas nesse plano, que contemplam a função educativa da comissão? Quais as principais atividades desenvolvidas concretamente pela CE, para efetivar sua função educativa? Existem produções da CE para desenvolver sua função educativa? A CE busca realizar parcerias com setores internos? Desse modo, o presente trabalho analisou a atuação da CE no contexto da UFVJM, na perspectiva educativa, pautada nas normativas e nos Decretos que orientam sua constituição e funcionamento. Trata-se de uma pesquisa de abordagem qualitativa, com objetivo exploratório, valendo-se de pesquisas bibliográfica, documental e de campo. Analisaram-se as atividades desenvolvidas pela CE, no período de 2008 a 2014, sob a perspectiva de suas ações educativas, bem como, identificar quais são as principais dificuldades enfrentadas pela CE, para exercer suas funções. Também foram analisados os documentos não sigilosos e feitas entrevistas semiestruturadas com servidores, membros que atuam ou atuaram na CE. Mediante os resultados obtidos, foi possível concluir que sobressaem as ações de natureza investigativa, uma vez que, em sua maioria, pautou-se na apuração de desvios éticos. Constatou-se que parte da comissão não recebeu capacitação para exercer suas funções, sendo a falta de recurso da instituição a justificativa para tal. Outro fator importante diz respeito à formação dos integrantes da CE, pois, os entrevistados apontam como grande dificuldade, não ter uma formação que favoreça o desenvolvimento das atividades. Faz-se necessário apontar que para a composição da CE, seus membros julgam essencial a participação dos mesmos na indicação dos próximos indivíduos a ocuparem as funções; haja vista que, no âmbito da UFVJM, foi possível identificar que, diversas vezes, essa decisão não coube também à CE, visto que as portarias de designação foram expedidas sem consulta prévia ao CE ou ao novo integrante. Diante dos resultados obtidos, entende-se que existe necessidade de implantação de ações educativas para a comunidade acadêmica e maior capacitação dos membros da CE, a fim de que sejam fomentadas tanto a ética pública, como a ética profissional no âmbito da UFVJM.

Palavras-chave: Educação. Ética. Ética Profissional. Código de Ética Profissional. Comissão de Ética Pública.

ABSTRACT

One of the arguments for ethics promotion in organizations is the need to restrain and avoid practices of appellant ethical deviations in public agencies. For this, the Federal Government has determined the constitution of Ethics Commissions, in its organizations and institutions, to cooperate with the full validity of the Laborer Ethics Code. Considering that ethic conscience is learned by the humans, ethics in public administration must be developed with the public agents, so that they may know and understand the self-ethical ruling, educating them to practice values within it. Considering that, we understand that the Ethics Commission (EC) must execute its functions to the Ethics Code observance, with the primordial purpose in educate the public agents favoring the ethic promotion. However, we ask if the Ethics Commission of the Vales do Jequitinhonha e Mucuri Federal University (UFVJM) wield its instituted educative function. In this way, the problem unfolds in the following guiding questions: Is there a work plan from the Ethics Commission? What are the activities described in this plan that include the educative function of the Commission? What are the main productions developed by the EC to wield its educative function? Are there CE's productions to develop this educative function? Does the EC try to accomplish partnerships with other instances? Thus, this study analyzed the EC actions, in UFVJM context, regarding the educative perspective, set in Normative and Enactments that guide its constitution and operation. This research refers to a qualitative approach, with exploratory aim, making use of bibliographical, documental and field searches. The activities developed by the EC were analyzed in the period of 2008 to 2014, under the perspective of their educative actions, as well as we looked for to identify what are the main difficulties faced by the EC to perform their functions. We also analyzed the non-confidential documents and interviewed the laborers through a non-structured interview, persons who compound and compounded the EC. The results permitted to conclude that the actions of investigative nature stand, since, mostly, it was based on the investigation of ethical misconduct. It was found that the committee did not receive training to perform their functions, and the lack of the institution's resources was the justification for it. Another important factor to be discussed concerns to the training of the EC members, the interviewed ones pointed out as a big difficulty not to have an education that favors the development of activities. It is necessary to point that for the EC composition, its members deem essential their participation in indicating the next individuals to occupy the functions; given that, under the UFVJM, we observed that, several times, that decision did not have the EC participation, since the ordinances designation were issued without prior consultation to the EC or to the new member. Given the results, We understand that there is the necessity of implementing educational activities for the academic community and increased training of EC members in order to be promoted both public ethics and the professional ethics within the UFVJM.

Keywords: Education. Ethics. Professional Ethics. Professional Ethics Code. Public Ethic Commission.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Histórico da Ética no Serviço Público Federal Brasileiro	34
Quadro 2 – Funções da Comissão de Acordo com a Legislação.....	41
Quadro 3 – Portarias de designações de membros à CE – 1998 a 2014	49
Quadro 4 – Processos por enquadramento no Decreto nº 1171/1994 (2008 a 2014)	59

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Número de Cursos de Graduação presencial da UFVJM e as respectivas áreas do conhecimento - ano 2006	44
Tabela 2 – Número de Cursos de Graduação presencial da UFVJM e as respectivas áreas do conhecimento - período de 2007 a 2015	45
Tabela 3 – Número de Cursos e de Discentes matriculados nos diversos <i>Campi</i> e Modalidades de Ensino na UFVJM ..	45
Tabela 4 – Pessoal ativo por <i>campus</i>	46
Tabela 5 – Perfil dos entrevistados segundo Formação acadêmica, Sexo e Categoria do servidor ...	52

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Número e localização dos <i>campi</i> da UFVJM	46
--	----

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACPP - Acordo de Conduta Pessoal e Profissional

ANDIFES - Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior

CEP - Comissão de Ética Pública da Presidência da República

CE - Comissão de Ética da UFVJM

CF - Constituição Federal

CONSU - Conselho Universitário

ENAP - Escola Nacional de Administração Pública

PAE - Processo de Apuração Ética

PAD - Processo Administrativo Disciplinar

PLANCAP – Plano de Anual de Capacitação

PP - Processo Preliminar

PROGEP - Pró- Reitoria de Gestão de Pessoas

REUNI - Reestruturação e Expansão das Universidades Federais

UFVJM - Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	12
2. ÉTICA E MORAL, ÉTICA PROFISSIONAL E CÓDIGO DE ÉTICA	18
2.1. Ética e Moral.....	18
2.2. Ética Profissional.....	25
2.3. Código de Ética Profissional	29
3. ÉTICA DO SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL	32
3.1. O Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal	35
3.2. O Sistema de Gestão da Ética	38
3.2.1. Comissão de Ética Pública da Presidência (CEP-PR)	38
3.2.2. As Comissões de Ética dos órgãos e instituições federais.....	39
4. A COMISSÃO DE ÉTICA NA UFVJM	44
4.1. A Linha do Tempo da Comissão de Ética da UFVJM	48
4.2. A atuação da CE na UFVJM.....	52
5. EDUCAÇÃO PARA ÉTICA NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL: O que é Educar Para Ética?	64
5.1. Alguns Pontos Críticos para Atuação da CE na UFVJM	67
6. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	71
REFERÊNCIAS.....	73
ANEXO 1 – ROTEIRO DE ENTREVISTA	76

1. INTRODUÇÃO

“A ética é perene, a moral pertence ao tempo”

Robert Henry Srour (2008, p. 06)

Na sociedade dos tempos atuais, há avanços e crises, a situação do mundo hoje é paradoxal, pois, assiste-se à proclamação enfática dos direitos humanos, simultânea à intensificação do desrespeito a todos eles. Pouco vale reconhecer a dignidade da pessoa, insculpida como princípio fundamental na Constituição Federal da República brasileira se a conduta pessoal não consegue se pautar por ela. Outra situação paradoxal é a de que, de um lado verifica-se avanço na área tecnológica e científica e na ciência de uma forma geral, mas, de outro, tem-se a impressão de que as relações interpessoais estão mais violentas, instrumentais, pautadas num individualismo primário, num hedonismo também primário, numa busca desesperada de emoções fortes e satisfação pessoal, mesmo que em detrimento do sofrimento alheio.

Assim, a impressão que fica é a de que a felicidade consiste exclusivamente em “ter” e não em “ser”. Com isso, o indivíduo se vê imerso num mundo em que os valores mudam instantaneamente, e segundo o que diz Boff (2010), parecem imperar os resultados incentivados pelos valores capitalistas, então, comumente, muitas pessoas vivenciam situações em que a finalidade é acumular bens materiais, para ocupar posição de poder econômico na sociedade, não se importando quais os meios são utilizados para alcançar tais fins.

Assevera Nalini (2009), que a crise da humanidade é uma crise de ordem moral, ou seja, o ser humano pratica ações com interesses individualistas, sem pensar nas consequências que essas ações poderão trazer para os outros.

Os descaminhos da criatura humana, refletidos na violência, na exclusão, no egoísmo e na indiferença pela existência do semelhante, assentam-se na perda de princípios éticos. Os sintomas dessa crise podem ser observados nos mais diversos segmentos das sociedades, seja na escola, na família, nos negócios, na política e na administração tanto privada quanto na pública.

Contudo, o essencial é reconhecer que nunca foi tão urgente, como hoje se evidencia, reabilitar a ética em todo o seu conteúdo, inclusive numa concepção de que ela não reside apenas na razão, mas em sentimentos, os quais possibilitam ao ser humano motivar-se e viver conforme os valores humanos.

Boff (2010) busca conceituar uma nova ética, no entanto, isso não significa necessariamente a busca de uma nova finalidade para esta, mas sim, a procura de um novo paradigma, um novo modelo que possibilite atingir a finalidade da ética, já apontada nos seus primórdios, que é criar condições para uma vida boa e feliz.

Essa perspectiva parece contemplar todas as sociedades humanas e todos os ambientes profissionais, não podendo eximir-se os órgãos e instituições de ensino, em específico, o espaço de uma instituição pública de ensino superior.

A Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri, cenário onde se desenvolve a pesquisa, é uma universidade jovem com 10 anos de existência e que se encontra em expansão geográfica, com 04 *campi*, em quatro cidades diferentes.

Nesse sentido, observa-se também um crescente fluxo de pessoas, dentre elas professores, discentes, técnicos administrativos e trabalhadores terceirizados, em que os atritos da convivência diária desses atores podem provocar conflitos no espaço profissional.

Das relações travadas entre essas pessoas, inclusive boa parcela constituída por agentes públicos da UFVJM, questões antiéticas ocorrem no dia a dia da Instituição, haja vista, que há um número significativo de processos para apuração de desvios éticos, que são analisados pela Comissão de Ética da UFVJM, os quais fazem parte dos dados coletados nessa pesquisa e encontram-se registrados ao longo do capítulo dedicado à análise e discussão dos referidos dados.

Nesse sentido, para trazer à tona discussões referentes à ética profissional, foram abordados temas relevantes da ética pública: Ética, Ética Profissional, Código de Ética, a Ética do Servidor Público e o Sistema de Gestão da Ética Pública.

Este trabalho tem como objetivo geral analisar a atuação da Comissão de Ética da UFVJM, no sentido de conhecer, compreender e identificar se existiriam e quais seriam as atividades educativas desenvolvidas por esta CE, no período de 2008 a 2014, a qual foi instituída pelo Decreto nº 1.171, de 1994, combinada com o Decreto nº 6.029, de 2007. Para tanto, o objetivo geral se desdobrou nos seguintes itens norteadores, a saber: Se existe um plano de trabalho da Comissão de Ética-CE; quais são as atividades descritas no Plano de Trabalho da CE que contemplam a função educativa da comissão, desde a sua criação até o momento atual; quais as principais atividades desenvolvidas concretamente pela CE, para efetivar sua função educativa, no período delimitado nesta pesquisa; se existem produções (palestras, seminários, solicitações de inclusão para integração das normas de capacitação e treinamento para servidores da Instituição) da CE, para desenvolver sua função educativa, no referido período; se a CE busca realizar parcerias com outros setores, diretorias, comissões e outras instâncias internas, para desenvolver o seu trabalho. Considerou-se importante identificar se a CE tem desenvolvido atividades correspondentes com a sua função educativa, ao longo das gestões e quais são elas.

Para tanto, do ponto de vista dos objetivos, a pesquisa pode ser classificada como do tipo exploratória, visto que, segundo Gil (2008), a pesquisa exploratória visa proporcionar maior familiaridade com o assunto ainda pouco conhecido, pouco explorado. Para o desenvolvimento da pesquisa, ainda que haja poucas referências sobre o assunto, foi feita uma busca a respeito do tema que se encontra publicado sobre forma de dissertação, artigos científicos, resumos expandidos, enfim, dados oficiais publicados na internet, inclusive no site da Comissão de Ética Pública da Presidência da República (CEP-PR) e outros que abordassem, direta ou indiretamente, o assunto em questão.

Foram adotados os procedimentos técnicos da pesquisa documental e de campo, para tanto foi feita a coleta documental dos dados contidos no material produzido pela CE, bem como um roteiro para entrevista com membros desta Comissão, o qual foi elaborado com base na legislação pertinente, que referiu-se à composição, às funções e atribuições da CE.

De acordo com Gil (2002), a pesquisa documental vale-se de materiais que não receberam ainda um tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados de acordo com os objetos da pesquisa. Além de analisar os documentos de “primeira mão”, existem aqueles que já foram processados, mas que podem ter outras interpretações.

Segundo Marconi e Lakatos (1996), a pesquisa de campo é uma forma de coleta de dados no próprio local onde ocorrem os fenômenos, e neste estudo foi realizada através de entrevistas. A pesquisa de campo aprofunda muito mais a investigação do fenômeno, o que exige mais participação do pesquisador na investigação.

Integrou a pesquisa documental o material produzido pela Comissão de Ética Pública-CE da UFVJM, que se limitou aos ofícios recebidos e expedidos, ao Regimento Interno da Comissão e ao levantamento do número de processos identificados por categoria denunciada e denunciante e aos seus status, na data deste levantamento, ocorrido em junho de 2015.

Registra-se que as informações detalhadas sobre processos, que resultaram em aplicação de Acordo de Conduta Pessoal Profissional (ACPP), ou transformação de Processo Preliminar (PP) em Processo de Apuração Ética (PAE), bem como a aplicação de censura ética não foram fornecidas à pesquisadora, pois, os membros da gestão atual informaram que ainda não realizaram esse levantamento. Portanto, a CE não possui um banco de dados organizado, ao qual a própria pesquisadora pudesse acessar e coletar todas as informações necessárias, desde que públicas. Diante disso, não foi possível analisar os números encontrados, com a devida riqueza de detalhes.

Na página virtual da UFVJM, destinada à CE para publicação, não há atas das reuniões nem relatórios das atividades desenvolvidas, o que dificultou também para a pesquisadora confrontar os dados de forma mais clara.

Vale ressaltar que ambos os documentos encontrados apresentam conteúdos relacionados a algum item da base legal, que aborda a ética dos servidores: o Decreto nº 1.171/94, que instituiu o Código de Ética Profissional e determina criação da Comissão de Ética, o Decreto nº 6.029/07, que instituiu o Sistema da Gestão da Ética do Poder Executivo Federal, introdutor de importantes recomendações para o desenvolvimento da ética nos órgãos e entidades da Administração Pública Federal, e ainda, Resolução nº 10/ 2008, da CEP.

Também foi utilizado o método da história oral, para analisar os dados coletados nas entrevistas.

Para a coleta documental, num primeiro momento, foi levantado todo material produzido pela CE, de acesso permitido. Ressalta-se que essa coleta do total das produções de acesso público da CE foi possível, porque o volume de documentos escritos e impressos, produzido até o momento da coleta é relativamente pequeno.

Num segundo momento, esses documentos foram selecionados por assunto e registrados numa planilha, detalhadamente.

Para a entrevista foi elaborado um roteiro preestabelecido, porém, ficando o entrevistador em condições de reformular as questões, mantendo o mesmo sentido, caso percebesse dificuldade de interpretação por parte da pessoa entrevistada.

A seleção das pessoas a serem entrevistadas baseou-se em critérios relacionados com o objetivo da pesquisa e quem participou mais de perto da temática em questão, pois, conforme defende Alberti (2005, p.172), “os entrevistados são tomados como unidades qualitativas e não como unidades estatísticas”.

A autora Alberti evidencia que nem todas as entrevistas atendem às expectativas inicialmente concebidas. Nesse sentido, é preciso um levantamento de quem vivenciou mais de perto o problema em análise, assim, os seguintes critérios de inclusão foram considerados na seleção das pessoas a serem entrevistadas:

- ter atuado como membro presidente ou titular da Comissão de Ética em quaisquer gestões, no período delimitado pela pesquisa e,
- aceitar participar voluntariamente da pesquisa.

O roteiro foi organizado em 05 tópicos que se desdobraram em perguntas, as quais abordaram aspectos como: *Perfil da Comissão* de Ética - indagou-se cargo, formação acadêmica, trajetória para chegar a membro da comissão, visão quanto a importância do trabalho da CE; *Funcionamento da Comissão* - buscou-se identificar as atividades desenvolvidas e se algumas destas atividades contemplaram a função educativa da Comissão; *Estrutura* - referiu-se sobre a estrutura física, quanto aos recursos materiais, técnicos e administrativos recebidos da instituição; *Processos* – procurou-se verificar se houve a admissão de processos, qual foi a decisão final dos mesmos e qual foi a perspectiva da Comissão para o trabalho de acompanhamento aos infratores; e, por último, referiu-se ao *Planejamento da Comissão*: para demonstrar o que ela (incluindo todas as gestões) executou ou pretende, para realizar de forma satisfatória, a sua função educativa, através de ações pedagógicas e preventivas de desvios éticos.

Foi utilizado o mesmo roteiro para entrevista com o presidente da Comissão de Ética e para com os membros titulares (ANEXO 1). Esse roteiro serviu para guiar a entrevista realizada com 07 (sete) servidores membros e ex-membros titulares da Comissão de Ética da UFVJM. As entrevistas foram realizadas nos meses de junho a julho de 2015, em locais, horários e dias definidos pelos entrevistados, com gravação em meio digital.

Logo após a realização das entrevistas foi feita a degravação¹ dos depoimentos, com a finalidade de, nesse espaço de tempo recente, preservar a memória e resguardar as impressões do encontro, com maior precisão.

A degravação das entrevistas foi feita integralmente do material gravado, pois, conforme Thompson (1992, p. 293) “[...] não existe nada que substitua uma transcrição completa. A transcrição integral deve, pois, incluir tudo o que está gravado, com exceção das possíveis digressões, para verificar se o gravador está funcionando.”

Para melhor compreender os procedimentos de análise das entrevistas, referentes ao estudo desta pesquisa, recorre-se a Alberti (2000), defensora de que a história oral deve ser entendida como um método, de forma mais ampla, que utiliza várias técnicas para a coleta e a análise de dados, mas que teria como objetivo, a compreensão de acontecimentos históricos por meio das pessoas que os vivenciaram ou testemunharam. Esse método, portanto, é adequado para

¹ O termo degravar refere-se à versão escrita de qualquer conteúdo de áudio e vídeo.

captar as diversas maneiras como cada um desses indivíduos apreenderam e interpretaram o acontecimento, e parte do pressuposto de que a realidade é uma construção social.

Alberti (2000, p.1) afirma ainda que “a consolidação da história oral como metodologia de pesquisa se deve ao fato de que a subjetividade e a experiência individual passaram a ser valorizadas como componentes importantes para a compreensão do passado”. Isso quer dizer que, a partir de relatos de indivíduos, memórias e elementos constituintes da subjetividade, pode-se tentar reconstruir acontecimentos, épocas e histórias, que, compreendidos em uma esfera coletiva, contribuem para o esclarecimento de fenômenos do tempo presente.

Nesse sentido, Meihy (1996, p.17), contribui ao afirmar que “a história oral é um recurso moderno usado para a elaboração de documentos, arquivamento e estudos referentes à vida social das pessoas. Ela é sempre uma história do tempo presente e é reconhecida como história viva”.

Quanto à questão da representatividade, há algumas críticas que dizem respeito à utilização da fonte oral, especificamente à confiabilidade da fonte, já que muitos autores dizem que os depoimentos orais são fontes subjetivas, quanto à memória individual e, às vezes, fantasiosa. Thompson (1992) defende que nenhuma fonte está livre da subjetividade, seja ela oral, escrita ou visual. Todas podem apresentar insuficiência e podem ser passíveis de manipulação. Contudo, a fonte oral estar sujeita à subjetividade, o autor defendeu o uso da metodologia da história oral, ao afirmar que “a evidência oral, transformando os “objetos” de estudo em “sujeitos”, contribui para uma história que só não é mais rica, mais viva e mais comovente, mas também mais verdadeira.” (THOMPSON, 1992, p.137).

Concordando com o exposto por Thompson, a visão de Alberti (2000) é de que, as representações criadas pelos indivíduos são, na verdade, fatos advindos de acontecimentos relacionados à realidade. Sendo assim, a história não é uma ficção, mas uma possibilidade de reconstruir fatos, que aconteceram no passado e que estão vinculados a um determinado contexto e realidade.

A amostra constituiu-se de 07 indivíduos, servidores Docentes ou Técnico-Administrativos integrantes do quadro de pessoal da UFVJM, que aceitaram voluntariamente participar da pesquisa. A seleção dos mesmos foi realizada através de um levantamento prévio, devido a exigência de ter exercido função de membro da CE. Inicialmente foram selecionados nove servidores, que atuaram ou atuam como membros titulares da CE, para serem entrevistados, contudo, dois selecionados não foram entrevistados, porque um deles mudou-se para outro estado e o outro afastou-se do país, para doutoramento.

A pesquisa foi realizada no *campus* JK, Diamantina, pelo fato deste ser o *campus* sede da CE, além da amostra da pesquisa residir na cidade de Diamantina. Torna-se pertinente dizer que, para a realização dessa pesquisa, a pesquisadora encontrou o apoio necessário, sendo bem atendida, quanto às solicitações feitas aos setores da UFVJM e à CE atual.

Este trabalho está estruturado em cinco capítulos. O primeiro capítulo é caracterizado pela introdução. O segundo capítulo apresenta conceitos da temática da Ética Geral, da Ética Profissional e do Código de Ética Profissional, para embasar a discussão da ética do servidor público, a partir de uma concepção de ética distinta de moral, ou seja, uma ética baseada em princípios que

questionam a moral.

O terceiro capítulo apresenta uma linha de tempo da ética no serviço público, abordando o Código de Ética do servidor Público Civil, do Poder Executivo Federal, como instrumento normativo basilar do servidor público do poder executivo federal; a Comissão de Ética Pública e as Comissões de Ética dos órgãos e entidades federais, instâncias éticas componentes do Sistema de Gestão da Ética no serviço público brasileiro.

No quarto capítulo, inicialmente caracteriza-se a UFVJM, em seguida apresenta-se um histórico sucinto da CE da UFVJM e posteriormente apresenta-se e discute-se de forma dialógica com a legislação, os resultados da pesquisa realizada na CE da UFVJM, a partir dos dados documentais coletados junto a sede e dos dados das entrevistas realizadas com os membros dessa comissão.

O quinto capítulo constitui-se da discussão da educação para ética, na perspectiva da atuação da CE na UFVJM, entendendo que a Comissão de Ética deve desempenhar diversas funções, todavia tendo como precípua a educativa, para propiciar condições ao servidor de observar o regramento ético do serviço público, inclusive o código de ética do servidor, pelo qual deve orientar-se.

2. ÉTICA E MORAL, ÉTICA PROFISSIONAL E CÓDIGO DE ÉTICA

Este capítulo é dedicado a uma breve abordagem dos conceitos basilares da ética geral e da ética profissional. Desenvolve-se uma discussão em relação ao conceito de ética distinto do conceito de moral. Ressaltando que a ética deve prevalecer sempre na vida das pessoas.

Busca-se também, apontar valores e princípios específicos da vida humana, os quais possibilitam que a ética seja motivada e praticada: como o amor, o respeito, a responsabilidade consigo mesmo e com o outro. Enfim, tem-se a intenção de pontuar a necessidade do agir com ética, a qual deve ser praticada por todas as pessoas, inclusive por aquelas que fazem parte das organizações e instituições públicas. Daí, a corresponsabilidade dos gestores e demais profissionais em promover meios que contribuam para que nas ações praticadas transpareçam a moralidade e a ética no serviço público.

2.1. Ética e Moral

A palavra ética deriva do grego *ethos* e significa o hábito ou costume. Os romanos, por sua vez, traduziram o *ethos* para o latim *mores* no plural, que significa costume(s), originando a palavra moral.

O termo grego *ethos* é usado também para designar casa ou morada humana. Contudo, não se trata de uma visão externa ou física da casa, mas, conforme Boff (2010):

[...] *ethos* designa a morada humana. A ética, como morada humana, não é algo pronto e construído de uma só vez. [...] o ser humano está sempre tornando habitável a casa que construiu para si. Essa morada é algo não material, mas existencial e globalizante. Essa morada precisa ser vista em seu interior e a partir de dentro. Deve ser uma casa sempre bem cuidada para tornar-se habitável. (BOFF, 2010, p.33 e 34)

Historicamente, para os gregos, *ethos* significava fundamentalmente a morada humana, não em sua materialidade, mas em seu sentido existencial como aquela porção da natureza que reservamos para nós, a organizamos e cuidamos de tal modo que, se transforma em nosso habitat, o lugar onde nos sentimos em casa, protegidos e vivendo em harmonia com todos os que nela habitam, com os vizinhos e com a natureza circundante. O zelo com o qual cuidamos da casa, a forma dos relacionamentos dentro dela e para fora, constroem concretamente aquilo que significa *ethos*. Assim, o espaço do *ethos*, enquanto espaço humano, não é dado ao homem, mas, por ele construído ou incessantemente reconstruído.

Contudo, ao suscitar a prática dos valores humanos, Boff (2010) chama a atenção para a necessidade do indivíduo agir com responsabilidade e observar o cuidado, a fim de viver bem com o outro e com o Planeta. Esse *ethos*-morada não é mais apenas a casa, a cidade ou o país, é o inteiro e o todo, o planeta Terra. A ética é inerente à vida humana, ou seja, é indispensável ser ético para conviver em sociedade.

Assim sendo, a ética questiona ao indivíduo sobre as suas ações mediante sua conduta e as motivações pelas quais a moral é praticada, pois ele é parte integrante e responsável por essa

casa, é vivendo com essa concepção de ser humano responsável e zeloso, que possibilita que esse *ethos*-morada seja agradável e harmonioso.

Pela etimologia, percebe-se a aproximação entre ética e moral, contudo, há que se observar algumas distinções conceituais entre elas. As pessoas costumam não fazer diferenciação entre os termos “moral” e “ética”, como se ambos tivessem o mesmo significado.

Marinoff (2001) diz que muitas pessoas costumam utilizar os termos “moral” e “ética”, constantemente, de forma redundante, para explicar situações (como por exemplo: “portou-se de maneira ética e moral”), quando, na verdade, fazem referência apenas à ação concreta, sem se questionar com quais princípios a realizaram ou mesmo se agiram apenas por instinto. E, ao questionar as pessoas a diferença entre esses termos, a maioria dos questionados não saberá responder, mas insiste utilizar tais palavras porque acham que soa bem.

Segundo Cortina (2005), é comum encontrar os termos “ética” e “moral” sendo usados como intercambiáveis em situações do cotidiano: fala-se em “atitude ética” para designar uma atitude “moralmente concreta”, segundo determinado código moral, ou diz-se que um comportamento “foi pouco ético” para dizer que não se ajustou aos padrões habituais vigentes.

Pode-se dizer também que, na sociedade contemporânea, encontram-se pessoas das quais se ouve falar que têm moral. Isso assegura-lhes que sua palavra seja mais forte e tenha mais peso nas decisões daquele grupo social, simplesmente pelo fato de que praticam atos em conformidade com as regras observáveis em sua sociedade. Suas ideias e atitudes são respeitadas e bem vindas.

Para Boff (2010, p.37) os termos ética e moral são distintos e não devem ser confundidos. Assim, ele expressa que: “a moral é parte da vida concreta. Trata-se da prática real das pessoas, que se expressam por costumes, hábitos e valores culturalmente estabelecidos.”

Nesse sentido, Vázquez (1995) explica que a ética não cria a moral. Conquanto seja certo que toda moral supõe determinadas normas, princípios ou regras de comportamento, não é a ética que os estabelece numa determinada comunidade. A ética depara com uma experiência histórico-social no terreno da moral, ou seja, com uma série de práticas morais já em vigor e, partindo delas, procura determinar a essência da moral, sua origem, as condições objetivas e subjetivas do ato moral, as fontes da avaliação moral, a natureza e a função dos juízos morais, os critérios de justificação destes juízos e o princípio que rege a mudança e a sucessão de diferentes sistemas morais.

Assim, pode-se dizer que nem tudo que é considerado correto em outros países pode ser aceitável aqui no Brasil e vice-versa. Um exemplo comum é um homem islâmico poder casar-se com várias mulheres, simultaneamente, e aqui no Brasil, seria considerado imoral e até mesmo um crime.

Considera-se importante fazer a distinção conceitual entre ética e moral neste texto, pois, a perspectiva da discussão é de que o indivíduo tenha um desenvolvimento moral baseado na autonomia, ou seja, em princípios éticos e que suas ações sejam por convicção, transparecendo uma conduta consciente.

O desenvolvimento da autonomia pressupõe o respeito às regras, pela compreensão dos princípios que lhe são implícitos, isto é, seguir as regras não está condicionado a sanções ou premiações, mas à atitude ética e moral em relação a si mesmo, ao outro e ao mundo. Assim, autonomia pressupõe autorregulação e autorrespeito.

O dicionário Oxford de Filosofia traz a afirmação de que “A autonomia é a capacidade de autodeterminação. Um agente é autônomo quando suas ações são verdadeiramente suas” (BLACKBURN, 1997, p. 31).

Para Aranha (1986, p. 307-308),

A palavra autonomia (auto, próprio) não nega a influência externa, os condicionamentos, mas atribui ao homem a capacidade de refletir sobre as limitações que lhe são impostas, a partir das quais orienta a sua ação. Portanto, quando decide pelo dever de cumprir uma norma, o centro da decisão é ele mesmo, a sua própria consciência moral. Autonomia é autodeterminação. E a palavra heteronomia (*hetero*, diferente e *nomos*, lei) significa a aceitação da norma que não é nossa, que vem de fora, quando nos submetemos aos valores da tradição e obedecemos passivamente aos costumes por conformismo ou por temor à reprovação da sociedade.

Quanto ao uso do termo moral, Adela Cortina (2005) argumenta em sua obra *Ética* que, às vezes, esse termo tem sido empregado como substantivo, outras vezes, como adjetivo, porém ambos os usos encerram diferentes significados, de acordo com o contexto. Com isso, apresenta cinco sentidos para moral, como substantivo: (1) um modelo de conduta socialmente estabelecido em uma sociedade concreta (“a moral vigente”); (2) um conjunto de convicções morais pessoais (“fulano possui uma moral rígida”); (3) tratados sistemáticos sobre as questões morais (“Moral”), sejam doutrinas morais concretas (“Moral católica”), sejam teorias éticas (“Moral aristotélica”, embora o mais corrente seja “ética aristotélica”); (4) uma disposição de espírito produzida pelo caráter e atitudes de uma pessoa ou grupo (“estar com o moral alto”) e (5) uma dimensão da vida humana pela qual nos vemos obrigados a tomar decisões (“a moral”).

Cortina (2005), num primeiro sentido, refere-se ao conjunto de princípios, preceitos, comandos, sendo a moral um sistema de conteúdos sobre comportamentos, ou seja, modelo de conduta estabelecido numa sociedade concreta, (“moral vigente”):

Emprega-se o termo moral às vezes como substantivo (“a moral” com artigo definido), para referir-se a um conjunto de princípios, preceitos, comandos, permissões, proibições, normas de condutas, valores ideais de vida boa que, em seu conjunto constituem um sistema mais ou menos coerente, próprio de um grupo humano concreto em uma determinada época histórica. (CORTINA, 2005, p.13)

Nesse primeiro sentido de uso do termo moral, o modelo de vida não costuma coincidir totalmente com as convicções e valores de todos e de cada um dos membros da sociedade tomados isoladamente. Isto é, por mais que um grupo se caracterize por um determinado padrão moral de acordo com a região, não significa dizer que não há indivíduos deste grupo que não se desviem da prática tida como padrão moral. Mesmo assim, essa descrição geral será mantida como síntese de um modo de viver que contrasta com o de outros povos. A moral é, portanto, nessa acepção do termo um “modelo ideal de boa conduta socialmente estabelecido”. (CORTINA, 2005, p.14)

Num segundo sentido, o uso do termo “moral” (como substantivo) pode ser empregado para referir-se à conduta de alguém e se define por um conjunto de convicções e condutas que costuma constituir um sistema mais ou menos coerente e serve de base para juízos morais que cada

um faz dos outros e de si mesmo. Esse conceito remete aos muitos momentos em que dizemos ou ouvimos dizer frases como “Fulano possui uma moral muito rígida” ou “Beltrano carece de moral”.

Num terceiro sentido, compreendem-se as diferentes doutrinas morais ou a ciência que trata do bem em geral e das ações humanas marcadas pela bondade ou maldade moral. As doutrinas morais sistematizam um conjunto de conteúdos morais, enquanto que as teorias éticas tentam explicar o fenômeno moral.

Num quarto sentido, moral refere-se a uma boa disposição de espírito, ter o moral bem elevado, estar com o moral alto. Aqui, moral não significa apenas um saber nem um dever, mas, sobretudo uma atitude e um caráter. Moral, nesse sentido, significa ter forças, coragem ou confiança o suficiente para fazer frente, com dignidade humana, aos desafios que a vida apresenta.

O quinto e último sentido de moral como substantivo, adotado por Cortina (2005) compreende a dimensão moral da vida humana que é o âmbito das ações e das decisões, frente à necessidade que nos impulsiona a buscar orientações nos valores, princípios e preceitos que constituem a moral nos dois primeiros sentidos, anteriormente expressos. Assim, o termo moral é empregado como substantivo genérico: “a moral”.

Como adjetivo, em usos que interessam ao mundo da ética, o termo moral é preferencialmente usado em contraposição à “imoral”, ou em contraposição à “amoral”.

Para Boff (2010), a moral refere-se à prática real das pessoas, que se expressam por costumes, hábitos e valores culturalmente estabelecidos. Porém, o objetivo da ética é orientar a prática, tornando desejável que o indivíduo moral desenvolva-se por dever e não apenas conforme o dever, pois Pascual (1999, p.8) entende que “ser autônomo moralmente significa poder analisar criticamente a obrigatoriedade das normas”, para se ter uma conduta consciente.

Para aclarar essa discussão e distinguir ética de moral, pode-se acompanhar o raciocínio de Vázquez (2004), segundo o qual a ética é o meio para definir se a moral é válida ou não:

Decidir e agir numa situação concreta é um problema prático moral, mas investigar o modo pelo qual a responsabilidade moral se relaciona com a liberdade e com o determinismo ao qual nossos atos estão sujeitos é um problema teórico, cujo estudo é da competência da ética. (VÁZQUEZ, 2004, p.18)

Como foi dito anteriormente, a ética é um raciocínio crítico sobre a moral, ela não cria a moral. Ela é um conjunto de princípios orientadores direcionados ao ato, com o objetivo de delimitar ações humanas, muitas vezes, inapropriadas para a boa conduta.

Por seu turno, ao conceituar a ética, Camargo (2014), parte da premissa de que a única obrigação do ser humano é ser e agir como ser humano. O único mal do homem é não agir como homem. A ética brota de dentro do ser humano, daqueles elementos que o caracterizam como ser humano. Assim, ao analisar a conduta humana, a ética leva em consideração os elementos que caracterizam a sua essência como humano. A ética exige antes a determinação da realidade ontológica para, a partir daí, estabelecer a forma de comportamento. Através da racionalidade, o homem deve descobrir a sua essência, seus valores e princípios universais, suas capacidades e determinar como vivê-los.

Para Camargo (2014, p. 21), a ética é eminentemente positiva e não proibitiva, o desejável é que o ser humano pratique suas ações por convicção, visando o bem, com base em princípios nos quais acredita e não porque há proibições prescritas, conforme exemplifica que é mais

importante “respeitar a vida” do que “não matar”, de modo que “a ética é a ciência que tem por objeto a finalidade da vida humana e os meios para que isto seja alcançado”. Ela é a busca do aperfeiçoamento humano. Nessa perspectiva, a ética se torna o princípio fundamental para tudo que inspira a vida e por isso antecede códigos, normas e leis, pois estes apresentam-se como imperativos para a prática baseada em princípios éticos.

A ética é normativa em sentido indireto, visto que não tem uma incidência direta na vida cotidiana, as suas orientações querem apenas esclarecer reflexivamente o campo da moral, enquanto a moral é uma prática que fixa padrões de ações.

A Ética não se identifica, a princípio, com nenhum código moral, mas isso não significa que ela seja neutra diante dos diferentes códigos:

Tal neutralidade não seria possível, uma vez que os métodos e os objetivos da ética a comprometem com certos valores e a obriga denunciar certos códigos morais como “incorretos” ou até mesmo como “desumanos”, enquanto outros podem ser reafirmados por ela à medida que os considere como razoáveis, recomendáveis ou até mesmo excelentes. (CORTINA, 2005, p. 20-21)

Dessa forma, a ética não é neutra, pois ela é crítica dos costumes morais. Cortina (2005) afirma que a ética tem uma tripla função: esclarecer o que é a moral, quais são seus traços específicos; fundamentar a moralidade, ou seja, procurar averiguar quais são as razões que conferem sentido ao esforço dos seres humanos de viver moralmente; aplicar aos diferentes âmbitos da vida social os resultados obtidos nas duas primeiras funções, de maneira que se adote uma moral crítica em vez da subserviência a um código. Pelo exposto, pode inferir-se que há perspectiva de uma ética de princípios que questiona a moral, característica da autonomia.

Diante desses conceitos e do que se propôs a discutir, infere-se que a construção da moral e da ética não obedece a um plano linear. O desenvolvimento moral se dá em etapas, pois, o indivíduo tende a passar da condição de indivíduo moral heterônomo para a condição de indivíduo moral autônomo e essas fases não podem ser definidas simplesmente por critérios objetivos como, por exemplo, faixa etária. As intervenções, a maturidade cognitiva e afetiva, as ações intencionais e a vivência de “modelos” morais e éticos são importantes pilares dessa construção.

Dessa forma, torna-se importante apresentar, embora de forma sucinta, a ideia de desenvolvimento moral, conforme são conhecidos os estudos de Kohlberg, na psicologia e nas ciências afins, citato por Jacques (2008). Kohlberg (*apud* JACQUES, 2008) distingue seis estágios de desenvolvimento moral, dentro de três níveis: o nível pré-convencional, em que ocorre o desenvolvimento do primeiro e segundo estágios, o nível convencional em que ocorre o desenvolvimento do terceiro e quarto estágios e o último nível, pós-convencional, do quinto e sexto estágios.

No primeiro nível, o pré-convencional, a criança obedece, porque os adultos são poderosos e podem castigar os que se comportam mal (primeiro estágio), ou a criança tenta obter satisfação de necessidades de tal modo que ela consiga recompensas (segundo estágio).

O segundo nível, é o convencional, em que uma criança mais crescida torna-se consciente e interessada no que esperam dela e tenta atingir essas expectativas. Há um desejo de ser um bom menino ou menina, de modo que os outros aprovem sua conduta e esse tipo de comportamento constitui-se o terceiro estágio. O quarto estágio dá-se com o desenvolvimento da

noção de se cumprir com a obrigação, respeitar a autoridade e preservar a ordem social, pois tais coisas são tidas como certas e corretas.

O terceiro e último nível, é o pós-convencional, no qual, à medida que a pessoa amadurece, orienta-se por valores morais abstratos e para o que ela pessoalmente achar correto. Neste estágio, a pessoa começa a pensar sobre os direitos dos outros, o bem comum e as leis adotadas pela maioria, esse desenvolvimento é característico do quinto estágio. Já no sexto e último estágio deste nível, os padrões de justiça escolhidos pela pessoa e sua própria consciência têm mais influência no seu comportamento do que as regras e leis existentes na sociedade.

Kohlberg (*apud* Jacques, 2008) concebe o amadurecimento moral como progresso de um nível convencional, no qual ser moral é identificar-se com as normas concretas da comunidade, para um nível pós-convencional, no qual a pessoa é capaz de fazer a distinção entre normas comunitárias estabelecidas convencionalmente e princípios universais de justiça, por exemplo, que motivam aquela prática.

Nos primeiros estágios do desenvolvimento, a moral é marcada pela ação por obediência, característica da heteronomia, em que o respeito é unilateral e funciona como um instrumento de submissão às regras preestabelecidas, e a origem das regras permanece externa ao indivíduo que a aceita. Neste tipo de respeito de apenas uma das partes envolvidas na relação, a moral heterônoma resulta da coação da parte mais forte sobre a parte mais fraca, ela surge do respeito unilateral. Essa coação, não significa necessariamente uma arbitrariedade, mas sim uma relação assimétrica de condição de participação, de poder de questionamento ou condição de emitir um juízo de valor sobre determinada situação, por uma das partes.

No entanto, ao relacionar os conceitos de heteronomia e autonomia com a visão de desenvolvimento moral defendida por Kohlberg, percebe-se que a pessoa passa da condição de indivíduo submisso e obediente, para um indivíduo capaz de realizar suas próprias escolhas, significa que frente algum dilema ético usou-se uma reflexão para chegar a determinada decisão.

Para Boff (2010), uma pessoa é ética quando se orienta por princípios e convicções, e ao confrontar essa acepção com a concepção de Kohlberg (*apud* JACQUES, 2008), percebe-se a diferença em ser moral e ser ético. Pode ser moral por obediência e submissão, já, ser ético exige que as ações sejam pensadas ou que partam do interior do indivíduo, e essa confrontação pode ajudar a compreender diversos questionamentos que porventura possam aparecer a respeito da ética e moral: no segundo nível de desenvolvimento, de acordo com Kohlberg (*apud* JACQUES, 2008) o convencional, corresponde à ideia de que 'ser moral' é responder às expectativas da família, do grupo ou do país, independentemente das consequências que daí possam advir. Desse modo, se as relações, dentro dessa família, grupo ou país, são relações assimétricas de injustiça e de dominação, a pessoa pensa agir moralmente reproduzindo tais relações. Tal situação não poderia, contudo, ser qualificada como ética, pois esse comportamento não exige uma reflexão e sim ocorre por submissão.

O terceiro nível de desenvolvimento moral, segundo Kohlberg (*apud* JACQUES, 2008) vem ao encontro do conceito de ética defendido por Boff (2010), pois dessa teoria, pressupõe-se que

o indivíduo perceba o outro na sua totalidade, seja partícipe e respeite as decisões do grupo, assimila os princípios de justiça e de responsabilidade e viva a ética de forma autônoma.

Diante dessas conceituações, pode-se dizer que a ética deve servir de referência para que o indivíduo desfrute de sua sociedade e que o mesmo contribua para que ela seja cada vez mais humana e harmoniosa.

Embora, nas nossas sociedades contemporâneas, as pessoas costumem agir por impulso, praticando ações que melhor lhes convêm, sem pensar que estas ações podem prejudicar outras pessoas que estão ao seu redor, trata-se de uma escolha egoísta. Através desta escolha egoísta e mal avaliada, pode-se causar prejuízo concreto a alguém ou ao Planeta que, dependendo da proporção do efeito da ação realizada, afetará negativamente, tanto a vida humana, como de outros seres vivos.

Srouf (2003) reforça essa ideia, ao dizer que egoísta é aquele indivíduo que faz aquilo que lhe convém, sem se importar com os efeitos produzidos sobre o outro. Age em busca do sucesso e seu propósito é retirar o máximo de proveito, ainda que em detrimento do outro. Como é o caso, por exemplo, das pessoas que se deixam corromper, para se beneficiar ou beneficiar outras pessoas de favores ou do dinheiro público, estes indivíduos caracterizam-se corruptos e estão presentes nos diversos segmentos da sociedade. Esse termo "corrupção é uma forma particular de exercer influência: influência ilícita, ilegal e ilegítima". (BOBBIO, MATEUCCI; PASQUINO, 1991, p. 292)

Partindo da necessidade de respeitar o outro, confirma-se que a ética e a convivência, quando unidas, delimitam as ações para que não haja ocorrências de um ser humano invadir o espaço do outro, estabelecendo-se então uma fronteira. Caso ela seja ultrapassada ocorrerá o julgamento da conduta, pela própria ética.

Deve-se então, ter em mente que ética e convivência humana formam uma combinação essencial. As questões de convivência humana são geradoras do problema ético. É imprescindível que os humanos vivam coletivamente, trata-se de uma necessidade vital. Assim, todas as vezes que um indivíduo se depara com a existência do outro, haverá necessidade da ética, pois, conforme salienta Boff (2010), quando o outro se surge à nossa frente, nasce a ética. Esse "outro" exige uma proposta que pede uma resposta com responsabilidade. Então, conviver, significa muito mais que estar juntos, na presença física.

Todas as instituições, sejam elas públicas ou privadas, buscam novos modelos de cultura organizacional em que as pessoas possam se relacionar profissionalmente, de forma mais harmoniosa e respeitosa. Desse modo, conforme Boff (2010) explica, a ética significa tudo que torna melhor o ambiente e o ser humano, para que ele tenha uma morada agradável, que ele sustente materialmente, que seja psicologicamente integrado e espiritualmente fecundo. Isso parece ser o sonho da grande maioria das pessoas, pois se vive em busca de realizações, de ter essa morada harmoniosa e saudável.

Talvez, para muitas pessoas, isso seja visto como uma utopia, contudo, o que visivelmente se pode perceber é que a humanidade clama por algo que, de fato, motive sua existência. Embora o ser humano tenha avançado na descoberta do mundo, através das ciências, isso não basta. Pois, de acordo com Nalini (2009), o que tornou visível nos nossos dias é a

humanidade perplexa diante das inesgotáveis descobertas científicas, a dominar tecnologias as mais avançadas, mas ainda luta pela superação das angústias primárias. Diante disso, grande parte das sociedades humanas está à procura de algo que as alimente e as complete, no mais profundo de seu existir.

Essa crise ética que atinge atualmente a humanidade é constatada também por Boff (2010), quando, ao referir-se ao *ethos* das sociedades contemporâneas, diz que a ética seguiu o destino da razão. “A natureza da razão é procurar e o *ethos* será um *ethos* que procura [...]. Ela tem grande alcance, pois trouxe um saber e um poder nunca antes imaginados” (p.43), contudo, limites que não controlados, constituem-se riscos para a humanidade. Um desses é que se esqueceu do ser complexo e se concentrou no ente (parte), considerando importantes o quanto, mas não por quais meios e condições a humanidade conseguiu avançar para atingir os objetivos do mundo capitalista. Deixou-se de ouvir a voz interior para se ouvir apenas a voz da norma e da ordem externas.

Assim, Boff (2010) diz que a humanidade clama por valores mais humanos e éticos (honestidade, responsabilidade, cuidado, compaixão, solidariedade, dentre outros) para construir relações que possibilitem uma vida boa e feliz.

2.2. Ética Profissional

Nessa seção, para continuar explorando conceito e enriquecendo a discussão sobre a temática, julga-se necessário apontar a relação entre ética geral e ética profissional, podendo ser interpretada a partir da citação “a ética profissional é a aplicação da ética geral no campo das atividades profissionais; a pessoa tem que estar imbuída de certos princípios ou valores próprios do ser humano para vivê-los nas suas atividades de trabalho”. (CAMARGO, 2014, p.31-32)

Camargo complementa ainda, para o entendimento da ética profissional, ao afirmar que “de um lado, ela exige a deontologia, isto é, o estudo dos deveres específicos que orientam o agir humano no seu campo profissional; de outro lado, exige a diceologia, isto é, o estudo dos direitos que a pessoa tem ao exercer suas atividades”. (CAMARGO, 2014, p.32)

Nos estudos sobre Ética Profissional, a deontologia é a ciência que trata dos deveres aos quais estão submetidos os integrantes de uma categoria profissional. Institui, portanto, o conjunto de regras e princípios que ordenam a conduta ideal do homem, cidadão e profissional.

Pode-se inferir da citação anterior, que a relação entre ética geral e profissional implica a compreensão da deontologia (deveres próprios de uma determinada conduta profissional) e da diceologia (direitos próprios de quem exerce determinada profissão), as quais estruturam instrumentos que regulamentam as ações das pessoas no campo profissional.

De acordo com Berger e Luckmann (2003), a divisão social do conhecimento dentro da sociedade resulta em instituições sociais e em papéis específicos exercidos por um determinado grupo de atores sociais. O desempenho desses papéis requer um nível de conhecimento específico e não somente a prática das rotinas:

[...] devido à divisão do trabalho, o conhecimento de papéis específicos crescerá em proporção mais rápida do que o conhecimento geralmente relevante e acessível. A multiplicação das tarefas específicas produzidas pela divisão do trabalho requer soluções padronizadas que possam ser facilmente aprendidas e transmitidas. Estas por sua vez, requerem o conhecimento

especializado de certas situações e das relações entre meios e fins em termos dos quais as situações são socialmente definidas. (BERGER e LUCKMANN, 2007, p.107-108)

Dessa configuração social do trabalho surgem os ofícios e as profissões.

De acordo com Oliveira (1987), os primeiros vestígios do que hoje é definido como trabalho podem ser encontrados, ainda na pré-história, em formas primitivas de economia.

Naquela época, o trabalho representava um esforço apenas complementar ao ritmo da natureza, baseando-se na coleta e limitando-se a garantir a reprodução biológica da espécie humana. A caça, a pesca e o pastoreio diversificaram as formas de trabalho humano e possibilitaram sua evolução, na medida em que o homem começou a fabricar instrumentos de trabalho.

De acordo com Krawulski (1988 s/p) “deste momento remoto da história até os dias atuais, as formas de execução do trabalho é que se alteraram e se diversificaram, mas o trabalho enquanto condição humana permaneceu”.

De acordo com Gomez et al. (1987), a partir do século XVII, o trabalhador passou a adquirir nome e cidadania desde o seu nascimento, pois o “labor”, a forma de trabalho emergente, libertou-o do antigo “tripalium”(sentido pejorativo, de tortura) e o colocou num mercado de trabalho no qual disporá de sua força, para comercializá-la como capitalista, em troca de salário.

Assim, devido a algumas circunstâncias sociais do mundo do trabalho, como o advento da revolução industrial, o trabalho passou de mero complemento à natureza para garantia da sobrevivência da espécie humana, para um criador de riquezas e totalmente investido de conotação econômica. "Então, o homem passou a ser visto como um componente de uma força de trabalho e se viu transformado de indivíduo em trabalhador: o trabalho passou a significar um instrumento do valor e da dignidade humana." (KRAWULSKI, 1998, p. 12)

Já a palavra ofício, segundo, Faria (1967) significa na linguagem filosófica dever, obrigação moral, fidelidade ao dever, obediência.

Para Souza Neto (2005), o dever da palavra ofício representa ainda certo saber-fazer àqueles que comungam do mesmo conjunto de conhecimentos e habilidades, e são capazes de reproduzir certos objetos e/ou objetivos com base nos mesmos rituais. O exercício de qualquer ofício, nesse sentido, pressupõe que o seu realizador domine os processos que lhe são inerentes e seja capaz de executá-los de maneira a observar como cada momento, cada detalhe por diminuto que seja, cada gesto ainda que automático, resulta de uma unidade em que os fragmentos só justificam sua existência por fazerem parte do todo.

E os ofícios, como decorrentes de um dado ritual, requerem oficinas, lugares onde se devem encontrar os artefatos para o trabalho – a matéria-prima que se manipulará, as ferramentas de que se disporá para a tarefa, os espaços em que o corpo se flexionará assumindo várias formas para o uso da força e da delicadeza em diferentes medidas. Assim, reconhece-se como ofício, o exercício de atividades, cujo requisito é a exigência de conhecimento técnico.

Para Macedo (1998), profissão é o nome dado ao trabalho que a pessoa se preparou para desempenhar. A profissão exige uma formação profissional, um conhecimento especializado, seja ela em uma escola técnica ou em uma faculdade. Neste nicho, encontramos os cursos oferecidos pelas escolas, pelos institutos e universidades sejam técnicos, tecnólogos, licenciaturas ou bacharelados.

Diante das distinções apontadas, entre ofício e profissão, é possível afirmar que há o empoderamento via o acúmulo de conhecimento especializado em cada profissão, ressaltando que, o profissional ao adquirir tal conhecimento deve colocá-lo em prática, observando tanto aos aspectos técnicos, quanto aos aspectos éticos que demandam a profissão.

Explana o professor Antônio Lopes de Sá:

cada conjunto de profissionais tem seu comportamento específico e deve seguir uma ordem que permita a evolução harmônica do trabalho de todos, a partir da conduta de cada um, através de uma tutela no trabalho que conduza a regulação do individualismo perante o coletivo. (SÁ, 2001, p.110)

Na visão de Sá, uma profissão supera a utilidade individual, para quem a exerce e destaca-se por suas características sociais e morais. Assim, apresenta como fatores esclarecedores desse pensamento, o proposto:

é pela profissão que o indivíduo se destaca e se realiza plenamente, provando sua capacidade, habilidade, sabedoria e inteligência, comprovando sua personalidade para vencer obstáculos; através do exercício profissional, consegue o homem elevar seu nível moral e é na profissão que o homem pode ser útil à sua comunidade e nela se eleva e destaca, na prática dessa solidariedade orgânica. (SÁ, 2001, p. 129).

Diante da exposição desses fatores, pode inferir-se que o profissional, ao exercer o seu trabalho revela de um lado, aspectos objetivos do mesmo, que é a produção, e de outro, a parte subjetiva que envolve a realização pessoal.

Todo profissional deve estar imbuído de deveres e valores nas suas atividades de trabalho, ou seja, deve ser ético e cumprir com seus deveres. Se de um lado, tem deveres específicos que orientam seu agir na profissão, de outro, tem o direito de exercer sua profissão. Ao exercê-la, faz parte de um grupo que age na produção de determinados bens e serviços. Por isso, Sá (1996) diz que a ética é a condição essencial para o exercício de qualquer profissão. Ela está pautada em conduta adequada, no dever do funcionário, se na iniciativa privada, ou do servidor público que reflete na vida profissional.

Em suma, a ética profissional pode, então, ser conceituada como o conjunto de regras, princípios e orientações que devem formar a consciência do profissional, contidas em um código de ética para cada profissão, que representa uma compreensão do profissional interagindo no universo do trabalho. Cabe ao profissional pautar-se em uma conduta, com a aceitação primeira dos valores do grupo, que devem estar, antes de tudo, na consciência do indivíduo e não obliterar seu livre arbítrio.

Ressalta-se que a ética profissional não é somente recomendação, é também dever de fazer ou não fazer, cumprir os preceitos que estão consignados no Código de Ética Profissional da categoria.

Conforme conceituado acima, torna-se necessário criar o instrumento regulador em que se estabelecem ideais éticos, para orientar os integrantes de uma categoria profissional e em relação àqueles que se utilizam dos serviços dos profissionais daquela determinada categoria, ou seja, critérios de condutas do indivíduo perante seu grupo e o todo, o social. Essa regulação se dá através do código de ética profissional - o qual será conceituado e discutido na próxima seção - e pela constante avaliação.

De acordo com Sá (2001), quando essa avaliação é feita de forma diagnóstica, educativa e que venha alicerçar tanto o conhecimento dos aspectos éticos da gestão da empresa ou da

instituição, quanto ao crescimento de tais aspectos da categoria, pode-se denominar Ética Profissional. Estabelecido esse processo, a ética profissional permite que a finalidade da profissão seja atingida dentro dos parâmetros morais da sociedade. Em outras palavras, uma profissão reúne socialmente pessoas em torno de um objetivo comum, de maneira que suas relações carecem de regulação.

No exercício da profissão, todos os profissionais têm o dever de se portarem com dignidade para que ambas as partes envolvidas tenham a satisfação plena dos serviços prestados, seja na instituição pública ou privada. Por mais que vivamos a divisão do trabalho, nenhuma função está desvinculada numa organização, há uma contribuição e interdependência entre elas, sendo singulares e complementares ao mesmo tempo. Logo, pode-se dizer que o exercício profissional exige responsabilidade de todos e de cada um, para a consecução do bem comum.

Nos dias atuais, há muitas pessoas que se esquecem da importância da honestidade, ignoram o direito e a justiça, aceitando compactuar com situações antiéticas, cometendo assim desvios éticos, ou seja, portando-se com conduta inadequada, ferindo o código de ética que rege sua profissão, prejudicando a si mesmas e outras pessoas.

Vivemos hoje, a grave crise mundial de valores. É difícil, para a grande maioria da humanidade saber o que é correto e o que não é. Esse obscurecimento do horizonte ético redundando numa insegurança muito grande na vida e numa permanente tensão nas relações sociais, que tendem a se organizar ao redor de interesses particulares do que ao redor do direito e da justiça. (BOFF, 2010, p.27)

A ética profissional, se observada, evita prejuízos e danos para aqueles que estão diretamente envolvidos, seja para os profissionais, para os empresários, para os clientes, em caso de empresa privada, e se instituição pública, evita prejuízos e danos tanto aos servidores quanto aos usuários, os quais estão, de certa forma, praticando o exercício da cidadania.

Mas esse dever, embora característico da profissão, não deve ser estabelecido *ad eternum* ao profissional, pois o mundo das profissões é dinâmico. Embora haja no âmbito profissional o “dever a cumprir”, é a ética que deve conduzir esse dever. A partir dela é que se discute a moral que está se produzindo no âmbito profissional, para que as profissões não se estabeleçam e revelem em seus códigos uma ética de forma fria. Daí, além de atualizar a discussão própria das competências e das responsabilidades de cada profissão com as categorias profissionais, há também a grande necessidade de humanizar, cada vez mais, as relações profissionais. Isto só é possível através de reflexões éticas, ou seja, da ética profissional.

Conforme foi discutido no capítulo, é desejável que a moral seja praticada de forma crítica e reflexiva, transparecida na conduta consciente.

A moral – compreendida nessa pesquisa como objeto de reflexão da ética –, quando impactada na vida social, provoca uma reação externa, manifestada pelo grupo familiar, social, religioso etc., aprovando ou desaprovando a ação praticada. É na prática da ação moral do agente que fica desvelada se a conduta foi ou não ética.

Nesse intenso movimento reflexivo de avaliar se a conduta foi ética ou não, quando ocorrido em relação ao comportamento profissional, revela-se uma cobrança do “dever-a-cumprir”, característico da ética profissional.

2.3. Código de Ética Profissional

Entende-se por código de ética profissional:

[...] um padrão que serve de guia para a conduta de um determinado grupo. É um conjunto de princípios norteadores, assumidos publicamente, de modo a moldar as atividades a que se aplica o código consoante anseios por honestidade, solidariedade e correção e outros do gênero. (ENAP, 2008, p. 61)

Segundo a ENAP (2008), por um lado, a lei deve instituir um código de ética e, por outro, pautar-se pela moralidade em sentido mais amplo. E, obviamente não pode pôr-se fora da lei ou além dela, nem servir de desculpas para legitimar comportamento que a lei proíbe. Desse modo, não faria sentido ter um código de ética que apenas repetisse o que já está plenamente determinado e assegurado na lei. Assim, cabe a um código de ética:

[...] tentar capturar um aspecto que escapa, em geral, à legislação e ao legislador: pode-se cumprir perfeitamente a lei e, ainda assim, prejudicar alguém. [...] exige-se ética na vida pública porque as pessoas não apenas desejam o cumprimento da lei, mas sim o seu bom cumprimento. Incorporar essa dimensão do bom cumprimento da lei é uma tarefa difícil, mas que cabe perfeitamente a um código de ética. (ENAP, 2008, p. 61).

A função primeira de um código de ética profissional é, justamente, tornar explícito o padrão que o grupo ao qual se dirige considera aceitável, outra função, é tentar articular os valores afirmados pelo grupo e dar concretude maior, através das normas enunciadas.

De acordo com CFP (2005), um Código de Ética profissional, ao estabelecer padrões esperados quanto às práticas referendadas pela respectiva categoria profissional e pela sociedade, procura fomentar a autorreflexão exigida de cada indivíduo acerca da sua prática profissional, de modo a responsabilizá-lo, pessoal e coletivamente, por ações e suas consequências no exercício profissional. A missão primordial de um código de ética profissional não é de normatizar a natureza técnica do trabalho, e, sim, a de assegurar, dentro de valores relevantes para a sociedade e para as práticas desenvolvidas, um padrão de conduta que fortaleça o reconhecimento social daquela categoria.

Contudo, não podemos perceber o código apenas como sendo primariamente um instrumento disciplinar, repressivo e de controle. O código de ética é uma ferramenta que busca a realização da visão, missão e valores da empresa ou da instituição. É a declaração formal de suas expectativas que serve para orientar as ações de seus colaboradores e agentes públicos e explicitar a postura da empresa ou da instituição diante dos diferentes públicos com as quais interage.

Além disso, é necessário que o código e ética desenvolva um conteúdo de clareza e objetividade, facilitando a compreensão de todos. Porém, deve ter consistência no que está discriminado no código de ética e o que se vive na organização. O código de ética é um documento que serve de parâmetro para diversos comportamentos, tornando claras as responsabilidades de cada indivíduo. Podendo estes sofrer sanções caso haja violação dos artigos. Ele deve dirigir-se a todos os membros do grupo da profissão.

De forma geral, o código é elaborado pelos Conselhos, que representam e fiscalizam o exercício da profissão e sua formulação deve envolver, voluntariamente, todos os membros do grupo social que ele abrange e representa.

Escrever e publicar um código de ética profissional se faz necessário porque apresenta-se em seu interior, proibições e deveres específicos. Alonso, López e Castrucci (2006) contribui ao

dizer que essas informações são mais que meros lembretes, são aconselhamentos de como o servidor ou funcionário deve agir diante de algumas situações conflituosas, na sua vida profissional, ou seja, um código de ética profissional escrito, por um lado, tem a finalidade de orientar sobre como agir em momentos de tomada de decisões difíceis e ou relevantes, reduzindo os riscos de interpretações subjetivas quanto aos aspectos éticos, por outro lado, tem a função de proteger o profissional em exercício.

Ainda segundo Alonso, López e Castrucci (2006), o código de ética, ao prever sanções para os infratores, assegura à instituição ou à empresa, meio sistematizado de averiguar a conduta ética dos profissionais, de seu quadro funcional. Dessa forma, o código de ética é um instrumento legal que norteia a atuação de uma instância ética.

Nesse mesmo sentido, Mendes afirma que “os códigos de ética surgem nas organizações com o objetivo de disciplinar a conduta do empregado ou servidor e constitui instrumento de punição rápida às transgressões de conduta”. (MENDES, 2010, p.34)

No entanto, Alonso, López e Castrucci (2006), alertam que, na imensa maioria, os profissionais como servidores ou como empregados estão submetidos ao cumprimento de dois códigos de ética: o do Conselho Regional da sua profissão e o da empresa ou instituição. Entretanto, inicialmente são âmbitos distintos: a profissão com seus deveres profissionais próprios e a empresa ou a instituição em que se trabalha. Normalmente os dois têm regras comuns e, caso haja infração, se dispõe da Comissão de Ética para fazer o julgamento. Assim, caso haja denúncia esta Comissão é quem levará adiante o julgamento ético até sua eventual sanção.

De acordo com a ENAP (2008), são aspectos de uma entidade ou de um órgão a serem tratados num código de ética: a) a sua finalidade e as suas características mais gerais; b) as suas relações com os empregados ou servidores e com outros colaboradores; c) as suas relações com outras entidades ou órgãos e d) as suas relações com os usuários.

Ressalta-se que um código de ética não deverá ter nenhuma pretensão de aplicação universal, ele deve servir como guia para resolução de problemas específicos da entidade ou do órgão.

Dessa forma, os códigos de ética profissional estruturam e sistematizam as exigências éticas no plano de orientação, disciplina e fiscalização. E quanto a sua organização: “Não há receitas ou um modelo fixo para redigir um código de ética. Em alguns casos, códigos curtos são suficientes. Em outros, é necessário um código mais longos e detalhados”. (ENAP, 2008, p.63)

Para que um código de ética se torne bem conhecido na empresa ou instituição, ele precisa ser divulgado, conforme contribui Camargo (2014), pois um dos fatores que conduzem a pessoa à ética é justamente conhecê-la; assim, devem sempre haver espaços destinados a essas discussões e formas de esclarecimento quanto ao regramento ético de cada órgão, instituição ou empresa.

A ética é sem dúvida indispensável a todas as instâncias da vida humana e para administração de uma empresa, não é diferente. Se um profissional trabalhar de forma ética dentro de uma organização, com certeza ela terá muito sucesso. Através da ética, a organização realiza seu diferencial, ganhando respeito, confiança e credibilidade, não somente circunscrita à administração,

mas também na sociedade. E, ressalta-se que na administração pública, há algum tempo, vêm acontecendo esforços para que o serviço público consiga o objetivo da eficiência e transparecer esse caráter ético de respeito, comprometimento e responsabilidade no trato com o patrimônio público e com seus usuários.

3. ÉTICA DO SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL

Neste capítulo busca-se discutir a ética do servidor público conforme os deveres contidos no arcabouço das normativas éticas que norteiam a administração pública. Procura-se demonstrar os motivos e a necessidade de os servidores compreenderem o Código de Ética do Servidor Público Federal, para cumpri-lo, de forma autônoma. Discutem-se as estratégias realizadas por parte do governo, para contribuir com a promoção da ética nos órgãos federais, evidenciado no histórico da ética no serviço público, inclusive pela determinação de constituição de Comissões de Ética, em todos os órgãos federais, a criação da CEP da Presidência da República e a instituição do Sistema de Gestão da Ética público.

No Brasil, em específico a década de 90, foi marcada por insatisfação da sociedade civil, principalmente, em relação à conduta antiética de vários políticos, administradores e servidores públicos. Segundo Schilling (1999), de forma geral, criou-se um contexto social de indignação frente aos problemas da administração pública, a exemplo de corrupção, de abuso de autoridade, de tráfico de influência, entre outras, e clamor da sociedade por respeito ao cidadão e pela qualidade dos serviços públicos.

Diante disso, as pessoas, ainda que de forma incipiente, demonstraram um desenvolvimento de consciência, enquanto cidadãos, de que não tinham apenas deveres, mas que possuíam direitos. Assim, gradualmente, foram alavancados alguns movimentos de participação nas decisões político-administrativas do País, culminando em várias mudanças políticas e sociais. A sociedade aspirava, naquele momento, a garantia de seus direitos, exigindo condições para o exercício de sua cidadania, muitas vezes, condicionado diretamente à prestação do serviço público de qualidade.

Diante de várias manifestações civis, na década de 90, torna-se relevante dizer que, cidadãos brasileiros parecem despertar para a necessidade de questionar o comportamento dos políticos e do servidor público, quanto à transparência e cobrar atitudes e comportamentos pautados no zelo, no respeito, na qualidade dos serviços, no bom atendimento e, sobretudo, na ética e na moralidade.

Portanto, tais cobranças por parte da sociedade civil provocaram muitas mudanças na administração pública brasileira, inclusive para impulsionar a criação de políticas públicas em prol das necessidades da população, como também a criação de uma política para combater a corrupção em âmbito político e administrativo.

Pode-se dizer que, com a vigência da Constituição Federal de 1988, inclusive com suas Emendas Constitucionais nº 18, 19 e 20 de 1998, a Administração Pública em nosso país, passou a buscar uma gestão mais eficaz e moralmente comprometida com o bem comum, ou seja, uma gestão que procura ajustar-se aos princípios constitucionais: art. 37 "A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência". (BRASIL, 1998).

Tais princípios encontram-se implícitos ao Código de Ética Profissional do Servidor, na parte específica do Capítulo I, na seção I - Das regras deontológicas, na seção II, Dos deveres e na seção III, Das vedações.

O princípio da legalidade da administração pública brasileira representa simultaneamente, a garantia dos direitos aos administrados e o limite de atuação do Poder Público. Infere-se que uma das finalidades desse princípio é combater o poder arbitrário dos governantes. Desse modo, os conflitos da administração pública devem ser resolvidos pela lei.

O princípio da moralidade consiste no conjunto de regras e condutas que o servidor tem dever de obedecer no interior da administração e fora dela. Se um ato da gestão é feito com o intuito de prejudicar ou beneficiar alguém, deliberadamente, este ato compromete a moralidade administrativa, devendo ser anulado, se for o caso. Tratando da moralidade, o Código de Ética Profissional do Servidor ao dispor sobre as Regras Deontológicas consigna a ideia de que:

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. (BRASIL, 1994)

O princípio da publicidade exige que Administração Pública divulgue suas ações de forma ética e democrática. Assim, todos os órgãos públicos, necessariamente, devem mostrar a toda a sociedade, os atos praticados pelos gestores e por todos os agentes públicos.

O princípio da eficiência preconiza que o servidor deve: 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; e c) jamais retardar qualquer prestação de contas, condição essencial da gestão dos bens, direitos e serviços da coletividade a seu cargo.

Estes princípios inerentes à administração pública devem ser seguidos pelos agentes públicos para dar concretude aos mesmos. Para tanto, a Administração Pública vem implementando políticas públicas com enfoque em uma gestão mais austera, com revisão de métodos e estruturas burocráticas de governabilidade, imprimindo uma preocupação com a conduta ética no serviço público.

Portanto, além do que estabelece a Constituição Federal, de 1988, para o cumprimento dos princípios da administração pública, foram instituídas leis, normas, códigos e decretos que estimulam a conduta ética. É possível mencionar a Lei Nº 8.666/1993, que regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, que institui normas para licitações e contratos da Administração Pública, estabelecendo as regras para aquisição de bens e serviços; Lei Nº 8.429/1992, a lei da improbidade administrativa, que dispõe sobre as sanções aplicáveis aos agentes públicos nos casos de enriquecimento ilícito no exercício de mandato, cargo, emprego ou função na administração pública direta, indireta ou fundacional, instituindo punições ao agente público, que praticar atos que sejam contrários a essa lei.

Além destas normativas, consta, no âmbito administrativo, a Lei Nº 8.112/1990, que estabelece o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais e a Lei Nº 9.784/1999 que estabelece normas básicas sobre o processo

administrativo no âmbito da Administração Federal direta e indireta, visando, em especial, à proteção dos direitos dos administrados e ao melhor cumprimento dos fins da Administração.

Contudo, numa perspectiva heterônoma, nota-se que através dessas normativas, a temática da ética vem sendo inserida, gradualmente no serviço público, representando um esforço por parte da Administração Pública brasileira.

Desse modo, além da necessidade de implementar normas legais, houve a necessidade de se criar normas éticas, como a instituição da Rede Ética nos Serviços Públicos Federais. Para tanto, o governo federal desencadeou uma série de ações para estruturar uma política pública de gestão da ética, culminando num conjunto de decretos, resoluções e dispositivos jurídicos, normativos, que vêm sendo instituídos, vislumbrando a garantia de atitudes e comportamentos éticos na gestão pública.

Segundo Amorim (2000), esse processo de implementação de uma política pública de gestão da ética, iniciou com a aprovação do Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, através do Decreto 1.171/94. Em 1999, foi criada a Comissão de Ética Pública, vinculada à Presidência da República e em 2007, foi instituído o Sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo Federal, com a finalidade de promover atividades que dispõem sobre a conduta ética no âmbito do Executivo Federal.

E por fim, no ano de 2008, através da resolução 10, de 29 de setembro, a CEP criou as normas de funcionamento e de rito processual, delimitando competências, atribuições, procedimentos e outras providências no âmbito das Comissões de Ética instituídas pelo Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994, com as alterações estabelecidas pelo Decreto nº 6.029, de 1º de fevereiro de 2007.

Tais ações para implementação do sistema de gestão da ética, citadas conforme o quadro abaixo, serão discutidas de forma mais detalhada, subseqüentemente, no decorrer do capítulo:

Quadro 1 - Histórico da Ética no Serviço Público Federal Brasileiro		
Legislação	Data	Assunto
Decreto nº 1.171	22 de junho de 1994.	Aprovou do Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal.
Decreto S/N	26 de maio de 1999.	Criou a Comissão de Ética Pública da Presidência da República, (CEP) e dá outras providências.
Decreto nº 6.029	01 de fevereiro de 2007.	Instituiu o Sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo Federal, integrado pela Comissão de Ética Pública da Presidência da República (CEP/PR) Federal.
Resolução nº10	29 de setembro de 2008.	Estabeleceu as Normas de Funcionamento e o Rito Processual, delimitando competências, atribuições procedimentos e outras providências no âmbito das Comissões de Ética.

Fonte: (CEP-2015)

3.1.O Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal.

O Código de Ética Profissional do Servidor foi aprovado pelo Decreto nº 1.171/994. Esse Código objetivou indicar regras que orientem a conduta ética do servidor público federal. No preâmbulo deste Código, sua aprovação indicou obediência ao que está consignado no art. 37 da Constituição Federal, que trata dos princípios da administração pública, nos artigos 116 e 117 da Lei nº 8.112/1990 e nos artigos 10, 11 e 12 da Lei nº 8.429/1992.

Os artigos 116 e 117 da Lei nº 8.112/1990 constituem-se dos deveres e proibições a serem observados pelos servidores federais, no exercício do cargo efetivo ou função e também para os servidores comissionados. Os princípios contidos nestes artigos perpassam o Código de Ética Profissional do Servidor ao longo do capítulo I, na Seção I- Dos Deveres II e na Seção III- Das vedações ao servidor. Desse modo, os valores éticos implícitos nos referidos artigos, materializam-se, explicitamente através do Código de Ética Profissional do Servidor.

Os artigos 9º, 10 e 11 da Lei nº 8.429/1992 tipificam o que constitui ato de improbidade administrativa em três vertentes: enriquecimento ilícito; prejuízo ao Erário; e atentar contra os princípios da administração pública. Caso o servidor público tenha sua conduta enquadrada nestes ilícitos administrativos, sujeitar-se-à às penas cominadas, já que também fere a ética.

O Decreto nº 1.171/1994 que aprovou o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal foi constituído apenas de três pequenos artigos, em que recomendou aos órgãos e às entidades da Administração Pública Federal, direta e indireta, que adotassem as providências necessárias, no prazo de 60 dias, para implantação da vigência plena do referido Código de Ética. Já o Anexo que acompanha o mencionado decreto constitui-se de dois capítulos. O capítulo I descreve as regras deontológicas, os principais deveres do servidor público e as proibições que lhe são impostas. Por sua vez, o capítulo II trata das comissões de ética.

Como primeira recomendação, o referido Decreto trata da Comissão de Ética, sendo obrigatória sua constituição em todo órgão ou entidade da Administração Pública Federal.

O Anexo do Decreto nº 1.171/1994, no Capítulo I, Seção I, enuncia as regras deontológicas, que são orientações de condutas direcionadas aos profissionais dos serviços públicos federais no exercício de suas funções e ainda fora dele. Cita-se o inciso I:

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

Por sua vez, o inciso II traz:

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 às regras contidas no art. 37, caput, e § 4º, da Constituição Federal. (BRASIL, 1994).

Cotejando esses dois artigos, infere-se que as prescrições do Código de Ética Profissional do Servidor, traduzem um dever de agir do servidor em benefício de todo o cidadão que, direta ou indiretamente, utiliza do serviço público federal. São regras deontológicas que, embora de forma implícita, procuram elevar o espírito do servidor para que se obtenha um padrão ético.

Ressalta-se que o conceito de servidor público federal, para os efeitos da lei nº 8112/1990, considera-se “servidor a pessoa legalmente investida em cargo público”, ou seja, a investidura deste servidor no cargo dependerá de prévia aprovação em concurso público. Esse processo é compreendido pelo percurso da pessoa, desde a aprovação no concurso à nomeação, para tornar-se ocupante de cargo público. Cargo público define-se por um conjunto de atribuições e responsabilidades que o servidor está submetido na administração pública.

Desse modo, o Código de Ética Profissional do Servidor, combinado com a lei nº 8112/1990, dispõe o que o servidor público deve orientar-se para exercer sua função no cargo público. Tais orientações inspiram formas de comportamento ao servidor que incumbem em transparecer a ética e a moralidade administrativa no serviço público.

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

Em maio de 1994, o Ministro de Estado Chefe da Secretaria da Administração Federal, ao apresentar o conteúdo da Exposição de Motivos do Código de Ética Profissional do Servidor, para o Presidente da República, da época, enfatizou a preocupação de distinguir código de ética de lei, ao expor o seguinte:

Para melhor compreender a total separação entre o Código de Ética e a lei que institui o regime disciplinar dos servidores públicos, basta a evidência de que o servidor adere à lei por uma simples conformidade exterior, impessoal, coercitiva, imposta pelo Estado, pois a lei se impõe por si só, sem qualquer consulta prévia a cada destinatário, enquanto que, no atinente ao Código de Ética, a obrigatoriedade moral inclui a liberdade de escolha e de ação do próprio sujeito, até para discordar das normas que porventura entenda injustas e lutar por sua adequação aos princípios da Justiça. Sua finalidade maior é produzir na pessoa do servidor público a consciência de sua adesão às normas preexistentes através de um espírito crítico, o que certamente facilitará a prática do cumprimento dos deveres legais por parte de cada um e, em consequência, o resgate do respeito aos serviços públicos e à dignidade social de cada servidor. (BRASIL, 1994)

A partir dessa citação, pode-se afirmar que um código de ética é estabelecido por decreto, contudo não é lei e não pode ser visto como tal. Logo, em atenção ao princípio constitucional da legalidade estrita (“ninguém será obrigado a fazer ou deixar de fazer alguma coisa senão em virtude de lei”, art. 5º, II, da CF), o descumprimento de suas regras não pode gerar penalidade que afete o patrimônio jurídico do servidor. Por isso, a penalidade nele prevista é apenas a de censura.

O indivíduo considerado livre, nesse sentido, significa ser capaz de oferecer-se como causa interna de seus sentimentos, atitudes e ações, por não estar submetido aos poderes externos que o forcem e o constringam a sentir, a querer e a fazer alguma coisa. Nessa perspectiva, a liberdade, não é tanto o poder para escolher entre vários possíveis, mas o poder para autodeterminar-se, dando a si mesmo as regras de conduta.

Desse modo, as regras deontológicas do código de ética do servidor público federal, não podem ser percebidas como meras prescrições, ou seja, de forma impositiva, pois, a ética é condição para o indivíduo conduzir-se cada vez mais de uma forma autônoma. Assim, necessariamente, o indivíduo concernido pelo código de ética deve ter liberdade de fazer escolhas conscientes, para que saiba o sentido de cumprir ou deixar de cumprir tal regra.

Ressalta-se que as instituições públicas devem assegurar aos seus servidores momentos educativos para que os mesmos tenham condições de cumprir, de forma autônoma, tais deveres éticos, prescritos pela administração pública. Isso implica o desenvolvimento de uma série de medidas de cunho educativo referentes ao código de ética e que tenha amplo alcance aos agentes públicos de cada órgão público.

Pontes (2011) explica de forma resumida cinco grandes razões morais para as regras deontológicas do Código de Ética do Servidor do Poder Executivo Federal, são elas: a obrigatoriedade do trabalho; a obrigação de receber como contraprestação somente o que é devido; a obrigatoriedade de cumprir e de fazer cumprir as regras; a obrigação da verdade e a obrigatoriedade de utilização dos bens públicos para fins públicos.

a) primeira, é a obrigatoriedade do trabalho. Esta obrigatoriedade deve produzir na consciência do servidor, a ideia de que o seu trabalho é necessário à sociedade e contribui para o exercício cidadania, portanto, deve ser assíduo e pontual, demonstrando comprometimento com o bom funcionamento do seu setor de trabalho.

b) a segunda, se refere à obrigação de receber pelo trabalho prestado somente o que é devido. O servidor deve reconhecer e tornar-se consciente de que sua remuneração é custeada pelos impostos pagos pela comunidade, tendo o servidor o dever de portar com cortesia e eficiência, ter boa vontade e ser zeloso com o cidadão. Além de praticar o dever moral de perceber somente a contraprestação do que é devido;

c) a terceira refere-se à obrigatoriedade de cumprir e de fazer cumprir as regras. Para bem observar o princípio da legalidade e da moralidade, o servidor, deve estar atento às normas internas e ao regramento ético que está submetido. Para assim, cumprir que as regras e zelar para que sejam cumpridas por todos.

d) a quarta razão é a obrigação da verdade, contida no inciso VIII do Código de Ética do Servidor:

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. (BRASIL, 1994).

Somente a verdade pode fazer com que os equívocos sejam descobertos e superados. Assim, se houver verdade, haverá também maior credibilidade no serviço público.

e) a quinta razão é a obrigatoriedade de utilização dos bens públicos para fins públicos. O servidor deve observar o interesse público no desempenho de suas funções. Isto inclui desde a prioridade na utilização de um computador, até na honesta e competente forma de se conduzir um processo de licitação.

Entende-se que os deveres éticos do servidor público, concernidos no Código de Ética do Servidor Público, são primordiais para a qualidade dos serviços prestados no âmbito federal e de grande contribuição para o pleno exercício da cidadania.

Contudo, torna-se importante ressaltar que o fato de elaborar e aprovar o código de ética, por si, não garante a sua observância no órgão ou instituição ao qual foi demandado. A sua implementação exige um intenso processo educativo e de ações práticas, haja vista que, após alguns

anos de sua aprovação, a implementação não ocorreu conforme esperado, segundo a afirmação da CEP:

Todavia, esse Código não teve a devida divulgação. Por essa razão e, também, pela ausência de um órgão central que pudesse supervisionar e coordenar as comissões de ética nele previstas, não foram tais comissões implantadas em todos os órgãos e entidades, como determinado. De qualquer modo, pode-se afirmar que esse Código constitui a primeira tentativa de se estabelecer um sistema de gestão da ética no Brasil. (CEP, 2002, P.118)

E ainda,

Em 1994, foi editado o Código de Ética do Servidor Público do Poder Executivo, inclusive criando comissões setoriais de ética [...] Ele não teve praticamente eficácia, porque as comissões setoriais ficaram sem gerenciamento, ficaram soltas. As poucas que foram criadas desapareceram ou morreram no nascedouro. (ESAF, 2002, p. 56)

Dessa forma, percebe-se que, embora tivessem esforços e que a intenção fosse boa e viável por parte do governo, o sistema estava desconectado, sendo urgente tomar outras providências, para que ele viesse a ser implementado e, nesse sentido, o Governo tomou algumas providências, como a criação da CEP e a instituição do Sistema de Gestão da Ética.

3.2. O Sistema de Gestão da Ética

Para o fortalecimento da rede ética, instituiu-se do Sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo Federal, através do Decreto nº 6.029, de 1º de 2007, com a finalidade de promover atividades que dispõem sobre a conduta ética no âmbito do poder Executivo Federal, competindo-lhe:

I - integrar os órgãos, programas e ações relacionadas com a ética pública; II - contribuir para a implementação de políticas públicas tendo a transparência e o acesso à informação como instrumentos fundamentais para o exercício de gestão da ética pública; III - promover, com apoio dos segmentos pertinentes, a compatibilização e interação de normas, procedimentos técnicos e de gestão relativos à ética pública; IV - articular ações com vistas a estabelecer e efetivar procedimentos de incentivo e incremento ao desempenho institucional na gestão da ética pública do Estado brasileiro (BRASIL, 2007).

Essas providências demonstram avanços por parte do Estado, estando o mesmo tomando providências cabíveis para o aprimoramento do Sistema de Gestão da Ética, no Brasil.

Os órgãos que integram o Sistema de Gestão da Ética Pública do Poder Executivo Federal são I- a Comissão de Ética Pública-CEP, (Decreto de 26 de maio de 1999); II- as Comissões de Ética de que trata o Decreto Nº 1.171/94 e III- as demais Comissões de Ética equivalentes, nas entidades e órgãos do Poder Executivo Federal.

3.2.1. Comissão de Ética Pública da Presidência (CEP - PR)

Em maio de 1999 a Presidência da República criou a CEP- PR. Vinculada à presidência, esta Comissão tem como missão "zelar pelo cumprimento do Código de Conduta da Alta Administração Federal" e incluiu em seu plano de trabalho a realização de cursos e seminários, que possibilitem formar uma rede de profissionais com responsabilidades pela gestão da ética e conhecimentos necessários à implementação da gestão da ética em seus respectivos órgãos e entidades.

A CEP é integrada por sete brasileiros. Para serem designados pelo Presidente da República, estes membros devem preencher os requisitos de idoneidade moral, reputação ilibada e

notória experiência em administração pública, para mandatos de três anos, não coincidentes, permitida uma única recondução.

O trabalho executado pelos membros da CEP é de caráter voluntário, ou seja, não enseja qualquer remuneração e é considerado de relevância para o serviço público.

À Comissão de Ética Pública, compete:

I - atuar como instância consultiva do Presidente da República e Ministros de Estado em matéria de ética pública; II - administrar a aplicação do Código de Conduta da Alta Administração Federal, devendo: a) submeter ao Presidente da República medidas para seu aprimoramento; b) dirimir dúvidas a respeito de interpretação de suas normas, deliberando sobre casos omissos; c) apurar, mediante denúncia, ou de ofício, condutas em desacordo com as normas nele previstas, quando praticadas pelas autoridades a ele submetidas; III - dirimir dúvidas de interpretação sobre as normas do Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal de que trata o Decreto 1.171, de 1994; IV - coordenar, avaliar e supervisionar o Sistema de Gestão da Ética Pública do Poder Executivo Federal; V - aprovar o seu regimento interno; e VI - escolher o seu Presidente. (BRASIL, 2007).

A CEP conta com uma Secretária Executiva, vinculada à Casa Civil da Presidência da República, à qual compete prestar o apoio técnico e administrativo aos trabalhos da Comissão e vem desenvolvendo atividades destinadas a ampliar o conhecimento da problemática da ética pública, por meio da promoção de seminários abertos, divulgação do seu trabalho junto às entidades públicas e a sociedade em geral, e a realização de estudos específicos. Um desses estudos relaciona-se com a tentativa de identificar e relacionar os componentes que influem no contexto ético de entidades públicas, possibilitando assim, implementar as medidas compensatórias necessárias para minimizar a ocorrência de desvios éticos.

A gestão da ética compreende o exercício de quatro funções básicas dentro do serviço público, são elas: normatização, educação, monitoramento e aplicação de sistema de consequências. Nesse sentido, documentos que orientam o funcionamento da Comissão de Ética Pública afirmam que o “objetivo da Comissão é essencialmente preventivo e educativo. A aplicação de penalidade tem, no entanto, evidente efeito dissuasório. Quando se trata de violação de norma legal, a Comissão encaminha a matéria ao órgão competente para apurá-la”. (CEP, 2002, p. 26)

De acordo com a CEP (2002), o trabalho da Comissão deve-se voltar para as ações preventivas aos possíveis desvios éticos e a função educativa deve estar centrada na elaboração de regras de conduta conhecidas e bem compreendidas. Para tanto, é necessário divulgar, capacitar, treinar e orientar a aplicação dessas regras em situações inerentes à rotina diária do agente público.

Para a CEP concretizar as competências de coordenar, avaliar e supervisionar o Sistema de Gestão da Ética Pública do Poder Executivo Federal utiliza-se de alguns mecanismos, dentre os quais, o cadastramento das comissões de ética e o questionário de avaliação anual, além de realizar cursos de capacitações, como exemplo, o Curso de Gestão e Apuração da Ética, cujo objetivo é “capacitar os integrantes das Comissões de Ética dos órgãos e entidades do Poder Executivo Federal, contribuindo para a divulgação e promoção da ética, bem como para a atuação nos processos de apuração ética” (CEP, 2014).

3.2.2. As Comissões de Ética dos órgãos e instituições federais

De forma muito semelhante à CEP, as Comissões de Ética dos órgãos e entidades da Administração Pública, criadas pelo Decreto nº 1.171/1994 são “encarregadas 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 suscetível de censura”. (BRASIL, 2007)

O Decreto de 18 de maio de 2001 vinculou as Comissões de Ética à CEP. E, o Decreto 6.029/2007 estabeleceu que essas comissões devem integrar o Sistema de Gestão da Ética.

Conforme o disposto nesse Decreto 6.029/2007, cada Comissão será integrada por três membros servidores ou empregados titulares de cargo efetivo ou emprego permanente, para mandatos não coincidentes de três anos.

Ressalta-se que, essa determinação para a composição das Comissões, consiste em um número reduzido de membros para executar tantas funções atribuídas, haja vista que os servidores membros exercem outras funções de seu cargo efetivo.

A designação dos membros para a composição das referidas Comissões é feita pelo gestor superior do órgão ou instituição. Tais membros são designados para exercer com prioridade as atividades demandadas pelas Comissões de Ética, conforme é assegurado no Decreto nº 6.029/2007, em seu art. 19, “os trabalhos nas Comissões de Ética são considerados relevantes e têm prioridade sobre as atribuições próprias dos cargos dos seus membros, quando estes não atuarem com exclusividade na Comissão”.

Para que as Comissões de Ética tenham condições de exercer atividades que possam contemplar funções atribuídas, o Decreto nº 6.029/2007, art. 6º, no inciso I dispõe que é dever do titular de entidade ou órgão da Administração Pública Federal, direta e indireta “assegurar as condições de trabalho, para que as Comissões de Ética cumpram suas funções, inclusive para que do exercício das atribuições de seus integrantes não lhes resulte qualquer prejuízo ou dano”. O referido decreto menciona ainda no art. 8º e inciso III, que as Comissões devem ter os recursos humanos, materiais e financeiros garantidos pelas instituições, as quais estejam vinculadas.

Nesse sentido, além das outras necessidades de apoio que devem ser planejadas pelos órgãos para estruturar o trabalho das Comissões, salienta-se que, as demandas por diárias e passagens a serem disponibilizadas aos membros, para participar de cursos de capacitação devem ser previstas no orçamento das instituições, às quais, cada comissão esteja vinculada.

Dessa forma, os membros da Comissão de Ética devem receber capacitação e treinamento sobre gestão e apuração da ética pública, logo que assumem o mandato e devem participar de cursos e seminários promovidos pela CEP, periodicamente em Brasília-DF, a fim de bem exercer as suas atribuições.

As Comissões de Ética devem contar com uma Secretaria-Executiva, para apoiar o desenvolvimento de suas atividades. Este é um direito amparado pelo Decreto nº 6029/2007, no art. 7º, conforme descreve o trecho a seguir:

§ 1º- Cada Comissão de Ética contará com uma Secretaria-Executiva, vinculada administrativamente à instância máxima da entidade ou órgão, para cumprir plano de trabalho por ela aprovado e prover o apoio técnico e material necessário ao cumprimento das suas atribuições. (BRASIL, 2007)

O decreto acima citado dispõe, ainda, em seu § 2º que “as Secretarias-Executivas das Comissões de Ética serão chefiadas por servidor da entidade ou órgão, ocupante de cargo de direção, compatível com sua estrutura, alocado sem aumento de despesas”.

À referida Secretaria compete prover meios necessários à Comissão, para o pleno exercício de suas funções. Entretanto, não tem competência de determinar quaisquer ações, sem a anuência de todos os membros da Comissão. De forma prática, esta Secretaria tem o papel de dar suporte à Comissão para o cumprimento de seu plano de trabalho.

O Decreto 6.029 de 2007, em seu art. 6º, dispõe que as “Comissões de Ética se reunirão ordinariamente pelo menos uma vez por mês e, em caráter extraordinário por iniciativa do Presidente, dos seus membros ou do Secretário-Executivo” e esse mesmo Decreto regulamenta quem poderá provocar a atuação da CE:

Art. 11. Qualquer cidadão, agente público, pessoa jurídica de direito privado, associação ou entidade de classe poderá provocar a atuação da CEP ou de Comissão de Ética, visando à apuração de infração ética imputada a agente público, órgão ou setor específico de ente estatal (BRASIL, 2007).

No cotidiano de uma universidade, por exemplo, considera-se agente público: servidor, funcionário terceirizado, estagiário, bolsista, monitor e demais vínculos precários. Todos esses cidadãos podem provocar a atuação e devem ser assistidos pela Comissão de Ética, em quaisquer representações envolvendo questões éticas.

Vale ressaltar que, para efeito das normativas éticas do serviço público federal, a aplicação de censura ética restringe-se ao servidor público, que nos termos da lei nº 8.112/1990, é a pessoa legalmente investida em cargo público.

Assim, em obediência à Resolução nº 10/2008 da CEP, que orienta sobre as normas de funcionamento e de rito processual, destaca-se o § 3º do art. 31 que dá a seguinte orientação em relação à apuração de desvios éticos aos agentes públicos (prestador de serviços sem vínculo direto ou formal com o órgão ou entidade): “a Comissão de Ética expedirá decisão definitiva, elencando as condutas infracionais, eximindo-se de aplicar ou de propor penalidades, recomendações ou ACPP, ao infrator”.

Contudo, é dever da Comissão proceder com aconselhamento, orientação e divulgação do regramento ético a todos os agentes públicos do órgão que ela está vinculada, independentemente se é agente público servidor ou não servidor.

Esta Resolução nº 10 de 2008 delimita competências, atribuições, procedimentos e outras providências no âmbito das Comissões de Ética. Pode-se dizer que essas atribuições resumem-se em seis macros funções, também consideradas funções técnicas das Comissões de Ética, conforme o que consta no quadro a seguir e especificações subsequentes:

Quadro 2 - Funções atribuídas às Comissões de Ética				
Instância	Funções	Decreto nº 1.171/1994	Decreto nº 6.029/2007	Resolução CEP 10/2008
Comissão de Ética	Consultiva	Capítulo II, XVI	Art.7º, I, II, “b”	Art. 2º, I, VI, VII, XIX
	Educativa	Capítulo II, XVI	Art.7º,II, “d”	Art. 2º, II, “c”, Art. 17 caput
	Investigativa	Capítulo II, XVI, XXIV	Art.7º,II, “c”	Art. 2º, II, “b”, VIII, IX
	Punitiva	Capítulo II, XXII,	Art.12, §5º, I, II, III	Art. 2º, XV, “a”, “b”, “c”, “d”

	Representativa	--	Art.7º, III	Art. 2º, III
	Administrativa	Diversos	Diversos	Diversos

Fonte: CEP(2014)

A função consultiva: A Comissão de Ética é encarregada de orientar e aconselhar sobre a ética profissional do servidor, no tratamento com as pessoas e com o patrimônio público; atuar como instância consultiva de dirigentes e servidores no âmbito de seu respectivo órgão ou entidade; aplicar o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, aprovado pelo Decreto 1.171, de 1994; e dirimir dúvidas a respeito da interpretação das normas de conduta ética e deliberar sobre os casos omissos, observando as normas e orientações da CEP;

A função investigativa: A Comissão de Ética deverá apurar, mediante denúncia ou de ofício, conduta em desacordo com as normas éticas pertinentes; servidores por suposto descumprimento às normas éticas, procedendo à apuração; instaurar processo para apuração de fato ou conduta que possa configurar descumprimento ao padrão ético recomendado aos agentes públicos;

A função punitiva: A Comissão de Ética deverá aplicar a penalidade de censura ética ao servidor e encaminhar cópia do ato à unidade de gestão de pessoal, podendo também: a) sugerir ao dirigente máximo, a exoneração de ocupante de cargo ou função de confiança; b) sugerir ao dirigente máximo, o retorno do servidor ao órgão ou entidade de origem; c) sugerir ao dirigente máximo, a remessa de expediente ao setor competente para exame de eventuais transgressões de naturezas diversas; d) adotar outras medidas para evitar ou sanar desvios éticos, lavrando, se for o caso, o Acordo de Conduta Pessoal e Profissional ACP.

A função representativa: A Comissão de Ética deverá representar a respectiva entidade ou órgão na Rede de Ética do Poder Executivo Federal a que se refere o art. 9º (a Comissão de Ética Pública – CEP; as Comissões de Ética instituídas pelo decreto 1171/1194 e as demais Comissões de Ética e equivalentes nas entidades e órgãos do Poder Executivo Federal);

A função administrativa: A Comissão de Ética exerce essa função, à medida que executa qualquer uma das ações referentes às demais funções, ou seja, a função administrativa permeia todas as outras funções.

A função educativa: Compreende-se por função educativa das Comissões de Ética, o desenvolvimento de ações que promovam a educação para a ética. Estas ações constam-se de diversas atividades que dão ampla divulgação ao regramento ético, configurando trabalho contínuo e com planejamento de médio para longo prazo.

Conforme o quadro apresentado anteriormente, a função educativa das Comissões de Ética encontra-se fundamentada legalmente. Essa função está explícita, também, no Decreto nº 6.029/2007: “d) recomendar, acompanhar e avaliar, no âmbito do órgão ou entidade a que estiver vinculada, o desenvolvimento de ações objetivando a disseminação, capacitação e treinamento sobre as normas de ética e disciplina”. (BRASIL, 2007)

Desse modo, as Comissões de Ética são encarregadas de orientar e aconselhar sobre a ética profissional do servidor, usando-se de estratégias que promovam reflexões sobre a necessidade de uma conduta profissional adequada e consciente.

Diante dessa perspectiva, infere-se que a função precípua das Comissões de Ética é educar e para que essa função sobressaia, as Comissões devem intensificar as ações votadas para dar ampla divulgação do regramento ético, nas instituições que elas estejam vinculadas.

As Comissões têm como referência para o desenvolvimento de seu trabalho, o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal.

4. A COMISSÃO DE ÉTICA NA UFVJM

Entendeu-se que para contextualizar a Comissão de Ética-CE seria necessário caracterizar, primeiramente, a instituição em que ela atua. Assim, inicialmente caracterizou-se a UFVJM, posteriormente apresentou-se a sequência cronológica das designações dos membros, possibilitando identificar quando iniciou o processo de sua constituição e como foi constituída cada gestão da CE. A parte remanescente do texto constituiu-se da apresentação e discussão dos resultados, referenciando a legislação que embasa o processo de constituição e orienta todos os procedimentos da Comissão.

A Faculdade Federal de Odontologia de Diamantina – Fafeod foi criada em 30 de setembro de 1953, pelo presidente Juscelino Kubitschek , após sete anos de sua criação, em 17 de dezembro de 1960, ela tornou-se faculdade federalizada atuando no cenário educacional de Diamantina contando ainda, naquela ocasião, somente com o curso de graduação de Odontologia. A Fafeod permaneceu cerca de quatro décadas ofertando apenas o curso de Odontologia, quando no ano de 1997 criou-se o curso de Enfermagem. Em 04 de outubro de 2002, a Fafeod transformou-se em Faculdades Federais Integradas de Diamantina (Fafeid) e foram criados seis novos cursos, sendo três deles na área das Ciências Agrárias e três das Ciências da Saúde. Em 06 de setembro de 2005, as Faculdades Federais Integradas de Diamantina (Fafeid) foram elevadas à condição de Universidade Federal dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri (UFVJM), tendo sido publicada a transformação no Diário Oficial da União, em 08 de setembro de 2005, através da Lei nº 11.173, de 06 de setembro de 2005.

Todas essas mudanças citadas, não aconteceram apenas na nomenclatura da instituição, mas também, no quadro de servidores e funcionários e na criação de cursos e ofertas de vagas. Representando para grande parte da população dos Vales, a oportunidade de acesso à educação superior, como um bem público primordial, para se edificar a cidadania.

Assim, após a elevação da instituição à condição de universidade, no ano de 2006 foram criados dez novos cursos, de diferentes áreas, conforme apresentado na tabela 1:

Tabela 1 - Número de Cursos de Graduação presencial da UFVJM e as respectivas áreas do conhecimento - ano 2006

Quantidade de Cursos criados (ano 2006)	Área do conhecimento	Total de cursos
01	Ciências Biológicas	01
02	Ciências Exatas	02
01	Ciências Humanas	01
01	Ciências da Saúde	01
05	Ciências Sociais Aplicadas	05
Total	10	10

Fonte: PROGRAD/UFVJM (2015)

Desse modo, a UFJM passou a oferecer um total de 18 cursos de graduação presencial, no ano 2006, haja vista que já existiam 08 cursos criados pela instituição enquanto faculdade, citados anteriormente.

Com o Programa de Apoio aos Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais – REUNI, instituído pelo Decreto nº 6.096 de 24 de abril de 2007 da Presidência da República, gradativamente foram criados outros novos cursos atraindo mais alunos, professores e demais cidadãos para a UFVJM, tendo, a grande maioria dos alunos matriculados nesta universidade, sua origem dos Vales do Jequitinhonha e Mucuri, seguida de outras regiões do estado e até mesmo de várias regiões do país. (UFVJM, 2015).

Vale ressaltar que, no período de 2007 a 2015, a quantidade de cursos criados apresenta uma proporção maior que o dobro, em relação ao número de cursos que existiam no ano de 2006, conforme os dados da tabela 2:

Tabela 2 - Número de Cursos de Graduação presencial da UFVJM e as respectivas áreas do conhecimento - período de 2007 a 2015

Quantidade de Cursos criados (2007 a 2015)	Área do conhecimento	Total de cursos
05	Ciências Agrárias	05
19	Ciências, Engenharia e Tecnologia	19
08	Ciências Humanas	08
03	Ciências da Saúde	03
Total		35

Fonte: PROGRAD/UFVJM (2015)

Entretanto, a UFVJM apresenta crescente número de cursos de outras modalidades, além da graduação presencial. O aumento de cursos impulsiona o aumento de alunos, conforme representado na tabela 3:

Tabela 3 – Número de Cursos e de Discentes matriculados nos diversos *Campi* e Modalidades de Ensino na UFVJM

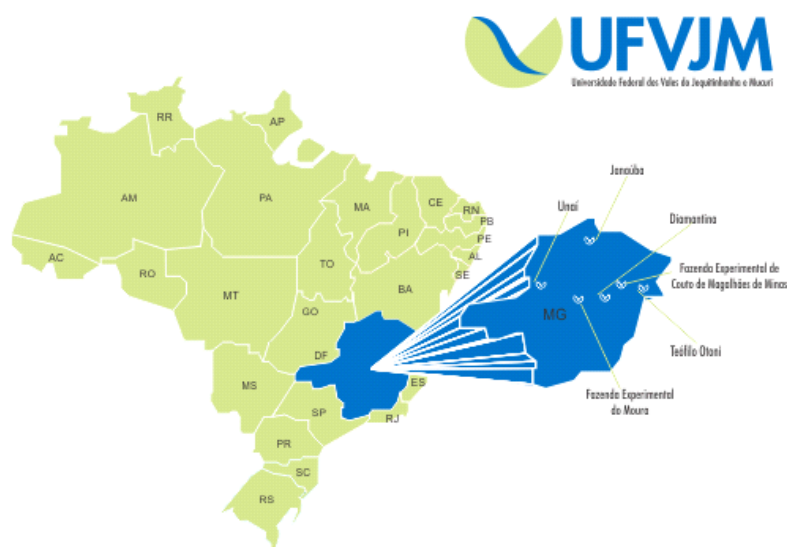
Modalidade	Quantidade de Cursos	Matriculados
Graduação Presencial	53	8044
Graduação Educação a Distância – EaD	23	471
Sub Total - Graduação Presencial + EaD	76	8515
Pós-Graduação Stricto Sensu – Diamantina	15	572
Pós-Graduação Stricto Sensu - Teófilo Otoni	06	96
Pós-Graduação Lato Sensu	31	587
Sub Total - Pós-Graduação	52	1255

Total Graduação + Pós-Graduação + EaD	128	9770
--	------------	-------------

Fonte: PROGRAD/UFVJM (2015)

A UFVJM está constituída atualmente de quatro *campi*, sendo o *Campus JK* localizado na cidade de Diamantina (MG) e o *campus* avançado do Mucuri, localizado na cidade de Teófilo Otoni (MG) foram criados em 2006 e *campus* de Janaúba, localizado na cidade de Janaúba e o *campus* Unaí, localizado na cidade de Unaí (MG) foram criados em 2014.

Figura 1 - Número e localização dos *campi* da UFVJM



Fonte: UFVJM (2015)

Além dos *campi* acima citados, a UFVJM conta com a fazenda experimental do Moura, em Curvelo e a fazenda experimental de Couto de Magalhães de Minas (FIGURA 1).

Conforme apontado anteriormente, com o REUNI impulsionou na UFVJM, a criação de muitos cursos e, por conseguinte, aconteceram vários concursos e nomeações, tanto para os cargos da categoria de Técnico-administrativo quanto para o cargo de docente.

Desse modo, as atividades do ensino superior e de pós-graduação na UFVJM são conduzidas por 890 professores efetivos e o quadro de servidores técnico administrativos da UFVJM é constituído por 547 técnicos, conforme a tabela 4:

Tabela 4: Pessoal Ativo por *campus*

<i>Campi</i>	Diamantina	Mucuri	Janaúba	Unaí	Total
TAs	403	90	25	29	547
Docentes	487	132	19	21	890
Total por <i>campi</i>	890	222	44	50	1204

Fonte: PROGEP/UFVJM (2015)

Ressalta-se também que a UFVJM opera com o processo de contratação de números significativos de funcionários terceirizados e com base também no mês de agosto de 2015, contratou o quantitativo de 422 funcionários para variadas funções, segundo os dados obtidos da PROAD/UFVJM (2015).

A questão da expansão provocou aumento significativo nos quadros de pessoal das universidades federais, pois, à medida que os cursos de graduação são criados, as vagas aos docentes, também são autorizadas gradualmente pelo MEC. Na UFVJM, esse processo intensificou a partir do ano 2008 e continua elevando o número de criação de cursos de graduação e de pós-graduação. De fato, ocorreu o aumento no quadro dos servidores - docentes e técnicos administrativos - nesta universidade, sendo que atualmente conta-se com 890 docentes e 547 e técnicos administrativos, conforme apresentado na tabela 4.

Entretanto, diante da expansão em que a instituição se encontra, o número de servidores é insuficiente para atender satisfatoriamente as demandas administrativas, de ensino, pesquisa e extensão, dos quatro *campi* da UFVJM.

Convém pontuar que, o aumento das vagas aos técnicos não foi considerado nesta política de expansão, pois, somente em 2010 foi autorizado às universidades a recomprem o quadro dos servidores técnicos administrativos.

O Ministério de Educação firmou acordo com a Andifes para elevar o número de vagas para novas nomeações à categoria:

No ano de 2010, foi publicado, por meio do Decreto nº 7.232/2010, o Quadro de Referência do Servidor Técnico-Administrativo (QRSTA) que constitui instrumento de gestão de pessoal e permite às universidades a reposição automática de seus quadros de servidores para as vagas originárias de vacâncias (aposentadorias, óbitos, exonerações, dentre outros). Porém, cabe registrar que o decreto não teve como parâmetro de referência o ano de 2007, como aconteceu com o Banco de Professor Equivalente. Dessa forma, as vacâncias ocorridas de 2007 até a publicação do QRSTA em 2010 não tiveram reposição. Em vista disso, é imperiosa a iniciativa de se ajustar a relação aluno/técnico administrativo de 15 para 1, conforme já acordado com a Andifes, a fim de atender às demandas acadêmicas e administrativas, demandas essas que se potencializam em decorrência do elevado aumento dos cursos de pós-graduação e do incentivo da abertura de cursos no período noturno. (BRASIL, 2007)

O fato de o Decreto nº 7.232/2010 ter autorizado as universidades reporem o pessoal nos cargos surgidos por vacância somente a partir de 2010, não considerando, assim, as vacâncias anteriores a esse ano, de certa forma não atendeu às necessidades das universidades em relação ao seu quadro de servidores técnicos.

Diante disso, pode-se dizer que a UFVJM apresenta uma deficiência quanto ao número de técnico-administrativos e que configura uma dificuldade para o desenvolvimento do trabalho administrativo interno de cada setor, além de dificultar o apoio às atividades de ensino, pesquisa e extensão. Nesta universidade é comum o professor executar algumas atividades de funções técnicas e administrativas (por exemplo: se incumbir e se envolver excessivamente, no processo de aquisição de equipamento e materiais para o uso em suas atividades docentes), pelo motivo que, em muitas vezes, não conta com a disponibilidade desse servidor.

Em outras palavras, os gestores devem ser bem assistidos nas necessidades técnicas e administrativas, bem como, esse apoio deve ser extensivo ao professor, evitando que ele fique sobrecarregado. Essa assistência por parte do técnico é condição imprescindível, para que o professor possa desempenhar com exclusividade as suas atividades acadêmicas, possibilitando assim, cumprir as exigências da função de docente do ensino superior.

Desse modo, pode-se dizer que a quantidade insuficiente de servidores da categoria técnica administrativa, além de dificultar o apoio ao docente e o desenvolvimento das atividades administrativas, dificulta também o atendimento aos usuários e ainda, sobrecarrega os profissionais

atuantes. Dessa forma, compromete a qualidade do serviço prestado e, por conseguinte não conseguirá cumprir com a “eficiência” princípio da administração pública, com a qual o servidor deverá desempenhar sua função.

O acúmulo de trabalho pode apresentar outro lado: na intenção de realizar, satisfatoriamente, todas as atribuições do setor de trabalho, o servidor desenvolve estresse, dentre outros problemas de saúde contemporâneos, afetando sua qualidade de vida no trabalho, podendo interferir negativamente na forma de tratamento com as pessoas que demandam seus serviços. Em consequência deste estresse e sobrecarga de trabalho, por vezes o servidor acaba sendo descortês, indelicado, ou apresentar pouca disponibilidade e atenção. Esses comportamentos configuram-se alguns dos motivos de denúncias por desvio ético, na UFVJM.

A UFVJM, como muitas universidades brasileiras, enfrenta diversas dificuldades em busca do conhecimento. São dificuldades de ordem estrutural e organizacional que estão implícitas nesse processo de construção e que afetam diretamente o desenvolvimento do trabalho dos servidores e dos demais agentes públicos

Esta universidade apresenta uma estrutura predial moderna, contudo, faltam espaços de convivência, considerando que dois dos quatro *campi*, já estão com muitos prédios finalizados e muitos outros em processo de acabamento. Diante disso, essa é uma das providências ainda a ser tomada para melhorar a qualidade de vida da comunidade acadêmica.

Pode-se inferir que os agentes públicos da UFVJM permanecem boa parte de seu tempo dentro desta instituição, dedicando-se às suas atribuições. A falta destes espaços de convivências na UFVJM contribui para o distanciamento nas relações interpessoais da comunidade acadêmica, uma vez que o agente fica restrito ao seu local de trabalho todo o tempo, inclusive durante seu tempo livre para o descanso.

A UFVJM necessita também de melhoria viária dos *campi* e de tomar várias outras providências, tanto do ponto de vista estrutural, quanto do ponto de vista de recursos humanos, inerentes a uma universidade jovem, que se encontra em pleno processo de construção.

É neste contexto, que este trabalho buscou discutir a atuação da Comissão de Ética- CE da UFVJM, constituída com a missão de “aplicar o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal esclarecendo e julgando comportamentos com indícios de desvios éticos”.

4.1. A Linha do Tempo da Comissão de Ética da UFVJM

Para melhor compreender o processo de atuação da CE da UFVJM, tornou-se necessário apresentar a história da Comissão, de forma sucinta. Para identificar cada Comissão, considerou-se o período de mandato de cada presidente, dos seus respectivos suplentes, que é de três anos, ainda que, nem todos os presidentes tenham cumprido o mandato integral e ter implicado na antecipação de novas designações. No quadro 3 apresentam-se as portarias de designações para a composição da CE, com suas respectivas descrições:

Quadro 3 - Portarias de designações de membros à CE- 1998 a 2014				
Portaria de designação	Tempo de duração do Mandato	Presidente ²	Membro ³	
			Titular	Suplente
Nº 170, de 08/12/1998 (Comissão I)	Não há descrição do período dos mandatos	A-I	U1 ⁴ e U2 ⁵	
Nº 443, de 15/05/2008 (Comissão II)	2008-2011 (03 anos)	B-II		J
	2008-2010 (02 anos)		K	M
	2008-2009 (01 ano)		C	N
Nº 992, de 19/09/2008	2008-2010 (02 anos)	C-II		
Nº 993, de 19/09/2008	2008-2011 (03 anos)		O	
Nº 1168, de 26/08/2009	2009-2012 (01 ano)	C-II		N
	2008-2010 (02 anos)		K	M
	2009-2012 (03 anos)		P	J
Nº 1.749, de 20/10/2010 (Comissão III)	Não há descrição do período dos mandatos		P	Q
			D	S
			J	T
Nº 1.787, de 28/10/2010	Não há data de mandatos	D-III		
Nº 400, de 06/04/2011 Nº 1765, de 24/11/2011	2010-2013 (03 anos)	D-III		
	2009-2012 (03 anos)		P	Q
	2009-2012 (03 anos)		T	J
	2010-2013 (03 anos)	D-III		S
	2011-2013 (02 anos)		W	V
	2011-2012 (01 ano)		X	I
Nº 1883, de 08/11/2013 (Comissão IV)	2013-2016 (03 anos)	E-IV		Y
	2013-2015 (02 anos)		G	R
	2013-2014 (01 ano)		Z	H
Nº 490, de 26/03/2014	Não há descrição do período do mandato	F-V		
Nº 716, de 18/05/2014 (Comissão V)	2014-2017 (03 anos)	F-V		Y
	2014-2016 (02 anos)		G	R
	2014-2015 (01 ano)		Z	H
Nº 971, de 14/05/2014	2014-2016 (02 anos)		L	

Fontes: PROGEP/ CE/UFVJM (2015)

Durante o processo de pesquisa dos documentos, a pesquisadora não encontrou a portaria do ato de criação da Comissão de Ética na instituição. O primeiro documento encontrado referente à CE, foi a Portaria nº 170, datada de 08 de dezembro de 1998, quando ocorreram as primeiras designações dos membros para a composição da Comissão de Ética, atendendo às exigências do decreto 1.171/1994. Não foi encontrado nenhum documento (de acesso público), que comprovasse as ações desta CE.

Em 2008, portanto, uma década depois, há a publicação de uma nova portaria (Portaria n. 443 de 14 de dezembro), em que o reitor designou novos membros para a próxima gestão e cessou a portaria de 1998. A CE da UFVJM foi constituída no ano de 2008, em obediência ao disposto no Decreto 6.029/2007. Ela está vinculada à Comissão de Ética Pública-CEP e integra o

² Cada presidente da CE está representado por uma letra do alfabeto, seguida do número em algarismo romano que identifica a Comissão para qual foi designado.

³ Cada membro titular ou suplente está representado por uma letra do alfabeto, que às vezes, se repetem à medida que o membro é novamente designado.

⁴ Membro titular da Comissão I

⁵ Membro titular da Comissão I

Sistema de Gestão da Ética brasileiro. Contudo, do ponto de vista hierárquico, ela faz parte do organograma da UFVJM.

As designações foram feitas na época, com o objetivo de fazer cumprir o que legalmente estava sendo cobrado de todas as instituições públicas federais. Uma das exigências do referido decreto, é de que a composição da Comissão seja de três membros servidores, para mandatos não coincidentes de três anos.

Faz-se necessário aclarar que, segundo o que dispõe a legislação, o mandato de cada membro e seu respectivo suplente será: primeiro membro deve atuar três 03 anos consecutivos; o segundo membro deve atuar por dois anos consecutivos e o terceiro deve atuar por um ano. Desta forma, ao final da gestão de cada presidente, considerando três anos de mandato, não se deve substituir todos os membros. A designação para recompor a Comissão se faz de forma a ter um membro ou dois membros novos, sempre permanecendo um membro da gestão anterior, isto é, quando se cumprir integralmente o mandato.

No período da pesquisa, compreendido entre 2008 a 2014, foi designado o número absoluto de 24 pessoas, entre membros titulares e suplentes, constituindo-se cinco Comissões. Muitos desses membros, mesmo que designados como titulares, não chegaram a atuar, havendo assim, uma expressiva emissão de portarias para a substituição de membros, ainda com período de mandato vigente, e às vezes, designando uma Comissão com todos os membros novatos.

Desse modo, a primeira Comissão, denominada Comissão "I" foi constituída em 1998, porém, não há nenhum registro sobre atividade executada.

A Comissão "II", considerando o período de mandato do presidente como parâmetro, deveria atuar no período compreendido de 2008 a 2011. Apesar de serem identificadas as referidas portarias, que designaram os membros para atuar na CE, não foi identificado nenhum outro documento, que comprovasse o funcionamento no período de 2008 a 2010.

Para atuar nesta Comissão "II" foram designados 09 membros, ao durante os anos de 2008, 2009 e 2010, entre titulares e suplentes (08 membros docentes e 01 membro técnico-administrativo). Sendo que, 03 desses membros encontravam-se lotados no *campus* universitário do Mucuri, Teófilo Otoni - Minas Gerais, sendo que este *campus* distancia-se mais de 400 quilômetros da sede da CE, *campus* de Diamantina onde a Comissão realiza os encontros de trabalho. Os outros 06 membros estavam lotados no *campus* de Diamantina.

Em suma, do total das designações realizadas para a Comissão II, de 2008 a 2010, cerca de 90% dos membros eram docentes e apenas 10% técnico-administrativos e 33% dos membros designados residiam numa cidade distante da sede da CE.

No final do ano de 2010, antecipadamente ao término da gestão do presidente (03 anos), bem como do mandato dos membros titulares, expediu-se uma portaria designando novos membros. Logo, em abril de 2011, expediu-se nova portaria, mantendo apenas o presidente e designando outros novos membros para recompor a CE (2011 a 2013). Foi denominada de Comissão "III". Um fato que chama atenção foi que os primeiros registros de documentos produzidos pela Comissão são datados a partir de abril de 2011, por isso, infere-se que o funcionamento da Comissão iniciou apenas em 2011, pela Comissão "III".

Essa Comissão “III”, considerando todo período da gestão, teve a designação de 08 membros entre titulares e suplentes (04 servidores docentes e 04 servidores técnico- administrativos). Sendo que desses 04 docentes, 01 deles era lotado no *campus* universitário do Mucuri, os outros 03 docentes e os 04 servidores técnico-administrativos, lotados no *campus* JK. Torna-se pertinente dizer que, durante essa gestão, houve substituições de membros, antes que seus mandatos fossem expirados. Salientamos que o servidor do campus do Mucuri só conseguia vir a Diamantina uma vez por mês e em datas fixas, pois, buscava conciliar o tempo para a resolução das demandas administrativas e pedagógicas no *campus* JK, com as demandas da CE, haja vista, que ele exercia função de representante da unidade acadêmica, na qual estava lotado.

Em novembro de 2013, findou-se o mandato desta gestão da Comissão “III”. De forma contrária à legislação, foi emitida uma portaria encerrando o mandato de todos os membros na mesma data. Na mesma época, foram designados outros servidores para compor uma nova gestão, Comissão “IV”, com todos os membros novatos. Em maio de 2014, foi emitida outra portaria, designando outro membro para substituir o presidente e manteve os demais membros, porém, com novo período de mandato (a partir de 2014) para todos os membros, cessando o efeito da portaria que designou a Comissão IV. Assim, a nova comissão essa denominou-se Comissão “V”.

Esta Comissão “V”, tem sua gestão de 2014 a 2017, considerando o mandato do presidente de três anos, não coincidente com o mandato dos demais membros. Faz-se uma ressalva: ainda no ano de 2014, essa Comissão foi recomposta por substituição a membro titular, com mandato ainda vigente. Ao longo do ano de 2014 foram designados 07 membros entre titulares e suplentes (04 docentes e 03 servidores técnico-administrativos). Todos os membros estão lotados no *campus* JK.

Com base no que dispõe a legislação, “de mandato de três anos não coincidentes”, vale ressaltar que, nesta gestão da comissão “V” existem membros, titular e suplente, com mandato de um ano, expirado em maio de 2015, e até o início do segundo semestre de 2015, não houve a designação para servidores que os substituíssem, além de não possuir um secretário executivo. Assim sendo, durante o período de junho a setembro de 2015, a Comissão “V” encontrava-se com as atividades, inclusive as de apurações de desvios éticos, paralisadas.

É importante ressaltar que, de acordo com o Regimento Interno da CE, em seu art. 6º, “na ausência de um membro titular, o suplente deverá assumir suas atribuições”. Contudo, diante da apresentação do histórico das designações para composição da CE, no período de 1998 a 2014, pode-se observar uma intensa publicação de portarias para novos membros em substituição ao titular, ainda com mandato vigente. O que permite dizer que, em alguns casos, por motivos não declarados, o membro suplente não assumiu as atribuições daquele membro, que se afastou das funções da CE.

Outro ponto, quanto à designação dos membros chamou atenção: embora, a legislação dispõe que os membros devem ser designados para mandatos não coincidentes de três anos, e assim, toda gestão deveria contar com um membro da gestão anterior, em alguns momentos, ao expedir a portaria de designação, essa parte da legislação não foi observada, pois, em uma mesma portaria havia a descrição de mandato de três anos consecutivos para cada um dos três membros. E,

em outros momentos, contraditoriamente a essa situação, portarias foram expedidas aos servidores para compor a CE, sem a definição de tempo de mandato para nenhum deles.

Enfim, a pesquisadora percebeu que a história da composição da CE, apresenta uma instabilidade muito grande, quanto ao cumprimento dos mandatos, o que tornou um dificultador para a efetivação do trabalho da Comissão.

4.2. A atuação da CE da UFVJM

Entende-se necessário explicar que, embora, o total de membros dentre titulares e suplentes, designados para atuar na CE (2008 a 2014), seja de 24 pessoas, a amostra desta pesquisa obedeceu aos critérios para o recrutamento dos membros, conforme explicitado na metodologia, inclusive de ter atuado como membro titular na CE. Diante disso, ressalta-se que realizaram-se as entrevistas com 07 membros titulares da CE, por considerar uma amostra suficiente, conforme demonstrado na tabela a seguir:

Tabela 5- Perfil dos entrevistados segundo Formação acadêmica, Sexo e Categoria do servidor

Área de Formação acadêmica	Sexo		Categoria de Servidor	
	Masculino	Feminino	Técnico administrativo	Docente
Ciências Agrárias	X			X
Ciências Aplicadas		X	X	
Ciências Humanas	X	XXX	XXXX	
Ciências da Saúde	X			X
Total	03	04	05	02

Fonte: elaborada pela pesquisadora a partir dos dados das entrevistas

Dos sete membros entrevistados, dois são docentes e cinco são técnico-administrativos. Os docentes são das áreas das Ciências Agrárias e das Ciências da Saúde e os técnico-administrativos são das Ciências Sociais Aplicadas e das Ciências Humanas.

A distribuição destes sete membros entrevistados, ao longo do período de 2008 a 2014, com base nas portarias de designação, deu-se da seguinte forma: dois membros integraram a Comissão “II”, no período de 2008 a 2011; três membros integraram a Comissão “III”, de 2011 a 2013 e dois membros integraram a Comissão “V”, no período compreendido de 2014 a 2017.

Os docentes exerciam apenas a função de docente, bem como, os membros da categoria técnico-administrativa também exerciam apenas as funções técnicas, próprias do cargo. Contudo, ao serem designados para a função de membro da CE, nenhum dos integrantes afastou-se de sua função profissional, o que é permitido pelo decreto 6029/2007 e será demonstrado adiante.

Diante das demandas citadas e dos requisitos para a composição das Comissões de Ética conforme a legislação vigente, em relação à exigência da quantidade de membros e de ser servidor, ocupante de cargo efetivo, torna-se oportuno fazer um questionamento: Como uma Comissão de Ética, operando com apenas três servidores, tendo cada um, outra função ou outras funções profissionais nos órgãos federais, em que encontram-se em atividade profissional, faria um trabalho eficaz e eficiente? Especialmente frente aos desafios que uma Comissão é submetida,

cotidianamente, no serviço público federal?

Apesar dos participantes desta pesquisa não apontarem em suas entrevistas que exerciam atividades e ou funções além das funções técnicas (para os técnico-administrativos) e o ensino (para os docentes) é pertinente dizer que o servidor da categoria técnico-administrativa, deve executar todas as atividades de modo que exerça as atribuições, próprias do cargo e cumpra uma jornada de trabalho de 40 horas semanais, além de, em comum acordo com suas chefias imediatas, exercer funções de cargo de confiança, quando julgar necessário para a boa gestão do órgão ou da instituição. Deve-se pontuar também, que há variadas atribuições para o professor, pois, a função de docente no ensino superior é compreendida pela execução de atividades de ensino, pesquisa e extensão. Todavia, o professor da universidade federal é submetido também a funções administrativas, que em alguns momentos de sua carreira, ele deve exercer, concomitantemente ao seu cargo, dentro da instituição.

Na UFVJM, além das funções que originam-se das outras hierarquias, para que sejam exercidas pelo docente, existem as funções próprias para o desenvolvimento do curso, que o professor pertence, que automaticamente exige a participação de todos os servidores daquele departamento/curso.

Essa discussão, não pretende dar entendimento de que não existe servidor com o perfil para atuar na CE, pelo contrário, o que se faz necessário é realizar uma avaliação prévia do perfil dos servidores para a função da CE. Pois, se caso o servidor, tanto docente quanto técnico-administrativo, esteja sobrecarregado, poderá não conseguir executar, de forma satisfatória, as funções de membro da Comissão.

Conforme os dados apresentados, anteriormente, os membros entrevistados, não possuem uma formação acadêmica que possa facilitar lidar com as especificidades do trabalho da CE, pois, a grande maioria dos membros não tem formação na área da Filosofia, Psicologia, Sociologia, Administração Pública e do Direito.

Essa dificuldade de natureza da formação acadêmica foi assinalada nas entrevistas dos integrantes 01, 04 e 06:

[...] é difícil chegar num parecer final. É muito difícil para a gente que não é da área do direito, acho que se tivesse dentro da comissão um membro que seja da área do direito, facilitaria muita coisa, porque certos termos, certas situações, que a pessoa que faz o Direito tem um embasamento maior, também conhece mais da legislação né? (integrante 01- Comissão V)

[...] por não ter uma formação na área do direito, a gente se sentia é... , um pouco incapaz, um pouco insegura em relação essa atuação. Então, eu acho que essa é uma grande dificuldade. (integrante 04 – Comissão III)

Então, você fica muito absorvido, justamente por eu não ter nenhuma formação na área do direito, é uma seara totalmente diferente pra mim e dentro da Comissão não temos nenhum advogado, o que facilitaria muito. (integrante 06- Comissão V)

Assim, para o membro que possui uma formação acadêmica numa área mais correlacionada com a área da ética (Direito), tornou-se mais fácil lidar com as especificidades do trabalho da CE, como foi apontado na entrevista do integrante 05:

[...] eu recebi a portaria de que eu fazia parte da Comissão de ética da instituição, eu achei interessante, porque na época eu estava concluindo o curso de Direito e tinham algumas pesquisas na área de ética e eu gostei muito de participar. (integrante 05- Comissão III)

As designações dos membros da CE da UFVJM são feitas via portaria, pelo gestor superior da instituição. Nessa amostra da pesquisa, três membros foram indicados pelos membros

anteriores e quatro membros foram designados, sem consulta prévia, conforme representado na fala dos entrevistados:

Na verdade não houve um convite, recebi uma portaria, fui nomeada por uma portaria e assim que recebi a portaria, entrei em contato com o presidente, que também tinha sido nomeado na mesma época. Na realidade a comissão toda era nova, todos os membros eram novos. Então, fui nomeada através de portaria, não houve um convite não. (Integrante 01- Comissão V)

Dessa mesma maneira foram designados os membros à CE, integrantes 05: “Na verdade foi uma surpresa, eu recebi a portaria de que eu fazia parte da Comissão de ética da instituição” e o integrante 06:

Eu acho, principalmente, a identificação do perfil adequado para compor a Comissão. Uma Comissão composta por... a partir de portaria, sem uma consulta prévia é profundamente nociva pro andamento da Comissão. Então, primeiro identificar indivíduos, se tem perfil mais adequado para compor essa Comissão e dentre esses indivíduos, fazer uma consulta prévia. (integrantes 06- Comissão V)

De forma contundente, esse membro acima apresenta a gravidade de se designar um servidor, sem que ele tenha conhecimento prévio nem convite. Entende-se, que o fato de o indivíduo ser convidado pela Comissão para exercer uma função complexa como essa, demonstra respeito para com o servidor e zelo pela qualidade do trabalho a ser executado na CE.

Ficou evidente, tanto para a Comissão “III” quanto a Comissão “V”, que, a atitude da gestão superior da UFVJM, escolher alguns servidores para serem membros integrantes da CE, sem que a Comissão participe da decisão, pode ser prejudicial ao trabalho da Comissão, haja vista que muitos membros designados não atuaram ou grande parte não completou seu mandato. A CE considera que a experiência dos membros atuantes pode contribuir na seleção de novos servidores para atuar na CE.

Ressalta-se, que de acordo o Decreto 6.029/2007, a atuação na Comissão dos membros não enseja qualquer remuneração para seus membros e os trabalhos nela desenvolvidos são considerados prestação de relevante serviço público.

Assim, no que diz respeito às funções da CE e sobre o que os participantes pensam sobre a ética na universidade, de forma muito objetiva, todos os membros da pesquisa compreendem e atribuem grande importância ao trabalho da CE, para lidar com as situações de conflitos e construir boas relações no convívio diário da UFVJM. Porém, destacaram que de forma geral, a comunidade acadêmica ainda tem um entendimento do trabalho da CE como, primariamente, punitivo, quando o mesmo tem finalidade primeira, de educar e não em desenvolver-se com ênfase na punição.

Não diferente da importância dada ao trabalho da Comissão, todos os membros responderam, que reconhecem a importância da ética na vida das pessoas. Apontam também que a UFVJM necessita da ética, pois, é um ambiente que reúne pessoas com tantos hábitos e costumes diferentes, além de ser uma instituição pública, ela necessita ser ética e contribuir para a melhoria geral do serviço público.

Mas para tal, especialmente quando entendem a função educativa como precípua, os participantes compreendem a necessidade de capacitação para atuarem na CE. Entretanto, identificamos que os mesmos, em sua maioria, não foram capacitados.

Embora os ditames do Decreto nº 6.029/2007, (art.8º, III) disponha sobre o direito da CE aos recursos humanos, material e financeiro, dos sete membros titulares entrevistados, somente três

participaram do curso de capacitação oferecido pela CEP, em Brasília. Os quatro membros que não participaram alegaram a falta de disponibilização de recursos financeiros por parte da universidade.

Os membros que não participaram do curso de capacitação apontaram dificuldades para executar suas funções na Comissão, bem como, os membros que participaram realçaram a importância do mesmo, para ter compreensão do funcionamento e mais segurança frente aos desafios encontrados para exercer as atividades da CE.

Desses quatro membros, alguns não chegaram a atuar na CE, alegando a falta de capacitação como um dos motivos da não atuação:

Não tive nenhum treinamento, até tentava buscar alguma coisa assim, mas a questão do tempo, não podia me afastar das minhas atividades, eu sempre deixava em segundo plano né, essa busca de capacitação para comissão de ética, embora eu sabia que existia, me parece que em Brasília, tem treinamento pra isso, mas eu não pude ir, não pude buscar. E quando teve eu não pude buscar os recursos na reitoria pra poder ir, aí eu não iria conseguir atuar sem isso. (Integrante 02- Comissão II)

[...] solicitei o treinamento, me disseram que não tinha recurso, então, eu falei bom "o que que eu estou fazendo aqui"? Comissão de Ética é muito sério, não dá para levar isso na brincadeira. (integrante 03- Comissão II)

A partir das falas dos integrantes, percebe-se que o treinamento é primordial para iniciar o trabalho na Comissão de Ética. Caso não vislumbre uma possibilidade de acontecer no início da gestão, torna-se uma dificuldade relevante, podendo levar o membro a desistir da função na CE.

Os membros que atuaram sem a capacitação, demonstram dificuldades para atuar conforme explanado na fala do entrevistado:

Porque na época ainda era assim, essa questão da dificuldade de recurso para diária, pra deslocamento das pessoas, então, ah! vai uma pessoa só e depois passa pras outras, isso é complicado. Na minha época foi assim. Eu não fui à Brasília fazer nenhum treinamento, então, eu acho que se a gente tiver mais informações e mais capacitação, a gente vai sentindo mais segura. (Integrante 04- Comissão III)

Ressalta-se que, com base no método da história oral, discutido por Thompson (1992), a pesquisadora percebeu, através das entrevistas, um sentimento de angústia e um extremo cuidado para falar do trabalho de apuração. Por um lado, ficou compreendido que foi algo normal, haja vista, a natureza do trabalho dos membros, que exige sigilo e proteção ao nome dos envolvidos. Por outro, pode-se dizer que, ao processo de apuração de desvios éticos, está intrínseco um "sofrimento" por parte dos membros da CE, transparecido pelos entrevistados.

Diante dessa constatação, uma Comissão que tem o seu perfil definido por parte dos membros, sem a capacitação e sem o apoio de um profissional, da psicologia ou direito, por exemplo, a insegurança tende a aumentar e poderá causar problemas de insatisfação e sofrimento para a Comissão.

De forma convicta, os três membros entrevistados que participaram do curso de capacitação, realçaram a importância dele para ter compreensão do funcionamento e mais segurança frente aos desafios encontrados para exercer as atividades.

O curso não foi suficiente porque foi um curso bem rápido, na realidade foi uma reunião de todos os representantes das comissões das universidades, tirou muitas dúvidas, ajudou a esclarecer como é o processo, foi muito bom, mas, não foi o suficiente não, porque quando a gente vem para a realidade, aí que a gente vai tendo as dúvidas [...] mais... e a gente deseja participar ainda dos próximos que virão. (integrante 01- Comissão V).

O curso... olha ele foi fundamental, porque eu caí de paraquedas, totalmente inseguro, não entendia sobre a Comissão de Ética, entrei até com um perfil muito legalista, baseado em lei. Eu fui entender sobre a dimensão da Comissão nesse curso. Então, assim, eu encarava a comissão com um caráter mais punitivo né, então, foi através desse curso que abriu mais os meus horizontes. (integrante 06- Comissão V).

Então, eu acho que o curso é essencial para trabalhar. O papel principal que o curso me fez apresentar foi que pra trabalhar dentro da universidade, foi a questão de trabalhar a ética, o decreto de ética, no sentido de educar, promover a ética, promover o que está escrito, promover as ações embasadas em princípios éticos, no que está escrito no decreto e não de punir, essencial. (integrante 07- Comissão III).

Outro ponto da entrevista de um membro capacitado, posteriormente ao início das suas atividades na Comissão, vivenciou uma situação no início de seu mandato, que evidenciou constrangimento e até sofrimento para ambas as partes, tanto para ele enquanto membro da CE, quanto para o indivíduo denunciado:

Então, quando eu assumi já existia um processo, inclusive o próprio denunciante já solicitando por e-mail, informações, porque já estava ansioso e tal. E agente fez a... na verdade o processo já havia sido aberto na gestão anterior, e a gente fez uma condução, e foi cometido um equívoco, a gente não deveria ter aberto um PAD, mas já foi aberto um PAD, justamente porque não tinha uma assessoria, não tinha tido curso sabe? Porque uma das coisas que causa assim maior uma das coisas que causa assim maior sofrimento mesmo, é você cometer um erro, que possa prejudicar a alguém, por falta de formação né. É muito ruim. (integrante 06- Comissão V)

Essa situação chama a atenção, para que a capacitação de certa forma, e torne também uma proteção ao membro, diminuindo a possibilidade de cometer um equívoco e assim, evitar possíveis sofrimentos, constrangimento e danos morais, para ambas as partes, por falta de conhecimento. E essa proteção interpreta-se ao recorrer à orientação legal do Decreto nº 6.029/2007, (art. 6º, I), quando diz que a instituição deve assegurar condições de trabalho ao integrante, evitando-lhe qualquer prejuízo ou dano.

Diante das entrevistas dos participantes do Curso de Gestão e Apuração da Ética pública, oferecido pela CEP em Brasília, infere-se que a capacitação proporcionou ao membro, conhecimento, além da parte normativa que deve embasar CE para todos os procedimentos, pois, nesse sentido demonstraram o entendimento de que a principal função é educar e não punir.

Além disso, os membros tiveram oportunidade de participar de um encontro com os membros de Comissões de Ética de diferentes instituições do Brasil, com diferentes experiências e foram orientados por capacitadores, que estão diretamente ligados às pesquisas mais recentes da temática da ética pública. Tendo assim oportunidade de enriquecer a capacitação e ampliar a visão de como outras instituições estão lidando com as questões práticas, para promover a ética nas instituições.

A capacitação, a partir da visão dos integrantes foi considerada essencial, para que o membro possa atuar bem na CE. Desse modo, a CE deve ter os recursos de diárias e passagens garantidos pela UFVJM, para a participação dos cursos ofertados pela CEP, em Brasília.

De acordo com a CEP (2015), o curso de Gestão e Apuração da Ética, tem como objetivo capacitar os integrantes das Comissões para a divulgação e promoção da ética, bem como para a atuação nos processos de apuração de desvios éticos.

Aponta-se também que, para a avaliação da Gestão da Ética na universidade, é função da CE preencher e enviar, anualmente à CEP, o *Questionário de Avaliação da Gestão da Ética*, contendo assinaturas do Presidente da Comissão e do Gestor máximo do órgão. Tendo como um dos itens de avaliação, a dotação orçamentária. Como explicitado no bloco 2: “informe se o plano de trabalho da comissão de ética está vinculado ao planejamento estratégico da organização e, se existe dotação orçamentária específica e adequada ao pleno funcionamento da comissão de ética”. (CEP, 2015).

Na impossibilidade da instituição cumprir este dever, com a CE, alternativas devem ser buscadas, junto à CEP da Presidência, para que, providências sejam tomadas para solucionar a questão. A falta de previsão no orçamento para as questões da CE, torna-se um entrave ao desempenho das atividades educativas da Comissão, pois, enquanto instância ética, tem autonomia para agir na instituição, porém, a falta de apoio financeiro, a sua autonomia fica comprometida. Nesse sentido, a CE carece de uma previsão de recursos definidos anualmente para o investimento em capacitação, treinamento e promoção de eventos dentro e fora da UFVJM.

No que diz respeito à estrutura física necessária para o funcionamento da CE, a mesma atualmente possui espaço físico e recursos materiais adequados para o seu funcionamento. Todavia, carece ainda de uma reorganização ou um redimensionamento no quadro de servidores, para suprir os recursos humanos conforme um entrevistado aponta a falta de apoio técnico de um secretário: *Bom, em relação à estrutura física, a gente tá até muito bem. A gente tem uma sala privativa, nós temos computador, temos xerox, linha de fax e telefone. Em relação ao secretário, eu nunca tive um secretário.* (Integrante 06- Comissão V). Considerando que o funcionamento da CE iniciou em 2011, esta Comissão pode ser considerada nova e ainda em fase de ajustes básicos para melhores condições de exercer o trabalho.

O desenvolvimento do trabalho da Comissão fica comprometido, por ter que assumir a função da Secretária Executiva como esclarece o integrante 01: *Se a gente tivesse um secretário, porque não foi nomeado até hoje um secretário para a Comissão de ética, são os membros que fazem todo o trabalho, então, com isso perde-se muito tempo né?* (Integrante 01- Comissão V)

[...] então, a questão da secretária que tava pegando na época. Teve umas duas ou três pessoas que revezavam para ser secretário, por fim foi nomeado um colega, que quando marcava reunião tinha que ficar pedindo autorização ao coordenador dele e isso dificultava um pouco. E também eu acho que essa questão de secretário é sério, sabe por quê? O secretário participa de todas as reuniões, tem acesso a toda documentação e fica por dentro de tudo, devido aquela função ali. (Integrante 04- Comissão III),

Salienta-se que a CE já fez solicitação à reitoria, em 2009, para a instituição de uma Secretária Executiva, mas a mesma ainda não ocorreu. A justificativa naquele momento era de que na universidade não havia servidores suficientes para esta composição. Diante da inexistência da Secretária Executiva, a Comissão faz contato direto com a instituição, inclusive com a Reitoria, executando as atividades que extrapolam suas atribuições.

Conforme orientações do Decreto nº 6.029/2007, no art. 7º, IV, § 2º, essa Secretária Executiva seria chefiada por um servidor que já ocupa cargo de direção, dessa forma, não terá aumento de despesas para a UFVJM.

Vale ressaltar que a pesquisadora identificou certa confusão, por parte dos participantes da entrevista, em relação ao termo Secretário Executivo. Sendo ora tratado como uma função administrativa que auxiliaria à CE, nas atividades do cotidiano como atendimento ao público, arquivamento de documentos, dentre outros. Contudo, as atribuições desse Secretário-Executivo, de acordo com o decreto citado acima, são mais complexas, o que implica dar maior suporte ao trabalho da Comissão.

Isto implica, por exemplo, na forma de acesso à Comissão, que pode ser feita somente através de e-mail. Há um aparelho telefônico em funcionamento, mas não há secretaria em funcionamento contínuo. Assim, a abertura da sala da CE se dá somente nas datas e nos horários

das reuniões, em que a Comissão dedica-se à análise e outras providências para dar andamento à apuração dos processos de desvios éticos.

Todos os integrantes abordaram a falta de um secretário e as respostas chamaram a atenção, que não basta apenas designar, é preciso primeiro identificar o servidor que tenha perfil, para depois designar.

Apesar da autonomia de ação da CE atribuída pela legislação, esta pesquisadora questiona se isso realmente ocorre na UFVJM. Especialmente pelo fato da CE ter cumprido somente o papel de investigação de apuração de processos.

É essencial que a CE esteja ajustada com as Chefias, Diretorias, Pró-reitorias, bem como com a Reitoria, para que possa cumprir suas atribuições, inclusive a função de estimular a educação para a ética, entre todos os seus servidores e agentes públicos e ao mesmo tempo construir a cultura de que todos os setores da instituição são responsáveis pela promoção da ética.

Essa integração entre todas as hierarquias da instituição demonstra o comprometimento da Universidade com as questões éticas e ao mesmo tempo contribui para a compreensão de que todos os servidores, tanto na função própria do cargo, como detentores de cargo de confiança ou de cargos eleitos, podem ser alcançados pela legislação em caso de descumprimento ao regramento ético que os concerne.

Desse modo, A CE é a instância máxima para se tratar das questões éticas, na UFVJM, sendo, portanto, sua presidência, canal de meio de comunicação com a CEP ou o inverso.

A análise do perfil da CE (com mandato iniciado em 2008) identificou-se que algumas características dos membros configuraram certas dificuldades para realizar o trabalho. Essas dificuldades representam parte da justificativa do motivo, que levou a Comissão a não desenvolver os trabalhos de forma satisfatória:

Em determinadas gestões parte dos membros era de outro *campus* e exercia outras funções, como por exemplo, as funções de representante docente e membro de outras comissões, tornando um complicador para o desenvolvimento dos trabalhos da CE:

Olha, olha só, nós tínhamos um problema, que tinha um membro que era de [...] ⁶, e a gente marcava reunião uma vez por mês, porque ele era membro do [...], essa era a reunião com ele. Mas eu e o outro membro reuníamos pelo menos duas vezes por semana [...] por causa desse processo a gente encontrava com ele uma vez por mês mesmo. Ai, depois veio outro suplente de [...] que acabou saindo, acabou que ficamos trabalhando um tempo sem esse membro, só nós dois, eu e o outro membro, mas nós reuníamos eram duas vezes por semana mesmo.(integrante 07- Comissão III)

Algumas atividades a serem executadas pela CE devem estar previstas no cronograma, mas, embora tenha um calendário a seguir, podem surgir ocorrências urgentes que exigem a convocação de reunião extraordinária. Com um membro lotado em outro *campi* tornaria inviável a realização de reuniões extraordinárias ou outras programações, em que todos os membros deveriam participar.

Como discutido anteriormente, sobre a questão legal que determina que o trabalho dos membros na Comissão tenha prioridade sobre a função do cargo que ele possui, torna-se, extremamente necessário, o conhecimento do perfil dos membros para designar uma Comissão, e,

⁶ Optou-se por suprimir informações (cidade e comissões), pois poderiam permitir a identificar do membro da CE.

pensando no bom funcionamento da CE e na qualidade de vida do servidor, não se deve submetê-lo às condições de extrema sobrecarga.

Para pensar uma estimativa da quantidade de pessoas que podem ser atendidas pela CE, considera-se, por exemplo, na UFVJM - agente público servidor, terceirizado, estagiário, bolsista, monitor, diretores e conselheiros de empresas públicas e demais vínculos precários. Desse modo, todos esses cidadãos podem provocar a atuação e devem ser assistidos pela Comissão de Ética, em quaisquer representações, envolvendo questões éticas, bem como devem ser submetidos à aplicação do Código de Ética do Servidor Público.

O reflexo disso ocorre, por exemplo, no calendário de reuniões que inicialmente, são agendadas 02 reuniões mensais, mas ocorrem em média 04 reuniões mensais, devido às reivindicações e cobranças por parte dos envolvidos no processo.

No período de 2011 a 2014, ou seja, em sete anos de existência da CE, da UFVJM, foram instaurados um total de 15 processos (QUADRO 4). Desses, 06 estão sobrestados⁷ (3 destes, porque o Presidente atual, encontra-se atuando sozinho); 04 foram arquivados; 01 suspenso; 01 encaminhado para a instância responsável por apuração de PAD; e 03 em tramitação.

Quadro 4 - Processos por enquadramento no Decreto nº 1.171/1994 (2008 a 2014)		
Quantidade	Ano	Motivo do enquadramento na Comissão de Ética. Inciso e Alínea (BRASIL, 1994)
02	2011	XIV “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”
02	2012	XIV “c” “e” “g” e “t”. “e” - “tratar cuidadosamente os usuários dos serviços, aperfeiçoando o processo de comunicação e contato com o público” “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 “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. (BRASIL, 1994)
04	2013	XIV “g” “c” “t”; XV “b” “f” “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

⁷ “Sobrestamento” significa a paralisação temporária do curso normal do processo, em virtude da existência de alguma questão prejudicial, por determinação da autoridade máxima, nesse caso o Presidente da CE.

		de evitar dano moral ao usuário; “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”. (BRASIL, 1994)
07	2014	XIV “g” “h” ; XV “b” “h” “ter respeito à hierarquia, porém, sem nenhum temor de representar contra qualquer comprometimento indevido da estrutura em que se funda o Poder Estatal”. “b” “prejudicar deliberadamente a reputação de outros servidores ou de cidadãos que deles dependam”

Quanto ao status dos demais processos, a CE não dispõe de banco de dados disponíveis sobre cada processo para consulta pública, nem disponibilizou esses dados na sua página. Por esse motivo, não foi possível esclarecer sobre os processos arquivados, bem como, sobre a aplicação de ACPP e de censura, com a devida riqueza de detalhes.

Quanto aos motivos de denúncia por desvios éticos, chamamos atenção ao inciso XIV alínea b, que parte-se do princípio de que todos nós, comunidade acadêmica, somos usuários dos serviços públicos e como todas as outras pessoas temos direito aos serviços prestados de qualidade. Essas questões, “esbarram na eficiência”, o que se impõe a todo agente público de realizar suas atribuições com presteza, perfeição e rendimento funcional. Esse princípio da função administrativa exige resultados positivos para o serviço público e atendimento satisfatório às necessidades da comunidade e de seus membros.

Essa é uma situação que carece de atenção específica, além do aspecto ético, pois, para o servidor ser eficiente no desenvolvimento de suas funções exigirá algo além de sua capacidade técnica e sua presteza, é necessário que haja uma relação de equidade entre o quantitativo de trabalho e o número de servidores que atendem tais atribuições.

Assim sendo, o infrator pode mudar sua conduta com o aconselhamento e acompanhamento da CE, mas, isso não será suficiente, caso demandar outras providências, como o suprimento de recursos humanos.

Quanto às infrações ocorridas em desrespeito à alínea “c”, entende-se que como todos os outros deveres, precisa ser trabalhado através da educação para a ética, para elevar o espírito ético do servidor, tornando-o cada vez mais consciente do valor da conduta ética.

Desse modo, demonstrar que através da escolha correta, o servidor estará contribuindo também, para que o serviço público cumpra sua finalidade, principalmente com a questão da justiça social e do exercício da cidadania.

Os deveres descritos nas alíneas “e”, “g” e “t” são básicos para uma relação saudável do servidor com o público usuário e com os próprios colegas de trabalho. São condições primordiais para manter a harmonia do ambiente de trabalho, bem como para elevar o nível ético do serviço público.

Na UFVJM, ocorreram infrações éticas por prejudicar deliberadamente a reputação de outros (inciso XV “b”), questões que precisam ser trabalhadas para melhorar as relações interpessoais dentro da universidade. Além do desrespeito ao princípio administrativo da impessoalidade (inciso XV “f”), que à moda do pensamento comum são fáceis de cumprir, mas, necessitam de ser bem apresentados ao servidor e ao agente público e devem ser discutidos para serem materializados na UFVJM.

Sobre o aspecto de acompanhamento do infrator que deveria ser realizado pela comissão, os entrevistados afirmaram que não há avaliações para obter o feedback da mudança de comportamento a partir do trabalho da Comissão, com a finalidade de construir um banco de dados nem para outra finalidade. Dessa forma ficou evidente que não se realiza acompanhamento ao servidor que cometeu desvio ético, apurado e comprovado pela CE, conforme representado na fala de um membro ao ser questionado se a CE fazia acompanhamento do servidor em ACP: *“Não sei como a gente faria isso né, porque... realmente você pode até indicar os meios, indicar como funciona, agora acompanhar só mesmo através, da gente percebendo que diminuiu o número de processos, acho que seria a única forma”.* (Integrante 01- Comissão V)

Esta fala demonstra a dificuldade da Comissão em realizar todas as funções que são atribuídas, especialmente desfavorecidas pelo acúmulo de funções/atividades, por parte de seus membros no âmbito da universidade, além dos problemas enfrentados já citados, como a ausência da Secretaria Executiva.

Ressalta-se que em vários momentos da entrevista, alguns membros citavam a falta de tempo para desenvolver a função educativa da Comissão. E, recapitulando o perfil da Comissão, deve-se dizer que a apuração de processos exige dedicar muito tempo para discussões, até chegar a uma conclusão. Então, todos os servidores têm dedicação exclusiva à função do cargo efetivo e não foi concedido afastamento do cargo para esse fim. Portanto, o desenvolvimento da função educativa ficou comprometido.

Diante disso, as entrevistas confirmam o exercício da função investigativa da CE, que tem se desenvolvido em torno da apuração de denúncias de desvios éticos. Portanto, o tempo disponível para a dedicação exclusiva do trabalho da Comissão limita aos procedimentos para apurações dos processos, confirmado na entrevista:

[...] a gente faz o máximo que a gente pode, inclusive nesta gestão, estamos realizando muito mais reuniões do que estavam planejadas, porque se fôssemos realizar como estavam previstas, uma ordinária e uma extraordinária por mês... a gente não ia... estamos reunindo todas as quintas-feiras, para dar conta de dar andamento aos processos, porque achamos muitos processos parados da gestão anterior. Então é... a gente tá fazendo o máximo que a gente pode, mas dentro do tempo de cada um, porque tem membro professor, as vezes não dar quórum para as reuniões, é complicado. (integrante 01- Comissão V)

Alguns processos já existiam e foram assumidos pela gestão da Comissão “V” e a CE continua recebendo outras demandas dos processos em tramitação e denúncias para serem analisadas pela Comissão, conforme informa um entrevistado:

[...] aquilo que dá pra eu fazer sozinho, eu tô dando continuidade, mas, por exemplo se eu receber um novo processo, o juízo de admissibilidade não poderá ser feito, obviamente. E também eu não vou analisar a manifestação de dois processos que chegaram, de três processos que chegaram, na verdade de quatro processos que já chegaram até a mim, né? De manifestação do denunciado. A comissão tem que tá completa pra gente analisar. (integrante 02- Comissão V)

Observa-se uma grande dedicação e vontade, por parte dos membros, em fazer a

Comissão funcionar satisfatoriamente e tornou-se evidente que, não obstante às diversas dificuldades, ela é operante, no entanto, limita-se ao exercício da função de investigação, buscando encaminhar os processos numa perspectiva conciliadora e se necessário, aplicando a penalidade cabível, que é a censura. Podendo afirmar ainda que, a CE não faz o acompanhamento aos infratores que estão sobre acordo de conduta aplicado por ela.

Dentre suas funções, a CE elaborou o Regimento Interno da Comissão, cujo documento foi aprovado pelo Conselho Superior da UFVJM, através da Resolução Nº. 27-Consu, de 02 de setembro de 2011. Ele encontra-se disponível no portal da UFVJM, na página destinada às publicações da CE. Nessa página virtual, encontram-se todas as normativas e orientações que embasam o trabalho da mesma. Ações como estas dão publicidade às normas, decretos, portarias e orientações relacionadas às exigências éticas no serviço público. Mas, entende-se que ainda é muito pouco, frente às possibilidades de ações da CE.

5. EDUCAÇÃO PARA ÉTICA NO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL: O que é Educar para Ética?

A palavra educação possui conceitos diversos. Para chegar-se ao conceito desejável é importante partir da etimologia da palavra. Assim, pode-se dizer que:

A palavra “educação” tem origem em termos latinos, tais como os verbos *educare* (alimentar, criar), significando “*algo que se dá a alguém*” com o sentido de “algo externo que acrescenta ao indivíduo, procurando dar-lhe condições para o desenvolvimento” e *educere* com a ideia de “*conduzir para fora, fazer sair, tirar de*” sugere liberação de forças latentes, que dependem de estimulação para vir à tona. (OLIVEIRA, 2006, p. 26).

Esse conceito de educação derivado do verbo latino *educare*, representa a concepção da educação tradicional ou educação como produto do social. As ações do processo de educar estão centralizadas em quem conduz ou em quem está instruindo o educando, torna-o centro do processo educacional, numa ideia de saber unilateral. Dessa forma desconsidera o saber do educando e coloca-o numa posição passiva e disciplinada. Ou seja, nessa concepção, “o processo formativo é visto como algo exterior que se acrescenta ao indivíduo” (OLIVEIRA, 2006, p. 26), o qual tem a tarefa de cumprir as determinações impostas por quem conduz o processo.

A educação não se reduz à formação externa. Ela é necessária, mas não suficiente. Se o fosse, o ato de educar seria um simples exercício de reproduzir o ser humano, segundo um modelo externo, o que transformaria o ser humano num objeto a ser trabalhado por um indivíduo ou um sistema formador.

Portanto, pode-se afirmar que esse conceito imprime um tipo de educação que não reconhece o indivíduo como agente de potencial e ativo no seu processo educativo. Assim sendo, não possibilita ao mesmo o desenvolvimento autônomo.

Embora, se reconheça que o servidor público federal tem o dever de cumprir o que determinam as normativas, inclusive o Código de Ética, no sentido de portar-se por conduta ética, esse conceito não embasa satisfatoriamente a discussão da educação para a ética, pois, um dos grandes desafios da filosofia moral é promover condições ao indivíduo, para que ele se conduza de modo autônomo, capaz de autorregular-se, independentemente de determinações externas.

Nesse sentido, educar para a ética no serviço público implica orientar, comunicar as normas e o regramento ético da instituição ao agente, para que esse possa compreender a importância de efetivar ações de forma consciente, para o cumprimento de tais deveres.

Numa outra concepção de educação originada do verbo latino *educere* significa uma concepção de educação nova e que tende efetivar-se pelo processo de desenvolvimento do indivíduo. Nesse processo, as preocupações são centradas no educando, buscando estimular aquelas forças latentes do indivíduo, que precisam ser provocadas para vir à tona. O processo é visto como algo interno.

Nessa perspectiva, compreende-se então, que educar seja acionar os meios intelectuais de cada educando, fomentar a criatividade e aguçar a imaginação desses indivíduos. Essa concepção de educação também implica a transmissão e a interiorização dos saberes e dos valores instituídos, mas, sobretudo, implica considerar, respeitar e trabalhar as potencialidades que cada indivíduo tem, para produzir conhecimento, e assim, ser também autor no seu processo educativo.

Desse modo, a educação no sentido *educere*, torna-se imprescindível no âmbito do serviço público para que o servidor ou qualquer agente público, seja capaz de assumir o pleno uso de suas potencialidades físicas, intelectuais, sendo, portanto, capaz de guiar-se como indivíduo autônomo, abdicando de quaisquer tutelas. Afinal, o que se espera do serviço público é que seus agentes contribuam para o exercício da cidadania, que sejam partícipes da prestação de serviço de qualidade no setor público, tão almejada pela sociedade brasileira.

No caso específico, da educação para ética, no serviço público, sob a coordenação de uma Comissão de Ética, vale ressaltar alguns pontos: primeiro é que a educação não é responsabilidade apenas da Comissão, assim também, como não é apenas da escola, mas de todos e em qualquer espaço, seja a família, trabalho, política, nos clubes, mercado, etc., todos exercem de algum modo, influência sobre o ser humano, ora numa perspectiva educativa, ora num movimento de caráter mais informativo e instrutivo.

O segundo ponto é que educar para ética, neste contexto do serviço público, tem uma necessidade de abrangência a todos os agentes, independente, se o agente público é um servidor ou não. A instituição precisa continuar o processo de educação ética na vida do agente público, embora, sobre o escopo das normativas éticas, que regem o serviço público federal. Estando para a CE a competência de dar ampla divulgação às normas éticas da instituição, promover debate sobre essa temática, para que as discussões realizadas permeiam todas as repartições com naturalidade. Para tanto, tais discussões devem contemplar as normativas do Código de Ética do Servidor Público, ao qual todo agente público do poder Executivo Federal deve respeitar.

Segundo Mendes (2010), o conjunto das normas que representa o arcabouço legal de princípios de conduta ética do servidor público é fundamental para a promoção da ética, contudo, por si só, não é suficiente para garantir a orientação e educação de condutas éticas compatíveis no serviço público.

O estudo realizado sobre as dificuldades para a implementação das Comissões de Ética nos órgãos públicos federais, Mendes (2010), constatou que nem a legislação, nem os procedimentos administrativos, nem os padrões de conduta são de pleno conhecimento do servidor público. Essa constatação revela a necessidade de desenvolvimento de ações pedagógicas, para a difusão e disseminação do regramento ético.

Para a implementação de tais ações, encontram-se os instrumentos pedagógicos que, numa conceituação mais simplificada, são os meios pelos quais asseguram-se a adaptação recíproca do conteúdo informativo ao indivíduo que se deseja formar (HOUAISS, 2004).

Para Meira (2005), nas organizações, a dimensão pedagógica no que tange à institucionalização da ética, estabelece-se por meio de treinamento e comunicação. Dessa forma, a instância de gestão da ética não apenas define as normas e regras da ética do órgão ao qual esteja vinculada, mas desenvolve instrumentos para promovê-la. Assim, os códigos de ética ou de conduta, são as ferramentas usualmente instituídas para criar padrões e normas, constantemente revisados e atualizados. Já a comunicação para a divulgação do regramento ético assume diversas formas: treinamento, publicações internas, produção de vídeos, palestras, mensagens vinculando conteúdo

ético, treinamento presencial realizado pelo pessoal do setor responsável por capacitações internas, são mecanismos que instrumentalizam e promovem a ética nas instituições.

Mendes (2010) afirma, ainda, que o uso de propagandas, o contato pessoal, a publicidade das regras da instituição têm o objetivo de informar e, sobretudo, de desenvolver a consciência ética dos agentes públicos. No entanto, o objetivo de promover qualquer atividade educativa deve levar em conta o perfil dos agentes públicos e do padrão ético estabelecido na instituição. Ressalta-se aqui a importância da Comissão em estar munida de dados que permitam a identificação das áreas, processos ou funções mais suscetíveis a desvios éticos na instituição para programar atividades compatíveis com as necessidades dos servidores. Tendo como fonte outros órgãos da própria instituição, como exemplo, o setor de Correição, para obter tais dados.

Nesse sentido, num sucinto levantamento de Comissões de Ética de algumas das Universidades Federais, identificou-se que algumas Comissões já desenvolvem ações para a educação ética. Cita-se Comissão de Ética: da Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS), da Universidade Federal de Itajubá – UNIFEI, MG, da Universidade Federal do Triângulo Mineiro- UFTM- (COMEP) e da Universidade Federal de Uberlândia-UFU.

A Universidade Federal da Fronteira Sul (UFFS) descreve que a Comissão tem caráter consultivo, educativo e investigativo, com a finalidade de orientar, supervisionar, acolher denúncias e analisá-las, difundindo os princípios da conduta ética do servidor, no relacionamento com o cidadão e no resguardo do patrimônio público.

A Universidade Federal de Itajubá–UNIFEI, MG, apresenta em sua página nota de esclarecimento sobre o que é a Comissão de Ética, artigos sobre ética, cursos de capacitação que foram oferecidos aos servidores da UNIFEI, palestras com resumo do conteúdo tratado e imagens do evento e vídeos voltados para a ética do servidor público.

A Universidade Federal do Triângulo Mineiro- UFTM destacou em sua página o caráter educativo e não punitivo da Comissão. A Comissão realizou o *Primeiro Seminário Nacional “Ética no Serviço Público”: perspectivas e desafios* e durante a realização do seminário foram lançados o Regulamento Interno e o Manual da Comissão de Ética da UFTM.

A Comissão de Ética da Universidade Federal Uberlândia- UFU foi criada com caráter consultivo de dirigentes e servidores da UFU, bem como com a função de apurar denúncias e possíveis desvios de conduta de agentes públicos e de servidores públicos vinculados à instituição, recomendando, se for o caso, a abertura de procedimento disciplinar. Ela tem seu próprio Código de Ética, aprovado no ano de 2014.

Nos exemplos citados, há ênfase na utilização de instrumentos pedagógicos, para a educação ética nas universidades. Dessa forma, elas procuram ratificar sua função primordial que é educar.

Portanto, torna-se evidente que o servidor necessita conhecer e compreender o regramento ético do serviço público federal, bem como as normas internas de onde se encontra lotado, para, se necessário, discuti-las para bem colocá-los em prática, cujo caminho é a educação para a ética.

Convém ressaltar a diferença entre o significado de “informação” e “conhecimento”. Para La Taille (2009), informação é um fragmento do conhecimento. Isso significa que a informação, por si só, não gera conhecimento e pouco significa, é preciso colocar em relação as informações, para que ocorra o conhecimento. Em outras palavras, a informação processada é transformada em conhecimento. Para tanto, o indivíduo deve entender a ideia da informação, avaliar e compreender sua necessidade, para que se produza o conhecimento.

De igual maneira, o indivíduo que detém informação a respeito de algo, não significa que é devidamente educado para lidar com determinada informação. Um exemplo claro, que pode ser citado, é a questão das infrações de trânsito. O indivíduo recebe um excesso de informações pelos meios de comunicação, convive com as vias de sinalização, mas infringe muitas das leis do código de trânsito.

Diante do exposto, infere-se que a busca pela ética deve ser diária e constante, conforme afirma Cortella (2013, p.107). “[...] a ética é uma plantinha frágil, que deve ser regada diariamente”. E a melhor forma de fazer isso é trazer o tema para o cotidiano.

5.1. Alguns Pontos Críticos para Atuação da CE na UFVJM

A pesquisadora, enquanto servidora ativa da UFVJM, em sua trajetória de 05 anos de trabalho nesta universidade, vem observando como muitas pessoas da comunidade acadêmica, inclusive servidores lotados nesta instituição há alguns anos, referem-se, indistintamente, ao Comitê de Ética e Pesquisa como se tivesse referindo a CE desta Instituição.

Assim também, existem pessoas que sabem da existência da CE, porém, diante de uma situação de conflitos, que sugere providências jurídicas, como abertura de PAD, tais pessoas reportam-se à Comissão de Ética para apresentar a denúncia, na intenção de que a própria CE faça o juízo de admissibilidade, que é de sua competência, e, por conseguinte, a conclusão do PAD. Não compreendendo que o PAD é de competência da unidade de Correição da Instituição, representada pelo gestor máximo, que tem competência para a condução do processo, inclusive, de nomear comissão para a finalidade de apuração do mesmo. Portanto, são instâncias diferentes, de competências distintas.

O ponto de vista da pesquisadora se confirma quando os integrantes da pesquisa pontuam sobre a finalidade equivocada, com que algumas pessoas provocam a CE. Esperam que a Comissão tenha força de aplicar penalidades como se fosse uma instância jurídica. Tendo essa a competência máxima de aplicar a censura ética.

Conforme previamente apresentado na caracterização da UFVJM, essa instituição encontra-se em processo de expansão. A universidade ainda apresenta muitas carências, tanto do ponto de vista estrutural, quanto do ponto de vista da existência de programas para o desenvolvimento de ações voltadas para a comunidade acadêmica, com objetivos de humanizar as relações de trabalho e socialização dos servidores.

É oportuno ressaltar a necessidade de centrar ações no processo de educação para a ética, em prol de um comportamento ético dos agentes públicos - servidores e profissionais terceirizados, pois, além de se ter ética, é uma forma de proporcionar a todos os agentes, o

conhecimento dos deveres aos quais estão submetidos. Parte-se da premissa que, primeiro deve-se educar, para depois cobrar, assim se, posteriormente precisar aplicar sanções, que elas sejam aplicadas justamente.

Além disso, o profissional terceirizado da UFVJM não deve ser excluído das discussões éticas, ele deve compor o número de pessoas que a CE atende na instituição, ocupando o espaço funcionário. Deve respeitar os deveres e as proibições do Código de Ética do Servidor. Pois, direta ou indiretamente, as remunerações feitas ao servidor e ao funcionário terceirizado são custeadas pelos cofres públicos. Então, com base no Código de Ética, temos as mesmas responsabilidades com a coisa pública e com o tratamento adequado aos colegas, docentes, discentes e usuários do serviço prestado na instituição.

Diante das discussões feitas dos resultados nesta pesquisa, pode-se dizer que falta o desenvolvimento de ações, que promovam a educação para a ética na UFVJM. Nesse sentido, convém esclarecer que a CE, ainda não conseguiu realizar parcerias com os setores da universidade, para que as normas de conduta possam integrar-se aos programas de capacitação e treinamento, destinados aos agentes públicos da UFVJM.

Os membros entrevistados apontaram sugestões do que pretendiam fazer para colocar em prática ações educativas da CE, na UFVJM e todas as sugestões concentram-se no papel educativo da Comissão: apresentação da CE aos setores, realização de palestras, cursos em integração ao Plancap, divulgação das ações e capacitação dos servidores.

Na verdade a intenção era de montar um treinamento ou que isso entrasse como um módulo de algum curso de aperfeiçoamento, treinamento que seria proposto aqui na universidade para capacitação do servidor, para não gerar uma carga horária muito alta, mas que o servidor tivesse um aproveitamento e um interesse para fazer aquilo ali. E aí se a gente entrasse com um módulo em outro curso já tinha um interesse geral né? Aí tinha essa intenção, mas não conseguimos levar à prática não. (Integrante 04- Comissão III)

No contexto atual dessa instituição, esse fato se confirma, por exemplo, na seleção e oferta de cursos oferecidos pelo Planejamento de Capacitação Anual- PLANCAP, coordenado pela Divisão de Capacitação e Desenvolvimento/PROGEP. Esses cursos são ofertados, após terem sido demandados e sugeridos diretamente pelos servidores, mas não há nenhuma indicação da CE. Entende-se que esta seria uma das formas de parceria entre CE e PROGEP para a oferta de cursos específicos sobre a educação para a ética. Assim, atualmente, tais cursos são planejados a partir do resultado do levantamento de necessidades de capacitação em cada setor da UFVJM, e não há nenhuma indicação de cursos, que o servidor tenha participação obrigatória, ou seja, não há solicitação da CE para inclusão de nenhum curso.

E, de acordo com a planilha de cursos oferecidos pelo Plancap, quando houve solicitação de curso na área da ética pública por servidores, esses cursos foram oferecidos na modalidade a distância e fizeram uma abordagem geral da ética pública.

Nos espaços da UFVJM não se observa também a circulação de nenhum material que evidencie as orientações aos servidores da Instituição acerca da conduta ética, como por exemplo, "cartilha", que retrata o Decreto 1.171/94, o Regimento Interno da CE/UFVJM, assim como Códigos de Ética Profissionais (administradores, nutricionista, auditor, contabilista, psicólogo, etc), documentos estes que poderiam fornecer ou instigar o servidor a buscar conhecimento acerca de seus direitos e deveres.

Ressalta-se que, a CE publica as normativas que embasam a ética do servidor na página a ela destinada, hospedada no portal da UFVJM, contudo, não elaborou cartilhas ou manual de procedimentos, para garantir aos antigos e aos novos servidores e profissionais terceirizados, um contato inicial às orientações básicas sobre o regramento ético.

Dentre todas essas ações determinadas pela legislação, ficou evidenciado que a CE da UFVJM, não disponibiliza textos doutrinários, mensagens e vídeos. Bem como, não promove palestras, cursos, seminários e não produz cartilhas de orientações das normas.

Bom, como já disse, nós não temos nenhum trabalho de prevenção né e nenhum outro tipo de trabalho que envolva a comunidade acadêmica. Então, a forma de comunicação que nós utilizamos pra nos reportarmos aos denunciados dos processos, que é somente esse tipo de comunicação que a gente faz, é através de e-mails né e de correspondência de ofícios, através de correios e tudo. (Integrante 06- Comissão V)

[...] a gente fez uma palestra, uma palestra só, mas que contou com a participação de muitos servidores, cerca de 100 (cem) servidores e que, há 02 anos atrás, não tinha entrado tanto servidor assim. E a gente queria manter isso. Essa palestra foi feita aqui, foi feita em Teófilo Otoni com servidores de lá, professores. E a gente queria manter uma regularidade nisso. (Integrante 05- Comissão III)

De maneira que, a referida Comissão realizou uma única palestra ao longo de sete anos de existência da Comissão. Essa palestra intitulada “Ética do Servidor Público” foi ministrada pela própria CE, no campus JK e campus do Mucuri, Teófilo Otoni- MG. Calcula-se que houve a participação em média de cem servidores, entre docentes e técnico-administrativos da UFVJM, contudo, não aplicou nenhum mecanismo para avaliação desse evento e não houve continuidade de eventos que abordassem as questões educativas para a ética do servidor nesta universidade.

Apesar da CE não desenvolver a função educativa, ficou evidente que todos os membros entrevistados compreendem a função educativa como precípua. O seguinte depoimento chama atenção para a necessidade de apoio da instituição para efetivar tais propostas.

[...] a gente tava cheio de ideia! Nossa! A gente ia fazer seminário, ia um tanto de coisa. Porque para isso demanda recurso e a Comissão de Ética não tem recurso financeiro. Não tem! E se você não tiver um gestor consciente da importância, se você não tiver um gestor consciente da importância, da promoção da ética dentro de uma instituição, se ele não te der subsídios financeiros pra esse tipo de promoção, infelizmente não tem como a Comissão sem recurso, realizar esse tipo de evento na instituição. (Integrante 07- Comissão III)

Além da disponibilização de recursos financeiros, é primordial também que independente da posição hierárquica que o agente público ocupar, ele tenha consciência da importância da promoção da ética na instituição. Daí, a necessidade da CE estar alinhada com todos os setores da UFVJM, pois, ela coordenará o trabalho, mas a promoção da ética só acontecerá se toda a comunidade acadêmica estiver envolvida. Quanto maior for a aproximação da CE com todos os setores da UFJM, maior facilidade terá para divulgar, dar orientações, enfim, trabalhar a função educativa .

Convém ressaltar que as ações praticadas pela Comissão devem estar voltadas para a disseminação do regramento ético, serem contínuas no ambiente em que a Comissão se vincula, promovendo a educação e dando condições aos agentes públicos de portarem-se por uma conduta adequada, no serviço público. Pois, a exemplo, um código de ética, apenas no papel, por si, não proporciona conhecimento aos agentes públicos, ele deve ser divulgado para que seja bem interpretado pela comunidade. Isso exige treinamento, aconselhamento e boas formas de comunicação da CE com a comunidade acadêmica.

Ao discutir a gestão da ética nas empresas, Cherman e Tomei (2005) afirmam que o objetivo do treinamento ético implica uma cultura no espaço de trabalho, tanto no que diz respeito à tomada de decisões, quanto na conscientização acerca dos relacionamentos daqueles que compõem o grupo de trabalho. Para estas autoras é necessário que o código de ética seja seguido e que os funcionários estejam envolvidos quanto aos procedimentos estabelecidos, identificando questões, prioridades e esforços necessários. Complementam ainda que, para ser efetiva, a gestão ética requer mecanismos formais de aconselhamento e comunicação entre os envolvidos.

Assim, os exemplos citados por Cherman e Tomei (2005) dão ênfase à necessidade de orientar, esclarecer, informar, avaliar, acompanhar, recomendar ações de cunho educativo e ratificam a função primordial e precípua das Comissões de Ética, que é educar. Acredita-se que a partir das ações educativas seja possível diminuir os casos de desvios éticos dentro da universidade.

Parte-se do pressuposto que todos os setores da UFVJM são responsáveis pelo zelo na efetividade, no cumprimento das normas de conduta, no entanto, dada a autonomia da Comissão, cabe à mesma elaborar e aplicar questionário com o objetivo de diagnosticar o nível de conhecimento das normas de conduta dos agentes públicos.

Sugere-se também acolhimento, tanto ao servidor recém-empossado, quanto ao agente público ao ser contratado para trabalhar na UFVJM, dirimindo dúvidas acerca de suas funções/atribuições e fornecendo um primeiro contato acerca da observação das normas éticas.

Outra forma que pode contribuir para que a CE possa estabelecer prioridades dentro de seu plano de trabalho são as rotinas de identificação das áreas, processos ou funções mais suscetíveis a desvios. A Comissão, além de seus dados, pode utilizar dados históricos dos processos administrativos disciplinares- PAD, da instituição. A partir dessas informações torna-se possível visualizar os pontos mais críticos e que devem nortear as ações educativas e preventivas que deverão ser desenvolvidas.

Assim, buscando responder à pergunta que intitula este capítulo, afirmamos que em virtude das inúmeras dificuldades encontradas e apresentadas nesta pesquisa, a CE desta instituição ainda não consegue desenvolver e aplicar estratégias e procedimentos para o desenvolvimento de uma educação para a ética, embora os entrevistados reconheçam a importância e a necessidade destes procedimentos.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

As funções da Comissão de *Ética educativa, consultiva, investigativa, punitiva, representativa e administrativa*, encontram-se legalmente embasadas nos decretos nº 1.71/1994 e nº 6.029/2007. Contudo, nesta pesquisa foi intencionalmente utilizada, como base para análise dos dados, a função educativa. A presente pesquisa ao se propor analisar a atuação da Comissão de Ética da UFVJM, no sentido de conhecer, compreender e identificar se existiriam e quais seriam as atividades educativas desenvolvidas pela CE da UFVJM, no período de 2008 a 2014, buscou identificar as atividades desenvolvidas pela Comissão e quais funções elas contemplariam.

Na pesquisa, foi possível identificar algumas dificuldades que comprometem a implementação do trabalho da Comissão na UFVJM. Diante disso, as ações de capacitação dos servidores para a ética pública devem também ser avaliadas, pois, os resultados a serem alcançados requerem acompanhamento e monitoramento o que exige uma atuação mais efetiva e sistemática.

De modo semelhante, o perfil dos membros deve ser considerado, do ponto de vista da formação acadêmica, para facilitar o trabalho e dar maior segurança à Comissão, mesmo que seja apenas um membro com este perfil. Para tanto, a CE considera essencial sua participação na identificação e escolha desse perfil.

O trabalho da CE dedicado à apuração parece estar fluindo no sentido contrário ao que a própria Comissão gostaria e do que é orientado pela CEP, ou seja, dedica todo o tempo exclusivo às atividades da Comissão, apenas à apuração das denúncias e não planeja estratégias para agir na função educativa.

Entende-se que canalizar esforços na direção de ações preventivas e educativas, de forma dinâmica e contínua, junto aos servidores da universidade, favoreceria a diminuição do número de processos, gradativamente, sabendo que eles surgem por desvios éticos cometidos pelos agentes e isso não se corrige com penalidade, mas com educação ética. Por conseguinte, sobraria mais tempo aos membros para dar continuidade no processo de educação para a ética, fortalecendo o Sistema de Gestão da Ética, dentro da UFVJM.

Para tanto, a Comissão precisa buscar apoio junto aos setores da universidade, para construir de forma integrada, alguns projetos para gestão da ética, partindo da compreensão de que o desenvolvimento de ações voltadas para “o educar para a ética pública” tem efeito na conduta dos servidores. Essa não é tarefa restrita à responsabilidade da CE, ela coordena ações de divulgação, capacitação e treinamento, mas o êxito dependerá de toda a comunidade envolvida, além de, necessariamente, contar com o apoio e envolvimento da reitoria, na pessoa do gestor superior da instituição.

Sugere-se, por exemplo, a organização do “Dia da Ética”, podendo ser integrada alguma faculdade ou curso da UFVJM, reservando algumas ações que abordem a ética pública, junto ao servidor. Além de realizar outras atividades mais simples de partilha, no dia a dia da universidade, como “um café com amizade” e de comunicação visual “cartazes, faixas com mensagens éticas”, entre outras possibilidades.

É oportuno esclarecer que, a CE trabalha de forma limitada, quanto ao número de

componentes, são apenas três membros, número já estabelecido no decreto, cujo ordenamento não permite alterações. Porém, é possível a criação de grupo voluntário para dar suporte às questões administrativas pedagógicas da CE, antecedendo-se de uma capacitação ao grupo pela própria Comissão. Bem como, no decorrer do tempo, buscar implementar o direito da Comissão em contar com uma Secretaria-Executiva, conforme dispõe o art. 7º do Decreto nº 6.029/2007.

Assim, as reflexões ao longo desta pesquisa apontam para a necessidade de realizar parcerias para uma maior integração entre os setores. Inicialmente, um dos setores a propor-se parcerias seria com a Pró-reitoria de Gestão de Pessoas-PROGEP/UFVJM. Verificando a possibilidade de regulamentar um Programa de Capacitação continuada para a ética pública e sistematizá-lo, incluindo o mesmo no estágio probatório do servidor. Bem como, um Programa de Recepção do servidor ou da inclusão via o Plano Anual de Capacitação-PLANCAP, além de discutir outras formas de inserção de ações junto a essa Pró-reitoria, estando o conteúdo específico sob a supervisão da Comissão de Ética- CE.

Diante de toda a discussão, pode-se dizer que se confirmou o pressuposto da pesquisa, de que a CE limitou-se à apuração dos desvios éticos e não desenvolveu a atividade educativa com os demais servidores.

REFERÊNCIAS

- ALBERTI, Verena. **História oral**: a experiência do CPDOC. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio, 1990.
- ALONSO, Felix Ruiz.; LÓPEZ, Francisco Granizo; CATRUCCI, Plínio Lauro. **Curso de ética na administração**. São Paulo: Atlas, 2006.
- AMORIM, S. N. D. **Ética na esfera pública**: a busca de novas relações Estado/ Sociedade. Revista do Serviço Público. Brasília: fundação Escola Nacional de Administração Pública (ENAP). Abr/jun, 2000.
- ARANHA, Maria Lúcia de Arruda, MARTINS, Maria Helena Pires. **Filosofando**: introdução à filosofia. São Paulo: Moderna, 1986.p. 307/308. Disponível em: <https://blogdoprofessorrodrigo.wordpress.com/2009/09/07/heteronomia-e-autonomia/>. Acesso em: 01/08/2015.
- AGUIAR, Emerson Barros de. **Ética**: Instrumento de Paz e justiça. 2. ed.. Natal: Tessitura, 2003.
- BERGER, Peter L.; LUCKMANN, Thomas. **A construção social da realidade**: tratado de sociologia do conhecimento. 23. ed. Petrópolis: Vozes, 2003. 247p.
- BLACKBURN, S. **Dicionário Oxford de filosofia**. Trad. D. Marcondes. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1997.
- BOFF, Leonardo. **Ética e Moral**: A busca dos fundamentos. 6 ed. São Paulo: Vozes, 2010.
- BRASIL. Lei n.º 8.112, de 11 de dezembro de 1990. **Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 10 maio 2015.
- _____.BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 10 nov. 2015.
- _____. Decreto n.º 1.171, de 22 de junho de 1994. **Aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1171.htm. Acesso em: 15 nov. 2015.
- _____. Presidência da República. Casa Civil. Comissão de Ética Pública. **Desvios éticos: risco institucional**. - Brasília: ESAF, 177p. 2002. <http://etica.planalto.gov.br/arquivos/publicacoes/desvios-eticos.pdf>. acesso em 25 de jun. 2015.
- _____. Seminário Internacional ética como Instrumento de Gestão. **Encontro de Representantes Setoriais da Comissão de Ética Pública**. 2002, Brasília. **Anais...** Brasília: ESAF, 2002. Disponível em :<http://etica.planalto.gov.br/publicacoes/etica81>. Acesso em: 14 jul. 2015.
- _____. Decreto n.º 6.029, de 1ª de fevereiro de 2007. **Institui Sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo Federal, e dá outras providências**. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 2 fev. 2007. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6029.htm . Acesso em: 24 nov. 2015.
- _____. **Resolução nº 10, de 29 de setembro de 2008**. A Comissão de Ética Pública. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/>. Acesso em: 15 fev. 2015.
- CAMARGO, Marculino. **Fundamentos da ética geral e profissional**. 12ª edição 2014, Vozes, Petrópolis-RJ.
- CHERMAN, Andréa; TOMEI, Patrícia Amélia. **Códigos de ética corporativa e a tomada de decisão ética: instrumentos de gestão e orientação de valores organizacionais?** *Rev. adm. contemp.*

[online]. 2005, vol.9, n.3, pp. 99-120. ISSN 1982-7849.

CONSELHO FEDERAL DE PSICOLOGIA. Resolução CFP nº 010/2005. **Código de Ética Profissional do Psicólogo**, XIII Plenário. 2005. Brasília, DF: CFP.

CORTELLA, Mário Sérgio. **Qual é a tua obra?** Inquietações propositivas sobre gestão, liderança e ética. Petrópolis: Vozes, 2013.

CORTINA, A. e Martinez, E. **Ética**. São Paulo: Loyola, 2005. Disponível em <http://books.google.com.br/books?id=JpW1QzJwaYsC&pg=PA18&hl=pt-BR&source=gbs_toc_r&cad=4#v=onepage&q&f=false>. Acesso em 01 abr.2015.

ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. **Ética e Serviço Público: A Conduta no Serviço Público**. Brasília: 2012b. Disponível em: <https://enapvirtual.enap.gov.br/moodledataenap/repository/etica_servico_publico_st/biblioteca/Etica_-_Modulo_3.pdf> .. Acesso em: 07 jun. 2014.

FARIA, Ernesto. **Dicionário Escolar Latino-Português**. 4.ed. Rio de Janeiro: MEC/CNME, 1967, na p. 675.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOMEZ, Carlos M. et al. **Trabalho e conhecimento: dilemas na educação do trabalhador**. São Paulo Cortez/Autores Associados, 1987.

HOUAISS, A. & VILLAR, M. de S. **Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Metodologia Científica**. 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2010.

JACQUES, M.G.C., et al. org. **Relações sociais e ética** [online]. Rio de Janeiro: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2008. 210 p. ISBN: 978-85-99662-89-2. <<http://static.scielo.org/scielobooks/6j3gx/pdf/jacques-9788599662892.pdf>>. Acesso: 12 jun. 2015.

KRAWULSKI, E. A orientação profissional e o significado do trabalho. **Revista da Associação Brasileira de Orientadores Profissionais**, Florianópolis, (1998), 2(1), 5-19. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_nlinks&ref=000121&pid=S0102-7182200700040000600020&lng=en>. Acesso: 14 jun. 2015.

MACEDO, R. **Seu diploma, sua prancha. Como escolher a profissão e surfar no mercado de trabalho**. São Paulo. Editora Saraiva, 1998.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **A democratização e expansão da educação superior no país**. http://www.avaliacaoinstitucional.unir.br/downloads/3351_balanco_social_sesu_2003_2014_para_publicacao.pdf Acesso: 14 jun. 2015.

MEIHY, José Carlos Sebe Bom, **Manual de História Oral**. São Paulo, Loyola, 1998.

MEIRA, F. B. **O processo de burocratização da ética ou como se produz ética na própria empresa**. In: XXIX EnANPAD- Encontro da ANPAD, 2005, Brasília. Disponível em: http://www.anpad.org.br/diversos/trabalhos/EnANPAD/enanpad_2005/EOR/2005_EORB2957.pdf. Acesso em 15 jul. 2015.

MENDES, Annita Valléria Calmon. **Ética na Administração Pública Federal: a implementação de Comissões de ética setoriais – entre o desafio e a oportunidade de mudar o modelo de gestão**, Brasília: 2010. Disponível em: http://funag.gov.br/loja/download/942-etica_na_Administracao_Publica_Federal.pdf. Acesso em: 07 mai. 2015.

NALINI, J.R. **Ética geral e profissional**. 7. ed. Rev., Atual. e Ampl.. São Paulo: Editora Revista dos

Tribunais, 2009.

OLIVEIRA, C. R. de. **História do trabalho**. São Paulo: Ática, 1987.

OLIVEIRA, I. A. de. **Filosofia da Educação**: reflexões e debates. Petrópolis: Vozes, 2006.

PASCUAL, J.P. Autonomia Intelectual e Moral como Finalidade da Educação Contemporânea. *Psicologia Ciência e Profissão*, 1999, n.3. p. 2-11.

PONTES, B. C. L. **Ética e Compromisso do Servidor Público Federal**. Procuradoria Federal De Goiás. GO. 2010. Disponível em: [file:///C:/Users/User/Downloads/etica_e_compromisso_publico-bruno_pontes%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/etica_e_compromisso_publico-bruno_pontes%20(4).pdf)>. Acesso em 22 de jul.2015.

SÁ, A. L. de. **Ética profissional**. 4ª. ed.. São Paulo: Atlas, 2001.

SCHILLING, Flávia. **O estado do mal-estar: corrupção e violência**. *São Paulo Perspec.* [online]. 1999, vol.13, n.3, pp. 47-55. ISSN 1806-9452. <Disponível em <http://www.scielo.br/pdf/spp/v13n3/v13n3a06.pdf>>. Acesso em 12, nov.2015.

SOUZA NETO. Manoel Fernandes de. **Caderno Cedes**, Campinas, vol. 25, n. 66, p. 249-259, maio/ago. 2005. Disponível em www.cedes.unicamp.br. Acesso em 15 de jul. de 2015.

SROUR, R. H. **Ética Empresarial**. 3ª ed. revisada. - Rio de Janeiro: Elsevier, 2008. <http://books.google.com.br/books?id=BmeeFDo_vwsC&pg=PA7&hl=pt-PT&pg=PA1#v=onepage&q&f=true>. Acesso em 10 mai. 2015.

TAILLE, Y. de La. **Ética e Formação**: Do tédio ao respeito de si. Artmed. 2009.

THOMPSON, Paul. **A voz do passado**. São Paulo: Paz e Terra, 1992.

UNIVERSIDADE FEDERAL FRONTEIRA DO SUL. **Comissão de Ética- CE**. Disponível em: http://uffs.edu.br/index.php?option=com_content&view=article&id=1128&Itemid=852&site=eticai>. Acesso em 16 jun. 2015.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE ITAJUBÁ. **Comissão de Ética - CEU**. Disponível em: www.unifei.edu.br/diversos/comissao-etica-unifei. Acesso em 16 jun. 2015.

UNIVERSIDADE FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI. **Comissão de Ética**. Disponível em: < <http://novo.ufvjm.edu.br/ce/>>. Acesso em: 20 mai. 2015.

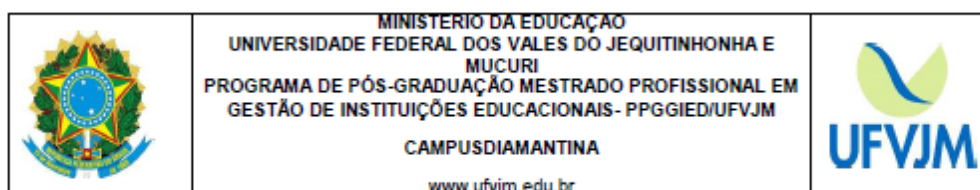
UNIVERSIDADE FEDERAL DOS VALES DO JEQUITINHONHA E MUCURI. SISTEMA DE BIBLIOTECAS. **Manual de normalização**: dissertações monografias e teses. UFVJM. Sistema de Bibliotecas; Ieda Maria Silva, Rodrigo Martins Cruz, Luciana Angélica Silva Leal, organizadores. – Diamantina: UFVJM, 2015.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO TRIÂNGULO MINEIRO. **Comissão de Ética**. Disponível em <http://www.ufwm.edu.br/noticias/ler/codigo/4915>. Acesso em 16 jun. 2015.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA. **Comissão de Ética- Comep**. Disponível em: <http://www.comep.ufu.br/>. Acesso em 16 jun. 2015.

VÁZQUEZ, Adolfo Sanchez. **Ética**. Rio de Janeiro. Editora Civilização Brasileira, 2004.

ANEXO 1 – ROTEIRO DE ENTREVISTA



ANEXO V

ROTEIRO PARA ENTREVISTA

• PERFIL DA COMISSÃO

- Qual é a sua formação profissional?
- Qual cargo você ocupa na UFVJM?
- Qual a função você atualmente exerce na universidade?
- Como foi a sua trajetória para se tornar membro titular da CE?
- Ao ser nomeado(a) para compor a CE, você participou de algum curso de formação ética? Caso tenha participado, você considera que o curso foi suficiente frente aos desafios colocados pelo exercício da função de membro da CE?
- Qual a importância do trabalho da Comissão de Ética para uma gestão ética na universidade?
- Qual é a importância da ética profissional para a universidade UFVJM e para os servidores que nela atuam?

• FUNCIONAMENTO

- Na gestão em que você atuou ou atua, quais atividades tiveram ou têm maior ênfase? Por quê?
- Durante a gestão em que você atuou ou atua na CE, foram ou são realizados na UFVJM eventos, capacitações e seminários envolvendo a temática da ética proposta pela CE? Se sim, a qual público se destinou ou destina?

- Quais são os setores/instâncias que a CE busca como parceiros para realização de eventos educativos? E tem obtido êxito na firmação dessas parcerias?
 - Quais formas de comunicação são usadas pela CE, para alcançar a comunidade acadêmica?
 - Considerando a legislação e normas que orientam o trabalho da CE, como você avalia a sua participação na gestão para a qual você foi designada (o), quanto à prática das atividades?
 - O que você julga necessário implementar para que a função educativa da comissão possa ser executada de forma satisfatória?
-
- ESTRUTURA

Quanto à forma na qual a Comissão de Ética encontra-se estruturada:

- Possui uma secretaria-executiva?
 - A Secretaria tem funcionamento contínuo?
 - Conta com apoio de pessoal administrativo?
 - Possui sala própria, equipamentos e mobiliário adequados?
-
- PROCESSOS

Sobre a gestão em que você atuou ou atua, qual é sua avaliação quantitativa quanto:

- à quantidade de processos gerados;
- à quantidade de processos arquivados;
- à quantidade de processos por incidência;
- à quantidade de processos foram acompanhados e transformados em PAD.

• PLANEJAMENTO

- Quanto às reuniões, quantas e com que frequência aconteceram ou acontecem por um ano?
- Quais estratégias a comissão planejou ou planeja para o desenvolvimento da função educativa?
- Como a comissão mapeia as demandas de trabalho que devem ser executadas a curto, médio e longo prazo?
- Como a comissão avalia ou pretende avaliar os resultados concretos de transformação de conduta por meio do trabalho da comissão?