



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO VALE DO SÃO FRANCISCO – UNIVASF**  
**MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA – PROFIAP**

**CRISTIANE DE QUEIROZ BEZERRA**

**O IMPACTO DA LEGISLAÇÃO, CÓDIGOS DE ÉTICA E DA COMISSÃO DE**  
**ÉTICA NA ATUAÇÃO DOS SERVIDORES DA UNIVASF:**  
**UMA ABORDAGEM NEOINSTITUCIONALISTA**

**JUAZEIRO/BA, 2019.**

**CRISTIANE DE QUEIROZ BEZERRA**

**O IMPACTO DA LEGISLAÇÃO, CÓDIGOS DE ÉTICA E DA COMISSÃO DE  
ÉTICA NA ATUAÇÃO DOS SERVIDORES DA UNIVASF:  
UMA ABORDAGEM NEOINSTITUCIONALISTA**

Trabalho Final de Conclusão (TFC) apresentado ao Programa de Mestrado em Administração Pública em Rede Nacional (Profiap), Universidade Federal do Vale do São Francisco (Univasf), para a obtenção da titulação de mestre.

**Orientador:** Profº Drº Marcelo Henrique Pereira dos Santos.

JUAZEIRO/BA, 2019.

FOLHA DESTINADA À FICHA CATALOGRÁFICA  
(VER COM A BIBLIOTECA UNIVASF JUAZEIRO)



**UNIVERSIDADE FEDERAL DO VALE DO SÃO FRANCISCO – UNIVASF**  
**MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA – PROFIAP**

**FOLHA DE APROVAÇÃO**

**CRISTIANE DE QUEIROZ BEZERRA**

**O IMPACTO DA LEGISLAÇÃO, CÓDIGOS DE ÉTICA E DA COMISSÃO DE  
ÉTICA NA ATUAÇÃO DOS SERVIDORES DA UNIVASF:  
UMA ABORDAGEM NEOINSTITUCIONALISTA**

Trabalho de Conclusão Final (TCF) como requisito para a obtenção do Título de Mestre em Administração Pública no Programa de Pós-Graduação Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional (Profiap), oferecido pela Fundação Universidade Federal do Vale do São Francisco (Univasf).

**CONCEITO : APROVADA**, em 27 de fevereiro de 2019.

**BANCA EXAMINADORA**

---

---

---

ESPAÇO DESTINADO À DIGITALIZAÇÃO DA ATA DE DEFESA

## AGRADECIMENTOS

Bom, não foi fácil chegar até aqui, por muitos motivos, foi bem desafiador! Mas, agora, só tenho a agradecer.

Primeiramente, agradeço a Deus, Divino Criador, esta força imensurável que nunca desampara os Seus filhos.

Aos meus pais (*in memorian*), pelo amor incondicional, pela educação e zelo e por todo o conjunto. Não tenho palavras.

Ao meu orientador, professor Dr. Marcelo Henrique Pereira dos Santos, por seu empenho, dedicação, orientação e profissionalismo com que sempre dirigiu este trabalho.

À Univasf, Programa Profiap e a todos aqueles que o fazem, viabilizando mais uma rica formação aos servidores, no seio dos seus lares e trabalho.

Aos colegas de trabalho, pelo sempre apoio, especialmente a Kleiton de Andrade Lins, pelo apoio, empatia, solidariedade que, em muito, contribuíram para a chegada deste momento.

Aos familiares e amigos, sempre presentes, minha gratidão imensurável.

E, finalmente, e mais, especialmente, a meu filho, André Felipe, meu amor, meu querido companheiro, que, mesmo sem ter noção, é a força propulsora de todas as minhas conquistas.

***“Quando o outro entra em cena, nasce a ética.”***

(Umberto Eco)

## RESUMO

O objetivo deste trabalho foi examinar, do ponto de vista da Teoria Neoinstitucionalista, o impacto da legislação, dos códigos de ética nos processos e procedimentos da Comissão de Ética na atuação dos servidores públicos da Univasf. Para tanto, foi realizada a pesquisa de abordagem descritivo-exploratória e documental em processos de análise infracional abertos pela Comissão de Ética entre os períodos de 2009 a 2018, resultando no levantamento de 15 documentos. O que ficou observado, como resultados centrais do estudo, é que, apesar de ter sido instituído e atuar desde 2009, ainda são poucos os processos analisados em termos de infração ética, o que, evidentemente, reflete em uma instituição cuja cultura de ética no serviço público ainda é recente, gerando desafios na apreciação de casos complexos e excepcionais, que não prescindem da competência para avaliação dos casos e decisão fundamentada. Os preditores que mais estimulam a abertura de processos são falta de decoro e respeito no atendimento, improbidade administrativa, inassiduidade habitual, desvio de conduta, racismo/ofensa, assédio moral, dentre outras. Observou-se desafios na gestão dos processos, o que tem gerado uma maior lentidão nas decisões, em especial no estímulo à participação de servidores como membros da CE, inclusive bonificando ou oferecendo vantagens, concedendo uma autonomia para a consulta dos casos especiais, atenção especial aos impactos da cumulação das funções de servidor e membro da CE, que tendem a refletir em condições estressantes e desgastantes. Por fim, percebeu-se que a CE define-se como um relevante recurso para orientar, coibir, educar, prevenir, agir em caráter conciliatório e aplicar as penalidades admissíveis nas legislações.

**Palavras-chave:** Ética. Legislação. Códigos de Ética. Comissão de Ética. Servidores públicos federais. Neoinstitucionalismo.



## ABSTRACT

The objective of this study was to examine, from the point of view of the Neoinstitutionalist Theory, the impact of the legislation, codes of ethics in the processes and procedures of the Ethics Committee in the performance of public servants of Univasf. For that, a descriptive-exploratory and documentary research was carried out in the processes of infraction analysis opened by the Ethics Committee between the periods of 2009 to 2018, resulting in the collection of 15 documents. What was observed, as the central results of the study, is that, although it has been active since 2009, the processes analyzed in terms of ethical infraction are still few, which, of course, reflects in an institution whose culture of public service ethics still recent, creating challenges in the assessment of complex and exceptional cases, which do not lack the competence for case evaluation and informed decision. The predictors that most stimulate the opening of proceedings are lack of decorum and respect in the attendance, administrative improbity, habitual inassiduity, deviance of conduct, racism / offense, moral harassment, among others. Challenges have been observed in the management of processes, which has led to slower decision-making, especially in encouraging the participation of servants as members of the EC, including by giving or granting advantages, granting autonomy for consultation of special cases, impacts of cumulative server and EC member functions, which tend to reflect in stressful and stressful conditions. Finally, it was perceived that the EC is defined as an important resource to guide, restrain, educate, prevent, act in a conciliatory character and apply the penalties admissible in the legislations.

**Keywords:** Ethics. Legislation. Codes of Ethics. Ethics Committee. Federal public servants. Neo-institutionalism.

## SUMÁRIO

<b>1 INTRODUÇÃO .....</b>	<b>16</b>
<b>1.2 OBJETIVOS .....</b>	<b>19</b>
1.2.1 OBJETIVO GERAL .....	19
1.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS .....	19
<b>1.3 JUSTIFICATIVA .....</b>	<b>20</b>
<b>1.4 PRESSUPOSTOS TEÓRICOS .....</b>	<b>22</b>
<b>2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA .....</b>	<b>23</b>
2.1 RESGATE HISTÓRICO DA ÉTICA E SUAS LEGISLAÇÕES NO ÂMBITO DO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL .....	23
2.2 A ÉTICA NAS INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE ENSINO SUPERIOR (IFES): OLHAR SOBRE A CONDUTA PROFISSIONAL DE SERVIDORES PÚBLICOS ..	32
2.3 AS COMISSÕES DE ÉTICA NAS INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE ENSINO SUPERIOR (IFES): UMA BREVE EXPOSIÇÃO CONTEXTUAL .....	36
2.4 ÉTICA: PRESSUPOSTOS TEÓRICOS E CONCEITUAIS .....	39
2.5 A ÉTICA NO CONTEXTO DO SERVIÇO PÚBLICO .....	41
2.6 ÉTICA NO CONTEXTO DAS INSTITUIÇÕES: APROFUNDAMENTO SOBRE O NEOINSTITUCIONALISMO .....	49
<b>3 METODOLOGIA .....</b>	<b>54</b>
<b>4 RESULTADOS E DISCUSSÃO DOS DADOS .....</b>	<b>59</b>
4.1 CONTEXTO SOBRE A COMISSÃO DE ÉTICA DA UNIVASF E A ATUAÇÃO SOBRE OS SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS .....	59
4.2 ASPECTOS E OS MEANDROS ÉTICOS NA ATUAÇÃO DA COMISSÃO DE ÉTICA DA UNIVASF: UM OLHAR NEOINSTITUCIONALISTA .....	64
<b>5 CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>79</b>

<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>85</b>
<b>APÊNDICE .....</b>	<b>91</b>
<b>FORMULÁRIO .....</b>	<b>92</b>

## LISTA DE SIGLAS

AC - Estado do Acre

ACPP - Acordo de Conduta Pessoal e Profissional

AGU - Advocacia Geral da União

BA - Estado da Bahia

CE - Comissão de Ética

CEP - Comitê de Ética Pública

CF - Constituição Federal

CGU - Controladoria-Geral da União

IFBA - Instituto Federal da Bahia

IFES - Instituições Federais de Ensino Superior

PE - Estado de Pernambuco

PI - Estado do Piauí

SCIELO - *Scientific Electronic Library Online*

SPELL - *Scientific Periodicals Electronic Library*

TAE - Técnico-Administrativo Educacional

TC - Tribunal de Contas

TCE/PI - Tribunal de Contas do Estado do Piauí

UFC - Universidade Federal do Ceará

UFCA - Universidade Federal do Cariri

UFMG - Universidade Federal de Campina Grande

UFSUL - Universidade do Sul de Santa Catarina

UNIVASF - Universidade Federal do Vale do São Francisco

USP - Universidade de São Paulo

## LISTA DE FIGURAS

<b>Figura 1</b> - Documentos que regulam a ética no contexto da Administração Pública ...	26
<b>Figura 2</b> - Fluxo procedimental de uma Comissão de Ética .....	71
<b>Figura 3</b> - Motivações para a abertura dos processos de infração ética .....	73

## LISTA DE TABELAS

<b>Tabela 1</b> - Percentual de processos de infração ética de servidores da Univasf (por ano) .....	65
<b>Tabela 2</b> - Percentual da origem dos processos .....	68
<b>Tabela 3</b> - Percentual do desfecho dos processos .....	72

## LISTA DE QUADROS

<b>Quadro 1</b> - Estágio de maturação da transparência organizacional .....	48
<b>Quadro 2</b> - Classificação metodológica da pesquisa .....	54
<b>Quadro 3</b> - Detalhamento das informações sobre processos de infração e conduta ética dos servidores públicos da Univasf .....	67

## 1 INTRODUÇÃO

Não é de hoje que o país vem sendo acometido de notícias escandalosas sobre os problemas de aplicação de recursos públicos e a má gestão das organizações públicas. Cada vez mais, os cidadãos que compõem a sociedade encontram-se impactados com os efeitos dos desvios de finalidade de recursos financeiros e políticas adversas, em grande parte atribuídos à execução de servidores públicos, agentes responsáveis pela eficiência, transparência e por desempenhar suas atribuições em conformidade com as condutas éticas que lhes são direta ou indiretamente expostas (ROMÃO; PORTUGAL, 2015).

Inegavelmente, na qualidade de servidor público, o indivíduo é engajado no viés da prestação de serviços de qualidade e gerenciamento dos recursos, materiais, dentre as outras modalidades de instrumentos típicos do seu ambiente de trabalho. Enquanto lida em suas atividades de rotina com uma infinidade de demandas sociais, o servidor torna-se uma ferramenta estratégica de atuação do Estado para a manifestação de vontades da Gestão Pública; atua também na satisfação das necessidades da comunidade, exercendo suas funções públicas com zelo, decoro, retidão e ética, buscando, sempre que possível, as melhores alternativas para a consecução das atividades cotidianas (RIBAS JÚNIOR, 2014; CATAFESTA, 2017).

A ética no contexto do serviço público, nada mais é, portanto, do que a junção do que aprendemos em casa com o que a sociedade espera de um servidor/cidadão, isto é, podemos dizer que é a prática da cidadania correta, sem vício, voltada para o interesse público, destinada a atender os anseios da sociedade. Logo, analisar essas questões sob o ponto de vista neoinstitucional sociológico, como fonte de aprofundamento conceitual e teórico, torna-se um recurso valioso para compreender o desenvolvimento da ética na gestão pública dentro da instituição, evidenciando o papel estratégico que a Comissão de Ética desempenha no trabalho de apreciação desse cenário e das contribuições que entrega nesse sentido.

A ética, ainda mais em momentos nefastos que consagram escândalos que hoje permeiam o serviço público nacional, cada vez mais desacreditado e, de fato, acerca das inquietações e também das problematizações, deve ser encarada como um instrumento que orienta adequadamente condutas e comportamentos do servidor público perante as diversidades de contingências, situações e contextos. Para tanto, observa-se a ética como caminho irreversível para a boa execução de serviços públicos, conduzindo o agente para o atendimento dos princípios da impessoalidade, legalidade, moralidade e



boa-fé, na medida justa do processo decisório e da autonomia (CALMON; ANDRADE, 2010).

Para dirimir conflitos e desafios de ordem de apreciação ética, a Administração Pública tem cada vez mais buscado encontrar soluções para o gerenciamento efetivo de desvirtuamento das condutas dos servidores públicos, concretizando as manifestações e vontades do exercício da função na forma de regramento jurídico (ROSA; MARTINEZ; BALSSANIANO, 2015). No âmbito da Administração Pública, o servidor público deve modular suas atribuições com base em leis federais e, de certo modo institucionais, zelando por interesses comuns e pelas particularidades de cada demanda ou serviço.

A lei nº 8.112/80, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e fundações públicas federais e o Decreto nº 1.171/94, que aprova Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal são modelos de documentos que disciplinam as condutas do servidor público enquanto instrumentos do Estado, garantindo a ética como elemento de sustentação para a eficiência e eficácia.

Os códigos normativos refletem os valores da sociedade em um dado momento, explicitando os preceitos norteadores da sociedade e, em relação àqueles que fazem o funcionamento dos sistemas de serviços públicos, o que espera dos que fazem parte de sua estrutura administrativa, portanto, é de fundamental importância que os que fazem parte diretamente da Gestão Pública, notadamente servidores públicos federais, possam explorar as condições de desenvolvimento do próprio trabalho e, por meio dele, aja com rigor ético e impessoalidade nas decisões (CAMPOS; BOTELHO, 2016).

No contexto institucional, as Comissões de Ética (CE) são os organismos que, em nível de apreciação do servidor, instaura processos, produz diligências, atua no processo decisório de julgamento e responsabilizam-se pelas medidas punitivas, quando necessário, a depender da gravidade, profundidade e prejuízos decorrentes do desvio de conduta do agente público. Estudar ética e entender os limites éticos por meio dos documentos legais como ferramenta de orientação e controle deve ser encarado como positivo, e cada vez mais se faz importante dentro da Gestão Pública, afinal vive-se em tempos de afirmação de valores e também princípios, notadamente quando se confunde o público e o privado na tomada de decisão da gestão dos recursos financeiros (ROSA; MARTINEZ; BALSSANIANO, 2015).

Considerando a significância da discussão da temática para a apresentação das novas abordagens de trabalho, a presente dissertação de mestrado possui o objetivo de estudar, *in loco*, o impacto das normas sobre a ética que envolvem o servidor público federal, bem como da Comissão de Ética, por meio da realização de um diagnóstico da compreensão/conhecimento por parte do agente público das leis e dos códigos que regem a ética dentro do serviço público.

O diagnóstico acerca dessas compreensões no serviço público resultará em um entendimento acerca de como o servidor aplica o conhecimento ético no seu ambiente de trabalho (organização), examinando como percebem e se percebem os documentos legais que regulam a conduta ética, analisando essas questões por meio da perspectiva neoinstitucionalista. Nesse sentido, buscar-se-á evidenciar as formas de reconhecimento do servidor público acerca da ética no serviço público, enquanto instrumento de alicerce para a definição do comportamento agregado de valor para a instituição e para a sua própria imagem perante a execução de sua função, enfatizando as contribuições de todo o conhecimento adquirido na construção de representações sociais.

Foram investigados os processos e procedimentos utilizados pela Comissão de Ética da Universidade Federal do Vale do São Francisco (Univasf), instituição com formação e funcionamento recentes, porém com a imagem de uma organização com prestação de eficientes serviços públicos para a comunidade científica e à sociedade em geral. Para elaboração da pesquisa, os estudos serão desenvolvidos com base na análise documental, com consulta às informações em atas, em regimentos, normas, legislações e em outros documentos, além de um acervo bibliográfico, por meio dos quais os dados serão extraídos e compreendidos para fins de elaboração da pesquisa em questão, razão pela qual torna-se importante conhecer o histórico com o indicativo das motivações da referida Comissão e histórico da legislação vigente sobre ética no serviço público, sob o ponto de vista do neoinstitucionalismo sociológico, com foco em representações sociais institucionais, abordagem mais adequada ao caso em evidência.

O recorte temporal de estudo coincide com período de formação da Comissão de Ética da Univasf, no ano de 2009. Assim, compreende-se como um horizonte de estudo o período que compreende o ano acima descrito até os dias atuais (2009-2018).

Para atingir tais objetivos, buscou-se responder e elucidar o seguinte problema de pesquisa: sob enfoque da Teoria Neoinstitucionalista, **qual o impacto da legislação, dos códigos de ética e da Comissão de Ética na atuação dos servidores públicos da Univasf?**

Estruturalmente, a dissertação encontra-se dividida em alguns segmentos, quais sejam: a introdução, seção em que será apresentada e discutida a argumentação inicial e contextual, seguida dos objetivos, da justificativa do desenvolvimento do trabalho e dos pressupostos teóricos alinhados à proposta; em seguida, a delimitação teórica, com uma discussão de fundo conceitual sobre a ética e as suas contribuições no serviço público de nível federal, avançando para a questão do Comitê de Ética regulando a vida funcional dos servidores públicos.

A metodologia, com descrição das variáveis de estudo e das abordagens de pesquisa, por meio dos quais foram possibilitados todos os instrumentos de análise. A análise e discussão dos dados aborda o aprofundamento teórico dos dados coletados a luz dos pressupostos definidos a priori neste trabalho, com apresentação de informações que complementam resultados encontrados, apresentando concordância ou, por sua vez, divergências em relação à discussão temática e, por fim, as considerações finais, com a apresentação sucinta dos resultados, limitações do estudo e as sugestões para pesquisa futura, a partir da premissa da ética no serviço público.

## **1.2 OBJETIVOS**

### **1.2.1 OBJETIVO GERAL**

Examinar, sob visão da Teoria Neoinstitucionalista, o impacto da legislação, dos códigos de ética nos processos e os procedimentos da Comissão de Ética na atuação dos servidores públicos da Univasf.

### **1.2.2 OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Identificar, a partir de instrumentos metodológicos, como a análise documental e recurso descritivo-exploratório, grau de aplicabilidade dos códigos e das legislações de ética e seu alcance nos processos e em procedimentos da Comissão de Ética servidores públicos federal da Univasf;

Compreender a abordagem da Teoria Neoinstitucionalista sociológica, a partir da análise dos processos e de procedimentos da Comissão de Ética da Univasf, como o mecanismo de integração entre servidor público da Universidade e os aparatos sobre a ética no serviço público, a fim de se observarem os impactos dessa prática na instituição de ensino em evidência.

### **1.3 JUSTIFICATIVA**

O combate à corrupção e impunidade na Administração Pública levou Governo Federal a exonerar 2.969 servidores públicos por envolvimento em ações ilícitas, entre 2003 a 2010. Os dados constam do último levantamento realizado pela Controladoria-Geral da União (CGU), que consolida as informações sobre demissões, destituições de cargos comissionados e cassações de aposentadorias aplicadas a servidores públicos do Poder Executivo Federal.

No acumulado, o principal motivo das expulsões foi valer-se do cargo para a obtenção de vantagens (33,48%). A improbidade administrativa vem a seguir, com 933 casos, e as situações de recebimento de propina somaram 285 e os de lesão aos cofres públicos, 172. Evidentemente, esses desvios de conduta e finalidade da função pública perpassam a discussão acerca do reconhecimento da ética no serviço público, buscando compreender quais os fatores que são indissociáveis das práticas ilícitas. No contexto da Administração Pública, os atos ilícitos são objeto de julgamento, com uma ampla defesa ao servidor, a apreciação ética e, por fim, culmina-se com a decisão final.

Com alto índice de ilícitos praticados pelo servidor público, pergunta-se se estes não temem as medidas punitivas ou se a conduta prescinde de argumentos éticos (ROSA; MARTINEZ; BALSSANIANO, 2015).

Nesse sentido, a ética é avaliada, no serviço público, quando da atuação do servidor público? Os servidores são orientados quanto a comportamentos que devem ou não estimular no serviço público? Dessa maneira, as Comissões de Ética aplicam, de forma adequada e conivente, as punições previstas nos regramentos jurídicos? Enfim, são diversas e muito complexas as questões que compreendem ética na atuação do servidor público, norteando a postura e comportamentos diante das demandas sociais e bens públicos (CAMPOS; BOTELHO, 2016).

No país cuja cultura de serviço público é permeada de escândalos envolvendo os altos escalões políticos, servidores públicos e outros agentes imbuídos da prestação de

serviço público, empregar práticas lícitas, de boa-fé e moralidade remetem a conceitos que são cada vez mais distanciados. Tendo em vista esses argumentos, observa-se que a ética no serviço público tem se confundido com ética profissional em todos os sentidos (CHANLAT, 2002; CATAFESTA, 2017).

A ética profissional, considerando a sua relevância no cenário do trabalho e da rotina laboral das pessoas, é um conjunto de normas éticas que formam a consciência do profissional e representam imperativos de sua conduta. Ser um agente ético no ambiente profissional é conviver com as responsabilidades, com as diferenças existentes, zelando com bastante primazia pelo que é exposto e executado dentro dos regramentos éticos e profissionais e buscando, sempre, o bem social e se distanciando das práticas e condutas corruptíveis dos valores formados ao longo da vida do ser humano (ROCHA, 2016).

A ideia inicial para se estudar este tema nasceu dessas inquietações praticadas dentro do âmbito do serviço público, ainda mais nas Universidades, razão pelo qual se gerou um interesse a partir da observação empírica e pessoal quando da participação nas atividades de Comissão de Ética na Universidade Federal do Vale do São Francisco (Univasf). Enquanto membro atuante do referido Comitê da Universidade, observei que os servidores desconhecem documentos legais que regem a ética no serviço público e até mesmo sobre o tema e os conceitos básicos em si, que é de suma importância para a Administração Pública, e também para sociedade. E isso reflete-se também em dados e números destacados acima, enquanto estatísticas preocupantes, que colocam em risco a qualidade de vida futura da comunidade.

Nesse âmbito, o trabalho pretende lançar um olhar crítico e pedagógico ao tema, uma vez que esta poderá contribuir para o crescimento do conhecimento dos servidores públicos acerca da legislação e sistema de gerenciamento eficiente da ética no serviço público, compreendendo como conceitos do neoinstitucionalismo permeiam todas essas concepções (HALL; TAYLOR, 2003).

O trabalho justifica-se, pois, embora tenhamos, como classe, uma base estrutural forte, já que geralmente o ingresso no serviço público federal é feito através de concurso público, pressupondo um grande embasamento ético do funcionalismo de carreira, que já pressupõe mérito e o respeito às normas e seriedade com a coisa pública, o servidor público encontra-se por diversas vezes desprovido de orientação em relação às normas específicas de conduta ética, deixando que, nesta ausência, desenvolva comportamentos corporativos, com a construção de suas próprias regras não escritas de comportamento

ético, mais direcionadas para os interesses da própria corporação do que para o interesse público geral, comportamentos esses que podem causar conflitos na Universidade.

#### **1.4 PRESSUPOSTOS TEÓRICOS**

1. Apesar de um elemento extremamente significativo para a Gestão Pública, a prática da ética enquanto um mecanismo basilar das entidades e órgãos públicos ainda é pouco disseminada ou esquecida do processo de formação e desenvolvimento de todos os servidores públicos;

2. A ética que povoa a cultura organizacional, enquanto elemento que orienta e conduz os comportamentos profissionais, é diferenciada da ética pessoal, daquela que é transmitida ao longo do desenvolvimento humano, cercada de senso comum e também da experiência familiar. Por isso que, muitas vezes, alguns comportamentos e condutas nas organizações são encaradas como incomuns, enquanto que, no íntimo do servidor, a mesma postura considere-se como lícita, a exemplo de ajudar um parente próximo com a preferência na fila de espera para execução de uma atividade ou prestação de serviços, evidenciando diferenciação, apreço familiar, porém implicando em maior pessoalidade nas decisões nos serviços desempenhados para a sociedade;

3. O bom funcionamento dos órgãos e das entidades da Administração Pública requer o desenvolvimento de pessoas capacitadas para agir com transparência e praticar condutas éticas que não coloquem em risco a finalidade social do serviço público, mas, por outro lado, observa-se distanciamento desses mesmos organismos na disseminação do conhecimento ética no serviço público;

4. A ausência de instrumentos de controle mais eficientes e rigorosos, além da existência de Comissões de Ética ineficazes e sem atuação regular contribuem para a maximização de práticas ilícitas no âmbito de alguns órgãos e também de entidades da Administração Pública, uma vez que a falta de observâncias à legislação e às normas (legislações), que adota as medidas punitivas cabíveis, desinibe servidores para atuar contra a ética e indevidamente em muitos aspectos no desempenho das suas atribuições.

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

Por meio deste capítulo e dos aprofundamentos teóricos e conceituais, procurar-se-á trazer para o campo da discussão contextual os principais achados que refletem o histórico sobre a legislação da ética no serviço público, com enfoque no serviço público federal e em suas particularidades, cuja importância é fundamental e estratégica, além de necessária, para consecução mais efetiva dos objetivos e de planos da Administração Pública. Serão apresentados, na mesma linha de interesse, pressupostos que motivaram a definição da legislação, assim como os regramentos e normativas institucionais sobre a implementação das Comissões de Ética nos órgãos públicos, até finalmente se discutir a atuação dos comitês de ética sob a visão das Instituições Federais de Ensino Superior (IFES).

### **2.1 RESGATE HISTÓRICO DA ÉTICA E SUAS LEGISLAÇÕES NO ÂMBITO DO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL**

Atualmente, a sociedade contemporânea, à sombra da atuação das organizações, enfrenta uma profunda crise de valores éticos e morais, evidenciando cada vez mais os episódios catastróficos de corrupção, desvio de conduta e práticas atentatórias contra os direitos e garantias da sociedade. A cada dia, os valores morais e comportamentos são colocados à prova, constantemente testados, mensurando se decisões são orientadas com base em critérios positivos e que contribuam para progresso do bem comum (BRAGA, 2006; MENDES; ANDRADE, 2010; ROCHA, 2016).

Não somente na vida social, mas também como recorte do contexto profissional, onde constantemente há diversidade de dilemas éticos a ser considerados na concepção das condutas e comportamentos dos profissionais, a ética permeia o cenário de produção de bens e de serviços prestados à comunidade. No viés da Gestão Pública, ainda mais no tocante ao Poder Executivo Federal, considerando seus órgãos e entidades prestadoras de serviços públicos diversos, observam-se complexos disparates na maneira como se comportam os servidores públicos no exercício da função social (SANTOS; AMORIM; HOYOS, 2010) e na divergência quanto a suas condutas na implementação de modelos decisórios significativos, colocando a ética no serviço público como fundamento basilar e substancial para a melhoria da margem de segurança e confiabilidade das informações

e maior transparência de atividades desempenhadas dentro desses espaços de trabalho (ROSA; MARTINEZ; BALASSIANO, 2015; POTULHAK; BARILLI, 2016).

De fato, a ética é um argumento que tem cada vez mais conduzido os servidores públicos a executarem, dentro dos campos das suas atribuições, e aplicarem de maneira mais valorosa, racional e contributiva os recursos de que dispõem, um rol de atividades e tarefas cotidianas, em sua grande maioria onde precisam decidir entre o bem e mal, o honesto e o desonesto, isto é, devem agir conforme decoro, zelo ao patrimônio público e a fé pública, atuando segundo um conjunto normativo de vontades que conduzem esses agentes transformadores na manifestação das suas funções de rotina (NASCIMENTO, 2015; ALMEIDA, 2016; POTULHAK; BARILLI, 2016; PEREIRA, 2017), sendo estes decisivos para a formação da orientação decisória, devendo respeitar os princípios da moralidade, eficiência, além de legalidade, impessoalidade e transparência.

Na contemporaneidade, ética dentro da Administração Pública é colocada como uma meta essencial a ser alcançada no desempenho de suas práticas sociais. A cultura ética e gestão no âmbito das entidades e órgãos públicos são discussões profundamente tratadas com relevância pertinente aos resultados, à inovação, à excelência e ao sucesso na qualidade dos serviços prestados (GOMES, 2014; NASCIMENTO, 2015).

A difusão dos valores éticos na Administração Pública é um exercício que deve ser estimulado pelos gestores públicos e incorporado às práticas profissionais em todos os segmentos em que atua nas organizações públicas. A transmissão tem sido feita por meio dos programas de mecanismos de conformidade que abrangem desde a instituição de códigos de conduta, políticas internas, legislação superior institucional até instituição sistematizada de comitês de ética, com uma integração dos componentes da instituição (AMORIM, 2014; PEREIRA, 2017).

Sem dúvida, esse conjunto de mecanismos tem demonstrado, de uma maneira privilegiada, apresentar alguns resultados na implantação e difusão dos padrões de ética e conduta na Gestão Pública Federal. Têm sido percebidas, no que tange às atribuições profissionais do servidor público federal, algumas iniciativas de se reforçar a ética como prática do trabalho consciente do papel sumário que servidores públicos desempenham na sociedade (ROMÃO; PORTUGAL, 2015).

Contudo, antes de aprofundar na temática da ética como relevante construto de valoração da prática do serviço público na Gestão Pública Federal, torna-se fundamental valoroso seu percurso histórico-evolutivo como fundamento preponderante no exercício



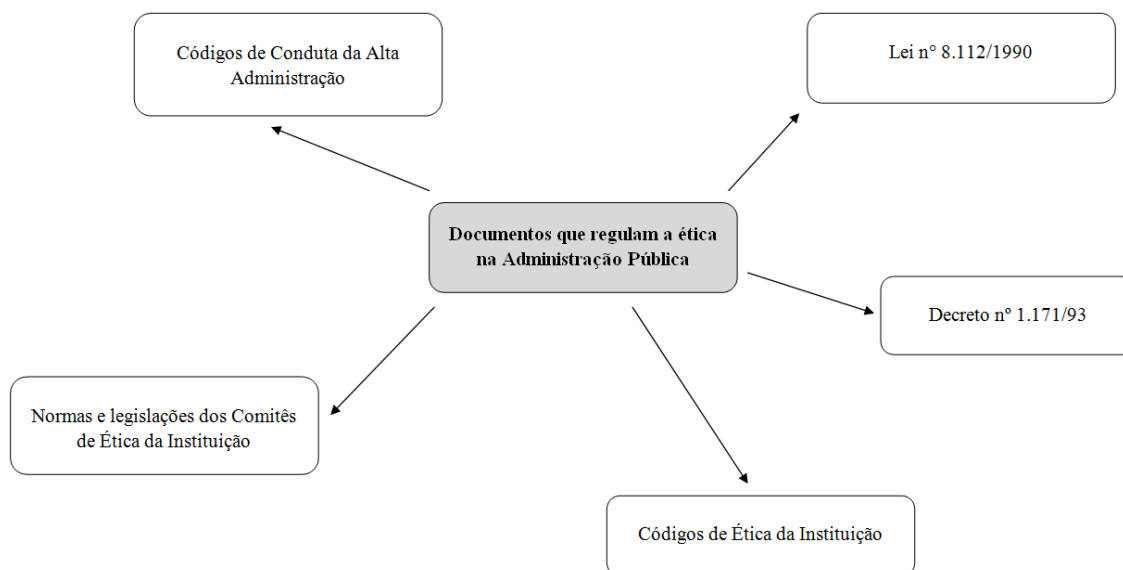
das atribuições do servidor público dentro das organizações públicas, em especial no viés das Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) (TOMAZZONI et al., 2017).

É preciso compreender desafios, percalços e inovações provenientes da ética no serviço público, para, dessa maneira, construir espaço de reflexão que se permita avaliar com maior margem de segurança e validade as ações dos departamentos e comitês de ética nesses ambientes (CALMON; ANDRADE, 2010; CAMPOS; BOTELHO, 2016).

Uma análise da literatura recente aponta, enquanto fatores de problematização, estudos que colocam a história da ética no serviço público como um ponto ainda muito pouco explorado, contraproducente do ponto de vista da investigação científica, o que torna o diagnóstico desses estudos valioso para a compreensão das particularidades da ética na condução das atividades do servidor público dentro das IFES.

Ao passo em que a literatura que problematiza a questão da atuação da ética no serviço público federal é mais abrangente, fica, por outro lado, deficiente e limitada a produção científica que se busca evidenciar argumentos históricos da ética no contexto das IFES, bem como das análises sobre implementação das legislações, das normativas e regramentos institucionais de ética e comitês (SANTANA; TAVARES, 2016). Esse fato, por si apenas, revela contribuição significativa desse estudo para os estudos futuros ao abrir um espaço para a produção de conhecimento sobre perspectiva tão relevante para o entendimento da formação dos comitês de éticas e regramentos que os vinculam, porém intocado sob a ótica da academia.

No funcionamento da Administração Pública Federal e das IFES, os documentos que versam sobre a ética no serviço público, inclusive federal, são, em especial, a lei nº 8.112/90, Decreto nº 1.171/93, os Códigos de Conduta da Alta Administração, códigos de ética institucionais, bem como normativas dos Comitês de Ética, instrumentos que são baseados na observância dos princípios da moralidade, legalidade, impessoalidade, publicidade e também de transparência pública (CHERMAN; TOMEI, 2005; RUA, 2014; MENDES et al., 2015). Evidenciar compreensão da lógica organizacional, a partir do resgate histórico da ética no serviço público e em IFES, torna-se fundamental para o fortalecimento do saber instituído acerca da prática e da conduta ética dos servidores públicos federais (NASCIMENTO, 2015).

**Figura 1** - Documentos que regulam a ética no contexto da Administração Pública

**Fonte:** Elaboração própria (2019).

Com advento da Constituição Federal (CF) de 1988, denominada “Constituição Cidadã”, tendo em vista o contexto em que fora promulgada, já que fora considerada o “divisor de águas”, após um período longo do modelo da ditadura militar, que encontrasse vigente no Brasil desde a década de 1960, do século passado, já se observavam tímidos traços das concepções da ética orientando perspectivas e searas do serviço público, especialmente no que compete à consecução de princípios da Administração Pública, que, por força do rigor conceitual, encontravam-se atrelados à concepção da ética conduzindo ações e vontades daqueles que desempenham, na rotina profissional, a qualidade e a transparência no serviço público (CHAVES, 2013, p. 29; CARNEIRO, 2014).

A década de 1990, no país, destacou-se por uma grande e evidente preocupação com a moralidade pública e a ética no serviço público, fatores que, conforme discutidos anteriormente, eram substanciais para o exercício efetivo, racional, consciente e também transparente, além de moral, do trabalho desempenhado pelos agentes que atuavam em nome da Gestão Pública, esta cada vez mais suscetível à necessidade de se estimular nos órgãos e entidades públicas a ética na condução das atribuições laborais, sem, contudo, se distanciar da busca pela eficiência, desburocratização dos serviços e supremacia do interesse público frente ao particular (CHAVES, 2013).

Evidentemente, a ética foi reconhecido pela CF/1988, a qual, em seus artigos 5º, inciso LXXIII, 37, *caput*, e 85, inciso V, quando da elevação da moralidade a princípio

constitucional da Gestão Pública. Desses incertos e também entendimento proveniente dos regramentos principais, podem ser observados os seguintes entendimentos comuns:

a) a moral administrativa distingue-se da moral comum, pois encontra-se vinculada à supremacia do interesse público sobre o privado, constituindo a corrupção a sua negação, vez que baseada na indistinção entre o público e o privado; b) a moralidade difere da legalidade, pois "nem tudo que é legal é honesto" , encontrando-se a moralidade administrativa vinculada à ideia de legitimidade, a qual não é concebida senão em consonância com os padrões morais assentados socialmente; c) em um Estado Democrático de Direito, pode-se afirmar a primazia do princípio da moralidade sobre os demais princípios que regem a Administração Pública, de tal forma que, em eventual conflito, deverá prevalecer; d) a observância da ética e da moralidade no serviço público pode, e deve, ser imposta, havendo variedade de instrumentos de controle em nosso ordenamento jurídicos, controles este que precisam ser mais e melhor utilizados (PEREIRA, 2017, p. 34).

Por outro lado, era possível adotar algumas medidas para que fosse assegurada a prevalência do interesse público sobre o particular, o triunfo da ética sobre a corrupção, sugerindo-se que:

1) que o respeito ao Código de Ética integre o compromisso de posse de todos os servidores públicos; 2) que se combata a impunidade para que não se perca a fé nas instituições; 3) que se concentre esforços na educação e na conscientização ética da sociedade e, em particular, dos servidores públicos, restaurando-se a cidadania através da formação de cidadãos livres, críticos e que participem da definição dos destinos da Nação; 4) que se valorize os servidores públicos, através do pagamento de salários dignos, de qualificação definição de suas carreiras, garantindo-lhes estabilidade e profissionalização (MELLO, 2017, p. 16).

É nesse contexto que se coloca o servidor ou profissional responsável pelo zelo da função e do desempenho de suas atribuições com valor ético, atuando em nome dos demais princípios constitucionais que regulamentam ações e demais serviços públicos promovidos pela Administração Pública que Meira (2005, p. 12) destaca que:

As ações dos empregados são referenciadas como algo que inspira cuidados, e a principal preocupação é criar mecanismos para controlá-las. Percebe-se que, se empresas são responsabilizadas pela má conduta de seus empregados, seu problema consiste em desenvolver o controle daquela porção 'antiética' da conduta.

A afirmação acima, segundo entendimento de Meira (2005), pode ser aplicada também aos servidores públicos, cuja imagem e lisura dos processos da Gestão Pública e seus órgãos e entidades devem ser sempre acompanhados por medidas de moralidade, ética e transparência pública. Nesse contexto, entende-se que a Administração Pública

observou a necessidade de criar ferramentas e os recursos estratégicos para conduzir a conduta ética de seus servidores públicos, já que a imagem que estes transparecem para o público acaba refletindo na imagem que a sociedade tem do Estado e da qualidade das informações e serviços públicos que prestam (MELLO, 2017; PEREIRA, 2017).

Amparado pelos princípios destacados na Constituição Federal de 1988, buscando pautar a ação dos servidores quando atuando na manifestação de interesses da comunidade, a Gestão Pública criou os seus próprios códigos de ética, na condição de documentos orientadores da conduta, da vontade e também decisão, sendo os Códigos de Códigos de Conduta da Alta Administração os institutos legais onde as principais legislações sobre ética no serviço público são integradas (CHAVES, 2013; PEREIRA, 2017).

Os Códigos de Conduta da Alta Administração são normativas que prescrevem aos membros pertencentes ao Poder Executivo Federal, no exercício de suas atribuições da rotina profissional no tocante à execução de ações e serviços públicos da Gestão Pública, as orientações para a prática da vida pública. São os Códigos de Conduta da Alta Administração que vai sistematizar, em seu bojo jurídico e legalista, os códigos de ética e regramentos gerais sobre apreciação ética no que compete ao serviço público federal e também em outras instâncias, ficando o Decreto nº 1.1171/94 (Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal), as Exposições de Motivos que versam sobre situações excepcionais e inovadoras à gestão pública, assim como outros direcionamentos legais sobre ética pública (PONTES, 2007).

A finalidade do Código de Conduta da Alta Administração Federal é, pois, estipular regras de conduta das autoridades citadas com vistas a garantir a integridade e lisura do poder decisório governamental, aperfeiçoar padrões éticos da Administração Pública Federal e minimizar a possibilidade de conflito entre interesse privado e o dever funcional das autoridades públicas.

O primeiro código surgiu em meados de 1994, em que o Governo Federal do Brasil, reconhecendo a importância da ética para a definição dos critérios de probidade administrativa, de conduta moral dos servidores públicos e a transparência, fez editar um documento conhecido como o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, promulgado por meio de uma Comissão Especial *ad hoc*, e aprovado por meio do Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994 (PONTES, 2007; CARNEIRO, 2014).

O Código de Ética Profissional do Servidor Civil do Poder Executivo Federal foi instituído através do Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994, aprovado no governo de Itamar Franco. Esse texto contém as regras deontológicas, deveres, proibições e institui as comissões de ética como finalidade orientar as relações internas entre os servidores e outros colaboradores, as relações com outras entidades públicas ou privadas e relações com o cidadão .

Em sua elaboração, foram consideradas disposições do Art. 37 da Constituição Federal, que trata dos preceitos da Administração Pública e os deveres e proibições a servidores públicos estipulados na Lei nº 8.112/90, especialmente sendo amparado em contexto em que vigoravam, no arcabouço da gestão pública, os casos de corrupção, irregularidades jurídicas, uso do patrimônio público em favor de interesses particulares, enfim, o Código de Ética do Poder Executivo Federal veio para corrigir algumas lacunas no que concerne à conduta dos servidores públicos federais e, também, para coibir as práticas atentatórias à moral e à ética profissional, a fim de restaurar a dignidade e sua honorabilidade (MENDES; ANDRADE, 2010; CHAVES, 2013).

O referido Código foi dividido em dois Capítulos, sendo que, o primeiro, elenca os princípios morais e éticos a serem observados pelo servidor, bem como as vedações, e, o segundo, trata-se da criação e do funcionamento de Comissões de Ética em todos os órgãos do Poder Executivo Federal. As Comissões não têm poder de coerção, o que foi justificado pelo então Ministro da Administração Federal da época, Romildo Canhin, pelo fato de não se tratar de mais uma lei, e sim de um Código de Ética:

[...] que deverá ser cumprido não tanto por condição de ato estatal, aprovado por um Decreto do Senhor Presidente da República, na qualidade de titular da 'direção superior da administração federal' (Constituição Federal de 1988, art. 84), mas principalmente em virtude da adesão de cada servidor, em seu foro íntimo .. ", pois" ... o princípio da obrigatoriedade do procedimento ético e da moral no exercício da função pública não tem por qualquer fundamento a coercibilidade jurídica [...] (MENDES; ANDRADE, 2010, p. 22-23).

Os códigos de ética devem ser instituídos juntamente com a implantação de um programa de gestão da ética pública. Devendo este ser compreendido como um processo em constante evolução e composto por várias etapas, que não pode ser resumida em um código formal apenas. Uma vez que, “[...] a formação ética impermeabiliza a percepção dos servidores públicos em relação ao senso comum, criando um invólucro institucional voltado para os valores da organização” (FILGUEIRAS; ARANHA, 2011, p.65).

Os códigos de ética são modelos de documentos escritos, com função normativa, com a finalidade de evidenciar contradições e discrepâncias entre a conduta praticada pelos indivíduos nas diversas situações do cotidiano social e as condutas que lhes são preteridas nas legislações, isto é, a conduta normativa. É o recurso que busca orientar, a partir de modelos de conduta para melhor execução e atendimento dos interesses, todas as ações humanas no desempenho de vontades e comportamentos, parametrizando essas ações com base na ética, moral, costumes e valores culturais (PEREIRA, 2017).

Não é possível que existam regras prescritas para todas as situações práticas, o que leva a decisão ética, na maior parte das vezes, a ser parte de um exercício reflexivo para tomar uma atitude eticamente positiva (REGINATTO, 2012), que repercute de uma forma positiva na realidade social, sem ferir os direitos e as garantias de outrem e atentar contra a ordem fundamental e interesses sociais. No contexto da Administração Pública, a ética tende a conduzir as condutas e comportamentos dos servidores públicos para a realização de um trabalho social que potencialize a consecução dos objetivos e as metas do Estado no atendimento às necessidades inadiáveis da comunidade, sem, pois, desviarem-se das prescrições éticas que protegem o patrimônio público e as garantias da sociedade como um todo.

Os primeiros códigos de ética começaram a ser construídos e debatidos após os escândalos, as más escolhas (tomada de decisão) empresariais que desencadearam perda ou desperdícios de recursos públicos, e etc., pagamentos ilegais e eticamente suspeitos e pelo aumento de poder de grupos de interesse (PATRUS-PENA; CASTRO, 2010), no momento em que agiam visando à satisfação de interesses pessoais em detrimento dos interesses da sociedade.

Logo, os códigos de ética, ainda mais no serviço público e contextos da Gestão Pública Federal, produzem as vantagens estratégicas para os modelos de organizações públicas e seus servidores públicos atuando em sua vontade e agindo em seu nome.

Os autores Patrus-Pena e Castro (2010, p. 35) enumeram alguns benefícios para a adoção desses códigos de ética, quais sejam: 1. Evitam que interpretação de princípios e valores dependa da subjetividade de cada pessoa; 2. Proporcionam ajuda em situações ambíguas que não se sabe exatamente como agir ou solucionar; 3. Intensificam também o cumprimento de normas proibitivas; 4. Permitem expressar interesses e objetivos da empresa com clareza; 5. É uma forma de estabelecer novos controles em resposta às demandas sociais.

Além das normativas supramencionadas, ainda conta com ordenamento jurídico penal, o Decreto nº 2.848/1940, onde são estabelecidas as ações para os Crimes Contra a Administração Pública, Lei nº 9.784/1999, que organizou o Processo Administrativo, e também o Decreto nº 6.029/2007, que cria o sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo Federal. Diversas são as questões reguladas pelas normas na administração pública, em nível federal, especialmente, com o destaque para apreciação de situações e contextos atentatórios aos direitos e garantias éticas fundamentais, a saber: uso indevido do cargo público, enriquecimento ilícito no exercício da função, o tráfico de influência, violação de sigilo, uso de informação privilegiada, recebimento de presentes ou de uma vantagem para favorecer outrem, etc. Essas questões estão também contempladas pela regulação da ética no serviço público (NASCIMENTO, 2015, p. 16).

Inegavelmente, a ética é um fundamento que tem cada vez mais desempenhado, no contexto do serviço público federal, o papel preponderante na orientação da conduta dos servidores públicos no exercício profissional e do atendimento a interesses tanto da Administração Pública quanto da comunidade em geral.

Nesse sentido, observa-se que legislações e códigos de ética que regulamentam as práticas e os comportamentos no âmbito do Poder Executivo Federal, além de substanciais para desempenho eficiente e transparente de atividades e serviços públicos, também produzem nas organizações e instituições de caráter público uma cultura ética que fortalece, em si, o processo em que se constrói segurança jurídica e o grau de qualidade nos serviços à sociedade, elevando a margem de melhoria à imagem pública e a confiança (CHAVES, 2013; CARNEIRO, 2014; PEREIRA, 2017).

Tanto quanto regulamentam as situações de ética pública em qualquer modelo de organização pública, as Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) também podem ser objetos de apreciação das condutas éticas praticadas por servidores públicos na atuação da atividade profissional dentro das universidades públicas, por exemplo, o que, de certa maneira consagra-se como finalidade deste estudo, uma vez que se pretende, a nível de Universidade Federal do Vale do São Francisco (Univasf), conhecer como o conjunto de legislações éticas e a atuação das Comissões de Ética impactam em serviços desempenhados pelos servidores públicos da referida instituição de ensino.

## 2.2 A ÉTICA NAS INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE ENSINO SUPERIOR (IFES): OLHAR SOBRE A CONDOTA PROFISSIONAL DE SERVIDORES PÚBLICOS

Cada vez mais, no tocante aos ambientes de ensino público superior no Brasil, os servidores públicos têm desempenhado uma função de significativa relevância para o desenvolvimento da produção científica, o nível de conhecimento e na prestação de um conjunto de serviços públicos preponderantes para o pleno e efetivo funcionamento dos órgãos de ensino.

De fato, enquanto atuam em nome da Gestão Pública no atendimento aos diversos interesses sociais da comunidade interessada, os servidores públicos dentro das IFES devem ser conduzidos sempre na tomada de decisão mais assertiva e eficiente, no sentido de garantir, no processo de realização dos serviços, maior transparência e um maior aparato para redução dos conflitos organizacionais, zelando pela melhor maneira e prática de trabalho (CHAVES, 2013; CATAFESTA, 2017).

Na qualidade de servidor público das IFES, esses indivíduos encontram-se, em função das próprias especificidades do trabalho e das condições de assistência e suporte à comunidade, direta ou indiretamente vinculados à atuação que represente, para os fins da Administração Pública, em formas mais zelosas de utilização de recursos disponíveis para a consecução dos interesses sociais, e, por parte da sociedade, espera-se que esses servidores públicos sejam transparentes, ágeis e confiantes (CARNEIRO, 2014).

Dessa maneira, ser ético e agir com a certeza de que se está desempenhando um serviço público que atenda a esses contextos fazem dos servidores públicos em geral agentes morais e agregam valor inestimável a agrupamentos de serviços, considerando como intermediadores entre o Estado e comunidade (GOMES, 2014; PEREIRA, 2017).

Evidentemente, tão logo sejam incorporados à realidade do serviço público no Brasil, considerando o contexto atual vivenciado pelas IFES brasileiras, os servidores e profissionais que agem em nome da Administração Pública, nessa condição, na maioria das vezes são apresentados aos desafios de reduções orçamentárias, burocratização dos procedimentos, cidadãos impacientes, engessamento do atendimento, mas também são colocados frente à situação de estabilidade e a segurança do serviço público, sentimento de poder e diferenciação ante aos demais profissionais, acesso, dentre outras vantagens, e esse jogo de influências e desequilíbrios no exercício da função muitas vezes podem repercutir na conduta profissional e na imagem de organizações públicas como um todo,



refletindo nas percepções e das finalidades institucionais de o que delas se esperam (MENDES; ANDRADE, 2010; CARNEIRO, 2014; CATAFESTA, 2017).

Em um contexto vigente de escassez de recursos financeiros para financiarem completamente suas atividades e serviços e das limitações diversas existentes no viés de IFES no país, os servidores públicos devem atuar zelando pelo uso consciente, racional e transparente dos aportes orçamentários no atendimento aos interesses sociais, entretanto admite-se uma complexidade ética bastante significativa no entendimento de fazer o que é melhor para a sociedade, com disponibilidade de recursos aquém do necessário, o que se reveste, para o servidor público, em decisões muitas vezes complicadas e dolorosas (POTULHAK; BARILLI, 2016).

Mas, sem dúvida, apesar das restrições em diversos sentidos nas IFES do país, os servidores públicos devem ser orientados quanto a servir com ética, moral e conduta social positiva e também quanto às implicações legais de atuar contra a ordem de direito público e as vontades do Estado.

Apesar da ética institucional que regulamenta as ações e comportamentos do servidor público diante do quadro de atribuições e no exercício do valor profissional, ainda observa-se, na estrutura corporativa das instituições de ensino superior brasileiras, o desconhecimento dos indivíduos no que tange às particularidades dos organismos internos de apreciação ética do serviço público desempenhado, como os Comitês ou Comissões de Ética, e, mais ainda, observam-se desafios no entendimento dos próprios servidores públicos sobre prática ética e moral que lhes são impingidas no desempenho de suas funções profissionais (GOMES, 2014; PEREIRA, 2017).

O desconhecimento dos servidores quanto à questão da estrutura e também ao funcionamento dos órgãos institucionais de apreciação ética tem motivado, em diversos pesquisadores do país, um interesse de verificação dos impactos dessa lacuna na atuação profissional produtiva dentro das IFES (CALMON; ANDRADE, 2010). É cada vez mais crescente o número de estudos e diagnósticos organizacionais que apontam os contrassensos e os desafios de se instituir adequadamente políticas de valorização e da apreciação ética dos servidores públicos, bem como de suas percepções sobre a ética no serviço público, fatos estes que merecem atenção especial em nível de aprofundamento teórico.

Segundo o dicionário Aurélio, a percepção significa ato, efeito ou faculdade de perceber. Perceber, enquanto conceito mais abrangente, diz respeito ao ato de adquirir conhecimento por meio dos sentidos, formar ideia, abranger com inteligência, entender,

compreender (FERREIRA, 2004). Em relação ao que diz o dicionário Houaiss (2009), a percepção é ato ou efeito de perceber; faculdade de apreender por meio dos sentidos ou da mente, consciência.

Logo, na qualidade de servidor público, o indivíduo tende a, em atuação em um ambiente organizacional e com os outros agentes, a absorver, por meio de sensação, sentidos e em relacionamento interpessoal, modelos de conduta e dos comportamentos diversos, que podem, sob o ponto de vista ético, serem considerados honestos ou em desonestos, em bons ou ruins, favoráveis ou desfavoráveis à prática pública, e etc. É a julgamento que vai conduzir o profissional sobre a constituição do processo de decisão dos serviços mais valiosos, contributivos e transparentes para organizações públicas.

Uma pesquisa de Nascimento (2014) com os servidores públicos do Instituto Federal da Bahia (IFBA), com amostra representativa de 66 profissionais, evidenciou, a partir do uso de questionários e entrevista semiestruturada, que 31,25% afirmam não conhecer os decretos e não saber do que trata a Comissão de Ética da instituição. De outro modo, observou-se que 62,50% dos servidores com até 3 anos de trabalho no IFBA declaram não ter recebido nenhum informativo nem documento sobre a Comissão de Ética. O percentual aumenta entre os servidores com 4 e 10 anos, quando 72% destes também afirmam não ter sido informados sobre esta questão, e entre os que possuem mais de 11 anos no Instituto, 65% referiram não ter conhecimento sobre documentos relativos a Comissão de Ética do IFBA.

O resultado, de início, aponta para uma particularidade muitas vezes esquecida do cenário de pesquisa nacional: a participação do Comitê ou Comissão de Ética na difusão de conhecimento acerca do funcionamento próprio nas instituições e também na divulgação de ações, programas e de resultados que podem desencadear o interesses dos servidores públicos quanto às práticas éticas nas IFES.

Nascimento (2014) ainda encontrou que, No grupo dos servidores com 4 a 10 anos de trabalho no serviço público, observou-se um alto percentual de servidores, 56%, que revelaram desconhecer o Sistema de Gestão da Ética. Se agregar a este percentual os 4% que consideraram a Comissão de Ética como sendo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), que é outro órgãos com finalidade distinta, o percentual de desconhecimento no grupo aumenta para 60%, que representa muito mais da metade dos servidores.

Um estudo de Nascimento, Lacerda e Souza (2018) com uma amostra de 69 técnicos-administrativos da Universidade Federal de Campina Grande (UFCG) sobre a sua percepção da ética no serviço público, a partir da aplicação de um questionário,

como resultados conclusivos, indicou um baixo nível de conhecimento da ética e das práticas éticas na referida universidade, com percentual de 39% dos respondentes. O estudo demonstrou que ainda é deficiente o modelo de política de ética dentro de uma universidade pública e pouco se conhece das ações dos Comitês ou Comissões de Ética, ficando o servidor público, na maioria das vezes, dissociado desses organismos.

Os autores Lemos e Lima (2013), por sua vez, buscaram saber se funcionários Polo Universitário Federal conheciam Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal. Da pesquisa, ficou descoberto que 56% afirmaram não ter conhecimento sobre a existência de uma Comissão de Ética na Universidade, 31% apontaram desconhecimento quanto ao Código de Ética do Servidor Público e que, nesse aparato, quanto à divulgação das ações do Comitê ou Comissão de Ética na Universidades, para ampliar os mecanismos de divulgação, 52% indicaram que esta responsabilidade é do próprio servidor público e 14% compreendeu que isto é função do Comitê, exclusivamente.

Dos resultados expressos nos estudos empíricos acima, observou-se que existe, na estrutura das IFES, uma deficiência no tocante à difusão das ações dos Comitês ou Comissões de Ética, quanto aos programas, apreciação e resultados, o que tem elevado o nível de desconhecimento dos desafios éticos desses organismos institucionais.

Entende, no contexto da pesquisa, que a responsabilidade pela divulgação deve ser da Comissão ou Comitê de Ética dentro da instituição de ensino, uma vez que delas devem prover os entendimentos que possibilitem a participação e engajamento dos servidores públicos na efetividade de políticas sobre ética no serviço público e, também, no fortalecimento das práticas (PEREIRA, 2017; CATAFESTA, 2017).

Mas a responsabilidade, além de ser institucional, deve ser também suportada e compartilhada com os servidores públicos, tendo em vista que os preceitos éticos são resultantes das experiências profissionais, da conduta pessoal e critérios para tomada de decisão na realização dos serviços públicos, formando o conceito conhecido, dentro do campo do trabalho, como ética profissional, conceito que permeia os comportamentos do servidor público e é regulamentado pelos códigos de ética direcionados à profissões.

A ética profissional é um conjunto de normas de conduta que deverão ser postas em prática no exercício de qualquer profissão. E tem como objetivo o relacionamento do profissional com a clientela e vice-versa, tendo em vista, em especial, dignidade do homem e o bem-estar do contexto sociocultural em que atua sua profissão. Para compilar os conjuntos de normas e condutas são elaborados códigos de ética que buscam orientar profissionais de certa área

para a atuação dentro dos preceitos da categoria profissional (CATAFESTA, 2017, p. 390).

Conceitualmente, nos códigos de ética profissional devem conter os padrões morais que uma determinada classe profissional, como o servidor público, no caso em estudo, deve observar e possuem o fim de orientação para regular as relações entre os membros dessa categoria e a sociedade. O código de ética profissional tem o objetivo de resguardar a comunidades e a classe profissional da atuação de profissionais com ações e condutas atentatórias à ética. Dessa forma, ele torna-se um documento orientativo e o seu descumprimento pode acarretar em punições ao indivíduo (MENDES; ANDRADE, 2010).

A elaboração do referido código de ética observará os princípios considerados fundamentais para a conduta profissional dos indivíduos frente às restrições e limitações da realidade da Gestão Pública vigente. É este documento que validará a apreciação e o entendimento acerca das decisões de conflitos éticos no serviço público no contexto das Comissões de Ética ativas na estrutura das IFES, sendo estas fundamentais para exame e diagnóstico da qualidade, agilidade e transparência dos serviços públicos prestados à sociedade, bem como essenciais para regulamentação e punição de condutas que ferem, em qualquer medida, a ética no serviço público federal.

### 2.3 AS COMISSÕES DE ÉTICA NAS INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE ENSINO SUPERIOR (IFES): UMA BREVE EXPOSIÇÃO CONTEXTUAL

O Decreto nº 1.171/1994, já discutido, estabeleceu que em todos os órgãos e entidades da Administração Pública Federal direta, indireta autárquica e fundacional, ou em qualquer órgão ou entidade que exerça atribuições delegadas pelo poder público, deverá ser criada Comissão de Ética, encarregada de orientar e aconselhar sobre ética profissional do servidor, no tratamento com as pessoas e também o patrimônio público, competindo-lhe conhecer concretamente de imputação ou de procedimento susceptível de censura (CHAVES, 2013).

Sob a perspectiva da prática da apreciação das condutas éticas dos servidores públicos em IFES, Comissões de Ética, em caráter profissional, têm dedicado esforços significativos para construir dentro dos ambientes públicos uma cultura de manifestação

de comportamentos e padrões éticos na realização dos serviços à comunidade, seguindo, para tanto, os diversos regramentos institucionais, normativas e legislações que versam a ética como recurso preditor da eficiência, agilidade e transparência pública (ROCHA, 2008; CARNEIRO, 2014).

Em um contexto público em que cada vez mais têm sido observados usurpação dos recursos públicos e do patrimônio, o excesso ou abuso de poder de cargo o função pública, recebimento de bens para concessão de vantagens ou negativas infundadas para prestação de serviços públicos de qualidade (RIBAS JÚNIOR, 2014; RIBAS, 2017), a apreciação das Comissões de Ética sobre condutas negligentes ou distanciadas do que se espera da Gestão Pública tem desempenhado papel estratégico para a disseminação das práticas éticas no serviço público, orientando servidores quanto aos comportamentos e a padrões de conduta aceitáveis, assim como da representação das medidas punitivas, quando necessárias ao efetivo exercício de cada instituição.

A Comissão de Ética institucional pode apurar e policiar, mediante a denúncia ou de ofício, as condutas em desacordo com as normas éticas pertinentes nas legislações e em regramentos específicos do serviço, bem como recomendar o desenvolvimento de ações objetivando a disseminação, a capacitação e treinamento sobre as normas de ética e disciplina, contribuindo, pois, para a ampliação dos conceitos éticos e profissionais que devem regular a prestação de serviços públicos nas IFES, conforme as orientações da Gestão Pública para esses ambientes (TOMAZZONI, 2017).

As comissões de ética devem existir em todos os órgãos e entidades vinculadas à Administração Pública Federal e têm por finalidade zelar pela aplicação Código de Ética Profissional do Servidor Público, devendo apurar, mediante denúncia ou de ofício, condutas em desacordo com as normas éticas estabelecidas, além de recomendar, acompanhar e avaliar, no âmbito da instituição, o desenvolvimento de ações objetivando a disseminação, a capacitação e o treinamento sobre as normas e comportamento ético (CAMPOS; BOTELHO, 2016; TOMAZZONI, 2017).

Em geral, inclusive constando nas legislações e normativas de ética no serviço público, costuma-se atribuir às Comissões de Ética das IFES as seguintes atribuições e competências específicas:

- 1) Atuar como instância consultiva de dirigentes e dos servidores no âmbito de cada instituição ou organização pública.

- 2) Aplicar o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, aprovado pelo Decreto nº 1.171/1994, devendo, nesse sentido:

a) submeter ao aparato da Comissão de Ética Pública (CEP) propostas para seu aperfeiçoamento;

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

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

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.

3) Representar a instituição na Rede de Ética do Poder Executivo Federal.

4) Supervisionar a observância do Código de Conduta da Alta Administração Federal e comunicar à CEP situações que possam configurar descumprimento de suas normas.

5) Orientar e aconselhar sobre a conduta ética de servidores públicos, inclusive no relacionamento com o cidadão e no resguardo do patrimônio público;

6) Receber as denúncias e as representações contra os servidores públicos por suposto descumprimento ao padrão ético recomendado aos agentes públicos.

7) Dar ampla divulgação ao Código de Ética Profissional do Servidor Público Federal, aprovado pelo Decreto nº. 1.171/1994 e zelar pelo seu cumprimento.

8) Fornecer ao setor encarregado da execução do quadro de carreira dos servidores os registros sobre sua conduta ética para efeito de instruir e fundamentar promoções e para os demais procedimentos próprios da carreira do servidor público.

9) Propor e acompanhar desenvolvimento de ações e programas que objetivem a disseminação, capacitação e o treinamento às normas de ética.

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

Quanto à composição de cada Comissão de Ética, é consenso de que esta deverá ser integrada por 3 (três) membros titulares e 3 (três) suplentes, escolhidos entre servidores e empregados do quadro permanente (regime efetivo), e também designados pelo dirigente máximo da respectiva entidade ou órgão, para mandatos não coincidentes de 3 (três) anos, permitida, a saber, a recondução.

## 2.4 ÉTICA: PRESSUPOSTOS TEÓRICOS E CONCEITUAIS

Atualmente, vive-se num ambiente permeado de tentações, desafios e conflitos com capacidade de colocar em risco as condutas éticas dos indivíduos que trabalham no exercício do atendimento dos interesses públicos (sociais). Evidentemente, com todas as mudanças ocorridas e a complexidade ambiental, cada vez mais os indivíduos têm sido expostos a fenômenos sociais e ações que exprimem uma mudança na maneira racional, correta e legítima de expressar determinados comportamentos e as práticas (SANTOS; JESUS, 2015; BITTAR, 2017).

Desde que as pessoas são inseridas nos ambientes sociais, aqui discriminado o meio organizacional, a conduta comportamental que delas se espera é a de exercer as atividades com vistas aos interesses institucionais e objetivos estabelecidos, sem, para tanto, atentar contra os próprios princípios ou para a percepção pessoal de que está se realizando algo indevido ou que pode deturpar o fim público (PEDRO, 2014).

Em tempos de desafios e perturbações à ordem social e ao patrimônio, cada vez mais espera-se dos indivíduos e profissionais, de uma forma geral, condutas incólumes, intocadas e que também atendam a normas e aos preceitos éticos e pressupostos morais, além de decisões no campo racional.

Nesse sentido, a ética se consolida e se define como um parâmetro fundamental para o estabelecimento da ordem e da consecução das finalidades sociais, atentando para atitudes que não possam ferir a outrem ou perturbar o sistema preestabelecido. Para os estudiosos da área, definir a ética e apresentar seus meandros principais, em caráter particular, é uma tarefa trabalhosa, que exige, além de uma mais discussão aprofundada sobre as normas de comportamento social, maior reflexão sobre desenvolvimento social e as contribuições da análise e apreciação ética sobre a função pública (CAZENAVE; CHASIN, 2015; BITTAR, 2017; KANT, 2018).

A ética é uma temática, em sua maioria alvo de complexidade e ponderações por parte da comunidade científica, a ser considerado em qualquer momento histórico da humanidade, tendo em vista a sua evolução e o seu desenvolvimento social. E deve estar presente em todas as esferas da sociedade, sem dúvida alguma, na administração pública não havia como se dissociar do conjunto de atividades exercidas em prol da comunidade e das instituições constituintes.

Espera-se que os gestores públicos exerçam a sua função com ética e com moral profissional, zelando pelos interesses comuns de toda a sociedade, preservando as suas

relações e a sua autoridade conforme imparcialidade e impessoalidade, sem distinção e sem distanciamento dos padrões já estabelecidos para definição das condutas (SERVA et al., 2015; SANTOS et al, 2017).

Em termo de conceitos, a ética deve-se pautar os comportamentos humanos para que os indivíduos consigam garantir a plenitude de seus direitos, garantias e também os seus deveres perante outrem. Conceitualmente, considerando as raízes etimológicas do termo ética, de acordo com apontamentos de Kant (2018, p. 16):

Ética - Derivado do grego *ethikós*, é definida como a ciência da moral. Mas na terminologia da técnica profissional, é vocabulário usado, sob a expressão de ética profissional, para indicar a soma de deveres, que estabelece a norma de conduta do profissional no desempenho de suas atividades e suas relações com o cliente e com as demais pessoas com quem possa ter trato. Assim, estabelece a pauta de suas ações em todo e qualquer terreno, onde quer que venha exercer sua profissão.

A ética é a ciência que almeja investigar e explicar os tipos de experiência do comportamento humano moral. A ética discute valores que se traduzem em existências humanas mais felizes, mais realizadas, com mais bem-estar e também a qualidade de vida. Além disso, busca os valores que signifiquem a dignidade, liberdade, autonomia e a cidadania (CAZENAVE; CHASIN, 2015; BITTAR, 2017).

O termo ética assume diferentes significados, conforme o contexto em que os agentes estão os agentes envolvidos. Uma definição particular diz que a ética nos negócios é o estudo da forma pela qual as normas morais pessoais se aplicam às atividades e aos objetivos da empresa comercial. Não se trata de um padrão moral separado, mas do estudo de como o contexto dos negócios cria seus problemas próprios e exclusivos à pessoa moral que atua como um gerente desse sistema. A Ética, enquanto ramo do conhecimento, tem por objeto o comportamento humano do interior de cada sociedade. O estudo desse comportamento, com o fim de estabelecer os níveis aceitáveis que garantam a convivência pacífica dentro das sociedades e entre elas, constitui o objetivo da ética (BITTAR, 2017, p . 41).

Enquanto um fundamento primordial para a sociedade, a ética é amparada pelas seguintes funções essenciais:

- 1) esclarecer o que é a moral, quais são os seus traços específicos;
- 2) fundamentar a moralidade, ou seja, procurar averiguar quais são as razões que conferem sentido ao esforço dos seres humanos de viver moralmente;



3) aplicar a diversos contextos e diferentes perspectivas da vida social os meios e os principais resultados obtidos nas duas primeiras funções, de maneira que se adote uma moral crítica em vez da subserviência a um código (SANTOS; JESUS, 2015).

Atualmente, a ética adquiriu uma conotação conceitual bastante particularizada, ainda mais no tocante à execução das atividades que desenvolvem a própria sociedade, tal qual ocorre com a Gestão Pública, onde a ética é fundamental para o exercício das finalidades de gestão e administrativa. Ainda mais nessa seara, onde gestores públicos e servidores públicos atuam gerenciamento recursos financeiros, o patrimônio e os outros recursos utilitários à comunidade, bem como atuam na prestação de serviços essenciais e compatíveis com as finalidades da Administração, devendo os comportamentos para a consecução dos serviços executados nas funções serem revestidos de ética e moral (AMORIM, 2014; CARNEIRO, 2014).

Com inúmeros escândalos que envolvem servidores públicos da Administração, nas mais diversas áreas da gestão pública, tem causado na população cada vez mais uma desconfiança sobre as ações de quaisquer esferas da máquina pública. Assim, entende-se que a discussão sobre a ética na gestão administrativa e na prestação de serviços com maior nível de qualidade, é, inegavelmente, uma necessidade.

Segundo Ribas Júnior (2014), é preponderante a necessidade de um código de conduta e da discussão ética, em todos os segmentos sociais, quer na política, quer na Gestão Pública, e, principalmente, nas relações interpessoais diárias, para nortear e selar a organização e o equilíbrio social, parametrizando as condutas dos profissionais com base nas legislações e nos regramentos que conduzem as ações e os comportamentos profissionais. Um conjunto de princípios, valores, direitos e deveres que possam tornar perceptível a concepção subjetiva de onde termina um direito pessoal e onde começa o direito do próximo.

## 2.5 A ÉTICA NO CONTEXTO DO SERVIÇO PÚBLICO

Hoje em dia, vive-se em um contexto em que a mídia a cada dia denuncia novos e preocupantes escândalos políticos, de descaso com o patrimônio e recursos públicos, e isto reflete, em última instância, na qualidade dos serviços públicos direcionados para a satisfação dos interesses da coletividade. Na Gestão Pública, a ideia central da prática e execução de quaisquer ação ou programa é, de fato, para beneficiar a sociedade, não se

qualificando a intenção ou desejo pela imposição de interesses privados ou particulares, isto é, o coletivo deve sempre predominar ante ao particular (CARNEIRO, 2014).

No entanto, observa-se que a conduta profissional no serviço público tem cada vez mais se distanciando, em muitos aspectos, do que é esperado pela Administração e os seus órgãos e entidades públicas (CHANLAT, 2002; MELLO, 2017).

Tem crescido consideravelmente as reclamações sobre os serviços, perda de valor agregado, burocratização excessiva, abuso de poder e, além disso, práticas de nepotismo, desonestidade e outros comportamentos tão conflituosos quanto os demais, evidenciando uma imagem frágil e de descrédito por parte de agentes e sociedade em relação à eficiência dos órgãos públicos. Nesse contexto, desenvolver os conceitos de ética profissional, moral e valores culturais no contexto do serviço público brasileiro tem sido apontado como um dos recursos centrais para a mudança de cenário e para o fortalecimento dos sistemas públicos (AMORIM, 2014, p. 13).

O combate à corrupção e à impunidade na Gestão Pública, por exemplo, levou o Governo Federal a expulsar 2.969 servidores públicos por envolvimento em práticas ilícitas, entre 2003 a 2010. Os dados constam do último levantamento realizado pela Controladoria-Geral da União (CGU), que consolida as informações sobre demissões, destituições de cargos comissionados e das cassações de aposentadorias aplicadas a servidores públicos do Poder Executivo Federal.

No acumulado, o principal motivo das expulsões foi valer-se do cargo para a obtenção de vantagens (33,48%). A improbidade administrativa vem a seguir, com 933 casos, e as situações de recebimento de propina somaram 285 e os de lesão aos cofres públicos, 172. Evidentemente, esses desvios de conduta e finalidade da função pública perpassam a discussão acerca do reconhecimento da ética no serviço público, buscando compreender quais os fatores que são indissociáveis das práticas ilícitas. No contexto da Administração Pública, os atos ilícitos são objeto de julgamento, com uma ampla defesa ao servidor, a apreciação ética e, por fim, culmina-se com a decisão final.

Com alto índice de ilícitos praticados pelo servidor público, pergunta-se se estes não temem medidas punitivas ou se a conduta prescinde de argumentos éticos (ROSA; MARTINEZ; BALSSANIANO, 2015). Assim, ficam os seguintes questionamentos no imaginário social: a ética é avaliada, no serviço público, quando da atuação do servidor público? Os servidores públicos são orientados quanto aos comportamentos que devem ou não serem estimulados no serviço público? As Comissões de Ética aplicam de forma adequada as punições previstas nos regramentos jurídicos?

Enfim, são diversas e complexas essas questões que compreendem a ética na atuação do servidor público, norteando a postura e também os comportamentos diante das demandas sociais e bens públicos (CAMPOS; BOTELHO, 2016). No país em cuja cultura de serviço público é reforçada por escândalos e noticiários envolvendo os altos escalões políticos, os servidores públicos e outros agentes imbuídos da prestação de serviço público, empregar práticas lícitas, de boa-fé e de moralidade parecem conceitos que são cada vez mais distanciados. Tendo em vista esses argumentos, observa-se que a ética no serviço público tem-se confundido com ética profissional em todos os sentidos (CHANLAT, 2002; CATAFESTA, 2017).

A ética profissional, considerando a sua relevância no cenário do trabalho e da rotina laboral das pessoas, é um conjunto de normas éticas que formam a consciência do profissional e representam imperativos de sua conduta. Ser um agente ético no ambiente profissional é conviver com as responsabilidades, com as diferenças existentes, zelando com bastante primazia pelo que é exposto e executado dentro dos regramentos éticos e profissionais e buscando, sempre, o bem social e se distanciando das práticas e condutas corruptíveis da moral humana (ROCHA, 2016).

Em função das atribuições desempenhadas pelos servidores públicos no âmbito dos serviços, é preciso entender como a ética conduz o processo de tomada assertiva de decisão, como o profissional enxerga a ética como um elemento preditor da eficiência pública e também se o mesmo observa a atuação da ética e das legislações no exercício transparente da gestão dos gestores públicos e servidores.

De acordo com o entendimento de Carneiro (2014) e Rocha (2016), as funções do gestor público, no que compete aos atos da Gestão Pública, consistem em um rol de ações, iniciando com planejamento de ações institucionais que possam diminuir custos, ampliando a abrangência de ações potencializando os benefícios das políticas públicas. Estas ações seguem com elaboração de projetos para financiamentos, implementação de programas e projetos, elaboração e planejamento de processos de licitação pública, promovendo o contato entre as organizações do terceiro setor e o setor estatal, devendo, para tanto, se atentarem para comportamentos e condutas profissionais permeadas com os preceitos e pressupostos éticos que regem a Administração Pública e o trabalho dos servidores em suas funções e serviços públicos.

Desse ponto de vista admitido, compreendendo serviço público em caráter ético, o gestor público e os servidores deve mediar os conflitos, induzir o desenvolvimento, colocando as propostas a serviço da população, dentro dos princípios da administração.

Os mesmos não podem defender o interesse somente de uma parcela da população, sob o risco de ferir o princípio da finalidade pública e a ética profissional, ou seja, não pode administrar, defendendo interesses apenas de um grupo específico, tem que administrar para todos.

Mendes e Andrade (2010) avaliaram percepção da ética com servidores públicos federais. Para tanto, o estudo foi realizada entrevista semiestruturada e encontrou, como resultado, um percentual de 38% de servidores que ainda desconhecem o funcionamento dos organismos de apreciação ética no serviço público, 41% consideram a discussão do tema da ética profissional relevante, apesar de ainda muito pouco estimulada na seara da Gestão Pública. É grande o número de servidores que enxergam ética como um conceito ainda muito distante da prática do serviço público, embora se observem esforços quanto à conduta e comportamento.

Chaves (2013), em sua análise, investigou percepção dos servidores públicos do município de Lavras, no estado de Minas Gerais, acerca dos deveres morais e éticos na atividade profissional. Por meio da aplicação de questionários com 239 servidores, entre efetivos e contratados, descobriu-se que 84,4% dos servidores concordam que o código e outras legislações de ética influenciam na atuação no serviço público. Sobre discussão da ética no serviço público, 78,1% concordam que é necessário promover um espaço para se implementar ações, treinamentos, seminários sobre ética profissional e também o regime de punições para as condutas atentatórias aos códigos.

Já Rodrigues (2015), em análise da percepção da ética com servidores públicos da Secretaria Municipal de Saúde do município de Cruzeiro do Sul (AC), evidenciou, a partir da realização de questionário semiestruturado, que, em média, 50% dos servidores da referida secretaria encontrava-se agindo em conformidade com os princípios éticos que norteiam a profissão/função, ao passo que 33%, suas ações não eram compatíveis.

Por sua vez, Corradini e Ribeiro (2011), sob outro ponto de vista, pretendeu discutir sobre a relação entre a ética pública e a atuação dos gestores no contexto escolar e, conclusivamente, revelou que, de acordo com um levantamento do Departamento de Patrimônio e Probidade da Advocacia Geral da União (AGU), em 2014, a Educação é uma das áreas com maiores índices de corrupção no país, responsáveis por 60 a 70% dos desvios de recursos públicos. Esses dados apontam em si uma preocupação evidente dos gestores escolares, na condição de administradores dos recursos públicos, quanto ao comportamento antiético e, ainda mais, em relação ao uso desses recursos para interesse

peçoal em detrimento das finalidades públicas a que deveriam ser destinados (SOUSA; LIMA; NEIVA, 2016).

Para citar outros dados negativos sobre gestão financeira nas escolas públicas do Brasil, o Tribunal de Contas do Estado do Piauí (TCE/PI) informou que, entre outubro de 2012 e março de 2013, 40% das contas do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica (Fundeb) foram reprovadas, tendo em vista as irregularidades nas prestações de contas ou destinação de recursos financeiros não comprovados, o que leva a ética no serviço público escolar como fundamento estratégico para subsidiar a postura e comportamento dos gestores quanto ao uso eficiente, devido e legítimo do dinheiro (SOUSA; LIMA; NEIVA, 2016).

O estudo dos autores também traz outro dado bastante reflexivo para a situação da ética no serviço público brasileiro. Em pesquisa realizada em 2013, a Transparência Internacional, divulgou o *ranking* de percepção da corrupção que mostra levantamento de como instituições enxergam o setor público em 177 países. O Brasil aparece na 72ª posição, o que nos permite refletir que o setor público ainda precisa avançar muito em se tratando de combater à corrupção e fazer cumprir os princípios constitucionais, o que coloca trabalhar conceitos éticos como uma alternativa para melhoria do serviço público (CORRADINI; RODRIGUES, 2011; SOUSA; LIMA; NEIVA, 2016).

Em relação a resultados encontrados por Sousa, Lima e Neiva (2016) no estudo com gestores escolares, os autores observaram que, em função da percepção da ética no processo de condução administrativa, 64% dos entrevistados compreendem que o gestor escolar deve atentamente prezar pelos códigos de ética e os outros regramentos para que possam efetivamente exercer suas atividades nas escolas, inclusive nas decisões que envolvem patrimônio e recursos públicos, atentando para a ética no momento de prestar contas e ser transparente.

Na concepção dos professores, sobre presenciar situações que atentam à ética no serviço público, 22% afirmaram que isso ocorre com bastante frequência nos ambientes escolares e que 89% dos docentes compreendem que a ética influencia de forma total no exercício da gestão escolar, garantindo a transparência e a responsabilidade em atos de gerenciamento de recursos públicos (SOUSA; LIMA; NEIVA, 2016).

Esses estudos permitem identificar, evidentemente, a necessidade de se instituir em meios de prestação dos serviços públicos no país, em diversas áreas de atuação, uma cultura de difusão e fortalecimento das práticas de conhecimento ético e profissional, já que observou-se, dos resultados explorados pelos autores supramencionados, a ausência

e distanciamento dos servidores públicos da observância da ética como um regulador e preditor dos comportamentos de transparência e responsabilidade ética na execução das atividades e funções públicas (CARNEIRO, 2014; SOUSA; LIMA; NEIVA, 2016).

Evidentemente, a ética no serviço público encontra-se cada vez mais atrelada às questões da busca pela transparência (*accountability*), no sentido de prestação de contas, nas organizações públicas, como recurso para as diversas análises da Gestão Pública e do processo decisório, motivo pelo qual discutir, com maior profundidade, sobre esses conceitos e suas interligações são, de comum acordo, substanciais para a compreensão dos papéis exercidos e desempenhados por servidores públicos no que tange aos fatores de qualidade, desburocratização, eficiência, de agilidade e de desempenho de atividades manifestadas ao longo da rotina profissional nos órgãos e entidades públicas.

### 2.5.1 Transparência Pública (*accountability*) e Ética no serviço público

A transparência no viés da Administração Pública deve nortear o planejamento institucional, por esse motivo o conceito de transparência tem uma suma importância para a sociedade, tratando-se do ato de jogar luz sobre os processos internos decisórios cujos resultados atingem, de alguma maneira, o cidadão, em seus comportamentos, de modo que definição de transparência perpassa a visibilidade de dados e das informações técnicas, contábeis, estatísticas e econômicas sobre representantes e negócios públicos preocupando-se, pois, com inteligibilidade desses dados (AMORIM; ALMADA, 2016).

A transparência pública é, no contexto das organizações contemporâneas cuja exposição à situação de complexidade do ambiente, inegavelmente, um elemento que, somado à responsabilização e ao controle social, compõe o conceito de *accountability* (RESCH; SANTOS; SCHURGELIES, 2017).

A partir de uma perspectiva tradicional, a *accountability*, é um instrumento de gestão acessível, até mesmo na seara da Gestão Pública, bastante aplicável aos órgãos e entidades públicas, tendo em vista que contribui positivamente, em nível dos princípios da transparência e da publicidade, para a prestação de contas públicas das atividades executadas pelos servidores públicos, provenientes do exercício público, considerados utilitários à satisfação de demandas sociais e inadiáveis da comunidade.

A *accountability*, nesse sentido, conceitualmente, adquire uma concepção que será formulada a partir da inclusão de termos como transparência e o engajamento do poder

público; essa noção de acessibilidade de informação pública e da prestação de contas por uso de recursos financeiros públicos é compatível com as referências encontradas, que colocam a *accountability* no sentido de prestação de contas e de responsabilização pelas inadimplências na divulgação ou na postergação das informações à comunidade interessada (PEREIRA, 2015). Logo, no tocante a essas percepções fundamentais, vê-se a ética ou o seu conhecimento no âmbito do serviço público como um parâmetro para os servidores públicos atuarem com transparência e responsabilidade profissional, estando os mesmos na certeza de responsabilização pelos danos cometidos à sociedade.

A Administração Pública é regida por princípios da legalidade, impessoalidade, de moralidade, publicidade e de eficiência, além de outras concepções orientadoras para a definição de uma coerente gestão das políticas públicas destinada ao desenvolvimento social, em que se coloca a ética como argumento para a consecução que intermedeia e fortalece os principais princípios fundamentais do serviço público.

No que compete aos princípios da publicidade e eficiência como sustentáculos que fundamentam a teoria da *accountability* em relação aos serviços públicos prestados por órgãos e também Estado, é permissível destacar que esses princípios, em conjunto, zelam pelos pressupostos de transparência e finalidade da coisa pública (LEITE FILHO; COLARES; ANDRADE, 2015).

Nas organizações públicas, independente do porte, estrutura e complexidade nos processos de gestão, a transparência deve ser um elemento estratégico e que dimensione a vantagem competitiva em um ambiente contemporâneo, onde a sociedade e demais agentes sociais devem cada vez mais participar do processo de conhecimento das ações de um ente organizacional, inclusive pressionando e sendo identificadores das ações que atentem contra a ética profissional no serviço público, ainda mais quando se tratam dos gestores públicos que cuidam dos recursos financeiros destinados à satisfação eficiente das necessidades da sociedade.

A prestação de contas efetivas e transparentes são os principais desafios para as entidades e órgãos públicos, considerando a existência de uma disputa acirrada pela confiabilidade e credibilidade da comunidade, buscando restaurar a imagem pública e a social, como os argumentos de desenvolvimento dos serviços públicos.

A transparência pública, nesse sentido, amparada por um conceito de ética pública e valorativa, que vai mobilizar os organismos públicos quanto à administração dos recursos o compromisso legal de viabilizar, à sociedade, as formas e onde são aplicados aportes financeiros, a partir das diversas ferramentas tecnológicas acessíveis à

comunidade como um todo, de forma a facilitar o processo de acompanhamento, de verificação e de acionamento dos órgãos de controle, sempre que necessário (RESCH; SANTOS; SCHURGELIES, 2017).

Conforme Capelli (2009), a transparência organizacional, inclusive do ponto de vista da Administração Pública (Estado e seus órgãos públicos), pois compreende esses arcabouços, deve ser explicada, em termos de sua maturação, por meio de cinco estágios principais, a saber (Quadro 1):

**Quadro 1 - Estágio de maturação da transparência organizacional**

TIPO DE ESTÁGIO	DESCRIÇÃO
Opaca	A informação é disponibilizada nos meios de maneira não sistemática à sociedade, oferecendo algum grau de dificuldade no reconhecimento de alguns dos elementos
Divulgada	Acessibilidade à informação é, pois, facilitada pela organização, a partir dos meios em que é inserida
Compreendida	Além de divulgada e propiciada à sociedade, a informação se constitui de forma simples, comum e de fácil entendimento
Confiável	A informação divulgada pela organização é passível de auditoria, sendo os dados considerados fidedignos para subsidiar a tomada de decisão
Participativa	Por meio da informação disponibilizada, a organização estimula o diálogo por meio de diversos canais de comunicação com a sociedade

Fonte: Capelli (2009).

Nesse sentido, percebe-se, pois, que a transparência pública é um dos requisitos centrais para a prestação de serviços com maior nível de qualidade e segurança por todo servidor público, evidenciando aspectos éticos em seus comportamentos quando no ato do atendimento ao cidadão (sociedade em geral).

No que compete a própria perspectiva estrutural e institucional das organizações públicas, a transparência deve ser exercida a partir de normas, procedimentos e práticas de gestão, seja de documentos, arquivos ou processos decisórios especiais, objetivando a sistematização de informações públicas e de todo conteúdo de caráter relevante para a comunidade (CATAFESTA, 2017).

Em nível interno, departamental, as informações que definem padrões públicos de transparência, quando disponibilizados por meio de recursos digitais ou tecnológicos, devem encontrarem-se estruturadas e sistematizadas em meios facilitadores, a fim de se resultar em mecanismo de transparência pública (CARNEIRO, 2014; AMORIM, 2014).



No contexto das Comissões de Ética, os atos normativos e administrativos, os códigos de conduta profissional, as legislações diversas, para adquirem a característica de fortalecerem metodologias de transparência pública, devem estarem, quando não restritos por sigilo ou por determinação legal, em dispositivos que facilitem o acesso e o acompanhamento, sendo esta uma motivação pela qual existem, na literatura acadêmica, estudos que buscam evidenciar se as instituições federais de ensino superior (IFES) acessibilizam aos cidadãos e à comunidade em geral, a consulta aos documentos que regulamentam a ética no serviço público ou as legislações que orientam os servidores públicos quanto à ética profissional e quanto à conduta no trabalho.

## 2.6 ÉTICA NO CONTEXTO DAS INSTITUIÇÕES: APROFUNDAMENTO SOBRE O NEOINSTITUCIONALISMO

Hoje em dia, parece difícil dissociar a ideia de ética profissional no contexto dos serviços públicos executados pelas instituições públicas, quanto ao desenvolvimento das políticas públicas e da valorização dos interesses comuns da sociedade em detrimento de objetivos particulares.

De uma maneira geral, os relacionamentos, o atendimento de todos os objetivos estratégicos, a construção de agendas de políticas, o exercício da qualidade dos serviços, todos esses fatores, dentre outros, são oportunizados dentro do sistema de instituições que acessibiliza a estrutura social, política e econômica para a consecução desses pressupostos. As instituições, por meio da ótica contemporânea, são componentes que contribuem para a efetividade das práticas sociais, adquirindo, então, um conceito novo e relevante: o neoinstitucionalismo.

Conforme estudos desenvolvidos pelos autores Emmendoerfer e Silva (2009, p. 78), o neoinstitucionalismo:

[...] parte do pressuposto de que a organização da política e do ambiente social ocorre por meio das instituições. A organização da política pode ser compreendida como a instituição e a rotinização de mecanismos que proporcionam a estabilidade das decisões sociais, as quais reduzem a incerteza do ambiente social e possibilitam aos diversos atores a construção de expectativas de comportamento por parte dos demais. Com isso, as instituições constituem o objeto para entendimento do fenômeno político.

Para Hall e Taylor (2003), no neoinstitucionalismo, procedimentos institucionais que guiam as ações humanas, bem como seus comportamentos e condutas profissionais, deveriam ser concebidos tendo em vista os padrões de significação construídos por sistemas de símbolos, esquemas cognitivos e modelos morais, aqui encaixando-se a ética como um fundamento orientador da atividade laboral no serviço público executado pelos servidores públicos no contexto das instituições públicas.

Nesse sentido, a abordagem neoinstitucionalista traz, em si, uma preocupação de efetuar a observação mais próxima acerca das instituições e de seus desdobramentos no processo de decisão pública, especialmente no que compete ao desenvolvimento das ações e políticas públicas para melhoria da sociedade e do próprio sistema de Gestão Pública, sendo as instituições os meios por onde as atividades são desempenhadas e por meio das quais os servidores públicos também atingem seus objetivos profissionais, sem a necessidade de atentar contra a ética e a conduta.

Logo, as instituições são elementos que conferem maior coesão e sustentação aos objetivos e metas da sociedade e de seus profissionais, devendo as mesmas serem, a partir de suas relações com o sistema e ambiente, imbuídas de valores, moral, códigos e princípios norteadores. Conforme argumentos de March e Olsen (2008, p. 37):

As instituições podem ser, por exemplo, as normas e os valores, incluindo sistemas simbólicos, esquemas cognitivos, modelos morais, etc., que não só estipulam o funcionamento de organizações, mas também determinam o comportamento individual por uma série de categorias de percepção que guiam a prática social dos agentes, determinam inteiramente suas preferências, interesses, objetivos, como é o caso da definição do neoinstitucionalismo “clássico” ou sociológico.

Sendo assim, a vertente neoinstitucionalista, ponto de análise, compreende a particularidade de que as instituições, na qualidade de atuação de seus agentes ou seus servidores, no caso da Gestão Pública, respondem pelo atendimento de seus serviços e, para tanto, fundamenta-se na perspectiva de entendimento de que a Administração e os seus órgãos e entidades públicas devem desempenhar os serviços por meio da vontade e atuação dos seus agentes, buscando o desenvolvimento institucional.

Por isso que, nesse sentido, analisar a questão dos impactos da ética no serviço público e a visão do agente acerca dos regramentos institucionais e legislação superior produz um ponto de vista fundamental para a investigação das questões desafiadoras na Univasf, uma instituição de notório e histórico saber educacional.

O termo “neo-institucionalismo” é utilizado na ciência política para designar uma perspectiva teórica que explica o comportamento dos atores no processo evolutivo das instituições (HALL; TAYLOR, 2003, p. 2).

Na visão dos autores, as instituições, a partir da ação dos atores, tendo em vista diferentes níveis de poder e de atuação, desempenham um papel na determinação de resultados sociais e políticos em muitos campos e segmentos, assim como compreender as manifestações de comportamento dos atores diante de uma situação específica com capacidade de produzir mudança no cenário (LIMONGI; ALMEIDA; FREITAS, 2015).

De acordo com o entendimento de Bucci (2017, p. 53), o argumento central do neoinstitucionalismo pode ser desdobrado em três postulados:

- i) instituições – e não indivíduos ou classes – são o elemento central da vida política;
- ii) indivíduos são ‘atores’ importantes, mas é proveitoso compreender quais são os marcos institucionais dentro dos quais agem, ao invés de observar indivíduos, motivações, preferências e escolhas (instituições funcionam como variável dependente); portanto,
- iii) não somente as instituições “contam” na explicação, mas são a explicação para a parte das ocorrências da vida política (instituições como variável independente).

Dessa maneira, as instituições podem ser consideradas como normas e valores, incluindo os sistemas simbólicos, os esquemas cognitivos, os modelos morais, dentre outros modelos de análise (ROCHA, 2005; BUCCI, 2017), que não somente estipulam o funcionamento de organizações, mas determinam o comportamento individual através de categorias de percepção e perspectivas que guiam a prática social dos agentes na condução de suas vontades e manifestações, determinam inteiramente suas preferências, interesses, objetivos, sendo uma das definições coincidentes do neo-institucionalismo mais aceito na literatura (MARCH; OLSEN, 2008).

Por meio desse entendimento comum, observa-se que os fatores institucionais são essenciais para o desenvolvimento da mesma e de seus atores sociais, uma vez que definem ou modelam as preferências, os objetivos e os interesses destes (LIMONGI; ALMEIDA; FREITAS, 2015); esses fatores distribuem desigualmente o poder entre cada um deles (medido pelas influências respectivas sobre um determinado processo

decisório, neste caso sobre a conduta ética norteadora do servidor público federal no exercício de suas atividades cotidianas) (ROCHA, 2005).

Quanto às tipologias, Hall e Taylor (2003) apontam que o institucionalismo está revestido nos estudos acadêmicos por meio de três vertentes principais: visão histórica, o institucionalismo de escolha racional e a perspectiva sociológica.

O institucionalismo histórico atenta para o papel das instituições na vida política, mas seus teóricos não pensam que as instituições são o único fator importante sobre a política. Há uma tendência nesta linha de pensamento em situar as instituições em uma cadeia causal na qual se atrelam a outros fatores. Também o institucionalismo histórico se preocupa com as relações entre as instituições e as visões de mundo dos indivíduos (HALL; TAYLOR, 2003, p. 4). Nesse sentido, essa visão perpetua-se na Univasf como instituição que, apesar de jovem no contexto da educação pública superior, conta com 10 anos de atuação, repercutindo no desenvolvimento do cenário e de seus servidores.

A vertente da escolha racional analisa a vida política como um encadeamento da complexidade dos atos coletivos. Para esta corrente, as instituições só existem graças ao embate entre as forças da sociedade, e são geradas por acordos entre as forças (HALL; TAYLOR, 2003, p. 11). Na condução do processo ético dos servidores, decisão racional é um elemento substancial para a consolidação das atividades, em conformidade com o bem comum e com os interesses da sociedade.

Por fim, os institucionalistas sociológicos procuram analisar as instituições de forma extensa, agregando ao debate conceitual das instituições a questão da cultura, por exemplo, além do arcabouço da ética, que também pode ser considerada enquanto fator componente da cultura. Os estudiosos da corrente defendem que as instituições mudam suas práticas constantemente para tornarem a sua legitimidade perante a sociedade mais forte (HALL; TAYLOR, 2003, p. 15-16).

Com base na perspectiva neoinstitucionalista, que, inclusive, funciona dentro de ambientes de gestão dos serviços públicos e instituições de ensino superior, observa-se que, evidentemente, o cotidiano da gestão pública apresenta questões que vão além do que os dados quantitativos fornecidos, da transparência construída a partir de fatos e efeitos da coisa pública, a formatação de indicadores e do que a utilização de softwares de gestão/estatísticos podem oferecer como respostas. Sob a ótica neoinstitucional, cada vez mais discutida e introduzida nos campos das políticas públicas, percebe-se que deve esta ser aprofundada a partir da análise interna das estruturas institucionais, bem como da atuação e da manifestação de vontades dos servidores que atuam em nome da Gestão

Pública, para todos os fins legais e jurídicos, pois suas ações e atividades devem estar alinhadas ao arcabouço institucional e dele não deve ser desintegrado ou distanciado.

Nesse sentido, quando da manifestação dos serviços públicos que são definidos e alicerçados na estrutura institucional de uma organização, os servidores públicos devem, de fato, desenvolver mecanismos para consecução das finalidades públicas, a fim de que os interesses da coletividade sejam plenamente atendidos e satisfeitos.

Logo, a ética pública deve conduzir atividades desempenhadas por servidores públicos, tendo em vista que a ausência tende a desencadear uma ruptura estabelecida no rito institucional de atendimento à coletividade. Ao promover a ruptura no sistema institucional, obriga-se o servidor público a promover uma manutenção significativa, buscando solucionar desafios e os impasses provocados por sua ação ou, por outro lado, responder por desvio de função ou finalidade institucionalmente garantidos.

### 3 METODOLOGIA

Nessa seção, serão discutidos os percursos metodológicos que fundamentaram a construção deste trabalho, bem como os caminhos técnicos e de análise dos dados, com base nos instrumentos de coleta de dados disponibilizados para a identificação de cada aspecto pertinente à temática retratada

Conforme Bervian, Cervo e Silva (2002), o método consiste na ordem que deve ser imposta aos diferentes processos necessários para se atingir certo fim ou resultado esperado. Segundo os autores, na pesquisa científica, o método é conjunto de processos empregados em uma investigação e na demonstração de uma verdade.

A metodologia trata do esclarecimento detalhado de todos os procedimentos que foram adotados para a realização de um trabalho científico. Referente a isso, Prodanov e Freitas (2013) afirmam que a metodologia engloba passos realizados para a elaboração do trabalho científico, que vai desde escolha do procedimento para coleta, identificação dos métodos, técnicas, materiais, dos instrumentos de pesquisa e definição de amostra, até a categorização e análise dos dados. Para Severino (2017), a metodologia consiste em um instrumental útil e seguro frente aos problemas científicos. O autor explica que a metodologia estuda meios ou os métodos de investigação do pensamento concreto e do pensamento verdadeiro, procurando estabelecer o que é real e o que é ficção.

Nesse sentido, observou-se, metodologicamente, que esta pesquisa tratou-se de um processo de investigação que se interessou em descobrir as relações existentes entre os aspectos que envolvem os fatos, fenômenos, situações ou coisas.

O mesmo estudo foi desenvolvido com base em viés explicativo, exploratória, documental e estudo de caso a ser realizado através da análise dos processos existentes desde a implementação da Comissão de Ética da Univasf e procedimentos contidos nos mesmos, com a análise de documentos, atas e as normas utilizadas e qual o normativo utilizado nos referidos processos, onde não serão realizadas as entrevistas ou quaisquer tipos de identificação dos servidores e atores envolvidos.

**Quadro 2** - Classificação metodológica da pesquisa

Quanto à natureza	Quanto aos objetivos	Quanto aos procedimentos
Aplicada	Exploratória Explicativa	Documental Estudo de caso

**Fonte:** Elaboração própria com base no modelo de Gil (2002).

A pesquisa explicativa registra os fatos, analisa-os, interpreta-os e identifica suas causas. Essa prática visa ampliar as generalizações, definir leis mais amplas, estruturar e definir os modelos teóricos, relacionar hipóteses numa visão mais unitária do universo ou âmbito produtivo e também, pois, gerar hipóteses ou ideias por força de dedução lógica (MARCONI; LAKATOS, 2011). Este tipo preocupa-se em identificar os fatores que determinam ou que contribuem para a ocorrência dos fenômenos (GIL, 2002). Ou seja, este tipo de pesquisa explica o porquê das coisas através dos resultados oferecidos.

A pesquisa exploratória tem como fim proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas torná-lo explícito ou construir hipóteses. A grande maioria dessas pesquisas envolve: (a) um levantamento bibliográfico; (b) entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado; e (c) análise de exemplos que estimulem a compreensão (BERVIAN; CERVO; SILVA, 2002).

Foram escolhidas, como fonte de pesquisa, as seguintes plataformas de busca online: o *Google Scholar*, Scielo (*Scientific Electronic Library Online*) e Banco de Teses e Dissertação, sendo estas indexadas ao Portal de Periódicos da Capes, além do Spell (*Scientific Periodicals Electronic Library*), e outras modalidades de comunicados científicos relativos à temática em questão. O levantamento dos achados foi realizado entre outubro de 2018 a janeiro de 2019.

Os artigos científicos foram escolhidos com base em um recorte temporal de publicação nos periódicos entre os anos de 2013 a 2018, sem desconsiderar, entretanto, os referências tradicionais. As palavras-chaves norteadoras da pesquisa dos achados foram: Ética; Serviço Público; IFES; Neoinstitucionalismo; Gestão Pública.

A pesquisa configurou-se também em um estudo de caso, que segundo Bervian, Cervo e Silva (2002) é quando envolve o estudo profundo de um ou poucos objetos de maneira que seja possível o seu detalhamento e o seu conhecimento. Noor (2008, p.28) considera estudo de caso como estratégia que possui vantagem específica quando: “faz-se a questão tipo ‘como’ ou ‘por que’ sobre conjunto contemporâneo de acontecimentos sobre o qual o pesquisador tem pouco ou nenhum controle”. Para Gerring (2006), o estudo de caso tem como fim conhecer em profundidade o como e o porquê de uma determinada situação que se supõe que seja única em muitos aspectos, mas que pode ser utilizada de forma generalizada. Pode ser realizado a partir de uma situação prática ou de uma opinião dos participantes.

Merriam (2002) caracteriza, pois, o estudo de caso como investigação empírica de acontecimentos ocorridos no contexto da vida real e a exploração das condições existentes entre o fenômeno e contexto inserido. Os estudos foram desenvolvidos com base na análise documental, consultando as informações em atas, regimentos, normas, legislações e outros documentos, além de acervo bibliográfico, por meio dos quais os dados serão extraídos e compreendidos para fins de elaboração da pesquisa em questão, razão pela qual se torna importante também conhecer o histórico com o indicativo das motivações da referida Comissão.

Dessa maneira, a análise de documentos da Comissão de Ética da Univasf permitirá ao pesquisador compor um levantamento específico dos problemas em estudo. O recorte temporal de estudo coincide com período de formação da Comissão de Ética da Univasf, no ano de 2009. Assim, compreende-se como um horizonte de estudo o período que compreende o ano acima descrito até os dias atuais (2009-2018).

O universo de pesquisa do estudo contemplou, na forma documental, análise dos processos na Comissão de Ética da Univasf, que envolveram os servidores públicos federais da instituição, compreendendo docentes e os técnicos-administrativos (TAE), excluindo demais indivíduos, como os estagiários, os terceirizados ou os pesquisadores que não façam parte do corpo da instituição e, nesse sentido, sob quaisquer hipótese, houve identificação dos servidores envolvidos.

A pesquisa documental trilha os mesmos caminhos da pesquisa bibliográfica, não sendo fácil por vezes distingui-las. A pesquisa bibliográfica utiliza fontes constituídas por material já elaborado, constituído basicamente por livros e artigos científicos localizados em bibliotecas. A pesquisa documental recorre a fontes mais diversificadas e dispersas, sem tratamento analítico, tais como: tabelas estatísticas, jornais, revistas, relatórios, documentos oficiais, cartas, filmes, fotografias, pinturas, tapeçarias, relatórios de empresas, vídeos de programas de televisão, etc. (GIL, 2002, p. 92).

Sendo assim, não houve fotocópia de material, apenas a análise e manuseio por parte dos pesquisadores responsáveis pela condução do processo de pesquisa, *in loco* (nas dependências e sob a supervisão de algum membro da Comissão de Ética) ou a identificação dos respondentes envolvidos, mediante o preenchimento de um formulário de consulta e verificação dos dados e de informações relevantes à pesquisa (APÊNDICE



I), que, de maneira própria, não permite a identificação dos envolvidos nos processos sob análise.

A Comissão de Ética (CE) da Universidade Federal do Vale do São Francisco (Univasf) foi criada através da Portaria nº. 459 de 13 de Julho de 2009. A referida comissão encontra-se ligada à Comissão de Ética Pública da Presidência da República e tem como objetivo observar e orientar a conduta ética dos servidores. Além disso, busca orientar e aconselhar servidores quanto à postura ética profissional, bem como no tratamento com as pessoas e no cuidado com o patrimônio público; apurar as denúncias e aplicar a penalidade de censura quando for verificado o desvio ético de seus servidores; atuar como instância consultiva dos servidores; e dar uma ampla publicidade sobre as normas que regem o comportamento ético dos servidores públicos.

No tocante ao ambiente institucional em que se desenvolver a pesquisa, sendo a primeira Universidade Federal a ter sua sede implantada no interior do Nordeste, a Univasf surgiu com a missão de levar o ensino público superior ao Semiárido, numa proposta ousada de estar presente, desde a sua origem, em três dos nove estados da Região Nordeste. Assim, foi criada pelo presidente Fernando Henrique Cardoso, em 2002, por meio da Lei Nº 10.473, de 27 de junho de 2002, a Fundação Universidade Federal do Vale do São Francisco (Univasf), com sua sede na cidade de Petrolina, em Pernambuco.

Também foram criados outros dois *campi*, situados nas cidades de Juazeiro, na Bahia, e de São Raimundo Nonato, no Piauí. O desafio da implantação da nova instituição coube à Universidade Federal do Espírito Santo (UFES), que executou ações de administração de pessoal, de material, de patrimônio, serviços gerais, orçamento e de finanças e controle interno, conforme o Decreto nº 4.465/2002.

A partir do Programa de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais (Reuni), instituído em 2007 pelo Decreto Nº 6.096, a Universidade pôde ampliar o número de cursos ofertados, dando origem à criação de outros dois campi: Campus Ciências Agrárias (CCA), em Petrolina, na zona rural da cidade; e Campus Senhor do Bonfim (BA). Em 2013, foi aprovada pelo Conselho Universitário (Conuni) a criação do Campus Paulo Afonso (BA), que oferta segundo curso de Medicina da Universidade. As atividades acadêmicas do mais novo campus da Univasf tiveram início em setembro de 2014, pouco antes do aniversário de 10 anos da instituição.

Atualmente, a Univasf está organizada em 6 *campi* Universitários: Petrolina (PE) (Campus Sede e das Ciências Agrárias), Juazeiro (BA), São Raimundo Nonato

(PI), Senhor do Bonfim (BA) e também de Paulo Afonso (BA). Oferece, hoje, 32 cursos de graduação, sendo 28 presenciais (Administração, Educação Física, Enfermagem, Farmácia, Medicina (Campus Petrolina e Campus Paulo Afonso), Psicologia, Ciências Biológicas, Engenharia Agrônômica, Medicina Veterinária, Zootecnia, Artes Visuais, Ciências Sociais, as Engenharias, Antropologia, Arqueologia e Preservação Patrimonial, Química, Ciências da Natureza (Campus Senhor do Bonfim e Serra da Capivara), Ecologia, Geografia, três no viés a distância (Bacharelado em Administração Pública, Licenciatura em Ciências Biológicas, Licenciatura em Pedagogia).

A seguir, serão discutidos e aprofundamentos, em termos de teorias e conceitos, os dados coletados na análise documental dos processos sob a apreciação do Comitê de Ética da Univasf, problematizando resultados identificados, os desafios e competências quanto ao exercício da ética no serviço público em nível institucional.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO DOS DADOS

Neste ponto, em especial, serão discutidos o conjunto de dados coletados acerca dos impactos da Comissão de Ética nos trabalhos desenvolvidos em âmbito da Univasf, a partir da ótica do neoinstitucionalismo, apresentando, para fortalecer os resultados que foram encontrados, os argumentos e pressupostos teórico-conceituais, a fim de elevar o aprofundamento dos dados retratados.

### 4.1 CONTEXTO SOBRE A COMISSÃO DE ÉTICA DA UNIVASF E A ATUAÇÃO SOBRE OS SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS

Conforme documento legal da instituição, fica instituído o Regimento Interno da Comissão de Ética da Universidade Federal do Vale do São Francisco - Univasf, em conformidade com o Decreto nº. 6.029 de 1º de fevereiro de 2007, Decreto nº. 1.171 de 22 de junho de 1994, e Resolução nº. 10 de 29 de setembro de 2008 da Comissão de Ética Pública (REGIMENTO INTERNO, 2010).

No que compete ao conjunto de suas atribuições e competências em relação aos servidores públicos federais, que prestam serviços públicos no contexto da instituição, o referido Regimento Interno elenca os seguintes requisitos:

I - Orientar e aconselhar sobre a conduta ética do servidor no relacionamento com o cidadão e no resguardo do patrimônio público, mediante consulta ou de ofício; II - Dirimir dúvidas a respeito da interpretação das normas do Código de Ética, deliberar sobre os casos omissos e responder as consultas que lhe forem dirigidas; III – Promover palestras, seminários e outros eventos que visem a ampla divulgação do Código de Ética do servidor; IV - Receber denúncias sobre atos supostamente praticados por servidor da Universidade Federal do Vale do São Francisco que possam configurar descumprimento ao padrão ético recomendado aos servidores públicos, bem como proceder à respectiva apuração; V - Convocar o servidor para prestar as informações ou apresentar documentos à Comissão de Ética; VI - Solicitar informações e documentos junto aos Setores da Universidade Federal do Vale do São Francisco; VII – Comunicar ao Magnífico Reitor, transgressões que não configurem desvio ético; VIII – Propor ao servidor Acordo de Conduta Pessoal e Profissional – ACPP, e quando for o caso, aplicar a penalidade de censura ética, assegurando sempre o contraditório e a ampla defesa; IX –

Informar ao Departamento de Desenvolvimento e Administração de Recursos Humanos, a aplicação da penalidade de censura ética para ser observada para fins de promoção do servidor; X – Encaminhar a decisão e o respectivo procedimento de apuração de desvio de conduta ética à Comissão de Ética Pública da Presidência da República, para as providências cabíveis; XI – Zelar pelo cumprimento das normas que regem o comportamento do servidor público (REGIMENTO INTERNO, 2010, p. 1-2).

Estruturalmente, a Comissão de Ética da Univasf é constituída por três membros titulares, sendo um deles designado presidente, bem como três suplentes, de modo que todos pertençam ao quadro de servidores efetivos da instituição. Quanto à Comissão da instituição, existe, ainda, um servidor responsável pelo gerenciamento das atividades em nível executivo e administrativo, totalizando, pois, sete membros do quadro efetivo.

O pré-requisito atribuído aos escolhidos quanto ao fato de que devam ser considerados efetivos (aprovados por concurso público) parte do pressuposto de que, ao designar servidor público do quadro institucional, beneficia-se procedimentos de análise e apuração dos processos atribuídos à Comissão de uma visão situacional, ou seja, apesar da imparcialidade e da impessoalidade de que das decisões se esperam, sendo estes elementos desafiadores para formação das Comissões de Ética das Universidades, é favorável à tomada de decisão dos fatos a concepção de que o agente interno detém conhecimento do ambiente, do seu funcionamento, regime de trabalho e aparatos da conduta ética que regula a vida funcional dos servidores em estado de apreciação ética (CARNEIRO, 2014; NASCIMENTO; LACERDA; SOUZA, 2018).

Ademais, elementos praticamente indissociáveis do processo da apreciação dos servidores em situação de penalidade e apuração pelos membros da Comissão, é fato que, muitas vezes, observa-se pessoalidade e parcialidade na tomada de decisão (SILVA, 2015), sendo isso expressamente proibido nos regramentos e normativas das Comissões de Ética, além de representar contradição ética da função e desrespeito às competências estabelecidas em cada Regimento Interno.

Sob perspectiva jurídica, admite-se impessoalidade e, neste caso, especialmente, a imparcialidade nas decisões, como os fundamentos fundamentais para o exercício do reconhecimento das competências e responsabilidades dos servidores públicos. A impessoalidade e imparcialidade admitidos no Regimento da Comissão de Ética deve conduzir e nortear os procedimentos pertinentes às decisões e diagnósticos funcionais, não podendo jamais ameaçar a lisura, sigilo e continuidade de cada caso em particular.

Evidentemente, o sigilo e reserva são outros aspectos que regulam o processo de verificação e apuração da conduta ética dos servidores. Até a conclusão final da análise dos processos, todos os expedientes de apuração de infração ética terão a chancela de “reservado”, sendo esses recursos alinhados com Decreto nº 4.553/2002, após decidido e julgado pelos membros da Comissão de Ética, estarão acessíveis aos interessados conforme disposto na Lei nº 9.784/1999 (REGIMENTO INTERNO, 2010).

Os setores da Univasf, quando solicitados pela Comissão de Ética acerca das infrações e condutas éticas praticadas no serviço público, darão tratamento prioritário às solicitações de documentos e informações necessárias à instrução dos procedimentos de investigação instaurados pela Comissão de Ética, segundo o Decreto nº 6.029/2007. Os setores institucionais da universidade devem garantir os prazos de retorno dos dados, a fim de subsidiar o processo de apuração da Comissão sobre a conduta ética de servidor e, nesse sentido, acompanhar o desenvolvimento de todo o processo, considerando os possíveis efeitos da decisão sobre a vida funcional do mesmo (SILVA, 2015, p. 17).

De forma geral, as principais infrações éticas atribuídas ao servidor público no exercício das suas atividades funcionais no âmbito do serviço público dizem respeito a casos de abandono de serviço, inassiduidade habitual, fatos que configurem conflitos de interesse (Lei nº 12.813/2013), além de nepotismo (Decreto nº 7.203/2010), atribuições incompatíveis com o cargo dos servidores, acúmulo de função ou cargos, dentre outros.

Em relação à Univasf, segundo dados do Portal da Transparência do Governo Federal, com referência ao ano de 2018, existem atuando na instituição um quantitativo de 1.183 servidores públicos em exercício, representando 95% do total de vínculos, ao passo que 5% encontra-se em regime de afastamento (cedidos, em licença, etc.). Desse número de servidores, 56% corresponde a docentes, enquanto 44% corresponde aos técnicos-administrativos educacionais (TAE), ambos passíveis de apuração quanto a sua infração ética no serviço público (PORTAL DA TRASPARENCIA, 2018).

No aparato das decisões e dos mecanismos de verificação e consulta, a Comissão de Ética da Univasf recorre às principais normativas e legislações jurídicas sobre a ética no serviço público, quais sejam, segundo já delineadas: Regimento Interno, Decreto nº 1.171/94, Decreto nº 6.029/2013, Lei nº 12.813/2013, assim como a Comissão de Ética Pública (CEP), Constituição Federal de 1988, Lei nº 8.112/90, Códigos de Ética ligados ao servidor público de outras instituições públicas, que possam referenciar alguns casos, além de resoluções associadas à ética pública (REGINATTO, 2012).

Quanto ao Código de Ética institucional, documento próprio elaborado por cada instituição a partir de diversas legislações superiores, sendo este conjunto de princípios e normas que regulam o padrão ético de conduta para o desenvolvimento do serviço em uma instituição, definindo também as questões que envolvem os servidores públicos, ao contrário da Universidade Federal do Ceará (UFC), da Universidade Federal do Cariri (UFCA), Universidade do Sul de Santa Catarina (UNISUL), Universidade de São Paulo (USP), dentre outras, a Univasf ainda não dispõe de um documento oficial que oriente a coletividade e seus servidores públicos acerca da conduta e infrações éticas, ficando os mesmos ligados ao conhecimento das legislações sobre a ética pública (ALVES, 2007; REGINATTO, 2012).

Os códigos de ética institucionais tendem a produzir efeitos significativos quanto à conduta e comportamentos desenvolvidos no contexto do serviço público, ainda mais no que diz respeito ao relacionamento interpessoal, a qualidade no serviço público e um pleno uso dos recursos disponíveis, zelando também pela segurança jurídica das normas e condições estabelecidas em cada instituição. Nesse sentido, em nível exemplificativo, o Código de Ética da UFC busca, sobre a ética dos servidores públicos, o seguinte:

I - traçar formas adequadas de conduta do servidor, para que ele exercite as suas funções em conformidade com os padrões de conduta correta, justa e honesta; II - orientar e difundir os princípios éticos entre os seus servidores, visando ampliar a confiança da sociedade na integridade e transparência das atividades desenvolvidas pela UFC; III - propiciar um melhor relacionamento com a coletividade e o respeito ao patrimônio público; IV - sensibilizar as pessoas físicas e jurídicas que tenham interesse em qualquer atividade desenvolvida pela UFC sobre a importância da observância às regras de conduta ética; V - promover a conscientização dos princípios éticos fixados em lei, decretos e no Código de Ética, de modo que se previna o cometimento de transgressões; VI - levar ao conhecimento dos servidores da UFC a existência deste Código de Ética, do Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, a fim de estimulá-los e conscientizá-los da necessidade de manutenção de um elevado padrão ético no cumprimento da função pública (CÓDIGO DE ÉTICA UFC, 2014, p. 11-12).

Em uma pesquisa à página da instituição, foi localizado o Código de Ética da Controladoria Interna da Univasf, regulamentado pela Instrução Normativa nº 03, de 24 de abril de 2017, que traz manifestações da conduta ética apenas para servidores ligados ao órgão da controladoria interna da instituição, entretanto, com um olhar mais atento a seus parágrafos, observa-se que, com algumas adaptações e conformidades, o referido Código de Ética poderia ser reproduzido para garantir os servidores públicos no exercício das suas atividades como um todo, suprimindo essa lacuna existente na Univasf e, em comparação a outras universidades, normatizando questões e discussões centrais sobre ética pública, além de subsidiar um instrumento estratégico que promova maiores e mais efetivos impactos na vida funcional (PAZ, 2006; RIBEIRO, 2015).

Essa deficiência na falta de elaboração de um Código de Ética robusta influencia também nas ações de desconhecimento da ética pública como fundamento do serviço público. Por mais que a ética seja intrínseca às vontades e comportamentos do ser humano, logo que perpassa a seara do trabalho, ainda mais quando do desenvolvimento de serviços de atendimento às necessidades coletivas, considerando a escassez de recursos produtivos, a ética pública adquire meandros que, em partes, diferenciam-se da ética e moral (CARVALHO; MENEZES; SANTOS, 2015).

Nas universidades e organizações públicas, muitas vezes a ética desenvolve-se à distância do progresso de serviço público desempenhado, o que define, nesse sentido, uma ausência de difusão mais sólida e também consistente da atuação dos organismos que regulam a ética e as infrações à conduta nesses espaços, gerando desconhecimento das práticas e potencializando a ruptura das normativas e regras institucionais, fato que maximiza a imagem negativa acerca do serviço público brasileiro.

No Brasil, segundo Reginatto (2012), a ineficiência do serviço público é, em grande parte, ligada à ideia de que os servidores que atuam em nome da Administração Pública são, conforme a visão geral, antiéticos, desconhecem o valor ético da atividade que desempenha, e que apenas uma adaptação dessa “ética”, em caráter profissional, resolveria a inconsistência do sistema burocrático e permitiria o funcionamento ideal da máquina pública.

Entretanto, observa-se que essa configuração no sistema de ética que regula a vida funcional dos servidores públicos é muito mais complexa do que se pensa e carece de maiores aprofundamentos e discussões na seara da Gestão Pública, que, por sua vez, deve enxergar a finalidade na prestação e execução de serviços públicos de qualidade e

valor desvinculada de qualquer comportamento ilícito ou indevido do ponto de vista ético.

#### 4.2 ASPECTOS E OS MEANDROS NA ATUAÇÃO DA COMISSÃO DE ÉTICA DA UNIVASF: UM OLHAR NEOINSTITUCIONALISTA

A pesquisa documental a partir dos processos analisados (concluídos ou em um estágio de andamento) pela Comissão de Ética da Universidade Federal do Vale do São Francisco (Univasf) foi realizada a partir de novembro de 2018, desencadeando a análise de 15 processos de apuração e processo decisório em relação a infrações éticas e condutas desidiosas no contexto do serviço público institucional.

Para tanto, foi utilizado um formulário específico (vide APÊNDICE I), a fim de se realizar um diagnóstico sobre o trabalho desenvolvido pela Comissão de Ética, sobre a origem do conhecimento da infração praticada pelo servidor público, a norma que foi infringida no ato da ruptura da ética pública, o procedimento utilizado pela Comissão de Ética da Univasf e o desfecho do processo.

Em função dos princípios do sigilo, discrição e reserva da identidade do servidor infrator da ética pública, os arquivos não foram nominados ou identificados, para fins de análise e discussão dos dados, preservando os vínculos profissionais existentes. No que concerne à imposição do sigilo das informações da conduta ética dos servidores, o que impossibilita, inclusive, o uso dos dados para interesses pessoais ou de terceiros, tendo em vista essas preocupações legais, esta pesquisa concentrou-se, especialmente, sobre a forma de trabalho implementada pela Comissão de Ética da Univasf, não adentrando em particularidades da infração praticada pelos servidores.

Assim, para garantir a cláusula de sigilo supramencionada nessa modalidade de documento, a pesquisadora obteve um superficial contato pessoal com os processos de apuração, nos termos que foram possíveis, também conduzindo as questões e entrevistas com presidente da Comissão, que informou sobre cada caso em particular e também explanou, de forma prática, sobre os procedimentos adotados no processo decisório.

Adentrando nos aspectos que competem à execução do formulário de coleta dos dados, realizada com o presidente do Comitê de Ética da Univasf, observou-se, de modo inicial, um percentual maior de processos com infrações ética dos servidores públicos



no ano de 2017, representando 33,4% do total de documentos levantados, seguidos dos anos de 2018, com 26,6%, e os períodos anuais de 2012 e 2014, ambos com 13,3%.

Nota-se, na Tabela 1, abaixo, maior concentração de apuração do Comitê a partir de 2017, que reúne, até o presente momento, considerando os processos contínuos ou arquivados, um percentual significativo de 60%.

**Tabela 1** - Percentual de processos de infração ética de servidores da Univasf (por ano)

2012	2013	2014	2016	2017	2018
2	1	2	1	5	4
13,3%	6,7%	13,3%	6,7%	33,4%	26,6%

Fonte: Dados da pesquisa (2019).

Da Tabela 1, podem ser exploradas algumas particularidades interessantes, o que tornam-se necessários os esclarecimentos possíveis que explicam esses fenômenos de maior concentração a partir de 2017 e o fato da ausência de processos em períodos anuais anteriores ao ano de 2012, uma vez que o recorte de pesquisa deste estudo era de 2009 a 2018. Desde o ano de 2015, a Gestão Pública brasileira vem atravessando uma onda de notícias sobre os escândalos políticos, os desvios de recursos, o uso indevido do patrimônio público e prevalência do interesse privado em detrimento do interesse social, o que contraria evidentemente a finalidade da Administração, que é prover os meios e o conjunto de mecanismos necessários para satisfazer as necessidades da coletividade (CARVALHO; MENEZES; SANTOS, 2015; ROCHA, 2016).

Por meio da notificação desses problemas econômicos, financeiros e sociais que assolaram o país, passou-se a observar, em contrapartida, maior interesse da sociedade na verificação e no acompanhamento da destinação dos gastos públicos pelos governos e, ao mesmo tempo, ganharam mais impulso as reformas de transparência e os órgãos de controle e fiscalização sobre as atividades desempenhadas pelos organismos públicos e os servidores públicos em todos os níveis (MENDES et al., 2015), inclusive em matéria de ética pública.

Logo, passaram a ser mais rigorosos e atuantes no processo de fiscalização e auditoria entidades como a CGU (Controladoria Geral da União), TC (Tribunais de Contas), etc. Com a pressão exercida pelos órgãos e pela coletividade sobre as ações do governo e servidores, ainda mais com advento de recursos tecnológicos e comunicação nos ambientes da Gestão Pública, passaram a ser difundidos e veiculados cada vez mais dados e informações acerca do que esperava-se dos servidores públicos em relação a sua

conduta profissional e ética, promovendo a manutenção das infrações e das penalidades a que os mesmos encontravam-se expostos (TAVARES; RIBEIRO, 2017).

Como a ética pública torna-se o cerne de maiores desafios do retrocesso dos fins da Gestão Pública, e considerando a pressão fiscalizatória de órgãos de controle interno e externo, além do acompanhamento pela sociedade, cada vez mais as instituições de serviço público passaram a delimitar espaços mais abrangentes para se discutir a ética profissional e definir os meios para apuração de infrações éticas no exercício da função pública. Com isso, potencializaram, em nível organizacional e institucional, os recursos e ferramentas de verificação da atuação dos servidores e as formas de denúncia, que são diversas, a fim de melhor gerenciar práticas da atividade pública (REGINATTO, 2012; ROCHA et al., 2018).

Antes de 2015, conforme Rocha et al. (2018), apesar de avanços expressivos no viés profissional e da conduta de trabalho, a ética pública era pouco estimulada nas organizações públicas ou se dialogava muito pouco sobre essas questões. Apesar dessas iniciativas isoladas, em geral concentradas em algumas universidades públicas cuja gestão havia adotado desde cedo a concepção de transparência pública, eram poucos os institutos de ensino superior em nível federal que acompanhavam a evolução da ética pública no âmbito do serviço.

No caso da Univasf, cuja Comissão de Ética foi autorizada por meio de portaria apenas em 2009, não se observaram processos de infrações éticas desde a sua concepção até o ano de 2012, o que provavelmente pode ser explicado pelo fato da universidade ser jovem e, nesse sentido, estar ainda em fase de constituição de modelos de administração e definição de mecanismos de desenvolvimento. Só a partir de 2012, conforme a Tabela 1, acima, é que efetivamente a Comissão de Ética passou a apurar e verificar com mais rigor as infrações éticas cometidas por servidores públicos federais.

Acerca dos processos identificados no trabalho desenvolvido pela Comissão de Ética da Univasf, instaurada desde o ano de 2009, o Quadro 3 apresenta o detalhamento quanto a sua origem, à norma ou aspecto ético infringido pelo servidor e o desfecho da decisão. Nesse sentido, as informações delimitadas abaixo compreendem todo o período de existência da referida Comissão de Ética da Univasf.

**Quadro 3** - Detalhamento das informações sobre processos de infração e conduta ética dos servidores públicos da Univasf

<b>Origem do processo</b>	<b>Norma ou aspecto ético supostamente infringido</b>	<b>Desfecho do processo</b>
Denúncia	Arts. 116 e 117 (Lei nº 8112/90)	Arquivamento
Ouvidoria	Art. 117, IX (Lei nº 8112/90) Art. 116, XI (Lei nº 8112/90)	Acordo de Conduta Pessoal e Profissional
Requerimento Geral	Decreto nº 1.1171/94, XIV, f, g.	Acordo de Conduta Pessoal e Profissional
Memorando	Insubordinação à nova Coordenação Indisciplina à nova rotina de trabalho	Arquivamento
Ouvidoria	Desvio de conduta ética	Arquivamento
Memorando	Ofensas pessoais e racistas	Arquivamento
Carta Aberta (Comissão de Ética)	Não informado	Arquivamento
Ouvidoria	Art. 5º, XXVII (Constituição Federal)	Arquivamento
Memorando	Não informado	Censura ética
Memorando	Assédio moral Improbidade administrativa	Censura ética
Memorando	Inassiduidade habitual	Arquivamento
Ouvidoria	Arts. 116 e 117 (Lei nº 8112/90) Art. 37 (Constituição Federal) Inassiduidade habitual	Em andamento
Ouvidoria	Inciso XIV, alíneas 'e' e 'g' (Decreto nº 1.171/94)	Em andamento
Memorando	Não informado	Em andamento
Ouvidoria	Inassiduidade habitual	Em andamento

**Fonte:** Dados da pesquisa (2019).

Da análise preliminar do Quadro 2, começam a ser delimitados os meandros e aspectos éticos mais observados no processo de apuração das infrações, o que permite a elucidação de algumas questões centrais a despeito do trabalho dos servidores públicos da instituição em voga.

Inicialmente, observa-se uma diversidade nas formas de origem dos processos de infração e também do desfecho dos mesmos, contudo, exceto os casos em que não foram informados no estágio da coleta de dados, em razão da finalidade sigilosa de seus conteúdos, percebe-se maior homogeneização dos aspectos e fatos éticos que suscitaram a abertura dos processos de apuração, já que os mesmos encontram-se concentrados na estrutura de realização do trabalho e desenvolvimento do serviço público, como fatos e fundamentos intrínsecos aos ambientes laborais típicos do serviço público, que levam à depreciação da qualidade esperada pela coletividade (SILVA; BARBOSA, 2016).

Entranhados no bojo administrativo e também institucional da Gestão Pública, esses preditores da ruptura ética na conduta profissional do servidor público, a exemplo da prática da pessoalidade, inassiduidade habitual, atrasos injustificados, dentre outros, são cada vez mais cobrados pelos organismos de controle e pela própria Comissão de Ética, que tem observado mudanças significativas no que compete a maior qualificação e interesse de agentes públicos no comportamento aceitável no desempenho da atuação e exercício de funções nas organizações públicas (ALVES, 2017).

Assim, o neoinstitucionalismo explica que, para substanciar uma organização coerente e alinhada com as finalidades públicas a que se destinam, é preciso conduzir e acompanhar diversos processos de trabalho e de redes de relacionamento dos agentes, a fim de garantir coesão, efetividade e os impactos positivos no cotidiano. Nesse sentido, a ética pública deve ser necessária à elaboração de políticas adequadas à realidade das instituições, também compatíveis com as legislações existentes que analisam a matéria, com o intuito de potencializar as formas de prestação de serviços de qualidade, distantes da burocracia excessiva que torna a gestão pública engessada, desumana e arrastada.

Em relação à origem dos processos de infração ética, a Tabela 2 apresenta os seguintes dados coletados:

**Tabela 2** - Percentual da origem dos processos

<b>Origem do processo</b>	<b>Percentual</b>
Denúncia anônima	6,7%
Ouvidoria	40%
Requerimento Geral	6,7%
Memorando	39,9%
Carta aberta	6,7%

**Fonte:** Dados da pesquisa (2019).

Observa-se, pois, um maior percentual de processos com sua origem por meio da Ouvidoria Geral da instituição, com 40%, seguido de solicitações por Memorando, com 39,9%, geralmente provenientes dos Colegiados Acadêmicos, em especial quanto a uma preocupação das Coordenações no tocante ao desempenho das atividades docentes ou de carga horária de trabalho incompleta e também incompatível com os planos vigentes de graduação ou de pós-graduação.

Evidentemente, as Ouvidorias têm desempenhado papel estratégico significativo no gerenciamento da identificação de problemas e gargalos nas universidades públicas, seja em relação pelo processo administrativo, condutas dos servidores, comunicação e a

inadequação da estrutura, ineficiência dos serviços prestados, enfim, delimitam-se entre o arcabouço desse setor um rol de fatores intrínsecos à cada instituição em que funciona e regulamenta. Em nível conceitual, a ouvidoria tem por finalidade atender as demandas variadas de públicos (interno externo) e acompanhar, por meio de um suporte de outros setores institucionais, a execução das medidas cabíveis ao solucionamento dos desafios, servindo como um elo entre a comunidade e a organização.

Conforme a concepção de Camatti (2014) o objetivo da ouvidoria é estabelecer a comunicação ágil e eficiente entre as instituições e seus diferentes públicos, para saber o grau de satisfação do usuário e buscar a pronta solução para o público e a universidade. Barreiro et al. (2016) afirmam, em seus estudos, que a ouvidoria deve responder toda e qualquer manifestação, seja por meio de denúncia, requerimentos, entre outros meios à disposição da coletividade, sempre procurando a melhor resposta para a satisfação do cidadão, ou seja, deve evitar respostas pré-formuladas para proporcionar comunicação efetiva entre o cidadão e a instituição. Uma vez que reúne, em seus procedimentos de trabalho, outras fontes de origem que ensejam a abertura do processo de infração ética pela Comissão de Ética da Univasf, como memorando de Colegiados, ouvidoria interna, denúncias, entre outros, talvez seja por essa razão que o percentual é mais significativo.

Conforme observado, inclusive no Regulamento Interno da Comissão de Ética da Univasf (2010), a denúncia, desde que fundamentada e paramentada em provas que lhes são cabíveis, sob risco de arquivamento, é um dos principais meios à disposição da sociedade para identificar qualquer espécie de infração que atente contra a ética pública. Com a denúncia fundamentada, a Comissão de Ética pode deliberar sobre os casos que ensejaram a apuração e verificação da conduta ética do servidor e tomar as decisões que lhes forem necessárias, seja concedendo censura ética, abertura de processo disciplinar, arquivamento, Acordo de Conduta Pessoal e Profissional (ACPP), entre outras punições cabíveis a cada abordagem situacional e exame legal.

Em relação às fases procedimentais para a abertura dos processos, a começar pela denúncia ou outras formas admitidas de se provocar atuação da Comissão de Ética, conforme os regramentos do Sistema de Ética Pública do Poder Executivo Federal, tem-se o seguinte extrato da lei.

Art. 12. As fases processuais no âmbito das Comissões de Ética serão:

I - Procedimento Preliminar, compreendendo: a) juízo de admissibilidade; b) instauração; c) provas documentais e, excepcionalmente, manifestação do investigado e a realização de diligências urgentes e necessárias; d) relatório; e) proposta de ACPP; f)

decisão preliminar determinando arquivamento ou conversão em Processo de Apuração Ética (PAE);

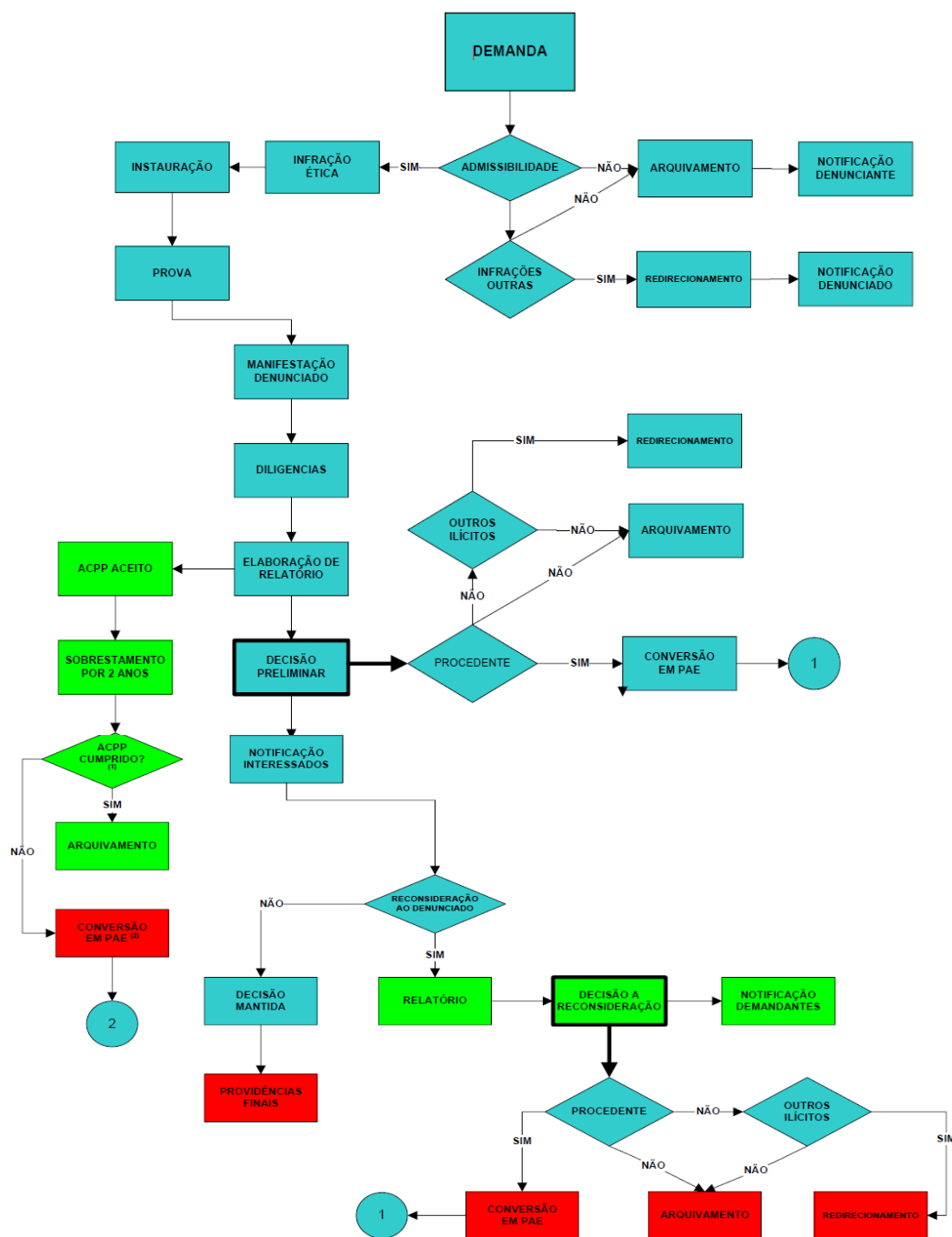
II - O referido PAE, subdivide-se em: a) instauração; b) instrução complementar, compreendendo: a realização de diligências, a manifestação do investigado e a produção de provas;

c) relatório; e d) deliberação e a decisão, que declarará improcedência, conterà sanção, recomendação a ser aplicada ou proposta de ACPP.

Art. 13. A apuração de infração ética será formalizada por meio de procedimento preliminar, que deverá observar as regras de autuação, compreendendo a numeração, a rubrica da paginação, a juntada de documentos em ordem cronológica e demais atos de expediente administrativo.

A Figura 2, abaixo, ilustra as fases e procedimentos da abertura de processo por Comissão de Ética:

**Figura 2 - Fluxo procedimental de uma Comissão de Ética**



Fonte: DNIT (2017), adaptado do fluxograma da SIPEF.

Em relação ao desfecho dos processos de infração ética coletados, a Tabela 3, abaixo, aponta o seguinte:

**Tabela 3** - Percentual do desfecho dos processos

<b>Desfecho do processo</b>	<b>Percentual</b>
Arquivamento	46,8%
Acordo de Conduta Pessoal e Profissional	13,3%
Censura Ética	13,3%
Em andamento	26,6%

**Fonte:** Dados da pesquisa (2019).

Observou-se maior concentração dos desfechos dos processos de infração ética no arquivamento dos mesmos, com 46,8% do total de documentos levantados, em sua maioria pela falta de autenticidade das provas apresentadas ou pela ausência delas, além de falta do denunciante à deliberação, indisponibilidade da Comissão de Ética na análise de matérias além da sua competência, etc. Essa prática segue a regulamentação interna, com base no parágrafo único do Art. 19, que delimita o seguinte: A Comissão de Ética, mediante decisão fundamentada, arquivará a denúncia manifestamente improcedente, cientificando o denunciante. Importante destacar que, em qualquer forma de abertura do processo de análise da infração ética cometida pelo servidor, é a ele assegurado acesso à ampla defesa e contraditório, seguindo princípio administrativo e também constitucional (ALVES, 2007; REGINATTO, 2012; ROCHA et al., 2018).

A censura ética e o Acordo de Conduta Pessoal e Profissional (ACPP) são duas outras modalidades que também ganharam destaque na ação de desfecho da Comissão de Ética da Univasf, com 13,3%, respectivamente. No que compete ao processo ético disciplinar, a única pena prescrita em caso de violação dos tipos éticos postos no Código de Ética é a censura ética, considerando, pois, que: XXII - A pena aplicável ao servidor público pela Comissão de Ética é a de censura e a fundamentação constará do respectivo parecer, assinado por todos os seus integrantes, com ciência do faltoso (ROCHA et al., 2018). Assim, censura ética é a única forma de punição, a qual estão sujeitas as pessoas devido a transgressão de princípios ou também normas regulamentadas (REGIMENTO INTERNO, 2010).

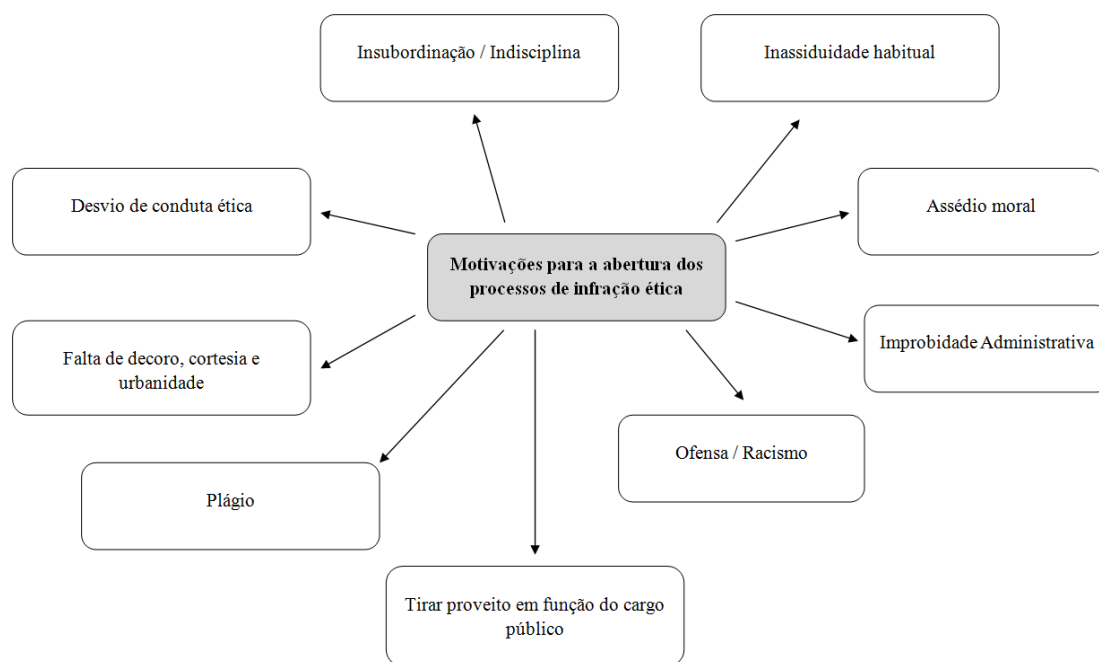
Por sua vez, o Acordo de Conduta Pessoal e Profissional (ACPP) é também um desfecho bastante aplicável aos servidores públicos infratores, que poderá ser de até 2 (dois) anos, a depender do exame e decisão da Comissão de Ética institucional, que, se for acatado pelo servidor infrator e cumprido adequadamente, ensejará no arquivamento do processo de infração ética. Por outro lado, se descumprido, desencadeará a apuração da infração ética, seguindo os ritos processuais de deliberação pela Comissão. A ACPP



Dando continuidade à análise dos processos coletados, observa-se que 26,6% ainda encontram-se em fase de andamento da apuração, ainda sem qualquer desfecho da Comissão de Ética da Univasf, o que não permite elucidação mais detalhada.

Quanto às normas ou aspectos éticos, aqui consideradas as motivações, que suscitaram a abertura de processo de infração ética cometida pelo servidor público, a Figura 3, abaixo, discrimina principais preditores apontados a partir da coleta de dados:

**Figura 3 -** Motivações para a abertura dos processos de infração ética



**Fonte:** Elaboração própria (2019).

Dentre os apontamentos manifestados nos processos analisados, ganharam uma maior concentração a inassiduidade habitual, além da falta de cortesia e urbanidade no tratamento com o público-alvo e improbidade administrativa. Conforme discutido no tópico anterior, são diversos os fatores que produzem, no mundo do trabalho e jurídico, em que se encontram também alicerçadas as Comissões de Ética, abertura de processos acerca das infrações éticas no âmbito do serviço público, entretanto cada instituição ou organização pública apresenta suas particularidades situacionais.

As pesquisas, por sua vez, também demonstraram que quanto mais distantes e menos veiculadas foram as iniciativas e ações sobre conduta ética no serviço público e as punições cabíveis a cada caso, em particular, maiores são as chances de potencializar o número de processos avaliados pelas Comissões, maiores são as problemáticas dentro

da estrutura institucional da Gestão Pública e maiores são os entraves para se fortalecer a prática de manifestação acerca da relevância estratégica da ética pública como recurso fundamental à execução eficiente e qualidade no contexto do serviço público (LEMOS; LIMA, 2013; ALVES, 2017; ROCHA et al., 2018).

De acordo com Lemos e Lima (2013), grande parte dos servidores públicos das universidades do país não conhece o Código de Ética à que estão sujeitos, tampouco as penalidades a que se encontram submetidos, maximizando a incidência das infrações, muitas vezes sem consciência de que está contrariando normativas sobre ética pública.

Para Nascimento, Lacerda e Souza (2018), a ética é um tema que engloba todos os âmbitos esferas e relações, possuindo grande relevância. Contudo, observa-se que os servidores, mesmo possuindo pouco tempo de instituição, sendo jovens e com um bom grau de instrução, ainda não possuem um conhecimento elevado em relação ao tema de ética no serviço público, apresentam deficiência de interesse em aprofundamento ou em função da lacuna das instituições, que pouco divulgam ou estimulam o conhecimento das práticas éticas e dos códigos superiores. Por isso que é fundamental instituir, dentro da estrutura institucional, Comissões de Ética, que trabalhem de forma articulada com todos os setores da organização, a fim de solucionar essas lacunas observadas.

As Comissões de Ética dos órgãos do Poder Executivo Federal, aqui também encaixam-se as universidades públicas, acumulam funções normativas, de divulgação, de investigação e de sanções, e apresentam paradigmas similares aos das comissões de ética empresariais, ao constituírem-se como elementos estruturais para implantação de políticas relacionadas à ética pública (NASCIMENTO; LACERDA; SOUZA, 2018).

Essa percepção faz, mais uma vez, demonstrar a importância de se estruturar e instituir os mecanismos de difusão de informação sobre a ética pública, assim como o desenvolvimento de políticas de engajamento de agentes no fortalecimento e articulação institucional, a fim de reconhecer a ética como regulador da qualidade e manutenção contínua da eficiência no tratamento com público (sociedade), o que traz, aqui, o fator de cortesia e urbanidade como elementos valiosos, que, muitas vezes, são infringidos pelo servidor público no exercício da função pública, já que isto é garantido como um dever do servidor, conforme determina a Lei nº 8.113/90, no seu Art. 116, inciso XI.

Aos servidores públicos é dever e obrigação atender à sociedade com presteza, educação, cortesia, decoro, respeito e urbanidade, sob risco de ferir o pilar essencial do direito público e administrativo. A inassiduidade habitual e faltas injustificadas são, de fato, outras representações atentatórias à continuidade do serviço público, que suscitam

em desmoralização da Gestão Pública e sobre prejuízos à coletividade (CARVALHO; MENEZES; SANTOS, 2015).

A inassiduidade habitual é prevista na Lei nº 8.112/90, no Art. 132, inciso II, sendo conceituada como a falta ao serviço, sem uma causa justificada, por sessenta dias, interpoladamente, durante o período de 12 (doze) meses. O desvio de conduta ética, o plágio, indisciplina, improbidade administrativa, ofensa e racismo, assédio moral e usar o privilégio de cargo público para lograr qualquer forma de proveito são outros fatores observados como motivações para abertura de processo de infração ética pela Comissão Ética da Univasf (REGIMENTO INTERNO, 2010).

Discutidos esses porquês centrais, propósito deste trabalho, pergunta-se onde se encaixa a percepção neoinstitucionalista como um arcabouço para os dilemas e as problemáticas na atuação da Comissão de Ética institucional, visto como estratégico, porém disfuncional em muitos aspectos no tocante à elucidação do conhecimento sobre a ética pública para servidores públicos ou até mesmo na elaboração de um Código de Ética que contemple a cultura organizacional. Como enxerga o neoinstitucionalismo as questões divergentes entre Comitê de Ética da Univasf, desconhecimento dos servidores públicos e as infrações éticas cometidas que tanto desmoralizam o serviço público?

Para Hall e Taylor (2003), no neoinstitucionalismo, procedimentos institucionais que guiam as ações humanas, bem como seus comportamentos e condutas profissionais, deveriam ser concebidos tendo em vista os vários padrões de significação construídos por sistemas de símbolos, esquemas cognitivos e modelos morais, aqui encaixando-se a ética como um fundamento orientador da atividade laboral no serviço público executado pelos servidores públicos no contexto das instituições públicas. Sem a percepção regulatória da ética, tampouco sem a articulação entre os elos institucionais, que devem considerar a temática como exercício de gestão eficiente, não se faz possível construir ambiente cujo clima organizacional seja permeado de deveres, das responsabilidades e de competências compatíveis com a qualidade que do serviço público se espera e com efetividade (MENDES et al., 2015; ROCHA et al., 2018).

A percepção dos servidores sobre a amplitude do Sistema de Gestão da Ética e instrumentos de gestão indica que o Código de Ética é reconhecido como a ferramenta norteadora de conduta, entretanto que a difusão dele ainda é insuficiente, pois muitos servidores públicos federais não o conhecem.

É importante que, nesse sentido, alinhem-se e sejam planejados modelos de conduta ética e políticas públicas que contribuam de forma positiva para a execução eficiente dos serviços públicos por servidores que, por sua vez, estejam conscientes do seu papel na estrutura de desenvolvimento institucional, a partir de critérios orientadores (SILVA, 2015).

Sem dúvida, a ausência de um Código de Ética próprio na Univasf, o estímulo à fiscalização quanto às condutas e comportamentos profissionais de servidores por parte da sociedade e agentes internos, compartilhamento de informações pertinentes ao dever e responsabilidades no serviço público e maior capacitação e qualificação sobre práticas éticas, atuação da Comissão dentro da instituição, metodologias de trabalho e quanto às penalidades provenientes da decisão acerca de infrações éticas são mecanismos que, por si, colaboram para a manutenção do sistema ético institucional.

Assim, o neoinstitucionalismo adquire, pois, valor substancial para a articulação das instituições ou ambientes setoriais para a promoção da manutenção, padronização e a desburocratização dos serviços públicos e as condutas éticas dos servidores públicos federais. Sob esse aspecto, observa-se que, apesar de existente desde 2009, a Comissão de Ética da Univasf ainda precisa ultrapassar barreiras organizacionais, a fim de superar os principais impedimentos que obstaculizam a dinâmica na difusão de informações sobre a ética pública dentro da universidade. Entre as barreiras em nível organizacional encontram-se, dentre outras, ausência de maior agilidade nas apreciações dos processos e estímulo à participação de mais membros para formação da Comissão de Ética, tendo em vista que a função não remunerada ou sem muitos incentivos nem sempre produzem motivações para o engajamento de servidores.

Evidentemente, considerando o rito de apuração e os procedimentos adotados na Comissão de Ética quanto à deliberação das infrações éticas cometidas pelos servidores públicos da instituição, observou-se uma maciça participação de Códigos, legislações e normativas sobre ética pública na condução dos trabalhos dos membros. Percebeu-se a fundamentação das decisões proferidas com base nas normativas superiores, também no entendimento de situações análogas em outras legislações, evidenciando o vigor do uso desses documentos jurídicos sobre ética no serviço público para orientar o processo de tomada de decisão pela Comissão de Ética da Univasf. Isso ficou comprovado por meio da observância do embasamento jurídico de cada desfecho dos processos a partir de um exame criterioso e elucidado das legislações sobre ética profissional.

No que concerne à atuação da Comissão de Ética enquanto um instrumento que promove efetividade nos critérios de apuração e de decisão acerca dos procedimentos, apesar dos desafios e barreiras organizacionais já discutidas acima, observa-se que tem esta refletido positivamente na Univasf, em especial quanto à maior conscientização dos servidores públicos em relação aos aspectos éticos do exercício da função pública, uma vez que deles se esperam um olhar mais atencioso para as leis e normas que versam em ética pública. Cumpre o Comitê de Ética a competência de averiguar os casos em que se identifique qualquer transgressão à ética, apurar, instaurar os procedimentos para análise e avaliação de cada servidor, decidindo conforme destacam as legislações. Não fosse a sua atuação, certamente a Univasf, além de distanciada dos mecanismos de controle das ações dos servidores públicos que agem em seu nome, não conseguiria explorar, a partir dos casos identificados, exemplos significativos que elucidem os rumos das decisões e critérios que incorram em penalizações (brandas a severas) para os indivíduos dentro da estrutura da Gestão Pública.

Por fim, nesta seção de análise e discussão dos dados, quanto aos pressupostos teóricos admitidos no início desta pesquisa, observou-se que:

1. De fato, apesar de um elemento significativo para a Gestão Pública, a prática da ética enquanto recurso fundamental para entidades e órgãos públicos ainda é pouco disseminada ou praticamente esquecida do processo de formação e desenvolvimento de todos os servidores públicos;

2. A ética que povoa a cultura organizacional, enquanto elemento que orienta e conduz os comportamentos profissionais, é diferenciada da ética pessoal, daquela que é transmitida ao longo do desenvolvimento humano, cercada de senso comum e também da experiência familiar. Por isso que, muitas vezes, alguns comportamentos e condutas nas organizações são encaradas como incomuns, enquanto, no íntimo do servidor, a mesma postura considere-se como lícita, implicando em pessoalidade nas decisões nos serviços desempenhados para a sociedade. Nessa abordagem, o servidor que favorece o familiar por meio da concessão de informações privilegiadas para êxito em determinado serviço público, admite a pessoalidade, entretanto, para a Administração Pública, nota-se que as relações entre servidor e sociedade devem ser estabelecidas a partir da noção do princípio da impessoalidade, ou seja, sem beneficiamento de terceiros;

3. O bom funcionamento dos órgãos e das entidades da Administração Pública requer o desenvolvimento de pessoas capacitadas para agir com transparência e praticar condutas éticas que não coloquem em risco a finalidade social do serviço público, mas,

por outro lado, observa-se distanciamento desses mesmos organismos da disseminação do conhecimento ética no serviço público;

4. A ausência de instrumentos de controle mais eficientes e rigorosos, além de Comissões de Ética ineficazes e sem atuação regular contribuem para a maximização de práticas ilícitas no âmbito de alguns órgãos e entidades da Administração Pública, uma vez que a falta de observâncias às legislações, que prega medidas punitivas, desinibe os servidores de atuar com o comportamento ético em muitos aspectos no desempenho das suas atribuições. Apesar desse pressuposto, observou-se que este, nesse sentido, não foi identificado como regulador na Comissão de Ética da Univasf.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta dissertação possuiu como objetivo basilar de estudo examinar, sob visão da Teoria Neoinstitucionalista, o impacto da legislação, dos códigos de ética nos processos e procedimentos da Comissão de Ética na atuação dos servidores públicos da Univasf. Na qualidade de objetivos específicos, buscou-se identificar, a partir dos instrumentos (ferramentas) metodológicos, o grau de aplicabilidade dos códigos e legislações de ética e o seu alcance nos procedimentos da Comissão de Ética servidores públicos federal da Univasf; e compreender a abordagem da Teoria Neoinstitucionalista, a partir da análise de procedimentos da Comissão de Ética da Univasf, como os mecanismos de integração entre servidor público da Universidade e os aparatos sobre a ética no serviço público.

Evidentemente, a ética pública permeia todos os espaços da Gestão Pública, em especial no que compete à execução de serviços públicos de qualidade, impessoais e também quanto à consecução de seus fins sociais, a partir do entendimento de que deve o servidor público, no ato do exercício funcional e em contato com sociedade em geral, agir com autonomia, zelo, integridade, privilegiando a coletividade e sempre atuar em conformidade com legislações e normativas.

No viés da Administração Pública, a ética profissional encontra-se cada vez mais distante das contribuições que deveria, efetivamente, produzir dentro de um arcabouço administrativo e de gestão, incorrendo em imagem de descredito e desconfiança. Hoje, parece difícil imaginar o serviço público do ponto de vista da eficiência e moralidade, uma vez que, constantemente, os órgãos e as entidades públicas encontram-se marcadas por episódios de corrupção, burocratização, pessoalidade, atendimento precário, desvio de recursos financeiros, enfim, encontram-se permeados de fatores que contribuem para a desmoralização do serviço público do país.

No contexto do presente trabalho, observou-se os procedimentos analisados pela Comissão de Ética da Univasf, instituída no ano de 2009, a fim de serem exploradas as delimitações e desafios do referido órgão interno no tocante ao gerenciamento de casos e conflitos éticos que acometem a carreira funcional dos servidores públicos. Buscou-se, em nível institucional, a partir dos pressupostos da corrente neoinstitucionalista vigente e histórica, elucidar como as legislações, as normas e os regramentos sobre ética pública contribuem para o desenvolvimento da consciência crítica e fortalecida que mobiliza os serviços públicos executados pelos servidores públicos no âmbito da universidade em estudo e formulação de metodologias de difusão de conhecimento tangível que expresse

o rigor observado nas punições provenientes de transgressão ética e que contemplem as particularidades intrínsecas a cada caso.

Quanto aos resultados da coleta de dados e análise documental dos processos de instauração de apuração da Comissão de Ética da Univasf, observou-se um percentual maior de processos com infrações ética no ano de 2017, representando 33,4% do total de documentos levantados, seguidos dos anos de 2018, com 26,6%, e os períodos anuais de 2012 e 2014, ambos com 13,3%, sendo esses fenômenos predominantes a partir de 2017 explicado em função da maior participação da sociedade e dos órgãos de controle atuando na fiscalização social, a exemplo do CGU (Controladoria Geral da União) e TC (Tribunais de Contas), sobre as práticas da Administração Pública, inclusive sobre os comportamentos advindos do exercício da função pública pelos servidores

No caso da Univasf, cuja Comissão de Ética foi autorizada por meio de portaria apenas em 2009, não se observaram processos de infrações éticas desde a sua concepção até o ano de 2012, o que provavelmente pode ser explicado pelo fato da universidade ser jovem e, nesse sentido, estar ainda em fase de constituição de modelos de administração e definição de mecanismos de desenvolvimento. Só a partir de 2012, é que efetivamente a Comissão passou a identificar e apreciar os primeiros processos de infração ética na universidade, ficando a Comissão responsável pela execução das técnicas educativas, consultivas, preventivas, conciliadora e repressiva, desde que a situação invocasse uma imposição legal.

Acerca dos processos identificados no trabalho desenvolvido pela Comissão de Ética da Univasf, percebeu-se uma heterogeneidade nas formas de origem dos processos de infração e desfecho. Em relação à origem dos processos de infração ética, notou-se, um maior percentual de processos com a sua origem por meio da Ouvidoria Geral da instituição, com 40%, seguido de solicitações por Memorando, com 39,9%.

Em relação ao desfecho dos processos de infração ética coletados, observou-se uma maior concentração dos desfechos dos processos de infração ética no arquivamento dos mesmos, com 46,8% do total, em sua maioria pela falta de autenticidade das provas apresentadas ou da ausência delas, além de falta do denunciante para a deliberação dos recursos, a indisponibilidade da Comissão de Ética na análise de matérias além da sua competência, etc. Ainda nessa abordagem, a censura ética e Acordo de Conduta Pessoal e Profissional (ACPP) também ganharam destaque na ação de desfecho da Comissão de Ética da Univasf, com 13,3%, respectivamente.



Dando continuidade à análise dos processos coletados, observa-se que 26,6% ainda se encontram em fase de andamento da apuração, ainda sem qualquer desfecho da Comissão de Ética da Univasf, o que não permite elucidação mais detalhada. Quanto às normas ou aspectos éticos, aqui consideradas as motivações, que suscitaram a abertura de processo de infração cometida pelo servidor público, pode-se evidenciar que auferiu uma maior concentração a inassiduidade habitual, além da falta de cortesia e urbanidade no tratamento com o público-alvo e improbidade administrativa.

As Comissões de Ética dos órgãos e as entidades da Gestão Pública acumulam funções normativas, divulgação, de investigação e de sanções, e apresentam paradigmas similares aos das comissões de ética empresariais, ao constituírem-se como elementos estruturais para implantação de políticas relacionadas à ética pública. Uma análise mais particularizada dos resultados, vistos de uma forma geral, demonstra que as práticas de abertura, apreciação e decisão da Comissão de Ética da Univasf colaboram para, além do funcionamento articulado entre departamentos internos, que devem garantir a lisura e moralidade das ações dos seus servidores, coloca instituição no patamar de obediência a legislação e normativas superiores.

A Comissão desempenha também um papel relevante no compartilhamento de informações que digam respeito à vida funcional de servidores públicos, formulando mecanismos de orientação e capacitação para trabalho e atendimento pautados na ética no serviço público, além da continuidade, qualidade, moralidade, legalidade, eficiência, impessoalidade e prestação de contas, etc. Conforme análise da literatura temática sobre a ética no serviço público federal, a maior atribuição de uma Comissão de Ética está no trabalho de divulgação de normas éticas e morais visando alcançar os servidores, com a divulgação das boas práticas éticas e morais. A reeducação à luz da ética, assim como a sua continuidade, tem o desafio de tratar das mudanças comportamentais e vícios que se encontram arraigados na Administração Pública.

Servidores públicos com maiores esclarecimentos acerca dos seus deveres, as responsabilidades funcionais e também competências regidas em lei do serviço público contribuem para a redução mais expressiva das infrações cometidas. Para a Comissão, a análise e investigação dos casos admitidos nos processos sob sua guarda colaboram para a formação de percepções éticas dos servidores da instituição, analisando possibilidades de atuar na transmissão de saberes, possibilitando a membros e comunidade acadêmica usufruírem de um conhecimento que reforce a valorização do serviço público como um fundamento do desenvolvimento social. Entretanto, não se pode deixar de destacar que a

efetividade das decisões da Comissão de Ética da Univasf ainda é alvo do engessamento e lentidão na apreciação dos processos, desafios resultantes de algumas questões que, a partir das problematizações, podem ser discutidas do ponto de vista propositivo.

Primeiramente, é preciso integrar as ações da Comissão de Ética da Univasf às práticas do Sistema de Ética, organismo central que coordena e gerencia os institutos e fundamentos basilares de infração ética, bem como sistematiza as informações e dados acerca do contexto da evolução da ética pública no arcabouço das organizações. Com a falta de articulação com o Sistema de Ética Pública Federal, a referida Comissão pode comprometer a continuidade, agilidade e desburocratização do processo de análise e de julgamento, inclusive dos casos considerados excepcionais e que excedem os limites da Comissão, tal qual podem ocorrer. Importante, em segundo lugar, ressaltar que há, pois, a necessidade de formular e implementar medidas de infração ética que sejam, além de punitivas, pedagógicas e orientadoras, garantindo, dessa forma, a efetividade das ações e práticas decisórias dos membros.

Quanto aos membros, a falta de remuneração e de incentivos, além do dever de não se ausentar das atividades centrais que desempenham nos setores institucionais, a cumulatividade com responsabilidades na Comissão desencadeia uma maior lentidão na apreciação dos processos, podendo gerar conflitos organizacionais, além da percepção de que altas demandas de trabalho e lidar com questões desafiadoras no campo de ética pública na universidade, ainda mais julgando servidores com os quais detêm contato ou apresenta vínculos, tende a desenvolver sujeitos ansiosos, estressados e esgotados física e emocionalmente, interferindo essas problemáticas nos julgamentos e na aplicação da punição devida.

Em algumas instituições, a exemplo do Banco do Brasil e a Receita Federal do Brasil, ao contrário do que se observa nas universidades, a participação de servidores e funcionários na composição da Comissão e também dedicação à avaliação dos trabalhos de apreciação do mérito ético dos casos identificados, refletem na possibilidade de eles apresentarem vantagens quanto à produtividade. Nesse, atuando como em sistema que estabelece alguma modalidade de recompensa, seja na produtividade ou concedendo aos servidores que se mobilizem para integrarem as Comissões de Ética vantagens em, por exemplo, concessão de folga de trabalho, premiações como reforço positivo às condutas recomendadas, pontuação extra em baremas para processos seletivos de remoção, etc.

De fato, ao se afastar da ética pública como elemento fundamental para alicerçar as estruturas de uma organização, bem como os comportamentos dos colaboradores que exercem diversas atividades em um ambiente complexo e cheio de tentações atraentes, a Administração Pública vai, aos poucos, perdendo sua essência objetiva, que é analisar as necessidades sociais e, por meio da interação e desempenho de seus órgãos, buscar as soluções mais estratégicas para a superação dos desafios vigentes, realizando as ações e atividades sob a égide da ética pública e obedecendo aos ditames das legislações, leis e normas superiores que fundamentam a prática funcional. Dentro das universidades em nível federal, a realidade é também permeada de contradições, de conflitos e de rupturas à cultura moralista da ética no serviço pública, considerando que os seus servidores e demais agentes de transformação social também se encontram expostos aos fatos e aos argumentos da ilegitimidade e ilicitude no desempenho da carreira pública.

Objetivando coibir práticas abusivas, acumulação ilícita, abandono de função, inassiduidade habitual ou até mesmo outras práticas que colaboram para auferimento de benesses pelo servidor e até colaboração para a divulgação de informações sigilosas, os órgãos e entidades estão cada vez desenvolvendo recursos de identificação, apuração, apreciação e também penalização dos casos atentatórios a ética pública. Nesse sentido, a Comissão de Ética vem desempenhando o papel estratégico e significativo na análise do cenário institucional, formulando diretrizes para apreciação dos processos de servidores que cometeram atos considerados indevidos, impróprios e imorais, que contribuam para a manifestação de uma cultura organizacional distanciada dos valores éticos e da moral que conduz a eficiência e efetividade na Gestão Pública.

Como proposição e ação interventiva, em âmbito da Univasf e com reflexos na sociedade como um todo, além dos servidores públicos envolvidos, propõe-se, pois, a constituição de Comissão com dedicação de abordagem semi-exclusiva, com a liberação dos membros de suas atribuições no contexto da universidade, considerando, para tanto, meio período da carga horária para atendimento, elaboração de projetos e campanhas, acompanhamento e apuração dos ritos e procedimentos adotados. Dessa forma, seria de estratégica e fundamental relevância desenvolvimento das atividades de conscientização e orientação dos servidores públicos quanto aos aspectos de ética pública, permeando o ambiente institucional com elementos sociais e culturais desse cenário.

Sugere-se, como pesquisa futura, compreendendo os desafios enfrentados pelos membros para a efetividade no processo de apreciação dos processos, uma investigação, em caráter de proposição de ações de melhoria contínua, de práticas que potencializem e

maximizem o tempo de apreciação dos processos de infração ética dos servidores, com reflexos na autonomia de desempenho da função de membro. Ou também se sugere um estudo que contemple os desafios e impactos da cumulação do cargo de servidor público com a função de membro do CE, refletindo sobre as condições de estresse, esgotamento físico e emocional, sugerindo proposições eficientes.

## REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Monalisa Maria Menezes de. **Ética na administração pública: análise da percepção dos servidores efetivos da prefeitura do Cruzeiro do Sul-Acre**. 2016.
- ALVES, Francisco José, et al. Um estudo empírico sobre a importância do código de ética profissional para o contabilista. **Revista Contabilidade & Finanças**, 2007, 18.spe: 58-68.
- ALVES, Rogério Pacheco. **Improbidade administrativa**. Editora Saraiva, 2017.
- AMORIM, Sônia Naves David. Ética na esfera pública: a busca de novas relações Estado/Sociedade. **Revista do Serviço Público**, v. 51, n. 2, p. 94-104, 2014.
- AMORIM, Paula Karini; ALMADA, Maria Paula. E-transparência: proposta de modelo metodológico para avaliação de portais de executivos nacionais. **Logos**, v. 23, n. 2, 2016.
- BARREIRO, Adriana Eugenia Alvim, et al. Ouvidoria pública e privada no Brasil: concepção e oferecimento de um curso de extensão universitária. **Sínteses: Revista Eletrônica do SIMTEC**, 2016, 2: 198-198.
- BERVIAN, Pedro Alcino; CERVO, Amado Luiz; SILVA, Roberto. **Metodologia científica**. São Paulo: Pretence Hall, 2002, 482-493.
- BITTAR, Eduardo Carlos Bianca. **Curso de ética jurídica**. Editora Saraiva, 2017.
- BRAGA, P. **Ética, direito e administração pública**. Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 2006
- BUCCI, Maria Paula Dallari. **Fundamentos para uma teoria jurídica das políticas públicas**. Editora Saraiva, 2017.
- CALMON, Annita Valleria; ANDRADE, Hermes. Administração pública federal: a percepção de servidores sobre a ética. **Acta Scientiarum. Human and Social Sciences**, 2010, 32.2.
- CAMATTI, Tassiana Baldissera. **A ouvidoria na universidade pública: probabilidades e improbabilidades da comunicação**. 2014. 348 f. Tese (Doutorado em Comunicação Social) –Programa de Pós-Graduação em Comunicação Social, Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2014.
- CAMPOS, Ruza Medina Zago; BOTELHO, Ducineli Régis. Ética: um estudo com servidores públicos federais da Câmara dos Deputados. **Revista Universo Contábil**, v. 12, n. 1, p. 122-143, 2016.

CAPELLI, C. A. **Abordagem para Transparência em Processos Organizacionais Utilizando Aspectos**. 2009. 328p. Tese de Doutorado, Departamento de Informática, PUCRio, Rio Janeiro. 2009.

CARNEIRO, João Geraldo Piquet. O aprimoramento da conduta ética no serviço público federal. **Revista do Serviço Público**, v. 49, n. 3, p. 120-133, 2014.

CARVALHO, Maria Balbina; MENEZES, Layane Pinheiro; SANTOS, Elaine Silva. A gestão fiscal com foco na ética e transparências das contas públicas. **Caderno de Graduação-Ciências Humanas e Sociais-UNIT**, 2015, 2.3: 167-181.

CATAFESTA, Kelly. Ética no serviço público federal: contexto e reflexões. **HOLOS**, 2017, 1: 386-396.

CAZENAVE, Silvia OS; CHASIN, Alice A. Análises toxicológicas e a questão ética. **Revista Intertox de Toxicologia, Risco Ambiental e Sociedade**, v. 2, n. 2, 2015.

CHANLAT, Jean-François. O gerencialismo e a ética do bem comum: a questão da motivação para o trabalho nos serviços públicos. In: **Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública**. 2002. p. 8-11.

CHAVES, C. **Percepção de aspectos éticos no serviço público**: um estudo descritivo sob a ótica dos servidores públicos do Município de Lavras–MG. 2013. 155 p. Tese de Doutorado. Dissertação (Mestrado em Gestão de Organizações Públicas do Estado) - Universidade Federal de Lavras. Lavras: Universidade Federal de Lavras, 2013.

CHERMAN, A.; TOMEI, P. Códigos de ética corporativa e a tomada de decisão ética: instrumentos de gestão e orientação de valores organizacionais? **Revista de Administração Contemporânea**, v. 9, n. 3, p. 99-120, 2005.

CÓDIGO DE ÉTICA. 2014. **Código de Ética da Universidade Federal do Ceará (UFC)**. Disponível em: <<http://www.ufcinfra.ufc.br/wp-content/uploads/2013/11/manual-codigo-etica-ufc-2015-05-14.pdf>>. Acesso em 21 dez. 2018.

CORRADINI, James; RIBEIRO, Maria A. Ética e gestão da ética no serviço público. Paraná: PDFAZ, 2011.

EMMENDOERFER, M. L.; SILVA, G. M. Contribuições do neoinstitucionalismo da ciência política para os estudos de redes organizacionais. **BASE – Revista de Administração e Contabilidade da Unisinos**, v. 6, n. 3, p. 218-229, set./out. 2009.

FERREIRA, A. **Novo dicionário da língua portuguesa**. 3. ed. Curitiba: Positivo, 2004.

FILGUEIRAS, F.; ARANHA, A. L. M. Estado, ética pública e corrupção. **Cadernos Adenauer**, Rio de Janeiro, n.3, p.57-74, 2011.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo, 2002, 5.61: 16-17.

GOMES, N. Ética na administração pública: desafios e possibilidades. **Revista de Administração Pública**, v. 48, n. 4, p. 1029-1050, 2014.

HALL, Peter. ; TAYLOR, Rosemary. C. R. As três visões do Neo Institucionalismo. **Lua Nova**, n. 58, p. 193-223, 2003.

HOUAISS, A. **Dicionário Houaiss da língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2009.

KANT, Immanuel. **Lições de ética**. SciELO-Editora UNESP, 2018.

LEITE FILHO, Geraldo Alemandro; COLARES, André Felipe Vieira; ANDRADE, Izabela Cristina Fonseca. Transparência da gestão fiscal pública: um estudo a partir dos portais eletrônicos dos maiores municípios do Estado de Minas Gerais. **Contabilidade Vista & Revista**, v. 26, n. 2, p. 114-136, 2015.

LEMOS, V.; LIMA, L. O Conhecimento do Código de Ética pelos funcionários de um Pólo Universitário. **Revista do Serviço Público**, v. 48, n. 5, 2013.

LIMONGI, Fernando; ALMEIDA, Maria Hermínia Tavares de; FREITAS, Andrea. Da sociologia política ao (neo) institucionalismo: trinta anos que mudaram a ciência política no Brasil. **Ciência política no Brasil: história, métodos, conceitos**, 2015.

MARCH, James G.; OLSEN, Johan P. Neo-institucionalismo: Fatores organizacionais da vida política. **Revista de Sociologia e Política**, v. 16, n. 31, p. 121-142, nov. 2008.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed.-São Paulo: Atlas, 2003.

MEIRA, F. O Processo de Burocratização da Ética (ou como se produz a ética na própria empresa). In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO, XXIX, 2005, Brasília. **Anais eletrônicos...** Rio de Janeiro: ANPAD Associação Nacional de Pós-Graduação em Administração, 2005.

MELLO, Marco Aurélio. A ética nas funções de Estado. **Revista Interdisciplinar de Direito**, v. 12, n. 1, 2017.

MENDES, Annita Valleria; ANDRADE, Hermes. Administração pública federal: a percepção de servidores sobre a ética. **Acta Scientiarum. Human and Social Sciences**, 2010.

MENDES, A. et al. Gestão da Ética: A Experiência da Administração Pública Brasileira. **Administração Pública e Gestão Social**, v. 7, n. 1, p. 2-8, 2015.

MENDES, Annita Valleria; ANDRADE, Hermes. Administração pública federal: a percepção de servidores sobre a ética. **Acta Scientiarum. Human and Social Sciences**, 2010, 32.2.

MERRIAM, S. **Qualitative research in practice: Examples for discussion and analysis**. Jossey-Bass Inc Pub, 2002.

NASCIMENTO, Thais. **A percepção dos servidores técnicos administrativos da Universidade Federal de Campina Grande (UFCG) em relação à ética no serviço público**. 2015.

NASCIMENTO, T.; LACERDA, Y.; SOUZA, M. A percepção do servidor da Universidade Federal de Campina Grande (UFCG) em relação à ética no serviço público. **Brazilian Journal of Development**, v. 4, n. 1, p. 167-178, 2018.

NOOR, K. Case study: A strategic research methodology. **American journal of applied sciences**, v. 5, n. 11, p. 1602-1604, 2008.

PATRUS-PENA, R.; CASTRO, P. **Ética nos negócios**. São Paulo: Atlas, 2010.

PAZ, Rosangela Dias O. Código de Ética: reafirmar a função pública de conselheiros e conselheiras. **Serviço Social & Sociedade**, São Paulo, 2006, 85: 117-122.

PEDRO, Ana Paula. Ética, moral, axiologia e valores: confusões e ambiguidades em torno de um conceito comum. **Kriterion: Revista de Filosofia**, v. 55, n. 130, p. 483-498, 2014.

PEREIRA, L. Da administração pública burocrática à gerencial. **Revista do Serviço público**, v. 47, n. 1, p. 07-40, 2015.

PEREIRA, Camila Gourgues. **A formalização da ética: um estudo sobre o código de ética profissional do servidor público civil do poder executivo federal**. 2017.

PONTES, B. Ética e compromisso do servidor público federal. **REVISTA DA AGU**, v. 6, n. 12, 2007.

PORTULHAK, Henrique; BARILLI, Renan Felipe. Motivações para a expulsão de contabilistas do serviço público federal brasileiro. **RACE-Revista de Administração, Contabilidade e Economia**, 2016, 15.2: 685-704.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar. **Metodologia do trabalho científico: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico-2ª Edição**. Editora Feevale, 2013.

REGIMENTO INTERNO. 2010. **Comissão de Ética Univasf**. Disponível em: <<http://portais.univasf.edu.br/dados-institucionais/comissoes-permanentes/comissao-de-etica/arquivos/regimento-interno.pdf>>. Acesso em: 17 dez. 2018.

REGINATTO, V. **Análise de conteúdo do Código de Ética dos Profissionais de Administração**. 2012.72f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração). – Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2012.



RESCH, Sibelly; SANTOS, Isabel; SCHURGELIES, Vinicius. Accountability: estudo da transparência do portal da FINEP. **I Encontro Internacional de Gestão, Desenvolvimento e Inovação (EIGEDIN)**, v. 1, n. 1, 2017.

RIBAS JUNIOR, Salomão. Corrupção pública e privada: quatro aspectos: ética no serviço público, contratos, financiamento eleitoral e controle. **Belo Horizonte: Fórum**, 2014.

RIBAS, C. O controle dos atos de gestão da administração pública por meio da participação popular. **Revista Perspectivas em Políticas Públicas**, v. 9, n. 2, p. 47-78, 2017.

RIBEIRO, Raquel Fenili Gentil. A ética profissional dos procuradores públicos: o sigilo profissional. **Revista de Direito**, 2015, 8.10.

ROCHA, Carlos. Neoinstitucionalismo como modelo de análise para as políticas públicas: algumas observações. **Civitas-Revista de Ciências Sociais**, v. 5, n. 1, 2005.

ROCHA, Kátia Janine. **Ética e cidadania no setor público**. 2016.

ROCHA, Maria Elizabeth Guimarães Teixeira, et al. Fundamentos constitucionais sobre a luta contra a corrupção no Brasil. **ius gentium**, 2018, 9.1: 99-139.

ROMÃO, Cícero; PORTUGAL, Agnaldo Cuoco. **Ética e serviço público**. 2015.

RODRIGUES, Poliana Costa. **Ética no serviço público: uma análise da Secretaria Municipal de Saúde de Cruzeiro do Sul-Acre**. 2016.

ROSA, Adolfo; MARTINEZ, Antonio Lopo; BALASSIANO, Moisés. A Face Oculta da “Ética do Medo” no Poder Público: a ação de servidores públicos na área tributária limitada pelo medo. **Organizações & Sociedade**, v. 22, n. 72, 2015.

RUA, M. Desafios da administração pública brasileira: governança, autonomia, neutralidade. **Revista do Serviço Público**, v. 48, n. 3, p. 133-152, 2014.

SANTANA, R.; TAVARES, T. A ética como forma de prevenção e anticorrupção no exercício da gestão pública. **Revista do Serviço Público**, v. 54, n. 7, 2016.

SANTOS, R.; AMORIM, C.; HOYOS, A. Corrupção e fraude: os princípios éticos e a pressão situacional nas organizações. **Journal on Innovation and Sustainability**, São Paulo, v.1, n.1, 2010.

SANTOS, Luciana Matos dos; JESUS, Maria Lindinete de. A importância da ética na formação do profissional de contabilidade. **Pensar Contábil**, v. 4, n. 14, 2015.

SANTOS, Mariana Nunes Machado et al. Os Códigos de ética das organizações refletem a cultura nacional ou as pressões institucionais pela busca de legitimidade? Um estudo de organizações luso-brasileiras. **Revista de Ciências da Administração**, v. 19, n. 49, 2017.

SERVA, Maurício et al. A análise da racionalidade nas organizações—um balanço do desenvolvimento de um campo de estudos no Brasil. **Cadernos EBAPE. BR**, v. 13, n. 3, p. 414-437, 2015.

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. Cortez editora, 2017.

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**. 2015. Dissertação de Mestrado. UFVJM, 2015.

SILVA, Francisco Kleber Lima; BARBOSA, Milka Alves Correia. O perfil de competências individuais do servidor público do judiciário na região do Vale do São Francisco. **Id on Line REVISTA DE PSICOLOGIA**, 2016, 10.30: 115-129.

TAVARES, Thiago Passos; RIBEIRO, Ulisses Pereira. A ética como prevenção e anticorrupção no exercício da gestão pública municipal. In: **Congresso de Gestão, Negócios e Tecnologia da Informação—CONGENTI**. 2017.

TOMAZZONI, G., et al. O processo de efetivação do servidor: um estudo acerca do estágio probatório nas universidades. **Revista Gestão Universitária na América Latina-GUAL**, v. 10, n. 1, p. 62-78, 2017.

## APÊNDICES

<u>FORMULÁRIO</u>
-------------------

PROCESSO: \_\_\_\_\_

ORIGEM:( processo, denuncia anônima, ouvidoria, outra)

\_\_\_\_\_

NORMA SUPOSTAMENTE INFRINGIDA: \_\_\_\_\_

PROCEDIMENTO UTILIZADO PELA COMISSÃO DE ÉTICA:

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

DESFECHO DO PROCESSO: ( Aqui, se for arquivado, qual o normativo aplicado, se cabível).

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

**OBSERVAÇÃO:** Não haverá qualquer tipo de identificação, tampouco se o servidor é técnico-administrativo educacional (TAE) ou docente.