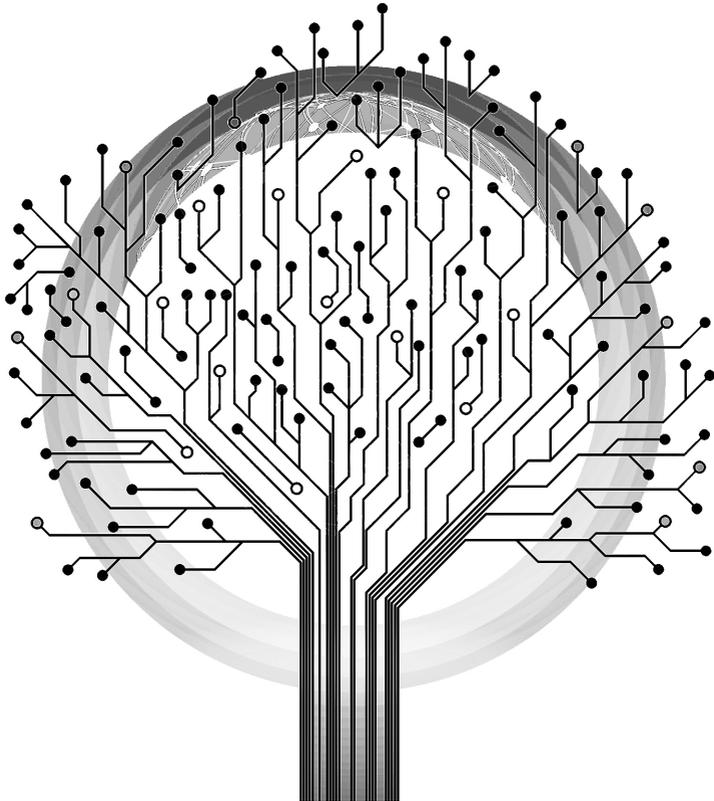


ÉTICA

E DESENVOLVIMENTO



ÉTICA

E DESENVOLVIMENTO

José Orlando Ribeiro Rosário
Leonardo Oliveira Freire



APRESENTAÇÃO

A proposta dessa produção conjunta constitui um norte essencial para o desvelamento e o desenvolvimento da realidade a partir da conceituação ética. A produção editorial cooperativa está inserida no contexto da pesquisa e desenvolvimento acadêmico, demanda cada vez mais praticada nos programas de pós-graduações no Brasil e em diversos lugares do Mundo. A ideia desse livro se insere em uma continuidade de produção científica estabelecida pelos Professores Doutor José Orlando Ribeiro Rosário e do Professor Doutor e Pós-Doutorando em Direito Leonardo Oliveira Freire. Este livro compila produções dos alunos do mestrado Profissional em Gestão de Processos Institucionais –MGPI - UFRN, com apoio de professores e colaboradores do Programa de Pós-graduação da UFRN. O conjunto dos trabalhos estão envoltos a finalidade do aprimoramento da gestão e dos diversos aspectos de avanços institucionais que permeiam a sociedade contemporânea.

Os organizadores.

SUMÁRIO

A ÉTICA E SUA APLICABILIDADE NA AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE <i>Suziane Rodrigues Bezerra</i>	9
ÉTICA NA CONCEPÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS DA DIRETORIA ADMINISTRATIVA DO INSTITUTO METRÓPOLE DIGITAL – IMD <i>Jazon Paulino Lisboa Moreira</i>	22
REGULAMENTO INSTITUCIONAL APLICADO À EDUCAÇÃO PROFISSIONAL NO CONTEXTO ACADÊMICO DA UNIVERSIDADE, UM INSTRUMENTO PARA CONSECUÇÃO DOS PRINCÍPIOS E VALORES ÉTICOS INERENTES À ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA <i>Laura Medeiros Souto</i>	38
REFLEXÕES SOBRE A ÉTICA ORGANIZACIONAL NAS INSTITUIÇÕES PÚBLICAS <i>Ana Cleia Targino Santos</i>	56
COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL – DESAFIOS DE COMPLIANCE E O DEFICIENTE VISUAL NA UFRN <i>Sérgio Renato de Albuquerque Costa</i>	73
A IMPORTÂNCIA DO COMPLIANCE NO ÂMBITO DO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL <i>Eberton José da Silva Ferreira</i>	86
A FORMAÇÃO DE PROFESSORES NO BRASIL E A QUESTÃO ÉTICA <i>Neyjmme de Fátima Medeiros</i>	96
FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS: CARACTERÍSTICAS RELEVANTES À SUA OPERACIONALIZAÇÃO VISANDO O CUMPRIMENTO DE SEU OBJETIVO PÚBLICO <i>Clenilson Bandeira Bezerra</i>	108
REFERÊNCIAS	117

A ÉTICA E SUA APLICABILIDADE NA AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO DOS SERVIDORES PÚBLICOS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE

Suziane Rodrigues Bezerra

INTRODUÇÃO

Partindo do princípio de que as organizações públicas devem ser exemplos de conduta ética responsável, a administração pública possui como norteadores na busca de soluções cotidianas para as necessidades da sociedade, os princípios constitucionais da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. Neste sentido, a gestão de pessoas na área pública tem um papel estratégico, pois alinha os objetivos da organização pública com o desenvolvimento de pessoas. Dessa forma, é essencial a compreensão da sistemática para avaliação de desempenho como um instrumento de gestão capaz de gerar melhoria contínua de resultados dos servidores e do próprio serviço.

No Estado brasileiro, o ingresso dos profissionais em cargos efetivos do serviço público está condicionado ao estágio probatório, como mecanismo para a concessão da estabilidade. De acordo com a Lei federal 8.112, o Estágio Probatório é o período de 36 meses em que o servidor é avaliado em suas aptidões e capacidades para o desempenho do conjunto das atribuições e responsabilidades do cargo público.

Para Fraga e Martins (2012), o estágio probatório é uma obrigação a qual o servidor público é submetido, baseado no princípio da eficiência em relação ao modo de atuação do agente público do qual se espera o melhor desempenho. Assim, subentende-se que, a avaliação especial de desempenho deve ser compreendida em um contexto mais amplo, de valorização e aperfeiçoamento, ao levar em conta a dimensão dinâmica

do ambiente e, especialmente, ao oferecer respostas a desejos e aspirações humanas.

Durante este tempo de avaliação, será averiguado se o servidor possui capacidade para exercer o cargo, sendo submetido a uma avaliação que observa os seguintes aspectos: assiduidade, disciplina, capacidade de iniciativa, produtividade e responsabilidade.

Essa avaliação constitui uma etapa essencial na gestão de pessoas e necessita alcançar muito mais que controle. Entretanto, muitos processos de avaliação de desempenho ainda estão voltados para manter os indivíduos sob controle, caracterizando-se apenas como um instrumento de punição (LUCENA, 1992). Essa realidade, certamente, se distancia do modelo de gestão almejado pelas instituições modernas que prezam o pleno desenvolvimento de seus colaboradores.

Para Modesto (2002) o grande desafio para a administração pública é a realização um processo avaliativo, contínuo, ordenado, garantidor dos direitos do servidor, mas, ao mesmo tempo capaz de depurar resultados que identifiquem os agentes que realmente estão aptos ao desempenho de funções públicas. Consta-se que a avaliação de desempenho precisa deixar de funcionar como simples instrumento de obrigação burocrática, e, finalmente, passar a introduzir as mudanças necessárias à prática de uma cultura de democrática, com base na obtenção de resultados efetivos. Afinal, depois da aprovação em concurso público é a avaliação especial de desempenho que passa a analisar a capacidade do servidor em relação as atribuições do cargo que ocupa com o objetivo de desenvolver profissionais cada vez mais aptos ao serviço.

ÉTICA, JUSTIÇA E AVALIAÇÃO DE DESEMPENHO

Neste capítulo faremos a relação entre os conceitos de ética, justiça e avaliação de desempenho. Avaliar o desempenho dos servidores da Administração Pública Federal brasileira não é prática recente. Desde os anos 1970, diversos tipos de avaliação vêm sendo implementados com diferentes finalidades, a aprovação em estágio probatório é uma delas. Neste capítulo trataremos da complexa relação entre a ética, a justiça e avaliação de desempenho.

Dada a relevância da avaliação especial de desempenho no estágio probatório, em que, por meio dela, o servidor pode ou não atingir a estabilidade, e diante das novas configurações no cenário da administração pública brasileira, o elemento ético não pode ser desprezado nesse procedimento avaliativo. E ainda, partindo da ideia de que o desempenho tornou-se importante balizador das ações organizacionais, é necessário estabelecer parâmetros de acompanhamento deste desempenho.

Para (Freire 2016, p.29) as diversas organizações públicas e privadas têm modificado sua postura frente às questões éticas, inclusive sua política de relação com os trabalhadores, ocupantes ou não de cargos de gestão. A postura ética, cada vez mais é um requisito para valorização do homem no ambiente do trabalho. E isso tem se tornado um grande diferencial.

É notório que a ética vem assumindo grande importância em cada aspecto da vida pública, e não seria diferente no caso das avaliações, pois elas devem ser conduzidas a partir do senso de correção e justiça. De acordo com Brow (1993), a ética deve ser o elemento principal no processo de tomada de decisão, pois auxiliará o julgamento do avaliador.

Para Di Pietro (2013), o comportamento da administração pública ou do administrado estará causando agravo à moralidade administrativa quando estiver ofendendo a moral, os bons costumes, as regras da boa administração, os princípios da justiça e a ideia comum de honestidade.

Segundo Bobbio (1997), desde a antiguidade tem-se representado a justiça como a virtude ou princípio que preside o ordenamento da sociedade humana em um todo harmônico ou equilibrado.

Na perspectiva Aristotélica, a justiça é a busca do equilíbrio entre os extremos. Dessa forma, justiça e ética constituem princípios ordenadores da vida em sociedade. Para Pegoraro (1995,p.9) Viver eticamente é viver conforme a justiça. A justiça ilumina, ao mesmo tempo, a subjetividade humana e a ordem jurídica social.

Para Farah (2010) a avaliação de desempenho é um julgamento, o que põe imediatamente a questão da justiça desse julgamento. E sendo a justiça um valor moral, segue-se que não será ética a avaliação de desempenho que não for justa, entendendo-se que uma avaliação será tanto mais justa, quanto mais próximo do desempenho real do empregado estiver o desempenho medido.

Nesse sentido, ressalta-se que as avaliações precisam estar cada vez mais alicerçadas em conceitos objetivos e buscar descobrir novas capacidades dos servidores, no sentido de contribuir para uma gestão de pessoas eficiente e moderna.

Precisamos considerar que uma avaliação de desempenho realizada dentro dos padrões de eficiência e ética pode trazer inúmeros benefícios à organização. Para que isso seja possível, é necessário que a avaliação observe critérios claros e objetivos e que os resultados obtidos sejam repassados para o avaliado em forma de feedback. Assim, Marras (2000), esclarece que a avaliação tem como objetivos principais: identificar os empregados que necessitam de aperfeiçoamento; descobrir o surgimento de novos talentos na organização; facilitar o auto-desenvolvimento dos empregados; fornecer feedback aos empregados; e subsidiar programas de mérito, promoções e transferências.

Para Freire (2016, p.33) faz-se necessários que neste processo, que os avaliadores ajam de forma ética, que sejam imparciais e que tenham consciência das consequências que uma avaliação mal feita podem causar.

Na avaliação, obrigatoriamente, deve ser considerado todo o contexto organizacional.

Dessa forma, compreendendo a ética como base fundamental da atividade estatal, a explicitação de regras claras de comportamento e sua permanente disseminação promovem o aperfeiçoamento da conduta ética.

Nesse contexto, a iniciativa pública editou o Decreto nº 1.171 de 1994, o Código de Ética do Servidor Público Federal, estabelecendo necessário balizador para a conduta do serviço público no campo da ética.

Assim, é indispensável estabelecer um padrão ético do serviço público. Por isso, podemos afirmar que o relativismo moral deve ser combatido na administração pública, ao mesmo tempo, deve-se almejar um padrão de conduta que produza agentes que atuem como mecanismos de justiça, ética e imparcialidade no âmbito do que é público.

O código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal ressalta aos servidores que estes devem agir com dignidade, decoro e zelo, com o objetivo preservar a moralidade do serviço. Destaca que é dever do servidor ser cortês e atencioso com os usuários do serviço público. Também, é dever do servidor ser assíduo, correto e justo, escolhendo sempre aquela opção que beneficie o bem comum. O código esclarece, ainda, sobre as obrigações que devem ser observadas para cumprimento do objetivo maior que é o bem comum na prestação de serviços à população. E ainda, previne condutas incompatíveis com o padrão ético almejado para o serviço público;

Diante disso, fica claro que a prática da consciência ética como cultura diária, seja por meio da simplificação de procedimentos ou da qualidade dos serviços prestados, coaduna com as práticas da boa administração pública que deve ser incentivada na Universidade Federal do Rio Grande do Norte.

ÉTICA E SUA APLICABILIDADE NA AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO

Neste capítulo investigaremos a aplicabilidade da ética na avaliação especial de desempenho submetida aos servidores públicos federais. Conforme Davel e Vergara (2010), as pessoas são o princípio essencial de dinâmica das organizações e dão vitalidade às atividades e processos, inovando, criando contextos e situações que podem levar a organização a posicionar-se de maneira diferenciada perante a sociedade.

A avaliação especial de desempenho é uma importante ferramenta na gestão de pessoas. No entanto, é preciso que o processo seja conduzido de maneira justa, objetiva e ética. Dessa forma, para que o processo de avaliação de desempenho alcance seus objetivos, é essencial que seja gerido de forma adequada, sob pena de o processo fracassar.

Isso quer dizer que as avaliações devem ser confiáveis, justas técnica e eticamente. Mas, também é imprescindível que cumpram requisitos de equidade, tais como a ausência de coerção, a construção de garantias de respeito aos sentidos, a liberdade de expressão, a participação e, sobretudo, colabore para a justiça social e não para desigualdades e a exclusão (DIAS SOBRINHO, 2002).

A finalidade da avaliação de desempenho no serviço público foi modificada pela Emenda Constitucional nº 19, de 4 de junho de 1998. Agora, segundo Bergue (2010), cumprindo dois fins, a avaliação especial de desempenho (redação dada pela Constituição Federal de 1988, Art. 41, parágrafo 4º) e a avaliação permanente de desempenho (redação dada pela Constituição Federal de 1988, Art. 41, parágrafo 1º, inciso III). Segundo o autor, a primeira com objetivo de aquisição de estabilidade e a segunda, instituindo mecanismo de avaliação de desempenho permanente do servidor.

Na administração pública, a avaliação de desempenho possui o propósito de maximizar o resultado organizacional agregado (BERGUE, 2010). Além disso, quando conduzida adequadamente, a avaliação de

desempenho transforma-se num excelente veículo de relacionamento entre chefe e subordinado, o que acarreta em um aumento no grau de compreensão e permite uma melhor convivência (GRILLO, 1983).

Para o autor, o sistema de avaliação deve estar balanceado de forma justa para evitar disfuncionalidades e, para isso, deve ser feito levando em conta as especificidades de cada organização.

No cenário das instituições universitárias, Grillo (2001) enfatiza que apesar das dificuldades que, eventualmente, possam surgir, tanto em face da implementação de um novo processo, como durante a execução das diversas etapas, avaliar o desempenho do pessoal técnico-administrativo é um procedimento indispensável porque oferece a possibilidade de promover o desenvolvimento desses colaboradores.

Nesse sentido, é possível considerar o processo de avaliação de desempenho nas instituições públicas, fundamental para construção de condutas e procedimentos coerentes com os mais justos princípios da boa administração pública como a impessoalidade e a ética.

De acordo com Fraga e Martins (2012), a avaliação realizada no período probatório merece maior atenção, no que se refere ao cumprimento das disposições que enfatiza, pois o mesmo deve avaliar com foco nos objetivos a serem alcançados pelo servidor no desempenho de suas funções. Para assim, possibilitarem ao servidor e à gestão, concomitantemente e continuamente uma análise crítica e construtiva do trabalho desenvolvido, e ainda incentivo da gestão à revisão dos planos, para a melhoria dos planejamentos futuros.

Porém, diante do caráter autoritário da gestão que historicamente predominou na realidade brasileira, realizar um processo de avaliação coerente e alicerçado nos princípios da eficiência, legalidade e impessoalidade constitui verdadeiro desafio às organizações modernas.

Para Chauí(2002), nossa sociedade é autoritária porque é hierárquica, pois divide as pessoas, em qualquer circunstância, em inferiores, que devem obedecer, e superiores, que devem mandar. Não há percepção, nem prática

da igualdade como um direito. Nossa sociedade também é autoritária porque é violenta: nela vigoram racismo, machismo, discriminação religiosa e de classe social, desigualdades econômicas das maiores do mundo, exclusões culturais e políticas.

De acordo com Farah (2010) o poder hierárquico tende, pois a se extrapolar, assumindo a forma autoritária de ênfase nos deveres do funcionário e de repressão à sua busca de direitos.

Nesse sentido, Mello (2006) destaca o aspecto democrático da legalidade em oposição a todas as formas de poder autoritário e paternalismo. Estudiosos do assunto explicam alguns cuidados contribuem para que isso seja minimizado, tais como: a utilização de critérios claros de avaliação (Roberts, 2003); orientação e acompanhamento do desempenho (Lucena, 1992); ampla comunicação entre os envolvidos no processo avaliativo (Pontes, 1999); capacitação dos avaliadores quanto à importância do processo de avaliação (Lucena, 1992) e apresentação da avaliação como elemento de apoio ao desenvolvimento, desmistificando-se a relação usualmente estabelecida entre avaliação, controle e punição (Hipólito; Reis, 2002).

Importante destacar que o processo de avaliação de desempenho requer, conforme Hipólito e Reis (2002), alguns cuidados especiais, de modo a evitar a ansiedade excessiva e a viabilizar as mudanças comportamentais desejadas e o efetivo uso dos resultados para subsidiar ações concretas: utilização de critérios de avaliação claros, negociados e legitimados com o grupo; ampla comunicação dos objetivos, etapas e impactos do processo; capacitação dos avaliadores e avaliados no tocante à importância e utilidade de cada um dos instrumentos de avaliação e à compreensão das ações deles recorrentes; apresentação da avaliação como elemento de apoio do desenvolvimento da organização e do trabalhador, de modo a desmistificar a relação usualmente estabelecida entre avaliação e punição.

Dessa forma, a avaliação pode possuir caráter positivo, pois proporciona a identificação dos trabalhadores que necessitem de treinamento; a

descoberta de novos talentos da organização; a disponibilização de elementos que propiciem subsídios para aumento da remuneração, para promoções, transferência e desligamento de funcionários; e a verificação da adequação do processo de recrutamento e seleção (Bergamini; Beraldo, 1988).

Por isso, avaliação especial de desempenho deve acontecer não somente a fim de atender a legislação vigente, mas, sobretudo, para alcançar com efetividade a socialização e desenvolvimento de seus servidores, contribuindo, desta forma, para a boa gestão do serviço público.

A AVALIAÇÃO ESPECIAL DE DESEMPENHO NA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE

Neste capítulo estudaremos a avaliação especial de desempenho no âmbito da Universidade Federal do Rio Grande do Norte. O número de servidores Técnicos Administrativos em Educação em estágio probatório na UFRN, e, conseqüentemente, sujeitos a avaliação especial de desempenho, aumentou significativamente, principalmente pela introdução da universidade no Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais, instituído por meio do Decreto n. 6.096, de 24 de abril de 2007.

Por meio deste Decreto, as Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) foram estimuladas a expandir seus quadros de docentes, alunos e corpo técnico-administrativo. Essas mudanças interferiram tanto no tamanho e na estrutura das IFES, bem como no seu quadro de pessoal constituído por servidores docentes e técnicos.

Meyer Júnior (2014) coloca que as universidades devem ser entendidas como instituições singulares. O autor explica que no processo decisório a natureza política predomina, de forma que as decisões são diluídas em órgãos colegiados, devido à estrutura fragmentada e descentralizada. Assim sendo, é preciso questionar-se: diante das transformações impostas

pelo ambiente, que tipo de administração universitária é necessária nos dias atuais?

No contexto local, buscando alinhar a gestão pública com o desenvolvimento de pessoas, o plano de gestão da Universidade Federal do Rio Grande do Norte se fundamenta em princípios como a pluralidade, a autonomia, a ética e a transparência. Pensando nisso, prever ações expressivas de tais princípios, demanda a valorização de todos os servidores enquanto sujeitos conscientes de seu papel social no exercício de cargos públicos.

De acordo com o Manual de Instrução dos servidores técnicos administrativos da UFRN, a expressão da ética e da transparência na gestão das pessoas abrange, entre outros aspectos, as expectativas de um desempenho do servidor compatível com os cargos que ocupa bem como o cultivo dos hábitos de prestação de contas, da avaliação e do controle sobre o desempenho e a aplicação de recursos.

Ainda de acordo com o Manual de Instrução dos servidores técnicos administrativos da UFRN “Implementar um plano de gestão com tais características implica, pois, a necessidade de estimular as atitudes de auto-exigência dos servidores em relação ao próprio desempenho profissional e, ao mesmo tempo, de provê-lo das melhores condições possíveis de trabalho” .

Assim, Silva e Fadul (2007) explicam que o desafio para a modernização da administração pública deve passar pela priorização da área de gestão de pessoas. Segundo o autor, diversos projetos precisam ser executados visando tornar os servidores públicos mais competentes para os ideais da reforma gerencial no setor público.

Partindo do princípio que consciência ética pode e deve ser aprendida pelo ser social, a UFRN mantém desde 2016, o Programa Trilhas de Capacitação Básica. O mesmo é composto por um bloco de atividades de capacitação que possibilitam, por intermédio de caminhos flexíveis, a promoção do desenvolvimento de competências voltadas para o início da

carreira do servidor ingressante. Nesses cursos, temáticas que envolvem a ética e a moralidade pública são priorizadas.

Nesse sentido, o estudo acerca do processo do estágio probatório em instituições públicas justifica-se pela relevância da análise do desempenho dos servidores, na busca permanente pela melhoria na qualidade dos serviços públicos. Diante disso, e com vistas a realização de efetiva análise a respeito da aptidão e a capacidade para desempenho do cargo, os candidatos serão avaliados observados os seguintes fatores e subfatores, em conformidade com o Art. 20 da Lei nº 8.112/1990:

I- Assiduidade: frequência, participação em atividades, pontualidade e otimização do horário de trabalho.

II- Disciplina: Observância a normas procedimentos e hierarquia; trabalhos em equipe: relacionamento com público interno e externo, resiliência e receptividade a informações sobre o seu desempenho.

III- Iniciativa: Proatividade, interesse, aprendizagem, conhecimento do trabalho, visão sistêmica, tomada de decisão, solução de problemas e gerenciamento nas relações de trabalho.

IV- Produtividade: Comunicação, conhecimento do trabalho, ordenamento do trabalho, produtividade, qualidade. No caso dos docentes também inclui planos de trabalho, de Ensino e a avaliação discente.

V- Responsabilidade: ética profissional, comprometimento, sigilo, cumprimento de tarefas e prazos, zelo pelo material de trabalho e patrimônio público.

Na Universidade Federal do Rio Grande do Norte, os critérios elencados acima serão avaliados da seguinte forma: No 8º, 16º e 24º mês de exercício, a chefia imediata em conjunto com o tutor do servidor realiza a formalização do acompanhamento parcial do servidor, realizado por meio de uma ficha de acompanhamento que detalha de forma objetiva a assiduidade, disciplina, iniciativa, produtividade e responsabilidade.

Além disso, a UFRN desenvolveu também o programa de tutorização organizacional que possui como objetivo designar um servidor experiente para apoiar um servidor recém-admitido, com intenção de que este possa realizar uma apreensão mais rápida da cultura, das normas e da sua tarefa, de forma a adaptar-se mais rapidamente e desempenhar com qualidade e criatividade suas atribuições diárias.

A proposta do programa nasceu por iniciativa da Pro - reitoria de Recursos Humanos da universidade. Por isso, foi designada uma equipe técnica interna para desenvolver o projeto. Após a elaboração inicial, a proposta foi apresentada em todos os centros acadêmicos e demais unidades administrativas da UFRN e em fóruns de discussões formados por representantes convidados pela pro - reitoria. A proposta foi sendo aperfeiçoada e tramitou nos colegiados competentes para o assunto, sendo institucionalizada pelo Conselho de Administração conforme orienta a resolução nº 008, de 20 de abril de 2006, que dispõe sobre o acompanhamento e avaliação para homologação do estágio probatório dos servidores técnico- administrativos.

De acordo com o Manual de Instrução dos servidores técnicos administrativos da UFRN, a diversidade inerente a uma universidade suscita ações de gerenciamento e acompanhamento diferenciados e flexíveis, favorecendo a inovação. Assim, o apoio oferecido ao desempenho profissional dos novos servidores, pode ser distribuído de forma mais democrática e equitativa.

Dessa forma, percebe-se que o programa desenvolvido pela UFRN alinha a instituição com as modernas formas de gestão de pessoas, no que se refere a participação, respeito a diversidade e estímulo, pautado na integral realização das atribuições de cada cargo e em concomitância com os princípios gerais da universidade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente trabalho se propõe a investigar o processo de avaliação especial de desempenho no âmbito das instituições públicas brasileiras e, sobretudo, no âmbito da Universidade Federal do Rio Grande do Norte. Partindo da ideia que a gestão de pessoas é fator decisivo para o sucesso organizacional e buscando alinhar este processo com ações fundamentadas nos princípios da justiça, honestidade, decoro, democracia, cooperação, disciplina, governança, responsabilidade, compromisso, transparência, confiança, respeito e igualdade.

ÉTICA NA CONCEPÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS DA DIRETORIA ADMINISTRATIVA DO INSTITUTO METRÓPOLE DIGITAL – IMD

Jazon Paulino Lisboa Moreira

INTRODUÇÃO

Os princípios éticos norteiam toda a administração pública, utilizado como instrumento do alcance da efetividade na disponibilização dos serviços públicos, sendo o servidor público obrigado a observar todos os princípios implícitos e explícitos elencados na Constituição Federal de 1988. Nesse sentido, este artigo tem a proposta de executar um diagnóstico da percepção dos servidores lotados na Direção Administrativa do Instituto Metrópole Digital – IMD da UFRN, a fim de colher informações referentes a suas percepções éticas dentro do trabalho, tendo em vista que o serviço desses servidores deve ter forte influência da ética pois os mesmo atuam com atendimento ao público, guarda de senhas, solicitação de compra de materiais, uso de recursos financeiros, gestão de pessoas, entre outros.

Dentro das ações da Direção Administrativa compete auxiliar o Diretor Geral no planejamento, execução e supervisão das atividades administrativas e gerenciais que envolvam pessoal, orçamento, recursos materiais e infraestrutura no âmbito do IMD, de acordo com o Regimento Interno do Instituto Metrópole Digital, de 07 de dezembro de 2015, ou seja seu bom funcionamento é de essencial importância para o andamento do serviço dentro do Instituto.

A Direção Administrativa do IMD é composta por oito servidores Técnicos Administrativos, alocados em quatro setores, sendo eles o de Patrimônio, Manutenção, Recursos Humanos e Financeiro. Sendo assim, esta pesquisa será exploratória descritiva, a fim de levantar dados acerca da percepção ética desses servidores, e buscar informações dos mesmos

acerca de como os preceitos éticos podem influenciar no seu trabalho, assim como levantar sugestões de como aprimorar a percepção da ética dentro do instituto.

CONCEITUANDO ÉTICA, MORAL E DIREITO DENTRO DO SERVIÇO PÚBLICO

ÉTICA

A ética no serviço público tem sido muito discutida nos últimos tempos, devido aos escândalos de corrupção que estão sendo descobertos com mais intensidade nos últimos anos e divulgados nas mídias. Não é incomum ver notícias de algum agente público agindo em desacordo com as atitudes esperadas para uma pessoa ocupante de cargo, emprego ou função pública, como corrupção, fraudes, nepotismo e negligência no serviço, prejudicando o bem comum e sem atentar a moralidade pública, um dos princípios da administração pública.

Existem leis e norma que dissertam sobre a ética no serviço público, sendo a mesma conceituada por Cortella (2009, p. 102) como “O que marca a fronteira da nossa convivência. [...] é aquela perspectiva para olharmos os nossos princípios e os nossos valores para existirmos juntos [...] é o conjunto de seus princípios e valores que orientam a minha conduta”.

Já para Chaui (1995, p. 67), a ética é estudo dos valores morais (as virtudes), da relação entre vontade e paixão, vontade e razão; finalidades e valores da ação moral; ideias de liberdade, responsabilidade, dever, obrigação, etc.

De acordo com Lopes (1993) o conceito de ética é o estudo da moral ou o pensamento das atitudes dos homens na sociedade. A ética, portanto, é a filosofia do comportamento moral, tendo como objetivo estabelecer

níveis de convivência dos indivíduos na sociedade e seu objeto de estudo o comportamento humano.

MORAL

A moral são as regras e atitudes o qual a pessoa é compelida desde o seu nascimento a seguir, sendo estipulada em cada sociedade em cada período, ou seja, a partir do momento que o indivíduo tem consciência das suas atitudes a mesma é confrontada com regras morais as quais deve seguir.

Moral vem da palavra latina “mores”, que significa o conjunto de regras e normas, aceitas livremente e com consciência, que orientam e regulam as atitudes dos homens em sociedade (Kant, 1995). Desta forma, a moral está mais ligada as regras, normas e costumes vividos dentro da sociedade, e a ética mais próxima do pensamento acerca dessas ações, então, é um modelo ideal das boas ações do indivíduo, em concordância com a sociedade que o mesmo está inserido (CORTINA; MARTINEZ, 2005).

A moral deve ser seguida por todos no serviço público, sendo prevista na Constituição Federal de 1988, no Caput. do Art. 37 como o princípio fundamental da Moralidade. Esse princípio tem como fundamento que o agente público não pode agir de forma a beneficiar qualquer pessoa por critérios pessoais, mas sim para atender a finalidade pública, conforme Di Pietro (2009) esse princípio:

[...] estaria relacionado com a finalidade pública que deve nortear toda a atividade administrativa. Significa que a Administração não pode atuar com vistas a prejudicar ou beneficiar pessoas determinadas, uma vez que é sempre o interesse público que tem que nortear o seu comportamento.

DIREITO

O direito são as normas que são impostas aos indivíduos coercitivamente. São regras que todos devem seguir mesmo contra a sua vontade. Conforme Hans Kelsen *apud* REALE (2013, p. 47), o direito é ordenação coercitiva da conduta humana.

Dessa forma, o direito se distingue da moral pois a primeira é coercitiva e a segunda é espontânea ou não coercitiva, ou seja, são atitudes que são aceitas e praticadas espontaneamente pela pessoa, como por exemplo as regras de trato social ou não se apropriar de coisas que não são suas.

São exemplos de aplicação do Direito relacionada à ética no serviço públicos dispositivos legais como o Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994, que “Aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal” e a Lei nº 8.027, que “dispõe sobre normas de conduta dos servidores públicos civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas, e dá outras providências”.

PRINCÍPIOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E A ÉTICA

Dentro do ornamento jurídico brasileiro devem ser observados os seguintes princípios constitucionais: Legalidade, Impessoalidade, Moralidade, Publicidade e Eficiência, sendo a transgressão desses princípios um ato de ofensa a ética no serviço público. Desta forma, faz-se essencial os mesmos serem analisados

A ação do serviço público tem impacto na vida dos cidadãos, e o descumprimento de algum desses princípios é um desrespeito com aqueles que pagam seus tributos e esperam que os serviços prestados pelos órgãos e entidades públicas sejam prestados de forma eficiente.

A eficiência, eficácia e efetividade na prestação dos serviços está diretamente associada a uma conduta ética dos agentes públicos, pois agindo ferindo a ética os serviços à população podem ser prejudicados, como por exemplo um determinado agente público privilegiar um

processo de um conhecido em detrimento aos outros que estejam na fila de atendimento, retardar algum serviço, usar do seu conhecimento a fim de favorecer determinada empresa em alguma licitação, desviar recurso ou aceitar vantagem indevida para facilitar algum determinado serviço a terceiros, entre outros.

Segundo DE SOUZA NASCIMENTO et. al. (2018, p.5), a administração pública exerce suas atividades impactando direto o cotidiano da população, configurada pela prestação de serviços. Então, há a ligação direta entre agente público e a população, e, por meio disso, vários aspectos éticos são perceptíveis.

Diante do exposto é necessária uma conceituação dos princípios constitucionais expressos no Art. 37. Cap. da Constituição Federal de 1988, tendo em vista que os mesmos são norteadores de toda a conduta dentro da Administração pública.

LEGALIDADE

Existem duas concepções desse princípio, uma aplicada a administração pública e a outra para as demais pessoas. A legalidade para a administração pública se aplica no sentido de que o todos que agem em nome do serviço público só podem agir de acordo com a lei, o que se diferencia da concepção da legalidade para as demais pessoas, que podem fazer tudo que a lei não proíba. Em concordância com Di Pietro (2001, p. 67/68) a qual afirma que a “Administração Pública só pode fazer o que a lei permite. No âmbito das relações entre particulares, o princípio aplicável é o da autonomia da vontade, que lhes permite fazer tudo o que a lei não proíbe”.

IMPESSOALIDADE

É o princípio o qual expressa que nenhuma atitude da administração pública deve privilegiar terceiros por convicções e crenças individuais, sendo a finalidade pública o objeto dos agentes públicos no exercício das suas atividades.

Em consonância com Celso Antônio Bandeira de Melo o princípio em questão está sintetizado nos seguintes termos:

“Nele se traduz a ideia de que a Administração tem que tratar a todos os administrados sem discriminações, benéficas ou detrimen-tosas. Nem favoritismo nem perseguições são toleráveis. Simpatias ou animosidades pessoais, políticas ou ideológicas não podem interferir na atuação administrativa e muito menos interesses sectários, de facções ou grupos de qualquer espécie. O princípio em causa não é senão o próprio princípio da igualdade ou isonomia. Está consagrado explicitamente no art. 37, caput, da Constituição. Além disso, assim como todos são iguais perante a lei” (art. 5º, caput), a fortiori teriam de sê-lo perante a Administração.” (Mello, Celso Antônio Bandeira de. Curso de Direito Administrativo. 20 ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros. 2005, p. 102)

MORALIDADE

É o princípio que rege a boa-fé dos agentes públicos, é a moral executada na prática dentro da administração pública. conforme DE SOUZA NASCIMENTO et. al. (2018, p.6), esse princípio determina o exercício rigoroso da conduta ética de todos que agem em nome da administração pública, requerendo uma postura exemplar e comportamento compatível com a boa-fé, lealdade, probidade, confiança, honestidade, rumo ao desenvolvimento humano ao qual se dirige a atividade administrativa.

A quebra desse princípio é configurada como desvio de finalidade da administração pública, que segundo DI PIETRO (2013, p. 78), e se configura como imoralidade administrativa, como no fragmento abaixo:

“[...] a imoralidade administrativa surgiu e se desenvolveu ligada à ideia de desvio de poder, pois se entendia que em ambas as hipóteses a Administração Pública se utiliza de meios lícitos para atingir finalidades metajurídicas irregulares. A imoralidade estaria na intenção do agente”

Diante do exposto, esse princípio está ligado a boa conduta do agente no seu campo de trabalho, o qual não deve, em conformidade com o Decreto 1.171, de 22 de junho de 1994, inciso II, Art. 3:

“[...] desprezar o elemento ético de sua conduta. Assim, não terá que decidir somente entre o legal e o ilegal, o justo e o injusto, o conveniente e o inconveniente, o oportuno e o inoportuno, mas principalmente entre o honesto e o desonesto, consoante as regras contidas no art. 37, § 4º, da Constituição Federal”.

PUBLICIDADE

Esse princípio está ligado a transparência no serviço público, pois o mesmo obriga a administração a publicar os seus atos, salvo aqueles que sejam imprescindíveis para manter a segurança da sociedade, conforme disserta o Art. 5º, Inc. XXXIII, da Constituição Federal do Brasil de 1988, assim como é assegurado o direito a intimidade das pessoas, podendo ocorrer indenização por danos morais e materiais caso esse direito seja violado, conforme o Inc. X do Artigo mencionado.

Esse princípio está vinculado a transparência nos atos públicos, devendo o gestor disponibilizar informações acerca de atos da administração aos administrados, pois todos os atos devem ter a finalidade pública. MIRANDA (2008, p. 6) afirma que:

o princípio da publicidade tem como desiderato assegurar transparência na gestão pública, pois administrador público não é dono do patrimônio de que ele cuida, sendo mero delegatário a gestão dos bens da

coletividade, devendo possibilitar aos administrados o conhecimento pleno de suas condutas administrativas.

O princípio em questão instrumento de eficácia dos atos administrativos, pois os efeitos só produzirão efeitos externos ou que impliquem em oneração do patrimônio público, após os atos serem publicados em órgão oficial.

EFICIÊNCIA

Esse princípio é o mais recente dentro da administração pública, sendo introduzido pela Emenda Constitucional nº 19/98. A essência desse princípio é de que todos órgão e agentes públicos utilizem os recursos disponíveis da melhor forma possível, a fim de se alcançar os melhores resultados com os recursos disponíveis, a fim de se atingir a finalidade pública, trazendo mais eficácia as ações do estado.

DI PIETRO (1998) apud MIRANDA (2008, p. 6), traz uma dupla necessidade do princípio da eficiência, os quais estão descritos abaixo:

1. Relativamente à forma de atuação do agente público, espera-se o melhor desempenho possível de suas atribuições, a fim de obter os melhores resultados;
2. Quanto ao modo de organizar, estruturar e disciplinar a Administração Pública, exige-se que este seja o mais racional possível, no intuito de alcançar melhores resultados na prestação dos serviços públicos.

O princípio da eficiência é muito marcante no modelo de administração gerencial que é utilizado no Brasil, que segundo o Plano de Reforma do Aparelho do Estado, deve ser:

[...] baseada em conceitos atuais de administração e eficiência, voltada para o controle dos resultados e descentralizada para poder chegar ao cidadão, que, numa sociedade democrática, é quem dá legitimidade às

instituições e que, portanto, se torna “cliente privilegiado” dos serviços prestados pelo Estado.

PERCEPÇÃO DA ÉTICA DOS SERVIDORES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS DA DIRETORIA ADMINISTRATIVA DO IMD

Foram feitas perguntas através de questionários com perguntas abertas e fechadas aos servidores técnicos administrativos lotados na Diretoria Administrativa do Instituto Metrópole Digital, a fim de se obter um diagnóstico de qual a percepção que os mesmos tem sobre a ética no serviço público, além de buscar informações de como a ética é aplicada nos seus cotidianos de trabalho e o que eles podem fazer para melhorar a percepção da ética dentro do instituto.

A pesquisa foi dividida em 16 (dezesseis) perguntas, dispostas da seguinte forma:

- 1 - Em que setor do IMD você trabalha?
- 2 - Qual o seu Nível na Carreira do PCCTAE?
- 3 - Já recebeu algum treinamento na Instituição sobre Ética no Serviço Público?
- 4 - Tem conhecimento dos seguintes dispositivos legais: Decreto 1.171/94, Lei 8.027/90 e Lei 8.429/92?
- 5 - Concorda com os dispositivos legais acerca da ética no serviço público?
- 6 - Pra você a ética no serviço público se restringe apenas aos aspectos legais?
- 7 - É necessário mais treinamento sobre ética na instituição, a fim de aprimorar a percepção da ética dentro da UFRN?
- 8 - Já presenciei atitudes antiéticas no trabalho?
- 9 - É possível, na minha função que exerço atualmente, denunciar condutas antiéticas?
- 10 - Tenho liberdade de realizar as minhas atividades com autonomia?

11 - A ética se diferencia da moral pois a primeira é referente ao pensamento moral e outra é o conjunto de normas e princípios que que norteiam uma sociedade em determinado período.

12 - É garantido que o servidor tendo conhecimento das normas e leis tenha atitudes éticas?

13 - Seus superiores na sua percepção agem eticamente?

14 - Agindo eticamente sou mais eficiente?

15 - Como a ética se aplica no seu trabalho?

16 - O que posso fazer para melhorar a percepção da ética dentro do instituto?

A metodologia da pesquisa levou em conta o método investigativo que consiste na coleta de dados até a análise e exposição dos mesmos, segundo Collins e Hussey (2005, p. 61) “metodologia refere-se à maneira global de tratar o processo de pesquisa, da base teórica até a coleta e análise de dados”.

Diante do exposto, 7 (sete) servidores responderam ao questionário com perguntas fechadas e abertas. As perguntas fechadas foram divididas da questão 01 a 14, conforme a tabela a seguir:

PERGUNTAS FECHADAS

1-Em que setor do IMD você trabalha?	Patrimônio	M a n u - tenção	Direto- ria	Recursos nos	Huma- Financeiro
	14,3%	14,3%	14,3%	28,6%	28,6%
2-Qual o seu Nível na Carreira do PCCTAE?	A	B	C	D	E
	0%	0%	42,9%	28,6%	28,6%
3- 4-Já recebeu algum treinamento na Instituição sobre Ética no Serviço Público?	Sim		Não		
	51,1%		42,9%		
5-					

6-Tem conhecimento dos seguintes dispositivos legais: Decreto 1.171/94, Lei 8.027/90 e Lei 8.429/92? 7-	Sim	Não	Parcialmente	
	0%	57,1%	42,9%	
8-Concorda com os dispositivos legais acerca da ética no serviço público? 9-	Sim	Não	Parcialmente	Desconheço
	0%	0%	42,9%	57,1%
10-Pra você a ética no serviço público se restringe apenas aos aspectos legais? 11-	Sim	Não	Parcialmente	
	0%	100%	0%	
12-É necessário mais treinamentos sobre ética na instituição, a fim de aprimorar a percepção da ética dentro da UFRN? 13-	Sim	Não	Talvez	
	100%	0%	0%	
14-Já presenciei atitudes antiéticas no trabalho. 15-	Sim		Não	
	51,1%		42,9%	
16-É possível, na minha função que exerço atualmente, denunciar condutas antiéticas? 17-	Sim	Não	Parcialmente	
	42,9%	14,3%	42,9%	
18-Tenho liberdade de realizar as minhas atividades com autonomia. 19-	Sim	Não	Parcialmente	
	57,1%	0%	42,9%	
20-A ética se diferencia da moral pois a primeira é referente ao pensamento moral e outra é o conjunto de normas e princípios que norteiam uma sociedade em determinado período. 21-	Concordo	Discordo	Concordo ou discordo parcialmente	
	42,9%	0%	57,1%	

22-É garantido que o servidor tendo conhecimento das normas e leis tenha atitudes éticas?	Sim	Não	Talvez
23-	14,3%	57,1%	28,6%
24-Seus superiores na sua percepção agem eticamente?	Sim	Não	Talvez
25-	85,7%	0%	14,3%
26-Agindo eticamente sou mais eficiente?	Sim	Não	Talvez
27-	51,1%	0%	42,9%

Diante do exposto, pode-se perceber que os servidores estão alocados nos setores de Patrimônio (14,3%), Manutenção (14,3%), Diretoria (14,3%), Recursos Humanos (28,6%) e financeiro (28,6%), sendo divididos na categoria C (42,9%), D (28,6%) e E (28,6%).

A maioria dos servidores (51,1%) não receberam treinamento na instituição referente a ética no serviço público, fato que pode levar a entender que a instituição deve motivar mais os seus servidores a participarem desse tipo de capacitação ou oferecer mais oportunidades de treinamento desse tema.

57,1% dos servidores informaram que não tem conhecimento dos dispositivos legais Decreto 1.171/94, Lei 8.027/90 e Lei 8.429/92, e 42,9% afirmam ter conhecimento parcialmente. Cabe salientar que essas normas são algumas das principais que dissertam da ética no serviço público, além de prever penalidades para quem transgredir o aspecto ético dentro do serviço.

Quanto a concordância dos servidores com os dispositivos legais acima, 57,1% afirmaram desconhece-los, o que impossibilita a concordância ou discordância com eles por esse motivo e 42,9% afirmam concordar com eles.

Todos os servidores (100%) afirmaram que a ética no serviço público não se restringe apenas aos aspectos legais e que é necessário mais

treinamento sobre ética na instituição a fim de aprimorar a percepção da ética dentro da UFRN.

51,1% dos servidores informaram que já presenciaram atitudes antiéticas dentro do trabalho e 42,9% afirmaram que não. Além disso, 42,9% afirmaram que nas suas funções que atuam atualmente afirmam que tem a liberdade de denunciar condutas antiéticas, mesmo percentual se aplica aos servidores que afirma ter essa liberdade parcialmente, 14,3% afirmam não ter essa liberdade. Desta forma, demonstra que os mesmos sabem distinguir uma atitude fora dos padrões quando é vista.

Quanto a diferença entre ética e moral trazida no questionário 42,9% concordaram e 57,1% concordaram parcialmente. Cabe ressaltar que essa definição está de acordo com os conceitos trazidos neste artigo.

Quando questionados se é garantido que com conhecimento das normas os servidores tomem atitudes éticas, foi obtido o seguinte resultado: 14,3% afirmaram que sim, 57,1% afirmaram que não, e 28,6% que talvez. Desta forma, a maioria dos servidores afirmaram que as normas não garantem que a ética seja cumprida, o que pode levar a entender que eles concordam que a ética vai além das normas legais.

Na percepção dos servidores a chefia imediata deles agem eticamente e a maioria também concorda com a afirmação de que agindo eticamente eles prestaram um serviço mais eficiente.

PERGUNTAS ABERTAS

As perguntas fechadas foram divididas entre os itens 15 (quinze) e 16 (dezesseis), da seguinte maneira:

Como a ética se aplica no seu trabalho?

Foi respondido que devem focar sempre no conjunto de valores e princípios, porém, não foi explícito que princípios são esses. Ademais, foi dado um exemplo de que não se deve se apoderar do que não seja seu. Além

disso, foi respondido que o respeito as normas se aplicam ao seu trabalho, observando os valores morais e condutas esperadas para a sua função.

O que posso fazer para melhorar a percepção da ética dentro do instituto?

Os servidores responderam que se deve respeitar o Código de ética; agir eticamente; informar os colegas de trabalho acerca das normas e leis que regem o serviço público, bem como convidando-os a refletir sobre a temática em nosso dia-a-dia, a partir da prática, e; Conhecer melhor as normas e incentivar meu colegas a conhecê-las também.

ANÁLISE DOS DADOS

Conforme foi pesquisado, a maioria dos servidores não tiveram treinamentos com relação a ética no serviço público na instituição, o que pode levar a entender que a instituição deve investir mais em capacitação nesse sentido, além de buscar incentivar os servidores a buscarem esse tipo de capacitação, e esse pensamento é unanime no entendimento dos pesquisados.

Foi constatado que a maioria dos pesquisados não tem conhecimento de normas e leis que dissertam sobre a ética no serviço público e das punições caso sejam descumpridas. Isso pode se ligar ao que foi descrito acima, esse desconhecimento pode ser entendido como falta de capacitação ou interesse dos servidores acerca do tema.

Por desconhecimento a maioria dos servidores não concordam com as normas legais no serviço público, pois não têm como ter um posicionamento crítico de aspectos que desconhecem. Apesar disso, concordam que a ética no serviço público não se restringe apenas aos aspectos legais. Pode-se entender a partir disso que os servidores têm consciência de que a ética vai além das normas legais, sendo algo intrínseco ao indivíduo, que vai

ao encontro da afirmativa da maioria dos questionados de que tendo conhecimento das normas e leis não é garantido que a ética dentro do serviço seja respeitada.

A maioria dos servidores informaram que já presenciaram condutas antiéticas e que na função que os mesmos exercem podem denunciar atitudes antiéticas, porém isso leva a pensamento de que os servidores sabem identificar atitudes antiéticas apesar dos desconhecimentos das normas e leis acerca do tema.

Quando questionados se agindo eticamente eles serão mais eficientes a maioria parte afirmou que sim, o que está correto. Quando o servidor age eticamente o mesmo está respeitando os princípios que regem o serviço público, atentando para a finalidade pública, e tudo que possa fugir disso é censurado pelos cidadãos que são os principais beneficiados dos serviços, além poderem nas esferas penal, cível e administrativa, dependendo do caso, em descumprimento de quesitos éticos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A ética é um assunto que abrange tudo na esfera pública e possui muita importância para o desempenho das funções dos servidores. Diante disso, foi constatado que os servidores que participaram deste trabalho não possuem muito conhecimento acerca do tema, o que pode levar a entender que a instituição deve incentivar esses servidores a se capacitarem no assunto, além da busca individual dos servidores em conhecer melhor o tema ética no serviço público, pois esse desconhecimento pode gerar problemas aos usuários dos serviços públicos, além de prejuízos aos cofres público por causa, entre outras coisas, da falta de eficiência gerada pela ineficiência ética.

Este artigo cumpriu a sua finalidade de trazer conceitos aspectos que englobam a ética no serviço público, ligando a ética aos princípios

constitucionais, além de trazer a percepção da ética para os servidores técnicos administrativos lotados na Diretoria Administrativa do Instituto Metrópole Digital, trazendo dados e analisando-os a fim de um melhor entendimento de como melhorar a ética dentro da instituição. Além disso, foi entendido que a UFRN deve investir mais em capacitações sobre ética, incentivar seus funcionários a se capacitarem nesse sentido, a fim de melhorar a oferta de serviços aos usuários e sejam eles internos ou externos a instituição.

REGULAMENTO INSTITUCIONAL APLICADO À EDUCAÇÃO PROFISSIONAL NO CONTEXTO ACADÊMICO DA UNIVERSIDADE, UM INSTRUMENTO PARA CONSECUÇÃO DOS PRINCÍPIOS E VALORES ÉTICOS INERENTES À ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Laura Medeiros Souto

INTRODUÇÃO

O ordenamento jurídico brasileiro referente à educação profissional se amplia e ganha robustez historicamente, à medida em que as mudanças no âmbito econômico, político e social exigem soluções para responder às novas formas de organização produtiva e de convivência humana, impulsionadas e dinamizadas pelo permanente avanço tecnológico e pela globalização.

Por sua vez, as instituições públicas e privadas no país que desenvolvem a educação profissional devem acompanhar essa dinâmica com prudência e responsabilidade social à luz desse arcabouço legal, resguardando a educação para formação profissional como direito social subjetivo de um Estado democrático.

Para tanto, as instituições devem prescindir de regulamentos que organizem e disciplinem seus processos e ações a fim de se cumprir minimamente os princípios e valores éticos da administração pública, conseqüentemente a observância às exigências legais emanadas das instâncias superiores que as regem em respeito à sociedade e a comunidade que assistem.

Alinhado a esse entendimento, em seu primeiro capítulo o artigo contextualizará os principais acontecimentos econômicos e marcos legais em torno da educação profissional, concomitantemente, abordando como as instituições de formação profissional surgiram e se organizaram para suprir as demandas até os hodiernos tempos.

Em seguida, no segundo capítulo, explicitará os princípios e valores éticos necessários na administração pública que se constituem em esteio para a elaboração e execução do regulamento institucional direcionado à oferta e desenvolvimento de cursos no âmbito da educação profissional.

No último capítulo, situará o aspecto legal da autonomia universitária e discorrerá sobre o regulamento para oferta e desenvolvimento da educação profissional no contexto acadêmico universitário como um instrumento norteador na perspectiva de se ter uma conduta para eficiência e eficácia e, sobretudo, ética ao cumprir as legislações pertinentes a essa modalidade de educação.

Finalmente, trará considerações que se complementam na perspectiva de justificar a elaboração e aplicação de regulamento institucional direcionado à educação profissional no contexto acadêmico universitário.

CAPÍTULO I – A HISTÓRIA E JURISDIÇÃO DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL BRASILEIRA EM SEUS DIFERENTES CONTEXTOS ECONÔMICOS E INSTITUCIONAIS

PERÍODO COLONIAL

No período colonial brasileiro, tem-se a gênese da educação profissional destinada à prover mão de obra para sustentar o modelo econômico agroexportador. Constituída de ocupações manuais com uso da força física a serem exercidas pelos escravos (negros e mulatos). Observa-se a partir daí, o surgimento da discriminação social (escravos e homens livres) que se evidencia na educação quando a possibilidade de se aprender outras diferentes atividades ocupacionais nas Corporações de Ofícios são exclusivamente para os homens livres ligados à Corte Real. Assim, a segregação social está intimamente relacionada à diferenciação dos modelos de educação, e neste caso, já dotando a educação profissional de menos prestígio.

A educação profissional passa a ter mais importância quando o Brasil inicia seu processo de desenvolvimento industrial no período de D. João VI, pois ao chegar ao Brasil retoma esse processo autorizando a abertura de novas fábricas, inaugurando-se uma nova era para a aprendizagem profissional que começa a se solidificar (SANTOS, 2000, In: LOPES et al, p.207). Nesse estágio, a massa escrava aumenta com a vinda dos órfãos e pobres portugueses (crianças e jovens excluídos socialmente) que eram trazidos na frota a qual transportava a família real.

Diante da escassez de mão de obra em algumas ocupações, foi criada a aprendizagem compulsória de ofícios, utilizando-se desses “desvalidos da sorte”. Essa aprendizagem de ofícios se deu inicialmente no interior dos arsenais militares e da marinha e, posteriormente, em estabelecimentos industriais, chamadas, Escolas de Fábricas. Ao ensino dos ofícios acresceu-se a seguir o ensino das “primeiras letras”, seguido de todo o ensino primário (SAVIANI, 2007).

APÓS A INDEPENDÊNCIA

Com a proclamação da república em 1822, sendo outorgada a constituição de 1824, manteve-se a mentalidade conservadora do período colonial, separando a ocupação para os pobres e desvalidos e a instrução para a elite.

A produção manufatureira cresce e surgem então as sociedades civis que receberam a denominação de Liceus. Instituições não estatais que incorporavam o 2º grau da instrução pública brasileira “voltada para a formação profissional compreendendo os conhecimentos relativos à agricultura, à arte e ao comércio, na forma como são desenvolvidos pelas ciências morais e econômicas.” (SAVIANI, 2007:125). Nessa ideologia de ensino profissional, se fortalecia a discriminação contra a mão-de-obra escrava praticada durante o período colonial, uma vez que continuava vedada a matrícula aos escravos nos diversos Liceus instalados em muitas unidades do Império.

A PRIMEIRA REPÚBLICA

Por força da base econômica cafeeira instalada em São Paulo e Minas Gerais, houve uma pressão da sociedade nesse período para transformar o modelo agro-exportador para o de produção industrial, tendo em vista estarem instaladas no país 6.946 indústrias. A mão de obra necessária à indústria como a capacidade de importá-la, proporcionadas pelo capital industrial, permitiram “garantir a compra de meios de produção e de alimentos manufaturados de consumo, indispensáveis à reprodução da força de trabalho industrial.” (MELLO,1982, apud SAVIANI, 2007:189).

Nesta direção, a escola começa a ser demandada pelas novas e crescentes necessidades de recursos humanos para ocupar funções nos setores secundários e terciários da economia. Segundo Romanelli (1978:46), “O modelo econômico em emergência passou, então, a fazer solicitações à escola”.

Nesse cenário, surge em 1909, por meio do Decreto 7.566 de 23 de setembro de 1909, o ensino profissional primário e gratuito. Iniciando-se com a criação de 19 Escolas de Aprendizes e Artífices, em diferentes unidades da Federação. Essas eram custeadas pelos Estados, Municípios e União com recursos alocados no Ministério da Agricultura, Indústria e Comércio.

Assim, o modelo de ensino profissional pensado para a implantação da rede de ensino técnico-profissional foi se edificando como precursor da Rede de Escolas Técnicas do Brasil na última década da primeira república.

DE 1930 AOS HODIERNOS DIAS

Nessa época, conforme afirma Saviani (2007), as políticas pertinentes à educação, objetivavam atender às demandas do processo de industrialização e do crescimento ascensional da população urbana. Nos anos de 1900, precisamente, nas décadas de 30 e 40 a industrialização foi se consolidando no país, o que viria a exigir mudanças nas concepções e práticas do ensino profissional e sua necessária institucionalização para

se adequar ao desenvolvimento industrial brasileiro, que em diversas realidades posteriores demandou novas necessidades para a formação da força de trabalho.

Nessa perspectiva, a partir da primeira constituição brasileira em 1937 o ensino profissional, técnico e industrial se legitima estabelecendo que

“as escolas pré-vocacionais e profissionais, destinadas às classes menos favorecidas, constituíam dever do Estado, a quem competia, com a colaboração das indústrias e dos sindicatos econômicos, criar, na esfera de sua especialidade, escolas de aprendizes, destinadas aos filhos de seus operários e associados” (Brasil, 1937, s.p.).

Com isso, foi assinada a Lei n.º 378 em 13 de janeiro de 1937, transformando as Escolas de Aprendizes e Artífices em Liceus Profissionais, destinados ao ensino profissional de todos os ramos e graus.

Para fortalecer essa política surge em 1942 a Reforma Capanema, pelo Decreto-lei n.º 4.422 (Brasil, 1942) que remodelou o ensino no país.

“Nessa nova estruturação do ensino foram criados os cursos médios de 2.º ciclo, científico e clássico, com duração de três anos, com o objetivo de preparar os estudantes para o ingresso no ensino superior. Assim, a educação profissionalizante, parte final do ensino secundário, era constituída pelos cursos normal, industrial técnico, comercial técnico e agrotécnico, com o mesmo nível e duração do colegial e que, no entanto, não habilitavam para o ingresso no ensino superior” (Escott & Moraes, 2012, p. 1495).

Obtendo assim robustez jurídica, a educação profissional nesse período por meio do Decreto-lei 4.048 de 22 de janeiro de 1942, cria o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), vinculado à Confederação Nacional das Indústrias (CNI) para organizar e administrar escolas de aprendizagem industrial em todo o país. Em seguida, em 1943, foi criada a

Lei Orgânica da Educação Nacional do Ensino Comercial. No ano de 1946, foram criados o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (Senac), o Serviço Social do Comércio (Sesc) e o Serviço Social da Indústria (Sesi), impulsionando o atendimento em educação profissional. Isso ocorreu, porque o Estado não tinha infraestrutura para oferecer a educação profissional em larga escala, criando dessa forma duas frentes de ensino e controle. De um lado ficam responsáveis as empresas sendo representadas pela Confederação Nacional das Indústrias (CNI) e do outro, o Ministério da Educação e Saúde.

Também é criado o Decreto-lei n.º 4.244/1942 (Lei Orgânica do Ensino Secundário) que vigorou até o final do governo Kubitschek sendo substituído pela primeira Lei de Diretrizes e Bases da Educação Brasileira (LDBEN) n.º 4.024/1961. Esta Lei

“[...] reconhece a integração completa do ensino profissional ao sistema regular de ensino, estabelecendo a plena equivalência entre os cursos profissionais e propedêuticos, para fins de prosseguimento nos estudos” (Kuenzer, 2007, p. 29).

Uma década se passa e a educação profissional cada vez mais é discutida quanto ao seu papel no contexto político-econômico.

Com a revolução militar civil em 1964, nasce a Lei n.º 5.692/1971 que reformulou o ensino de 1º e 2º graus e impôs o ensino médio profissionalizante para todos, haja visto,

o interesse do governo militar no desenvolvimento de uma nova fase de industrialização subalterna, conhecido historicamente como o milagre brasileiro. Tal projeto demandava por mão de obra qualificada com técnicos de nível médio, para atender a tal crescimento, possibilitada pela formação técnica profissionalizante em nível de 2.º grau, que “garantiria” a inserção no “mercado de trabalho”, devido ao

crescente desenvolvimento industrial, marcado pela intensificação da internacionalização do capital” (Escott & Moraes, 2012, p. 1496).

No entanto, esse direcionamento à educação profissional passa a ser opcional aos estabelecimentos públicos por meio da Lei nº 7.044 de 18 de outubro de 1982, conforme dispõe: “§ 2º, À preparação para o trabalho, no ensino de 2º grau, poderá ensejar habilitação profissional, a critério do estabelecimento de ensino.”

Diante desse texto jurídico, se inicia uma tendência do Estado minimizar sua atuação na oferta da educação profissional, mesmo diante de sua consolidação como meio de contribuir para o desenvolvimento econômico da nação. A educação profissional passa cada vez mais ser assumida pela instância privada. Isso fica mais perceptível na década de 90 com a criação do Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (Senar), Serviço Nacional do Transporte (Senat), Serviço Nacional de Apoio ao Cooperativismo (Sescoop) e o Serviço Brasileiro de Apoio à Pequena e Média Empresa (Sebrae), ampliando-se o Sistema S.

Neste período, os índices de inflação e desemprego eram elevadíssimos, as desigualdades sociais ficaram mais visíveis, assim como os reflexos das dívidas externa e interna herdadas do período Militar. Ferretti e Silva Júnior (2009) afirmam que as políticas públicas, em geral, passaram por uma clara mudança de diretriz, com destaque para as da esfera educacional:

As políticas públicas caracterizadas pela demanda social são, agora, moldadas pelo que politicamente pode o Estado oferecer, organizado segundo a lógica da esfera privada, segundo sua capacidade financeira para manter o projeto político que passou a ser produzido pelo Governo Collor e acentuou-se no Governo Fernando H. Cardoso (FERRETI; SILVA JÚNIOR, 2009, p.61).

É nessa década que é promulgada a Constituição Federal de 1988, a “Carta Cidadã”, instituindo dentre os direitos fundamentais a educação, quando pronuncia em seu Artigo 205:

A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho (BRASIL, 1988, grifo nosso).

Também é promulgada a nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN) nº 9.394/1996 que dedica um capítulo exclusivo à educação profissional. O Capítulo III da LDBEN/1996, originalmente intitulado “Da Educação Profissional”, concebe a educação profissional como modalidade de ensino da educação básica sendo apresentada da seguinte forma: “A educação profissional, integrada às diferentes formas de educação, ao trabalho, à ciência e à tecnologia, conduz ao permanente desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva” (Art. 39); “será desenvolvida em articulação com o ensino regular ou por diferentes estratégias de educação continuada, em instituições especializadas ou no ambiente de trabalho” (Art.40).

Esse texto, embora trouxesse uma noção ampla de educação profissional, não deixava claro a que ente federado competia ofertá-la. O que direcionava a ideia de um Estado mínimo. A vinculação entre a educação profissional e a educação básica era prevista na Lei, mas era facultativa aos estabelecimentos de ensino. Ou seja, não havia obrigatoriedade.

O caráter minimalista e desregulamentador da nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (9.394 de 20.12.96) se coaduna tanto à estratégia de impor pelo alto um projeto preconcebido, quanto com a tese do Estado “mínimo” com a tríade do ajuste estrutural:

desregulamentação, descentralização e privatização. (FRIGOTTO, 1999, p.9)

É com o Decreto nº 2.208, de 17 de abril de 1997 criado para regulamentar a LDBEN/1996 no tocante à educação profissional que se fortalece a atuação do Sistema “S”; abrindo terreno para a livre disputa dos recursos públicos do FAT (Fundo de Assistência do Trabalhador) e definindo um novo papel para Escolas Técnicas Federais. Em seu texto a educação profissional deveria ser “desenvolvida em articulação com o ensino regular” e determinou sua organização em três níveis: I) básico, destinado à qualificação e reprofissionalização de trabalhadores, independente de escolaridade; II) técnico, destinado a proporcionar habilitação profissional a alunos matriculados ou egressos do ensino médio e III) tecnológico, destinados a egressos do ensino médio e técnico, correspondente a cursos de nível superior. E ainda, ressalta em seu Art 5º que a educação profissional técnica de nível médio terá organização curricular própria e independente do ensino médio, podendo ser ofertada de forma concomitante ou sequencial a este (BRASIL, 1997).

Com isso as poucas Escolas Técnicas Federais e os contabilizados Centros de Educação Profissional e Tecnologias, mantidos pela União, deixam de ofertar o ensino médio integrado à educação profissional e passam a ofertar apenas os cursos Técnicos incorporando na teoria e prática de seus currículos as “competências” demandadas pelo mercado em detrimento de uma formação geral integrada à qualificação profissional de caráter crítico e socialmente justo. Assumindo o fenômeno que na época ficou conhecido por “senaização das escolas técnicas federais e CEFETs”, devido realizar a educação profissional de forma semelhante a metodologia do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI).

Com o advento desse decreto surge na época o Programa de Reforma da Educação Profissional (PROEP) celebrado entre o Ministério da Educação e Ministério do Trabalho e Emprego com investimento desses ministérios e do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BIRD). Dentre os

principais objetivos do mesmo destacam-se a ampliação e diversificação da oferta de cursos nos níveis básico, técnico e tecnológico; a separação do ensino médio da educação profissional; a estruturação do currículo em módulos e o reconhecimento e certificação de competências adquiridos dentro ou fora do ambiente escolar. Por meio dele as escolas técnicas e as agrícolas se tornaram CEFETs. Esse Programa finda em 2003 com o início do governo Lula.

A partir do governo do presidente Lula (2003-2010), houve um incremento no ensino técnico e fortes discussões dos intelectuais naquele contexto para corrigir distorções de conceitos e de práticas decorrentes de medidas adotadas pelo governo anterior, que de maneira explícita dissociaram a educação profissional da educação básica, aligeirando a formação técnica em módulos dissociados e estanques, dando um cunho de treinamento superficial à formação profissional e tecnológica de jovens e adultos trabalhadores. (Brasil, MEC, 2005, p. 2).

Inicia-se em 2003 um crescimento quantitativo de estabelecimentos públicos e, sobretudo, privados, na oferta da educação profissional, bem como, uma permanente atualização da nova LDBEN nº9.394/96 com adição de regulamentos e normas para dar conta da dinâmica advinda com as exigências do setor produtivo e sociais movidas pelo vertiginoso avanço tecnológico e mercado globalizado.

Ao longo dos oito anos de mandato, foram criadas duzentas e quatorze escolas técnicas federais e em 2008 surgiram os Institutos Federais de Tecnologia e Ciências (IFETS). De acordo com Tavares (2012):

Além da implantação de novas unidades de ensino, a Lei 11.892/08 institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, ao mesmo tempo em que cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (IFs), muitos dos quais são o resultado da mescla de Escolas Técnicas Federais pré-existentes, que juntas passam a integrar uma única autarquia. Apesar de manterem, por força desta Lei, a oferta de Ensino Técnico Profissionalizante, estas

novas instituições passam a concorrer com as universidades federais na oferta de Ensino Superior público e gratuito. O diferencial em relação às universidades, segundo a SETEC, é a priorização da oferta de cursos superiores de licenciatura (formação de professores) e cursos de bacharelado e de tecnologia em áreas consideradas estratégicas, do ponto de vista econômico (TAVARES, 2012, p. 9).

No âmbito jurídico voltado à Educação Profissional, após a LDBEN nº 9.396/96, urgem dispositivos que vão dando o tom dessa modalidade de educação nos diferentes níveis de ensino. Os principais são:

Leis - Lei nº 11.741, de 16 de julho de 2008 (Altera dispositivos da redação original da LDBEN nº9.394/96, para redimensionar, institucionalizar e integrar as ações da educação profissional técnica de nível médio, da educação de jovens e adultos e da educação profissional e tecnológica); Lei nº 12.772, de 28 de dezembro de 2012 (Dispõe, entre outros, sobre Plano de Carreira e Cargos de Magistério do Ensino Básico, Técnico e Tecnológico); Lei nº 12.513, de 26 de outubro de 2011 (Institui o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego – Pronatec)

Decretos - Decreto nº 8.268, de 18 de junho de 2014 (Altera a redação do Decreto nº 5.154, de 23 de julho de 2004, que regulamenta o § 2º do art. 36 e os arts. 39 a 41 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996); Decreto nº 7.589, de 26 de outubro de 2011 (Institui a Rede e-Tec Brasil); Decreto nº 6.302, de 12 de dezembro de 2007 e o Decreto nº 5.840, de 13 de julho de 2006 (Institui, no âmbito federal, o Programa Nacional de Integração da Educação Profissional com a Educação Básica na Modalidade de Educação de Jovens e Adultos - PROEJA, e dá outras providências e,

Resoluções - Resolução CNE/CEB nº 6, de 20 de setembro de 2012 (Define as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional Técnica de Nível Médio, com fundamento no Parecer CNE/CEB nº 11/2012) e Resolução CNE/CEB nº 01/2014, de 05 de dezembro de 2014 (Atualiza e define novos critérios para a composição do Catálogo Nacional de Cursos Técnicos, disciplinando e orientando os sistemas de ensino e as instituições

públicas e privadas de Educação Profissional e Tecnológica quanto à oferta de cursos técnicos de nível médio em caráter experimental, com fundamento no Parecer CNE/CEB 08/2014).

CAPÍTULO II – OS PRINCÍPIOS E VALORES ÉTICOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, O ESTEIO PARA ELABORAÇÃO E EXECUÇÃO DE UM REGULAMENTO INSTITUCIONAL DIRECIONADO À OFERTA E DESENVOLVIMENTO DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL

A Constituição de 1988 definiu quais as atribuições pertinentes a União, ao Estado e aos Municípios, bem como, os princípios que passaram a reger a Administração Pública. E conferiu posição de destaque à questão da moralidade na administração pública ao incorporar os princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, cuja observância, segundo Morais (2012), é fundamental para que se alcance um padrão ético na gestão da coisa pública.

Esse autor, afirma que a importância dos referidos princípios para a questão da ética na Administração Pública decorre da compreensão deles. Segundo ele, o vetor mais importante da conduta ética é o princípio da legalidade, pois deixar de fazer o que a lei determina, fazer de forma contrária ou desvirtuar seus fins, constitui violação ao “dever de lealdade que o servidor público tem para com a instituição que ele representa” (MORAIS, 2012, p.30). O princípio da impessoalidade consagra o valor da igualdade dos cidadãos perante o Estado. O princípio da moralidade impõe-se pela força jurídica estatal, buscando alcançar uma conduta ética segundo o direito posto. O princípio da publicidade constitui instrumento fundamental para efetivar o princípio da moralidade, uma vez que determina ao agente público agir de forma transparente ao divulgar os atos administrativos. O princípio da eficiência tem o objetivo de garantir a produção de

resultados úteis, eficazes, racionais e econômicos, pois gerir mal os recursos públicos é faltar com o dever ético da confiança(MORAIS,2009). Pois bem, o ético ocorre pelo reconhecimento do valor das normas, que é ao mesmo tempo um fenômeno cultural e político.

A coerência exigida pela ética indica também a necessidade de discernir sobre os conceitos valor e princípio. Assim, qual é a diferença entre valores e princípios? Essa questão se torna importante porque se constitui em referência tanto para a conduta do servidor quanto para as diretrizes de ação do setor público.

O dicionário de filosofia Nicola Abbagnano (2007) traz as seguintes definições:

1) Princípio, ponto de partida do ser, do devir e do conhecer; como ponto de partida e causa, adquire o significado de elemento constitutivo das coisas ou dos conhecimentos; 2) Valor, objetos de escolha moral, o que está em conformidade com a natureza ou é digno de escolha, possibilidade de escolha que em circunstâncias iguais constituem pretensão à universalidade e à permanência.

Feito esse esclarecimento também é oportuno destacar que o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal instituído pelo Decreto nº 1.171 de 22 de junho de 1994 não se restringe a orientações sobre princípios e valores, ou seja, aos fundamentos sobre os quais se apoiam a conduta do servidor. Ele apresenta aspectos relativos ao processo de gestão de pessoas sob a ótica gerencialista. Dessa forma, no seu primeiro inciso, da primeira seção do capítulo I, traz:

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

Isto posto pelo mencionado Código fica evidente que a eficiência e eficácia da administração pública depende de uma atuação ética do servidor em conformidade com as normas e regulamentos de sua instituição e posto laboral.

De acordo com Idalberto Chiavenato toda organização deve ser analisada sob o escopo da eficácia e da eficiência, ao mesmo tempo:

eficácia é uma medida normativa do alcance dos resultados, enquanto eficiência é uma medida normativa da utilização dos recursos nesse processo. (...) A eficiência é uma relação entre custos e benefícios. Assim, a eficiência está voltada para a melhor maneira pela qual as coisas devem ser feitas ou executadas (métodos), a fim de que os recursos sejam aplicados da forma mais racional possível(...)(Chiavenato, 1994,p.70).

A eficiência não se preocupa com os fins, mas apenas com os meios, ela se insere nas operações, com vista voltada para os aspectos internos da organização. Logo, quem se preocupa com os fins, em atingir os objetivos é a eficácia, que se insere no êxito do alcance dos objetivos, com foco nos aspectos externos da organização.

À medida que o administrador se preocupa em fazer corretamente as coisas, ele está se voltando para a eficiência (melhor utilização dos recursos disponíveis). Porém, quando ele utiliza estes instrumentos fornecidos por aqueles que executam para avaliar o alcance dos resultados, isto é, para verificar se as coisas bem feitas são as que realmente deveriam ser feitas, então ele está se voltando para a eficácia (alcance dos objetivos através dos recursos disponíveis) (Chiavenato, 1994, p. 70).

Leon C. Megginson, Donald C. Mosley e Paul H. Pietri Jr. dizem que uma das formas de se medir o desempenho organizacional refere-se à eficiência e à eficácia, conceitos que, segundo eles, são bem diferentes. Para os autores:

eficiência é a capacidade de ‘fazer as coisas direito’, é um conceito matemático: é a relação entre insumo e produto (input e output). Um administrador eficiente é o que consegue produtos mais elevados (resultados, produtividade, desempenho) em relação aos insumos (mão-de-obra, material, dinheiro, máquinas e tempo) necessários à sua consecução. Em outras palavras, um administrador é considerado eficiente quando minimiza o custo dos recursos usados para atingir determinado fim. Da mesma forma, se o administrador consegue maximizar os resultados com determinada quantidade de insumos, será considerado eficiente (Megginson et al, 1998, p. 11).

Tais princípios e valores éticos se materializam obviamente nas ações empreendidas pelos agentes públicos. Essas por sua vez, carecem de normas e regulamentos institucionais que as guiem. Para tanto, devem explicitar de forma clara, objetiva e legítima a dinâmica operacional e procedimental a ser cumprida no âmbito da Administração Pública à luz do aporte legal que a sustenta.

CAPÍTULO III – A AUTONOMIA UNIVERSITÁRIA NO ÂMBITO DA REGULAÇÃO DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL

Antes de adentrar na autonomia da universidade é imprescindível destacar a atuação dessa instituição na história da educação profissional, desde as primeiras iniciativas com oferta de cursos nos seguintes setores da economia: agrícola, industrial e terciário.

Atualmente são 22 escolas técnicas vinculadas as universidades, sendo 3 na região Norte, 11 na região Nordeste, 6 na região Sudeste e 2 na região Sul. Essas instituições são representadas pelo Conselho Nacional dos Dirigentes das Escolas Técnicas vinculadas às Universidades Federais (CONDETUF) que foi instituído em 03 de abril de 1991.

A autonomia universitária legitimada na Constituição Federal brasileira, prevê três dimensões de autonomia: a didático-pedagógica, a

administrativa e a de gestão financeira. Essas dimensões apontam para a concretização da finalidade maior das universidades que é a liberdade de ação e pensamento na consecução de seu princípio maior, também abordado no mesmo artigo da Constituição, qual seja: o da indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão.

Desse modo, as duas últimas dimensões configuram-se como complementares à dimensão didático-pedagógica. São dimensões instrumentais que precisam ser asseguradas com a finalidade exclusiva de garantir a prerrogativa das universidades em sua organização didático-pedagógica. Essas dimensões, inclusive, só passam a fazer parte do debate da autonomia quando as universidades se consolidam como parte do Estado e, então, surge a necessidade de garantia de financiamento, bem como de autonomia de administração com independência. E, é por isso que Nina Ranieri, ao tratar das dimensões da autonomia no artigo 207 da Constituição Federal, as concebe como absolutamente vinculadas à realização do trinômio ensino, pesquisa e extensão, deduzindo que

Do ponto de vista jurídico, é apenas e tão-somente em razão desse objetivo que a Universidade é autônoma e que, em função do mesmo, a autonomia deve ser exercida de forma responsável, eficiente e adequada aos objetivos nacionais e às referências socioculturais, econômicas e políticas da sociedade na qual se insere.

Nessa perspectiva, a autonomia das universidades não é, definitivamente, ausência de limites do Estado. Ao contrário, o papel de um Estado que se consagra democrático é o de garantir que os conteúdos constitucionais que fundamentam nossa República Federativa, tais como: cidadania; dignidade da pessoa humana; a construção de uma sociedade livre, justa e solidária; a erradicação da pobreza e da marginalização; a redução das desigualdades sociais e regionais; a promoção do bem de todos sem discriminações, estejam presentes como diretrizes essenciais ao exercício da autonomia nas universidades.

Diante disso, assim como a universidade responde às exigências legais do Ministério da Educação (MEC) e Câmara do Ensino Superior (CES) quanto à oferta e desenvolvimento de cursos de graduação e pós-graduação no âmbito do Ensino, Pesquisa e Extensão, deve, com o mesmo rigor legal, tratar a educação profissional.

Assim, é indiscutível a existência na universidade de regulamento que discipline o processo acadêmico envolvendo professores, estudantes e outras instituições públicas e privadas de ensino médio e superior como instrumento de consecução dos dispositivos legais pertinentes à educação profissional e suas normas e peculiaridades institucionais.

Enfim, o regulamento para educação profissional no âmbito do contexto acadêmico universitário é condição *sine qua non* para legitimá-la enquanto oferta de ensino e, sobretudo, é imperial no cumprimento dos princípios e valores éticos da Administração Pública. Em especial, os princípios da Legalidade, Moralidade e Eficiência.

CONSIDERAÇÕES

É fato que a história da educação profissional no Brasil, independentemente, de sua acepção, só foi possível ser (re)construída porque ao longo de sua existência, até os hodiernos dias, sua sustentação se deu pelo aporte do ordenamento jurídico.

A administração Pública prescinde de princípios e valores éticos e morais que se constituem o alicerce para que as instituições públicas possam construir suas bases documentais e com isso cumprir sua missão política e social por meio de seus agentes de forma eficiente, eficaz e, sobretudo, ética.

No contexto acadêmico da universidade, os processos inerentes à oferta e desenvolvimento da educação profissional exigem um regulamento que os normatize, tendo em vista que essa é uma modalidade da educação básica presente em diferentes níveis (básico, técnico e tecnológico). Portanto, incompatível com os regulamentos típicos dessa instituição que

estão direcionados ao ensino superior (graduação e pós-graduação) nas atividades de ensino, pesquisa e extensão.

A universidade, exatamente por ter sua autonomia assegurada no art. 207 da Constituição Federal de 1988 e integrar a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, conforme determina o art. 1º da lei 11.892/2008, não deve se eximir de elaborar e cumprir regulamento para a oferta e desenvolvimento de cursos no âmbito da Educação profissional.

Por fim, definitivamente, além do regulamento voltado à oferta e desenvolvimento de cursos de educação profissional ser vital para disciplinar os processos acadêmicos que lhes são inerentes é um indispensável instrumento de consecução dos princípios e valores éticos que regem a Administração Pública.

REFLEXÕES SOBRE A ÉTICA ORGANIZACIONAL NAS INSTITUIÇÕES PÚBLICAS

Ana Cleia Targino Santos

INTRODUÇÃO

Muito se tem falado que o sucesso organizacional depende da satisfação do cliente e da eficiência e responsabilidade social com que é desenvolvido o negócio da organização, seja ela pública ou privada. O grupo gestor planeja os objetivos e metas para atingir esse sucesso e controlam resultados para verificar o nível de alcance do que foi definido. Cotidianamente pessoas precisam tomar decisões com base naquilo que foi planejado para atingir os objetivos finais. Pergunta-se, todos os esforços para o alcance do sucesso são feitos por meio de uma visão ética?

Existe uma clareza do que seria uma conduta ética individual e uma conduta ética institucional, em que as convicções pessoais não podem prevalecer sobre as definições do que seria melhor para o público em geral? Fala-se em responsabilidade social somente pelas pressões e demandas dos cidadãos ou existe um comprometimento institucional real com as causas sociais? E no âmbito da Administração Pública, os agentes públicos tomam suas decisões sempre visando o interesse público ou faz aquilo que é mais prático e conveniente para o desenvolvimento de suas atividades?

Este artigo pretende trazer reflexões relativas a ética organizacional, principalmente, no âmbito da administração pública. À luz de teorias e discussões éticas serão feitos apontamentos e considerações sobre a conduta dos agentes públicos nas organizações, objetivando contribuir com as reflexões sobre como deve ser o comportamento ético desses agentes nas Instituições públicas.

O estudo justifica-se pela importância de demonstrar que as questões de ética não é algo distante da realidade cotidiana dos agentes públicos, pelo

contrário, deve estar presente na prática de todas atividades desenvolvidas e no comportamento dentro e fora das organizações.

O artigo é composto por quatro capítulos, no primeiro é feita uma rápida apresentação sobre noções gerais de ética numa perspectiva pertinente ao tema abordado. No segundo, expõe-se a ideia de virtude e suas aplicações na vida prática dos profissionais. Já no terceiro capítulo é feita uma explicação referente a ética organizacional. E, por último, busca-se alinhar a ideia de ética organizacional com o comportamento dos agentes públicos dentro das instituições.

NOÇÕES GERAIS DE ÉTICA

Importante mencionar que existe um vasto campo de definições, conceitos, classificações e abordagens sobre o conceito de ética. Não se pretende aqui esgotar o assunto, muito pelo contrário, a intenção é tecer comentários gerais considerados apropriados para o estudo em questão.

A palavra ética vem do grego *ethos* que significa modo de ser. Segundo Fáveri (2014, P. 149), diz respeito “ao espaço interior que abriga os princípios e valores que orientam o agir e interagir do ser humano.” É o espaço interior onde estão definidas as convicções pessoais no relacionamento do indivíduo com a coletividade.

A ética pode ser entendida como a ciência da moralidade, em que possibilita qualificar as ações em certo e errado ou bem e mal. Contribui no julgamento de valor das condutas pessoais, coletivas ou profissionais dos indivíduos.

Ser ético é se posicionar e praticar atitudes alinhadas aos princípios e valores do “bem-pensar” e “bom-agir”. É pôr em prática o que se aprende sobre ações corretas, conforme o contexto social em que se vive; é praticar os valores que nos torna humanos, como, por exemplo, a solidariedade, a justiça, temperança etc. No pensamento de Aristóteles “a justiça é a virtude

perfeita, que nos relaciona com os semelhantes” (Fáveri, 2014, p.150). Ou seja, é uma reflexão para pensar o ser humano relacionado com seus semelhantes. Nesse ponto, a ética assume um caráter crítico, pois remete a análise da justiça ao núcleo de toda a reflexão das relações que o indivíduo constrói com os seus semelhantes. (Fáveri, 2014, p.150)

Assim, a justiça busca explicações na subjetividade humana e na objetividade da ordem social. A ética é analisada por meio da relação desses dois extremos, subjetividade e objetividade, na relação entre indivíduo e sociedade. É nesse sentido que a ética alcança o nível crítico, pois ultrapassa o discurso teórico metafísico e se aprofunda numa avaliação dinâmica da construção das relações do homem com a coletividade. (Fáveri, 2014, p.150)

A ética não deve ser pensada somente na perspectiva dos conhecidos códigos de ética, o qual regula e controla as condutas humanas. Precisa ser pensada na busca pelos fundamentos do agir individual e coletivo. A ética, então, pode ser conceituada como: “conjunto de princípios e valores, que orientam a conduta individual e coletiva, ao longo da existência do ser humano.” (Fáveri, 2014, p.150)

O entendimento sobre a ética tem sido baseado em dois aspectos: primeiro, como ciência que estuda a conduta dos seres humanos no meio em que vive, em que essa conduta deve ser direcionada para o bem do homem. Busca as formas ideais da ação humana, e também a essência do ser, procurando conexões entre o material e o espiritual. Em segundo lugar, como ciência que procura os modelos de conduta apropriada e objetiva dos seres humanos. Correlaciona-se a objetividade entre o homem e seu ambiente. Embora sejam critérios semelhantes, possuem posicionamentos diferentes em seus desenvolvimentos. O primeiro está centrado no campo do ideal e estuda a essência e a natureza; o segundo, estuda os determinantes das atitudes, das causas que levam a certos comportamentos e os motivos que influenciam a conduta humana. (Lopes de Sá, 2015, P.4-5)

A análise do bem e a conduta respeitosa com o próximo são o ponto central comum aos dois aspectos apresentados. São detalhes da maneira como se interpreta o mesmo objeto, o bem. “São aspectos de uma só coisa, mas, competentes para mudar a forma de tratamento no desenvolvimento do tema, embora considerada irrelevante ou como preciosismo, por escritores famosos da atualidade.” (Lopes de Sá, 2015, P. 5)

O estudo da ética se divide em três campos principais, a metaética, a ética normativa e a ética aplicada. A ética normativa é direcionada para responder a pergunta: “o que devemos fazer?” e está dividida em ética teleológica (qual conduta correta para atingir certas finalidades?) e deontológica (comportamento adequado as normas que fundamenta a ação). A metaética estuda a natureza dos princípios morais, questionando se são objetivos e absolutos os preceitos defendidos pelas várias teorias da ética. E, por último, a ética aplicada trata de temáticas sobre questões práticas levando em conta as exigências e os valores de cada atividade, alguns exemplos desse campo são: a bioética, ética econômica e ética organizacional. (Andrade, 2009, p. 54-55)

Com base nessas considerações iniciais acerca da ética parte-se agora para o estudo da ideia de virtude e suas implicações no comportamento ético dos indivíduos.

A ÉTICA DAS VIRTUDES E O AGIR DOS INDIVÍDUOS

Para começar a discussão sobre a ética e a conduta dos indivíduos é importante tecer algumas considerações sobre o termo virtude, o qual traz muitas contribuições para refletir sobre o agir humano nas organizações.

A ideia de virtude começou a ser discutida e sistematizada na Grécia Antiga com o termo *arete* que significa excelência. O filósofo Platão fez grande referência ao termo e definiu quatro virtudes de um indivíduo, a saber, temperança, prudência, fortaleza e justiça. Essas foram as conhecidas virtudes cardinais, pois simbolizavam as virtudes centrais das pessoas.

Aristóteles dividiu o termo em virtudes morais e intelectuais. A construção conceitual do termo passou por várias épocas e contextos sociais, sendo discutido na Idade Média, na Modernidade e interpretado também na Contemporaneidade. (Paviane; Sangalli, 2014, p.225)

O conceito de virtude não deve ser pensado apenas como um pensamento clássico e histórico, ao contrário, deve ser relacionado com as questões contemporâneas sobre a ética. A virtude precisa ser refletida como o necessário equilíbrio entre as normas e as condutas individuais. Embora exista uma dificuldade em superar o conflito entre visões antigas e atuais, é possível estabelecer diferentes maneiras de entender a virtude moral. (PAVIANE; SANGALLI, 2014, p.225)

Diante disso, e considerando a dificuldade de traduzir e interpretar adequadamente o sentido de certos termos, observa-se um desdobramento de conceitos de virtudes, embora um fio comum os ligue desde o sentido grego *arete* até o presente. Assim, o termo *arete*, traduzido por virtude ou excelência: a) contém as conexões fundamentais com a conduta humana, em relação à vida e aos modos de agir; b) é suporte de relações com outros conceitos, como os de caráter, bem, felicidade, deliberação e educação moral; e c) ainda, refere-se a diversas virtudes como justiça, sabedoria teórica, coragem, moderação ou temperança, generosidade e liberdade (...). Ainda, pode-se acrescentar, na atualidade, solidariedade, responsabilidade e especialmente aceitação do outro. (PAVIANE; SANGALLI, 2014, p. 226)

Em Aristóteles o pensamento sobre a virtude foi sistematizado e conceituado profundamente, sendo até hoje uma referência sobre a temática.

Para o teórico entender a virtude significa fazer uma relação com a ideia de felicidade e alma. “A felicidade se define como a atividade da alma segundo a virtude.” (Silveira, 2000, p.2). A alma, então, é formada por uma parte racional e outra parte irracional, sendo que cada parte tem um tipo de virtude. A parte irracional tem um lado vegetativo e, ao mesmo tempo,

sensível (virtude ética). A alma racional é composta da virtude dianoética ou intelectual. (Silveira, 2000, p.2).

Para Aristóteles a virtude intelectual está relacionada com a aprendizagem e experiência do cotidiano; já a virtude ética é resultado do hábito e do costume. Portanto, essas virtudes não são naturais, mas são adquiridas pelas práticas de ações humanas justas e moderadas. Essas ações não podem ser em excesso nem em falta, mas deve haver um meio termo (mesótês) para praticá-las. A felicidade somente será alcançada com a prática da virtude, através de uma vida racional, sendo a virtude um justo meio. Aristóteles afirma que seremos bons quando praticarmos atos bons. (Silveira, 2000, p. 4)

A virtude, então, é um meio termo entre duas maneiras de deficiência moral: uma, que pressupõe o excesso e, outra, que pressupõe a falta, pois sua característica fundamental é visar às situações intermediárias nas emoções e nas ações. (Silveira, 2000, p. 8)

É na vida prática, concreta, contingente, que observamos o problema moral, e não fora dela. Dessa forma seremos felizes agindo virtuosamente, isto é, agindo corretamente para alcançar o meio termo de ações extremas, conforme as leis morais e racionais. (Silveira, 2000, p. 8)

Assim, Aristóteles entende que o homem é totalmente responsável pelos seus atos, pois existe uma voluntariedade desses mesmos atos. O ato será involuntário quando alguém agir por ignorância ou coerção. Quando o agente tem conhecimento das circunstâncias e quando a origem da ação parti dele, o ato é voluntário. (Silveira, 2000, p. 9)

Para Aristóteles, a finalidade última da vida humana é encontrar a felicidade (eudaimonía). Para o homem alcançar a felicidade é necessário que viva racionalmente, e viver racionalmente implica viver segundo a virtude (aretê). (Silveira, 2000, p. 24)

A virtude não é inata ao homem, mas é através da prática, do hábito, da educação, que é possível a vida virtuosa. Não agimos corretamente

porque temos virtude, mas, ao contrário, temos virtude porque agimos acertadamente. É na vida prática, contingente, concreta que observamos o problema moral e decidimos agir. (Silveira, 2000, p.25)

A virtude clássica diz respeito ao viver bem, a vida feliz. É na prática do exercício cotidiano que se adquire a virtude. Já na contemporaneidade, a virtude perde o sentido teleológico e não faz tanta referência a vida boa.

Atualmente, as virtudes morais são relacionadas a questões de meio ambiente, direitos humanos e, principalmente, tolerância e respeito ao outro. A sociedade democrática fica em evidência, ganhando destaque a ideia de justiça, solidariedade, igualdade políticas, econômicas e sociais. (PAVIANE; SANGALLI, 2014, p.243).

Face o exposto, observamos que a conduta do indivíduo não pode ser voltada somente para si, o individualismo não deve prevalecer sobre as questões que vão influenciar na vida do outro. Onde acontece o cometimento de excessos ocorre um mal-estar geral, principalmente, quando isso ocorre num ambiente organizacional, como, por exemplo, o assédio moral. Acreditar que pode importunar o outro moralmente é um ato de fraqueza individual que afeta a boa convivência no trabalho e causa perturbações na vida pessoal e funcional de quem recebe o importuno.

Outra situação, seria a indiferença diante das dificuldades do colega de trabalho, nisso se caracteriza a “falta da virtude” tão bem mencionada por Aristóteles. Não colaborar com o outro afeta o espírito de equipe, que tanto se busca nas organizações, além disso, no final, se o colega de trabalho não consegue cumprir a função dele, a instituição será afetada como um todo, principalmente, com relação a reputação e credibilidade.

Nas instituições públicas, os servidores representam aquilo que se espera do Estado, e quando este não cumpre seu papel, causa frustração e descredito nas ações governamentais. Por isso, os agentes públicos precisam manter uma postura moral de seus atos, não somente no exercício das funções públicas, mas, também, na extensão dos seus atos fora das repartições. Atitudes que levam a embriaguez, violência e intolerância

com o próximo vão refletir na reputação das organizações governamentais causando descontentamento nos cidadãos.

I - A dignidade, o decoro, o zelo, a eficácia e a consciência dos princípios morais são primados maiores que devem nortear o servidor público, seja no exercício do cargo ou função, ou fora dele, já que refletirá o exercício da vocação do próprio poder estatal. Seus atos, comportamentos e atitudes serão direcionados para a preservação da honra e da tradição dos serviços públicos. (Decreto nº1.171, 1994.)

A ÉTICA ORGANIZACIONAL

De acordo com Santos (2011), a ética organizacional traz ideias relativas à relação das organizações com os conteúdos de natureza moral e às ações éticas; resolução de questões éticas organizacionais, e, como ponto de apoio, as decisões de caráter organizacional. Trata também da relação entre a percepção dos indivíduos com as questões éticas da empresa e a relação da empresa com a responsabilidade social. A ética organizacional é dividida em micro-ética e macro-ética. A primeira é relacionada as especificidades de cada serviço (questões administrativas); a segunda, é mais abrangente e aborda a Instituição e o sistema governamental por completo.

Ainda de acordo com Santos (2011), existem três modelos sustentadores da ética dentro das organizações, modelo normativo, axiológico e o pedagógico, os quais orientam a maneira como a instituição administra as suas ações em termos éticos.

Neste contexto, as organizações são comparadas a um sistema complexo. Delas fazem parte uma multiplicidade de profissionais que diariamente trabalham sob condições de grande incerteza, (zonas cinzentas em que o risco ético é proeminente) enfrentando valores que são impostos de fora e que automaticamente se confrontam com os seus próprios valores. Há situações em que os valores dos agentes envolvidos estão

em consonância, quer com os valores dos profissionais, quer com as linhas estratégicas e missão da organização. No entanto, existem muitas situações de divergência, entre os agentes envolvidos. (Santos, 2011, p.133)

O modelo normativo é o mais rígido e se utiliza das evidências dos fatos e se enquadra melhor em organizações que precisam de regras para que as atividades aconteçam. O modelo axiológico é mais sensível, em que os agentes têm mais flexibilidade para atuar. O axiológico funciona melhor onde os agentes tem mais dificuldade de consenso dentro das organizações. O modelo pedagógico é baseado numa relação de proximidade aos serviços. (Santos, 2011, p.133)

O termo ético organizacional passou a ser utilizado por abranger todos os tipos de organização com práticas e condutas éticas do agir humano.

A relação da ética com a organização é melhor percebida quando se entende que essa organização é composta principalmente por pessoas. Assim, não é somente uma estrutura física composta de recursos financeiros e equipamentos, é um encontro de indivíduos diferentes e que precisam trabalhar para um objetivo único. (OLÍVIA DIAS, 2014, p. 95)

Sente-se, cada vez mais, a necessidade baseada numa organização que seja vista como uma coletividade, havendo a preocupação não só nas alterações das relações laborais, mas também, nos valores e atitudes do conjunto dos participantes na organização. Portanto, são também a interação entre as pessoas, os grupos, interação com outras organizações e com todo o ambiente. (OLÍVIA DIAS, 2014, p. 96)

Nesse sentido, a ética nas organizações deve ser refletida também sob a perspectiva comportamental de cada membro da organização, os quais tem direitos e deveres. A integração entre eles deve ser harmoniosa para o alcance do sucesso organizacional. E nisso reside a interdependência entre a organização e a ética, tanto para a dignidade das pessoas quanto

para o sucesso da organização. A ética precisa fazer parte de todas relações interpessoais da organização. (DIAS, 2014, p. 96-97)

A ética organizacional, também conhecida por ética empresarial, tem relação, portanto, com os valores estabelecidos entre a empresa e os clientes, fornecedores e funcionários. A sobrevivência da empresa, atualmente, depende muito da postura ética que ela tem com todo o público interno e externo no cotidiano. A visibilidade da postura ética na empresa somente será efetiva se houver coerência entre a teoria dos valores que a organização preconiza e a prática do cotidiano. (SILVA, 2012, P.67)

Para que seja posto em prática os valores éticos da empresa é importante que haja a criação de uma identidade, a saber:

A identidade é criada quando alguns princípios básicos, a partir dos quais ela pretende ser conhecida (teorias) são internalizados e fazem parte da prática cotidiana dos envolvidos no processo. Proprietários, gerentes, coordenadores e funcionários em geral, precisam interiorizar os princípios definidos como identificadores e exteriorizá-los nas relações internas, que criarão as condições para que tais valores apareçam nas relações externas da empresa, como clientes e fornecedores. Os valores promoverão a ideia de pertencimento, isto é, a ideia interiorizada pelas pessoas, que se exterioriza nas relações de que “aqui nesta empresa é assim”. (SILVA, 2012, P.69)

Assim como na sociedade existem leis que determinam a conduta moral dos indivíduos, a organização também buscar estabelecer uma conduta moral dentro das instituições. Mas para promover um comportamento ético adequado é necessário desenvolver uma cultura organizacional que permita juntar os valores éticos com as práticas organizacionais. No entanto, isso não é uma tarefa fácil, pois vivemos numa sociedade capitalista que incentiva os interesses econômicos e que tem gerado manifestações egocêntricas que buscam o bem estar individual em detrimento dos sentimentos e direitos dos outros. (MARIA et al, 2014, p.5-6).

Atualmente, tem surgido vários estudos e formas de criar uma cultura ética dentro dos ambientes organizacionais, voltado tanto para os funcionários como para o cliente e toda a sociedade que receba alguma impacto da atividade desenvolvida pela empresa. Duas medidas podem ser tomadas para promover a uma ética efetiva nas organizações. Oferecer um debate sobre o tema entre os colaboradores, explicando a importância de ter a ética como um objetivo comum a todos. A outra medida é estimular atitudes éticas com o objetivo de encorajar as pessoas a executá-las e saber lidar com os indivíduos que não agem conforme os valores éticos estabelecidos na empresa. (MARIA et al, 2014, p. 8)

Diante do exposto, percebe-se que a ética organizacional precisa ser vista como uma grande aliada no sucesso da organização. Quando se fala em sucesso, entende-se que seja de todo o grupo organizacional. Espera-se que esse sucesso seja nas relações interpessoais com clientes, colaboradores internos e externos e com toda a responsabilidade social que se deve ter com a sociedade. Que seja, também, o sucesso da motivação entre todos em saber que trabalham no ambiente íntegro e que tem os valores éticos estabelecidos como normas maiores da empresa.

A ética nas organizações significa forma de ser e modo de agir, não podendo ser condutas mecanizadas, mas algo natural, como fruto da reflexão dos primados maiores dos valores da organização. (PASSOS, 2004, p. 66)

É comum haver nas organizações conflitos de interesse entre colaboradores, e também, entre eles com os interesses da empresa. A ética contribuirá para regular esses tipos de conflitos estabelecendo limites e parâmetros para serem seguidos. (PASSOS, 2004, p. 66)

Importante mencionar que os valores que regulam as relações nas empresas são históricos e mudam conforme a época. Em décadas anteriores houve preocupação com a desumanização no trabalho e com preservação do meio ambiente. Atualmente, a preocupação é com a questão da ganância e desonestidade, a busca desenfreada pelos lucros. (PASSOS, 2004, p. 67)

Estudos tem mostrado que os empresários não têm uma boa formação ética, e a preocupação deles é mais com a imagem da empresa, caso surjam situações com caráter antiético. Ou seja, somente preocupação com o lucro e não com os valores éticos verdadeiros. Existindo sempre um conflito pela busca do lucro e ações éticas. (PASSOS, 2004, p. 67)

A ética contribui para o entendimento de que os indivíduos não podem ser percebidos apenas como seres produtivos sem consciência da sua dimensão humana e que só cumpri ordens sem poder pensar no seu papel dentro da organização. Situações assim, caracterizam o trabalhador como um ser alienado, incapaz de perceber em seu cotidiano os aspectos antiéticos que estão sendo colocados em sua vida profissional. (PASSOS, 2004, p. 67)

ÉTICA ORGANIZACIONAL NAS INSTITUIÇÕES PÚBLICAS

A conduta humana é definida como uma resposta a um estímulo mental. É uma ação que pode ser observada e avaliada. (SÁ, 2015, p. 16)

Nesse contexto, é importante mencionar a conduta humana em comunidade, principalmente, em grupos de trabalho. Todo conjunto de indivíduos precisa de regras comportamentais no campo do trabalho, os profissionais devem seguir uma ordem que possibilite a evolução harmônica do trabalho de todos, a partir da conduta individual de cada um, através de regulamentação do agir individual perante o coletivo. Essa regulamentação precisa estar alinhada ao bem geral da comunidade profissional, inclusive evidenciando um regime de interação benéfica. (SÁ, 2015, p. 127)

Os indivíduos têm uma forte tendência a buscar primeiro seus interesses em detrimento dos interesses coletivos. A busca pelo sucesso individual pode levar o indivíduo a praticar ações maldosas, como por exemplo: quebra de sigilo, calúnias, tramas, difamações subtração de valores confiados, dentre outras situações. (SÁ, 2015, p. 129)

A tutela do trabalho, pois, processa-se pelo caminho da exigência de uma ética, imposta através dos conselhos profissionais e de agremiações clássicas as normas devem ser condizentes com as diversas formas de prestar o serviço e de organizar o profissional para esse fim. (SÁ, 2015, p. 129)

Assim, a tendência à prática de ações individualistas acentua ainda mais o perigo de transgressões éticas, por isso, a importância do trabalho ser tutelado através de normas éticas. Daí a importância de conscientizar que abrir mão de algo individual, em determinadas situações, é necessário para que se consiga muitos outros benefícios e que trará ganhos coletivos. É o princípio que sustenta a prática virtuosa diante do coletivo. (SÁ, 2015, p. 133)

Em instituições públicas, os agentes são proibidos de agir através de práticas individualistas. A busca pelo bem coletivo deve prevalecer sob qualquer circunstância. Priorizar o atendimento de um parente ou amigo, quando outras pessoas aguardaram por muitas numa fila, por um atendimento médico, por exemplo, é uma ação egoísta e medíocre por parte do servidor.

O código de ética é um instrumento prático regulador, adotado por várias organizações, e que é “uma espécie de contrato de classe gera o código de ética profissional e os órgãos de fiscalização do exercício passam a controlar a execução de tal peça magna”. São critérios de conduta dos indivíduos diante da comunidade a que pertence. Necessário se faz uma mentalidade ética, na qual as pessoas sintam vontade de praticar suas ações conforme o estabelecido pelo código. (SÁ, 2015, p. 135)

O código de ética precisa fazer parte da mentalidade dos trabalhadores como algo muito natural e necessário e não como normas obrigatórias. É preciso interpreta-lo como um aliado no processo de aprendizagem da boa forma de conviver numa comunidade trabalhista.

Ações de puritanismo exacerbadas também não são recomendadas e fere os valores éticos da comunidade. O extremismo, em termos de conduta,

é ofensivo, principalmente, quando se prende a detalhes irrelevantes. No campo profissional, pequenos erros, quando não intencionais, são toleráveis, não existe profissionais infalíveis. A intransigência, então, não é uma virtude, pelo contrário, prejudica as relações e o progresso do trabalho. Aqueles que somente criticam em tudo ver problemas, imaginam-se puros, incapazes de errar ou admitir falhas. Isso é antiético, pois caracteriza intolerância, causando perseguição, calúnias e outros vícios. O puritanismo pode trazer prejuízos para terceiros e toda a organização. (SÁ, 2015, p. 138-139)

Conforme já mencionado, para o pensador Aristoteles, é necessário um meio termo, nada em excesso ou em falta, pois esses extremos são prejudiciais.

São várias as virtudes que um profissional precisa para agir eficientemente no trabalho, destacam-se aqui as virtudes básicas que são essenciais para o desenvolvimento ético do trabalho. Essas virtudes possibilitam uma consciência ética estrutural, e, ao mesmo tempo, sucesso profissional. O enriquecimento ou posse de cargos com destaques sociais não se confunde com a verdadeira qualidade ética, pois alguns conseguem o enriquecimento ilícito ou cargos através de influências políticas, passando por cima de normas legais. O sucesso somente é alcançado quando os valores éticos se fizeram presente para tal. P. 198

Destaca-se, portanto, as seguintes virtudes básicas: zelo, honestidade, competência e sigilo. (SÁ, 2015, p.198-219)

O zelo é o cuidado que se tem ao realizar o serviço, busca-se o fazer com perfeição. É uma responsabilidade pessoal, fundamentada na relação entre sujeito e objeto de trabalho. A imagem do trabalho que se realiza fica presente na instituição, mesmo na ausência de quem o fez. Por isso, a importância de fazer com zelo, pois essa mesma imagem pode atingir a organização como um todo. 198.

Nas organizações públicas, os servidores respondem por os todos bens materiais que estão sob sua guarda. O patrimônio público é adquirido com

verbas públicas, configurando como uma obrigação dos funcionários à conservação do mesmo.

A honestidade é uma questão de responsabilidade do profissional diante do bem de terceiros ou dos serviços prometidos a eles. É o respeito ao direito dos semelhantes. A traição de confiança é desleal e se configura como uma desonestidade. O ato desonesto precisa ter atingido notoriamente os outros para não se caracterizar como um puritanismo exagerado que não edifica as relações, somente atrapalham. (SÁ, 2015, p. 206)

A honestidade do servidor público é um dever com os usuários e com o demais colaboradores da organização. Enganar os cidadãos com falsas promessas ou deixar que eles ingressem com um pedido formal sabendo que faltam documentos importantes para o andamento do processo, além de ser desonesto, traz prejuízos aos cidadãos e aos demais servidores que dedicaram seu tempo para tentar dar andamento a este processo.

Ser competente é ter conhecimento acumulado por um profissional que proporcione desempenho eficaz de uma atividade. “O erro, na conduta, não está em não ter conhecimento, mas em ter consciência de que ele não dispõe e mesmo assim aceitar uma tarefa.” (SÁ, 2015, p. 216). Situações que trazem lesão material ou física ao utente, quando o profissional sabia que não podia executar o serviço, são transgressões éticas conscientemente praticadas.

Esse tipo de transgressão ética também pode ser verificada nas instituições públicas. Os agentes públicos ingressam no serviço público para desempenharem suas habilidades em determinados cargos com funções específicas. Não podem praticar atividades pelas quais não estejam habilitados para isso, podendo ser caracterizado, inclusive, como crime contra a administração pública.

Para finalizar, vale refletir também acerca da ideia generalizada que se tem do serviço público no Brasil: burocrático, moroso, descaso e uso ilícito com o dinheiro público, favoritismo, má conservação dos bens públicos, dentre outras situações. A sociedade não tem condições de

conhecer os verdadeiros responsáveis por tais atos ilegais, e por isso, acaba generalizando e entendendo que todos servidores tem as mesmas condutas antiéticas. Entretanto, existem servidores responsáveis que trabalham honestamente e que seguem os princípios éticos e valores morais das organizações. Portanto, é uma situação complexa que merece ser pensada e discutida por meio de discussões que proporcionem ao servidor e também ao cidadão uma formação adequada sobre o tema, fazendo que eles sejam capazes de refletir e buscar entender as verdadeiras causas dos problemas éticos nas organizações públicas. (PASSOS, 2004, p.155-158) Vejamos:

Então, não podemos reduzir a ética a proibições, censuras, obediência à lei, e sim considerá-la como caminho capaz de proporcionar aos indivíduos condições de escolhas de forma livre e Consciente e responsável e, nesse sentido, é de grande valor a formação e a informação. (PASSOS, 2004, p.158)

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a abordagem deste artigo pode-se constatar que a ética organizacional está presente em diversas situações do cotidiano das organizações. São valores que precisam fazer parte da cultura de todos envolvidos com as atividades da instituição. Da mesma forma que existe um respeito e uma conduta moral a ser praticada na convivência em sociedade, também deve-se buscar o mesmo no meio do local de trabalho. Ora, se as organizações são compostas principalmente por indivíduos, com formações e culturas diferentes, e que precisam conviver diariamente para o desempenho de suas funções, é imprescindível a prática da boa conduta para poder haver harmonia entre todos.

No âmbito da administração pública, o interesse público deve estar acima de qualquer questão. As ações e condutas dos servidores

são enquadradas em parâmetros já estabelecidos pela legislação da administração pública. Não podem eles agirem além da margem do que está estabelecido por essa legislação. Quando isso ocorre, além de caracterizar como falta de ética, caracteriza-se como práticas administrativas irregulares.

Agir de má fé, usurpar materiais, mentir, atrasar rotineiramente no serviço, prestar um mau atendimento, beneficiar pessoas em detrimento de outras, aceitar presentes ou recompensas para favorecer alguém, dentre tantas outras atitudes que vão contra os princípios da administração pública, é caracterizado como conduta antiética que fere a moral e traz prejuízos incontáveis para a sociedade. Além disso, prejudica a imagem de toda uma instituição, causando descrédito na população e desmotivação dos demais colaboradores que também têm suas imagens prejudicadas.

Diante do exposto, entende-se que a ética organizacional precisa ser refletida e considerada como uma temática grandiosa, não ficando somente na teoria. As organizações devem tratar recorrentemente desse tema e mostrar que faz parte do cotidiano das pessoas desde as mais simples ações. Os valores éticos devem fazer parte do agir dos profissionais como algo muito natural e efetivo, em que todos devem buscar sempre o bem comum e a boa convivência.

COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL – DESAFIOS DE COMPLIANCE E O DEFICIENTE VISUAL NA UFRN

Sérgio Renato de Albuquerque Costa¹

INTRODUÇÃO

Sabemos que na maioria das instituições públicas os meios mais utilizados para manter os usuários informados são murais com diversas informações impressas em papel. No entanto, essa forma de comunicar está ficando ultrapassada, pois além de não ser eficiente do ponto de vista ambiental, é nada atrativa e tampouco acessível às pessoas com deficiência visual.

De acordo com lei nº 10.098/2000 é dever do poder público eliminar as barreiras e propor alternativas técnicas que tornem acessíveis os sistemas de comunicação às pessoas portadoras de necessidades especiais para garantir-lhes o direito de acesso à informação.

A fim de promover a plena interação destas pessoas na sociedade é preciso implementar políticas e instrumentos que promovam o acesso aos espaços (público ou privados), mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação inclusive seus sistemas e tecnologias.

Com o advento da digitalização surgiram novas tecnologias que geraram novas demandas e possibilidades de se comunicar. A TV corporativa ou institucional é uma mídia *indoor* que surgiu com esse avanço tecnológico e está presente na maioria das mídias e grandes empresas e vem se consolidando com uma ferramenta de comunicação organizacional eficiente. O desafio está em desenvolver linguagens criativas que apresentem os conteúdos em um novo ambiente organizacional e que ao mesmo tempo

¹ Mestrando em Gestão de Processos Institucionais – CCHLA/UFRN

possibilite a interatividade, troca e atualização das informações em tempo real.

Este trabalho tem o objetivo de analisar a possibilidade de se garantir o acesso a informação no contexto da comunicação instituição às pessoas com deficiência visual na UFRN.

O trabalho está dividido em cinco seções. A primeira diz respeito aos conceitos de comunicação e suas interações e a sua aplicação no âmbito das instituições. Na segunda seção explanaremos os conceitos de ética na comunicação e nas organizações. Em seguida, na terceira seção abordaremos a questão da acessibilidade e os aspectos legais. Na quarta seção trabalharemos a questão dos desafios em se implementar o compliance no contexto da acessibilidade e a comunicação institucional na UFRN. E encerraremos este trabalho com a seção considerações finais.

COMUNICAÇÃO

De acordo com Houaiss (2009) a comunicação é um processo que envolve a transmissão e recepção de mensagens entre uma fonte emissora e um destinatário receptor, onde as informações transmitidas por intermédio de recursos físicos (fala, audição, visão, etc.) ou de aparelhos e dispositivos técnicos, são codificadas na fonte e decodificadas no destino com o uso de sistemas convencionados de signos ou símbolos sonoros, escritos, iconográficos, gestuais etc.

Segundo Thompson (1998) essas informações são transmitidas para os outros indivíduos através de um meio técnico, que nada mais é do que um substrato no qual as informações ou conteúdo simbólico são fixados e transmitidos do produtor para o receptor e que a escolha de um meio técnico está em função do tipo de produção simbólica.

Gasnier (2008) elencou nove elementos que considera como sendo básicos em um processo de comunicação: emissor, receptor, propósito, canal, mensagem, protocolo, percepção, barreiras e feedback.

O *feedback* é um dos principais elementos que possibilita a comunicação fluir, pois sem ele não há como garantir que a mensagem foi entregue e, ainda que tenha chegado se foi completamente compreendida, além de propiciar a interação entre os interlocutores.

INTERAÇÕES NA COMUNICAÇÃO

Interação face a face

Primo (2007) ressalta que na interação face a face há uma multiplicidade de deixas simbólicas. As pessoas se comunicam usando muito mais do que a linguagem oral simples, existe a entonação nas palavras, o uso de linguagem corporal como franzimento da testa, piscadelas e gestos. Thompson (1998) afirma que a interação face a face também tem um caráter dialógico, uma vez que o fluxo de informação vai e volta em um processo de duas mãos.

Interação mediada

Na interação mediada, segundo Thompson (1998), os indivíduos podem estar em contextos espaciais e temporais diferentes e implica a utilização de um meio técnico, que podem ser papel, fios elétricos, ondas eletromagnéticas, etc. que irá propiciar a transmissão de informações e dos conteúdos simbólicos. Nesse tipo de interação a deixas simbólicas são reduzidas o que pode aumentar a ambiguidade na interpretação das informações transmitidas.

Quase-Interação mediada

Neste tipo de interação Thompson (1998) faz uma associação aos meios de comunicação de massa (TV, rádio, etc) e que apesar de dissimina-

se no espaço e no tempo e de atingir um número indefinido de indivíduos tem o sentido da informação em um único sentido, ou seja, monológica.

COMUNICAÇÃO INSTITUCIONAL

A Comunicação Empresarial - também chamada de Organizacional, Corporativa ou Institucional – é, segundo Bueno (2009), um conjunto de ações, estratégias e processos colocados em prática para reforçar a imagem da empresa entre seus públicos de interesse. Ela vai além do aspecto institucional (como responsabilidade social e ética), incorporando também a divulgação de produtos, marcas e serviços – a comunicação mercadológica. De atividades isoladas, a comunicação organizacional caminha para um processo integrado e que reflete os valores das organizações. “Se eles caminham para valorizar o profissionalismo, a transparência, a responsabilidade social e a participação, a comunicação se orienta no mesmo sentido” (BUENO, 2009, p.6).

De acordo com Kunsch (2003, p.160) para que se possa ter uma boa qualidade na comunicação organizacional a direção tem que esta disposta a divulgar as informações com rapidez e transparência, utilizando das novas tecnologias e implantando de uma gestão participativa, capaz de propiciar oportunidade para mudanças culturais necessárias, fazendo com que as informações fluam normalmente entre todos os envolvidos.

A comunicação interna deve ser fruto de um trabalho interdisciplinar, que envolva as áreas de recursos humanos, comunicação e alta administração, devendo ser constantemente reavaliada. A gestão da comunicação tornou-se um bem estratégico na sobrevivência das organizações nessa nova ordem mundial.

Mídia Digital Indoor (TV COORPORATIVA)

A mídia digital indoor pode ser utilizada em qualquer espaço fechado como lojas, supermercados, consultórios médicos, entre outros. A sua grande vantagem é a segmentação do público, pois ela possibilita a publicidade

muito mais focada em um determinado grupo de pessoas, aumentando assim a eficácia da propaganda.

A mídia digital *indoor* vem cada vez mais sendo difundido no Brasil. Sua utilização pode ser tanto para fins publicitários, como para entretenimento, informação ou comunicação interna das organizações.

Por ser um formato de exibição muito mais atrativo, pois exhibe conteúdo audiovisual, ela serve como “isca” para atrair a atenção dos que passam, sendo largamente utilizada em locais de grande afluência de público como: elevadores, halls de prédios comerciais, casas lotéricas, por exemplo.

Outra grande vantagem da mídia *indoor* digital é a possibilidade de mesclar conteúdos de diferentes tipos em sua programação, o que não é possível com um material impresso fixado em murais.

As aplicações podem ser adaptadas de acordo com o público o que aumenta a possibilidade de atingir o maior número pessoas do seu grupo de interesse. Assim, pode-se exhibir informações relevantes para aquele público específico, e ao mesmo tempo fazer o anúncio de sua marca. Quando usada em um projeto de TV corporativa, a mídia *indoor* digital pode servir para entretenimento e informação, além da finalidade maior, que é a comunicação interna.

O principal benefício da TV corporativa é garantir que informações sobre a empresa e notícias de interesse comum cheguem com maior assertividade aos funcionários de diferentes cargos e setores e aos clientes que transitarem pelas áreas de convívio. (BECKER, 2014, p.01).

Dentro da TV corporativa deve existir uma troca agregadora, uma vez que incorporada a programação o receptor pode interagir com o veículo de comunicação, enviando matérias, fotos, vídeos, e assuntos diversos para serem acrescentados na grade de conteúdo. Dessa forma, então, cria-se uma comunicação melhor aceita pelo público, sendo esta mais participativa.

ÉTICA E MORAL

Segundo Novaes (1992) a palavra ética é derivada das palavras gregas “*éthica, éthos*”, ele a considera com uma teoria ou a ciência de uma forma específica de comportamento humano: o comportamento moral dos homens em sociedade.

Para Kant (1995), moral, da palavra latina “*mores*”, é o conjunto de regras e normas, aceitas livre e conscientemente, que regulam o comportamento individual e social dos homens numa determinada sociedade. Assim, é possível a existência de condutas imorais e de condutas morais, ou seja, não aprovadas e aprovadas tendo forte ligação com a cultura, a religião, a economia e os costumes modificam este conjunto de regras e normas.

Para Sour (2000) a ética objetiva o conhecimento, a sabedoria a racionalidade, já a moral reflete um conjunto de normas que leva a compreender o cotidiano da sociedade e seus costumes.

Ainda segundo o autor a ética filosófica buscava princípios e conceitos de senso comum a fim de melhorar a vida em sociedade, estabeleceu o bem moral como sendo algo a se buscar, recorrendo a divindades, a natureza ou a pensamentos racionais, tentando sempre estabelecer um conceito de moral universal. Enquanto que a ética científica adota como pressuposto o relativismo cultural e tende a ter um caráter explicativo de análise.

ÉTICA EMPRESARIAL

Para Silva (2017) a ética empresarial é um conjunto de valores, regras e princípios, que provocam uma estreita relação entre a organização e a sociedade, sendo diretamente proporcional uma conduta ética e o aumento da confiabilidade do seu público.

Sour (2000) classifica dois tipos de éticas no contexto organizacional: a ética da convicção e a ética da responsabilidade.

A ética da convicção, deontológica, se pauta em norma e padrões pré-estabelecidos. Nela as decisões tomadas são pura e simplesmente baseadas em mandamentos, que devem ser respeitos a qualquer custo.

A ética da responsabilidade, teleológica, preconiza que somos responsáveis por aquilo que fazemos. Diferentemente da ética da convicção as decisões aqui são tomadas após a análise de diversos fatores como o objetivo de se obter êxito custe o que custar.

ÉTICA NA COMUNICAÇÃO

A comunicação é uma ciência muito delicada e há que se ter muita cautela ao utilizá-la, pois quando usada de forma errada pode gerar diversos prejuízos tanto financeiros, como sociais e morais. Assim é necessário agir com ética e responsabilidade social para que se consiga atingir o seu público com as informações necessárias.

Plaisance (2011), nos traz seis princípios éticos básicos que devem servir como balizadores na comunicação quais sejam: transparência, justiça, dano, autonomia, privacidade e comunidade

De acordo com autor a transparência no âmbito da comunicação social significa deixar que as outras pessoas percebam as nossas suas emoções, é fazer com que elas sintam as nossas aspirações, intenções e assim, avaliarem as nossas ações. Ele baseia-se no princípio kantiano: imperativo categórico onde ele assume o dever de respeitar o outro como um fim em si mesmo simplesmente por serem seres humanos, e, portanto, com capacidade de razão.

A ausência de transparência no processo de comunicação social pode gerar diversas interpretações e até mesmo distorções em relação ao sentido original da mensagem. Portanto devemos evitar uma comunicação com ambiguidades ela deve ser clara e objetiva.

Já o princípio da justiça segundo Plaisance (2011), objetiva o atendimento do maior número de pessoas, com especial atenção aos mais excluídos. É preciso que a mensagem chegue a todos independentemente de

poder aquisitivo a fim de não promover mais exclusão aos excluídos. Ele baseou-se na teoria de justiça de John Rawls, onde devemos sempre nos esforçar para evitar uma ação prejudicial a outrem e a nós mesmo.

O conceito de dano para Plaisance (2011) está baseado na obra de Ross e retrata que nossos atos têm implicações morais, sendo assim somos responsáveis pelos danos que causamos as outras pessoas e, portanto devemos agir de maneira ética a fim de eliminar ocorrência de danos.

No que diz respeito a autonomia no contexto do processo de comunicação Plaisance (2011) faz a seguinte explanação:

“... o respeito à autonomia é essencial em ambos os lados da equação da comunicação – tanto entre os envolvidos na produção das mensagens da comunicação como entre aqueles que recebem essas mensagens”. (PLAISANCE, 2011: 174).

A privacidade para Plaisance (2011) vai além de simplesmente não ser importunado ela é uma ferramenta que proporciona que a individualidade seja constituída como seres sociais e alcançar objetivo morais maiores.

O sexto princípio elencado por Plaisance (2011) é o conceito de comunidade. Para ele é preciso tentar entender os conflitos individuais e comunitários tais como: as condições familiares, culturais, políticos e morais, para assim, chegarmos a uma decisão ética. Ainda segundo o autor comunidade e a comunicação andam de mãos dadas tendo papel decisivo na criação de na manutenção da esfera pública.

ACESSIBILIDADE

A lei nº 10.098/2000 define como pessoa com deficiência aquela com impedimentos de natureza física, mental, intelectual ou sensorial a longo prazo e que em função destes fica obstruído de participar plena e efetiva da sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. Já a pessoa

com mobilidade reduzida é definida como aquela que tenha dificuldade de locomoção, permanente ou temporária, e que em função desta gere a redução da mobilidade, da flexibilidade, da coordenação motora ou da percepção estando incluídos idosos, gestantes, lactantes, pessoas com criança de colo e obesos.

No âmbito da comunicação a lei nº 10.098/2000 preconiza que é dever do poder público eliminar as barreiras e propor alternativas técnicas que tornem acessíveis os sistemas de comunicação às pessoas portadoras de necessidades especiais para garantir-lhes o direito de acesso à informação.

A mesma lei ainda imputa ao poder público a obrigação de investir entre outras coisas, no desenvolvimento tecnológico orientado à produção de ajudas técnicas para as pessoas portadoras de deficiência.

A tecnologia assistiva ou ajuda técnica nada mais são que produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que tem como objetivo promover a plena funcionalidade, relacionada à atividade e à participação da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, visando à sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social.

DEFICIENTE VISUAL

O decreto Federal nº. 3298/99 no artigo 4º seu Parágrafo III classifica os deficientes visuais em dois grupos, de acordo com o nível de acuidade visual:

Cegos: indivíduos que apresentam acuidade visual igual ou menor a 0,05 no melhor olho e com a melhor correção óptica.

Baixa visão: aqueles que apresentam acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores.

BRAILE

A Lei Nº 4.169, de 4 de dezembro de 1962 oficializou e tornou obrigatório em todo o território nacional, o uso das convenções *Braille*, para uso na escrita e leitura dos cegos e o Código de Contrações e Abreviaturas *Braille*.

O código Braille foi criado na França por Louis Braille e consiste um sistema de 64 símbolos em alto-relevo que resultam da combinação de até seis pontos dispostos em duas colunas de três pontos cada. Pode-se fazer a representação tanto de letras, como algarismos e sinais de pontuação. Ele é utilizado por pessoas cegas ou com baixa visão, e a leitura é feita da esquerda para a direita, ao toque de uma ou duas mãos ao mesmo tempo.

AUDIODESCRIÇÃO

Apesar do Braille ser a principal ferramenta para a leitura das pessoas com deficiência visual, nos dias atuais quase todas as informações no âmbito tecnológico se dão através de conteúdos audiovisuais o que impossibilita o seu uso. A audiodescrição consiste em uma modalidade de tradução intersemiótica, ou como também poderemos afirmar, um recurso de tecnologia assistiva orientado para as necessidades de pessoas com deficiência visual, seja ela parcial ou integral. Isso quer dizer que um sistema de signos visuais de produtos como os audiovisuais, teatro, ópera e dança é convertido em textos verbais (SILVA, 2009), se apresentando por meio de uma faixa de áudio extra, integrada ao som original do produto. Tendo como um de seus principais objetivos fornecerem informação adicional ao público – deficiente visual ou não - a audiodescrição disponibiliza por meio do som detalhes visuais importantes como figurinos, indicação de tempo e espaço, movimentações e ações dos personagens.

DESAFIOS DE COMPLIANCE E ACESSIBILIDADE NA COMUNICAÇÃO ORGANIZACIONAL NA UFRN

A UFRN não é diferente dos demais órgãos públicos que contam com inúmeros murais de rolha repletos de papéis com diversas informações: sejam acadêmicas ou com outros fins quais sejam: políticos, comerciais e culturais, etc. Além de ser esteticamente desagradável é pouco efetivo do ponto de vista comunicacional, provocam muito ruído na comunicação.

Essas informações são lançadas nos murais sem que haja o mínimo de triagem, não obedecem a um padrão de linguagem ou de *layout*. São simplesmente afixadas, muitas vezes sobrepondo outras informações afixadas anteriormente.

Será que essas informações estão acessíveis às pessoas com deficiência visual? Será que já não estava na hora de padronizar a comunicação institucional? Mas o que a UFRN vem fazendo para melhorar o acesso à informação no contexto do deficiente visual?

A Universidade Federal do Rio Grande Do Norte – UFRN já vem implementando algumas medidas para promover acessibilidade e melhoria na qualidade de vida acadêmica nos seus campus e para isso conta com o apoio da CAENE. A Comissão Permanente de Apoio a Estudantes com Necessidades Educacionais Especiais da Universidade Federal do Rio Grande do Norte – CAENE/UFRN é a principal fomentadora destas medidas. Criada em 2010 a CAENE tem como principal objetivo apoiar e orientar a comunidade acadêmica sobre o processo de inclusão de estudantes com necessidades educacionais especiais a fim de promover qualidade no ambiente universitário. Além disso, a CAENE propõe soluções para eliminação de barreiras sejam elas atitudinais, arquitetônicas, pedagógicas e de comunicação. Entretanto, apesar de todo empenho da CAENE problemas de comunicação e informação com os deficientes visuais ainda são perceptíveis.

E o *compliance* onde entra nessa história?

Para Candeloro, Rizzo e Pinho, (2012), o *compliance* trata-se de um grupo de padrões, normas, procedimentos éticos e legais, que serve como diretriz para organização, pois define o comportamento da instituição perante aos seus funcionários bem como ao público/cliente.

Para Ribeiro e Diniz (2017) a implantação de uma política de compliance, fortalece não só o desenvolvimento das instituições, mas a sociedade como um todo, pois as atitudes e comportamentos éticos das organizações tendem a ser copiados e replicados, resultando e uma maior transparência nas relações.

A lei nº 10.098/2000 preconiza que é dever do poder público proporcionar o acesso às informações as pessoas com deficiência. Mas no campo do deficiente visual, objeto de estudo deste trabalho, o que a UFRN pode fazer para atender a legislação?

Mas e o Braille? Porque não usamos? Implementar o código Braille nos murais é algo impossível de fazer face ao alto fluxo de informações e a alta rotatividades destas, além de ser bastante oneroso.

Mas se usássemos recursos computacionais? Um mural acessível? E se a UFRN desenvolvesse uma ferramenta para que essas pessoas se sintam incluídas no contexto acadêmico?

A mesma lei que imputa ao poder público a garantia de acesso as informações às pessoas com deficiência também sugere o uso da tecnologia para que os sistemas de informação e comunicação se tornem a acessíveis a elas e ainda que se invista no desenvolvimento tecnológico orientado à produção de ajudas técnicas para as pessoas portadoras de deficiência.

O que está faltando para atendermos o disposto na lei nº 10.098/2000? Será que não seria viável a criação de um mural digital, onde as informações seriam padronizadas, onde houvesse a possibilidade de se utilizar recursos computacionais já existentes como: conversão de texto em voz, de utilizar recursos audiovisuais aliado ao serviço de audiodescrição para otimizar o envio destas informações?

Há que se pensar em uma solução eficiente para solucionar este problema. Está lançado o desafio!

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir das informações expostas percebemos que a comunicação organizacional é de fundamental importância principalmente no contexto acadêmico, onde o fluxo de pessoas e de informações é intenso. Ela tem como objetivo eliminar o ruído comunicacional, o famoso telefone sem fio, levando a informação na íntegra aos interessados. Uma comunicação organizacional deficitária é extremamente prejudicial, pois pode gerar danos irreversíveis, tanto do ponto de vista moral como do ponto de vista financeiro.

É preciso inovar, se reinventar e criar soluções que agregue valor a instituição, além de atender aos dispositivos legais. A possibilidade de criar um mural digital substituindo os antigos murais é uma alternativa viável e de baixo custo. Com a criação de um sistema de TV Corporativa as informações que antes eram dispostas em murais convencionais poderão ser lidas agora em telas de televisão de grandes dimensões. As ações desenvolvidas na instituição, vídeos institucionais, avisos, panfletos de eventos, são alguns dos conteúdos e ferramentas que poderão ficar visível e acessível a toda a comunidade acadêmica. Além da possibilidade da atualização ou substituição das informações em tempo real em todos os terminais.

A TV Corporativa Acessível seria uma grande ferramenta, pois possibilitaria o acesso as informações através da linguagem escrita, da Língua Brasileira de Sinais (Libras), do sistema de sinalização ou de comunicação tátil, dos sistemas auditivos e dos meios de voz digitalizados.

Esperamos que este trabalho sirva como gatilho para o desenvolvimento de tecnologias que venham suprir a lacuna existente tanto no âmbito da comunicação interna como também no âmbito da acessibilidade.

A IMPORTÂNCIA DO COMPLIANCE NO ÂMBITO DO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

Eberton José da Silva Ferreira

INTRODUÇÃO

Ao longo dos anos tem sido crescente o nível de exigência e de fiscalização da população a respeito das questões que envolvem a prestação de serviços públicos, com qualidade e que atendam tanto às suas expectativas quanto aos requisitos éticos e legais pertinentes.

Dentro desse contexto, o termo *Compliance* que nada mais é do que um conjunto de regras que orientam o modo de agir em conformidade com as leis e regulamentos existentes, ganha espaço nas grandes instituições a nível mundial até como forma de diferencial competitivo, ao associar a imagem da instituição com a adoção de boas práticas, pautadas na ética e no respeito aos preceitos legais envolvidos.

Nessa perspectiva, o presente artigo almeja levar a temática do Compliance para dentro do contexto do serviço público visto que se espera do servidor público que sua conduta e atividades sejam pautadas na observância dos princípios éticos contidos no Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal que foi aprovado por meio do Decreto Nº 1.171, de 22 de junho de 1994, e ainda servir para melhorar a imagem que hoje se tem de descaso, corrupção e impunidade diante do não cumprimento da legislação vigente.

DEFININDO COMPLIANCE

Para prosseguir com o estudo recorreremos à Lira, (2013²) que diz: “O termo compliance tem origem no verbo em inglês “to comply” que significa

² Documento eletrônico não paginado.

agir de acordo com uma regra, uma instrução interna, um comando ou um pedido, ou seja, estar em “compliance” é estar em conformidade com leis e regulamentos externos e internos”. Assim, grandes instituições e diversas empresas ao redor do mundo tem se esforçado para alinhar a função de Compliance aos seus valores e objetivos estratégicos.

Complementando a definição, Assi (2013 apud MOTA; SANTOS, 2016, p. 3) diz que: “Compliance é a ferramenta de governança corporativa, no que se refere a sistemas, processos, regras e procedimentos adotados para gerenciar os negócios da instituição, proporcionando o aprimoramento da relação com os investidores”.

O termo compliance, como comumente ocorre, não deve ser confundido com auditoria, pois faz parte da cultura individualizada de cada organização, ou seja, cada instituição pode ter predeterminado o que se pretende focar, de forma particular, sendo possível executar processos e implantar controles. Ao contrário da auditoria, responsável por investigar e avaliar a estrutura de controles internos, devendo, assim, não se envolver no modo de realizar os processos e na definição de controles. Portanto, a área de compliance, assim como as demais unidades da organização, devem ser objetos de avaliação da auditoria interna.

Por meio da auditoria da metodologia compliance, é possível avaliar, por exemplo, se a função foi estruturada de acordo com as particularidades da organização, se foram observados os aspectos e necessidades relacionadas àquela instituição, se há independência para que a área desenvolva um trabalho preventivo de identificação de possíveis não conformidades e, principalmente, avaliar se as demais áreas da organização se sentem com partes envolvidas no processo e se estão cumprindo as responsabilidades assumidas em relação ao estabelecido na adoção do compliance.

Em relação ao papel da função compliance, Coimbra e Manzi (2010), fala que as responsabilidades do compliance são: assegurar, em conjunto com as demais áreas, a adequação, o fortalecimento e o funcionamento do sistema de controles internos, procurando mitigar riscos de acordo

com a complexidade de seus negócios, bem como disseminar a cultura de controles para assegurar o cumprimento das leis e regulamentos existentes. Além disso, verifica e monitora as alterações no ambiente regulatório, tais como normas do órgão regulador, autorregulação, entre outras, bem como as alterações produzidas por novos produtos lançados, e informa às áreas envolvidas as alterações nas estruturas de controles internos.

IMPORTÂNCIA DA ADOÇÃO DA FUNÇÃO COMPLIANCE NO ÂMBITO DO SERVIÇO PÚBLICO

Sobre a importância da função compliance dentro do contexto do serviço público, Souza (2013, p. 35) relata que:

Muitos são os motivos para implantação das diversas formas de controles em uma instituição financeira. Ser proativo é a melhor maneira de se prevenir dos diversos riscos envolvidos. Os riscos devem ser assumidos, mitigados, controlados ou evitados. Dentre eles pode-se citar: risco de não compliance que envolve os riscos operacionais e, para exemplificar, o combate à lavagem de dinheiro e financiamento ao terrorismo e uma causa mais ampla que atinge o mundo inteiro: a corrupção. eficiência e eficácia para a instituição e de proatividade nas respostas aos órgãos externos.

Há vários riscos que as empresas e instituições podem correr por não adotar políticas e procedimentos que assegurem o fator ético em seus processos. Dentre eles podemos citar o risco de enfrentamento de sanções legais ou regulatórias, de perda financeira ou de reputação que uma instituição pode sofrer como resultado de falhas no cumprimento da aplicação de leis, regulamentos, código de conduta, além de processos administrativos e criminais. As fraudes, demandas trabalhistas e demais riscos operacionais também são fatores que devem ser considerados ao se pensar em adotar técnicas e procedimentos eticamente corretos. Assim,

tem-se muito mais a ganhar do que a perder desde que haja o engajamento de todos os que fazem a instituição alvo desta política.

Ribeiro e Diniz (2015, p. 103) relatam que,

A implantação de uma política de Compliance é essencial para empresas que prezam pela eficiência e buscam perenizar e aumentar os seus lucros, pois a transparência, a ética e a confiança são condições legais, e não apenas itens de ostentação.

Portanto, a implantação de uma política de Compliance auxilia não somente no desenvolvimento da empresa, mas principalmente da sociedade, porque os comportamentos adotados em cada seara tendem a ser copiados e replicados, estimulando a transparência, a ética e a confiança em qualquer relação, bases para uma verdadeira sustentabilidade.

Dessa forma, em se tratando do serviço público, espera-se que este, sempre que possível, adote posturas inovadoras e impulsionadoras de boas práticas visto que elas servirão de modelos para a sociedade em geral.

COMPLIANCE NO BRASIL

Atualmente há uma tendência mundial entre as grandes instituições que realizam negócios a níveis internacionais e que buscam se resguardar dos imprevistos e incertezas do ambiente externo através de políticas e práticas de redução de riscos para os negócios efetuados, associar a sua imagem à presença do aspecto ético em suas atividades.

No Brasil, existem diversas organizações já ofertando curso sobre “Compliance”, cursos de curta duração online EAD (Ensino a Distância) e presenciais, até cursos em nível superior, pós-graduação e de MBA.

O interesse pelo tema compliance no Brasil ainda é incipiente e tem sido compreendido apenas como parte da implementação das boas práticas da governança corporativa. Neste caso, compliance é entendido como um “mandamento ético”, o qual deveria melhorar o comportamento da

organização com os *stakeholders* e com o mercado, isto é, com as duas esferas para onde o programa é voltado (ABBI, 2002 apud VIEIRA, 2013, p. 10).

O cenário brasileiro reserva desafios particulares para o compliance. Entre eles, a cultura do “jeitinho” é um dos principais entraves (DIEHL, 2015.)

Peres e Brizoti (2016) atestam que,

A demanda pela aplicação de processos estruturados de “Compliance” nas organizações está crescendo no mundo todo. Já se percebe a elevação do nível de consciência dos executivos, de que “Compliance” é fundamental para manter elevada a imagem e a reputação da organização(...).

As práticas de Compliance devidamente estabelecidas e padronizadas, permitem que as organizações identifiquem de forma rápida e proativa os desvios operacionais e de conduta humana, de forma que estes possam ser corrigidos, sem que haja grandes impactos, sejam perda de tempo, falhas em processos, desvios financeiros e de perda de imagem perante os mercados. Deste modo, as organizações adeptas desta metodologia, principalmente as ligadas ao setor público, se aproximam cada vez mais do modelo ideal de gestão e podem alcançar níveis maiores de eficiência que é um dos princípios constantes em nossa Constituição Federal desde 1998 (BRASIL, 1988).

Implementar a ideologia Compliance nas atividades de qualquer instituição ajuda consideravelmente no modo de fazê-las uma vez que atua na otimização e realização dos objetivos daquele órgão ou empresa em consonância com a legalidade, combatendo fraudes, condutas antiéticas e possíveis atos de corrupção.

Dentro desse contexto, Mota e Santos (2013, p. 1) acrescenta que,

No Brasil, as práticas anticorrupção ganharam força após a regulamentação da Lei 12.846/2013, que entrou em vigor em 29 de janeiro de 2014.

A nova lei estabelece que empresas, fundações e associações passarão a responder civil e administrativamente sempre que a ação de um empregado ou representante causar prejuízos ao patrimônio público ou infringir princípios da administração pública ou compromissos internacionais assumidos pelo Brasil, além de estabelecer a chamada responsabilidade objetiva, em que não é necessária a comprovação de dolo ou culpa para aplicação das sanções previstas na nova Lei.

COMPLIANCE NO CONTEXTO DO SERVIÇO PÚBLICO FEDERAL

Para acompanhar as modernas técnicas de gestão o serviço público federal brasileiro necessita reorganizar seus processos, suas diretrizes e metas lastreadas nos princípios éticos para se chegar ao objetivo maior de toda estrutura pública: oferecer produtos e serviços com eficiência e qualidade à população. Nessa perspectiva, surge o Compliance Público, como o caminho para a integridade na Administração Pública, que mesmo sendo algo ainda muito novo, tende a se consolidar no país em todas as esferas e órgãos federais como também estaduais e municipais.

A decisão de implantação da função compliance se desenvolve no nível estratégico da instituição, portanto envolve a alta administração e se aplica a todos os tipos de organização, seja ela do segmento público ou privado visto que o mercado tende a exigir cada vez mais condutas legais e éticas, para a consolidação de um novo comportamento por parte das empresas, que devem buscar lucratividade de forma sustentável, focando no desenvolvimento econômico e socioambiental na condução dos seus negócios.

Sobre isso, Nascimento (2016) enfatiza:

Destaca-se que o Compliance Público aponta para a concretização de uma estratégica inovadora para a esfera brasileira, tendo como fundamento os princípios da Administração Pública, previstos no artigo 37 da Constituição da República (legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência), entre outros, como a ética, a transparência, a integridade, a justiça, equidade e a responsabilidade.

A pressão social por maior integridade tem levado o poder público a atuar e, conseqüentemente, as empresas a maiores preocupações quanto às suas regras, políticas e condutas internas (DIEHL, 2015, p. 12).

De acordo com Coimbra e Manzi (2010), estruturação e a colocação em funcionamento de um programa de compliance podem não ser suficientes para tornar uma empresa, uma entidade sem fins lucrativos ou mesmo uma entidade pública à prova de desvio de conduta e das crises por eles causadas. Mas, certamente, poderá ser utilizada como uma proteção da integridade, com a redução de riscos, aprimoramento do sistema de controles internos e combate a corrupção e a fraudes.

Apesar de não existirem modelos padronizados de gestão baseado na metodologia Compliance, um programa adequado dentro do contexto das empresas privadas deve contar com o apoio dos altos executivos e determinar um mediador que atue como responsável pelas ações da área do Compliance. Já no âmbito do serviço público, se faz necessário o apoio da alta administração do órgão ou instituição que esteja adotando este método, com a designação de servidor que possua autoridade para inclusive punir as ações que sejam consideradas antiéticas e que possa responder por todas as demandas e dúvidas relativas ao programa.

Pelo Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994 (BRASIL, 1994), ficou aprovado o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal que traz em seu escopo a importância da observância aos valores e princípios que norteiam a Administração Pública, através das Regras Deontológicas, os Principais Deveres do Servidor Público bem como as Vedações ao Servidor Público.

Para dar maior sustentação à importância da adoção de procedimentos que visem trazer maior eficiência e seriedade a todos os atos praticados pelo agente público, buscamos ajuda na nossa Carta Magna, a Constituição Federal de 1988, que traz em seu art. 37 princípios como o da moralidade e o da eficiência, este último foi incluído na Constituição Federal pela Emenda Constitucional nº 19/1998. A partir de então, o art. 37 da Carta passou a figurar da seguinte forma:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e,(...).

No Princípio da Eficiência, o administrador público tem o dever de fazer uma boa gestão. O representante deve trazer as melhores saídas, sob a observância da lei, bem como mais efetiva. Com esse princípio, o administrador obtém a resposta do interesse público e o Estado possui maior eficácia na elaboração de suas ações. Já o Princípio da Moralidade, tem a junção de Legalidade com Finalidade, resultando em Moralidade. Ou seja, o administrador deve trabalhar com bases éticas na administração, lembrando que não pode ser limitada na distinção de bem ou mal. Não se deve visar apenas esses dois aspectos, adicionando a ideia de que o fim é sempre será o bem comum. A legalidade e finalidade devem andar juntas na conduta de qualquer servidor público, para o alcance da moralidade.

Faz parte das responsabilidades do Compliance o acultramento à missão, visão e valores determinados pela instituição. Além disso, o Código de Ética e as melhores práticas também devem estar instituídos em todos os níveis hierárquicos, sem distinção entre as funções. A área de Recursos Humanos tem a responsabilidade de garantir a adesão de todos ao Código de Ética, sejam funcionários, temporários ou terceirizados. Esse comprometimento é obtido através de treinamentos específicos presenciais ou e-learning (SOUZA, 2013).

CONCLUSÃO

Como já foi dito anteriormente, não existe um modelo padronizado de Gestão de Compliance, pois cada programa deve ser elaborado e executado de acordo com as características e particularidades de cada empresa e os riscos do seu negócio. Porém, para um programa efetivo de Compliance é imprescindível que a alta direção esteja comprometida e que se tenha o feedback de todos os passos e resultados alcançados pelo programa para que estes possam ser transmitidos de forma que se incorporem gradativamente aos valores e cultura da empresa contribuindo para o aumento do sentimento de pertence organizacional.

No Brasil, ainda não existe regulamentação que determine a criação da função de compliance, apesar de ser um assunto já bastante debatido e consolidado em vários países. Isso faz com que as empresas, com estruturas mais complexas, busquem métodos e sistemas para se sentirem mais protegidas dos diversos riscos expostos. Atualmente, no mercado, devido muitas empresas estrangeiras terem suas filias no Brasil, já existe um movimento favorável, em nosso país, e um entendimento da segregação da função de compliance em relação às outras áreas e de sua importância para as empresas que buscam mitigar o risco de não compliance atrelado à reputação e ao risco regulatório e legal.

O foco deste estudo foi direcionado para as instituições públicas devido ao grande volume de exigências externas junto aos órgãos reguladores e autorreguladores e por, cada vez mais, estarem expostas aos mais variados riscos devido ao grau de complexidade de suas operações e o aumento do nível de exigência das pessoas no que tange a prestação de serviços eficientes e de qualidade oferecidos à população. No entanto, compliance, por ser um dos pilares de Governança Corporativa, à medida que fortalece o sistema de controles das empresas, os princípios, são aplicáveis à qualquer empresa, o que dependerá do tamanho da organização, complexidade e arcabouço regulatório. O custo inicial pode parecer alto, porém os benefícios são satisfatórios.

Nada que um bom treinamento e reestruturação de processos e funções não resolvam, já que muitas vezes o trabalho de compliance encontra-se espalhado por várias áreas, mas sem um responsável que centralize e monitore os reais riscos envolvidos.

Entretanto, para que um programa de compliance funcione, ressaltamos que primeiramente deve receber o apoio da Alta Administração para que o corpo organizacional aceite a mudança.

Nessa perspectiva, se fraudes podem gerar perdas na organização, estas devem enfrentar o risco, isto é, qualquer ameaça que um evento ou ação, interna ou externa, dificulte ou impeça a organização de atingir seus objetivos deve ser veementemente combatido e a prevenção continua sendo a melhor alternativa para estar preparada para estas situações. O presente trabalho identificou os principais fatores relacionados com a importância da existência da área de compliance na organização, outra proposta seria investir em estudos visando a atuação da área de compliance a promoção da transparência governamental, visando o aperfeiçoamento da administração pública.

A FORMAÇÃO DE PROFESSORES NO BRASIL E A QUESTÃO ÉTICA

Neyjimme de Fátima Medeiros

INTRODUÇÃO

Existem diversas esferas da atividade humana em que podemos discutir questões reflexivas em relação aos princípios da ética e da moral no convívio social. Nesse sentido, esta discussão não parece fácil e tampouco parece ser finita, pois, a depender do tempo, do espaço e da cultura, a noção sobre ética pode ser ventilada por perspectivas que se dinamizam a partir dos grupos sociais envolvidos – seja em relação à esfera da educação, da política, do serviço público, em ambiente privado, em termos filosóficos ou em pesquisas acadêmicas nas quais o ser humano esteja inserido e mesmo em outros níveis de investigação nos quais os resultados e seus procedimentos envolvem nossa condição vital ou nossa inserção no meio ambiente do qual participamos.

De acordo com (Vasquez, 2003, p. 23) “A ética é a teoria ou ciência do comportamento moral dos homens em sociedade, ou seja, é ciência de uma forma específica de comportamento humano”. De forma ampla, a ética é definida então, como a explicitação teórica de fundamentos do agir humano, na busca do bem comum e da realização individual. Entendemos então, que nenhuma sociedade poderia sobreviver e progredir sem um conjunto de princípios e normas que defina o tipo de comportamento socialmente aceito como ético.

Para Koury (2000), o objeto de estudo da ética é a moral, que se constitui de atos humanos conscientes e voluntários dos indivíduos que afetam outros indivíduos, grupos sociais ou a sociedade em seu conjunto. Neste contexto, prossegue a autora referindo-se ao quesito relacionado à ética que ele é relativo, pois se caracteriza a partir de sua historicidade:

assim, seus anteparos doutrinários que versam sobre esta temática não podem ser considerados isoladamente, mas dentro de um processo constante de mudança relacionado à própria evolução histórica da sociedade.

Enquanto ser social, estamos compartilhando experiência e relações, assim nos construímos e nos fortalecemos na vida coletiva. Essas relações são influenciadas pela comunidade na qual cada um está inserido e são permeadas pelas peculiaridades de seu tempo histórico. Dessa forma, o conceito de ética vai adequando-se aos valores relativos à cada época e lugar, sendo considerada como um elemento essencial para a formação integral do ser humano. Visto que a palavra “**ética**” vem do Grego “ethos” que significa “modo de ser” ou “caráter”.

Há quem compreenda a ética reduzida a um conjunto de regras determinantes do comportamento do homem em sociedade, no entanto, há aqueles que acreditam que ela não se restringe a uma simples receita de comportamentos sociais.

Na perspectiva de Nosella (2008), a civilização latina herdou o conceito de ética do debate filosófico da Grécia clássica e preservou-lhe o sentido de reflexão teórica. Assim, ética significa, em primeiro lugar, o ramo da filosofia que fundamenta científica e teoricamente a discussão sobre valores, opções (liberdade), consciência, responsabilidade, o bem e o mal, o bom e o ruim etc., enquanto o termo ‘*mos-moris*’ (moral) refere-se principalmente aos hábitos, aos costumes, ao modo ou maneira de viver. Assim, qualifica-se certo hábito ou costume de virtuoso ou vicioso e certo modo de agir ou viver de moral ou imoral.

E este aspecto implica, ainda de acordo com esta autora, em entendermos a origem das reflexões sobre esta temática, já que intrinsecamente à ela, reside o campo conceitual da moral que tem origem no latim *mos* ou *mores*, costume ou costumes, tendo o sentido de conjunto de normas ou regras adquiridas por hábito.

Desse modo, a moral é comumente conceituada como um conjunto de normas, aceitas de forma livre e consciente, que regulam o comportamento individual e social dos homens. A moral em ação ou em prática faz surgir a moralidade, entendida como o conjunto de relações efetivas ou atos concretos que adquirem um significado moral com respeito à ‘moral’ vigente.” Do mesmo modo que a ética, a realidade moral caracteriza-se por sua historicidade e relatividade, ou seja, varia historicamente e, com ela, variam os seus princípios e as suas normas. A moral tem, portanto, caráter mutável, modificando-se de acordo com a mudança e a transformação operadas nas sociedades concretas (KOURY, 2000, p. 184).

Dentro dessa perspectiva, os costumes acabam funcionando como parâmetros que regulam as relações. Rios (2003, p.101) assinala: “Tende-se a qualificar como boa ou correta uma conduta que seja costumeira e a estranhar e até mesmo qualificar de má uma conduta a que não se está acostumado”.

Nesse entendimento, é possível a compreensão que tanto o campo de compreensão da ética, que se imbrica no pressuposto da questão da moral, a liberdade e a consciência para sua prática nas esferas distintas do saber e do fazer humano são elementos que permeiam o dinamismo social necessário para que se busque o bem estar coletivo a partir de atitudes de respeito e tolerância diante do outro implicado. De outro modo, a relatividade que o tema pode suscitar está intimamente ligada ao tempo histórico e à vigência dos costumes e regramentos sociais que nele se tem como aceitação dentro de uma normatividade que esteja a amparar a todos os membros dos grupos sociais.

Dessa forma, Muller (2016) nos ensina que ser ético significa conhecer e cumprir o ‘dever’; a ética é a condição que possibilita o conhecimento de determinado estado desse dever. Que repousa, antes de qualquer coisa, no reconhecimento da necessidade de respeitar a todos como fins em si mesmos e não como meios para qualquer outro objetivo. Tratar todos os homens como fins em si mesmos é o que lhes confere dignidade.

Nesse contexto, continua o autor, que enquanto a ética, como disciplina filosófica, é especulativa, a moral, seu objeto de estudo, é normativa. O que faz este autor delinear aspectos distintos entre o individual e o social, respectivamente, sobre ética e moral, embora não a dicotomize, mas as avalize imbricadamente e entre si.

Assim, segundo Muller (2016, p. 14),

A ética é a medida que o indivíduo toma de si mesmo; é pessoal (dimensão subjetiva). Quando alguém é ético, o é por sua própria determinação e escolha (o que implica a liberdade, já que sob o jugo da coação ninguém pode optar pelo bem ou pelo mau, mas age pelo medo da retaliação). Ser ético implica, portanto, voluntário respeito a princípios e valores posto por si e para si. O comportamento ético perpassa a ponderação de três elementos essenciais, a saber: a ação, a intenção e as circunstâncias.

Já em relação ao campo reflexivo que se delineia em relação aos aspectos da moral, Muller (2016, p. 16) nos ensina que,

A moral, portanto, é influenciada por fatores sociais e históricos (espaço-temporais), havendo diferenças entre os conceitos morais de um grupo para outro (relativismo), diferentemente da ética que, como dito linhas acima, pauta-se pela universalidade (absolutismo), valendo – ou ao menos pretendendo valer – seus princípios e valores para todo e qualquer local, em todo e qualquer tempo. A moral constitui-se como conjunto de normas de conduta que se apresentam como boas, corretas [...].

Dessa maneira, percebe-se que a ética, sua problematização teórica, por consequência, é tradicionalmente entendida como um estudo ou uma reflexão, científica ou filosófica, e eventualmente até teológica, sobre os costumes ou sobre as ações humanas. Ela está presente nos discursos de todo campo profissional, permeando espaços formais, informais e educacionais. No entanto, esses discursos tem se caracterizado como desprovidos de

compreensão, discussão e efetivação. Sendo assim, reafirmamos a crença na importância da efetivação de uma ética na educação, na prática docente e, por sua vez, na formação de professores. Isto nos remete a Almeida (2002, p. 11) quando diz que “[...] ética não se ensina, dá-se como exemplo e constrói-se na relação”, mostrando que é a partir de um processo de construção que a mesma se faz presente nas relações. Portanto, a universidade como locus de um trabalho ético, e a prática docente, como diz Freire (1996, 27), que é “[...] especificamente humana, [...] profundamente formadora, por isso ética”, pode desenvolver constantemente, seja no espaço da sala de aula, ou na promoção de eventos acadêmicos a construção da ética, pautada no desenvolvimento de um ser crítico e autônomo, capaz de refletir e agir, diante do que contribui esse espaço para isso.

A seguir serão abordados os principais aspectos de como essas questões permeiam a formação de professores no Brasil considerando os documentos norteadores.

A ÉTICA E A FORMAÇÃO DE PROFESSORES NO BRASIL

Nos tempos atuais, a ausência do exercício ético tem sido uma observação constante. (Lipovetsky, 1989, pg. 49) afirma que “Hoje vivemos para nós próprios, sem nos preocuparmos com as nossas tradições nem com a nossa posteridade: o sentido histórico sofre a mesma deserção de valores, as deserções sociais”.

Seguindo nessa lógica, percebe-se que há na contemporaneidade uma verdadeira apatia à quebra de princípios e valores que por vezes se distanciam de uma ética que seja pautada na convergência de um bem comum. O que observa-se é a perda da essência ética em meio a um mundo neoliberal em que muitas vezes a competitividade, a ganância, o poder, a indiferença social, a mídia alienante findam por atropelar os códigos éticos e morais existentes.

As dificuldades e incertezas enfrentadas pela educação no atual contexto social exigem uma formação profissional que atenda as demandas da sociedade. Diante desse cenário, a ética ocupa lugar de destaque nos espaços educacionais e através dessa lente é possível constatar a importância do professor, uma atividade de interações humanas e sociais, e entender criticamente a relevância dessa profissão. Porém é importante considerar que a concepção de mundo, de ser humano, e de sociedade e as condições efetivas de vida e de trabalho desse profissional estão revestidos por elementos econômicos, culturais, sociais, políticos, morais e éticos.

Como também nos ensina Paro (2001), a educação é um processo muito mais complexo do que a transmissão de conhecimento. Sendo assim:

A educação se faz também com assimilação de valores, gostos e preferências, a incorporação de comportamentos, hábitos e posturas, o desenvolvimento de habilidades e aptidões e a adoção de crenças, convicções e expectativas (PARO 2001, P.38).

A partir da perspectiva de que o ser humano vive, age e convive em sociedade, interage, é integrado e influenciado pelo grupo de convívio, pela sua cultura e por suas concepções, faz-se necessário um professor ético, capaz de exercer alteridade para formar cidadãos, exercendo seu poder de escolha através de uma prática questionadora e através dela conseguir provocar uma reflexão sobre o que é ética e o significado do seu exercício para a vida em sociedade.

Segundo MORETTO (2001) “A ação do educador deve pautar-se na ética profissional vista como o compromisso de o homem respeitar os seus semelhantes, no trato da profissão que exerce. Este é o foco da ética profissional: o respeito. O corolário deste valor é um conjunto de valores, como a competência do profissional, a constante atualização no domínio dos conteúdos, a honestidade de propósitos na educação, a avaliação eficiente e eficaz dos alunos. Assim, podemos afirmar que educar é, por

essência, uma atividade ética, tendo em vista as consequências para a vida dos educandos”.

Considerando a possibilidade de influenciar o estudante positivamente para exercer valores do ponto de vista ético, o professor deve considerar o ser subjetivo “[...] artífice, escultor de si mesmo” Goergen (2005, p. 61), que quando escuta e debate é capaz de raciocinar, possibilitando discernir o certo do errado, o bom do ruim, e a partir disso viver bem socialmente, considerando a ética como um importante elemento para transformar o meio em que vive no melhor possível. Diante desses requisitos necessários à esta formação nos deparamos com algumas questões: o que fazer? Para quê fazer? e como fazer?

Grandes são os desafios que permeiam essa tarefa; as propostas pedagógicas sugeridas para formação de sujeitos éticos que estejam comprometidos com os aspectos políticos e sociais envolvem um processo complexo que vão desde conteúdos curriculares, processo ensino-aprendizagem, formas de avaliação, bem como as relações interpessoais estabelecidas.

Diante disso, a prática docente, a qual inexistente sem a discente, implica o testemunho ético do professor (...).” Isso traduz a importância do professor reconhecer a sua contribuição para a formação dos estudantes. Ao professor cabe o desafio diário de construir algo novo tentando dar respostas às demandas internas e externas como parte de seu ofício. Eles precisam gerir os espaços escolares, as salas de aula do ponto de vista disciplinar, cuidando das relações e a o mesmo tempo promover o ensino.

Sendo assim, para formar sujeitos éticos através da educação deve-se buscar desenvolver junto a estes, constantes reflexões diárias sobre escolhas e valores para que se torne possível a compreensão das múltiplas faces do mundo que os cerca, nos mais diversos aspectos, tais como: violências, injustiças, política, consumismo, meio ambiente, direitos, deveres, enfim, nos mais variados contextos com o objetivo de agir de forma ética diante dessas inúmeras situações cotidianas.

Dessa forma, recorreremos ao papel das instituições formadoras quanto a concretização do compromisso ético. Presume-se que as mesmas abordem de forma significativa os conteúdos que possibilitem aos futuros profissionais indagar-se permanentemente sobre os princípios éticos que sustentam a sociedade e também produzir reflexões acerca da transformação da sociedade, tentando construir um caráter fundamentalmente político da eticidade como um propósito a ser alcançado. Assim é de fundamental importância o papel dessas instituições educacionais no que diz respeito a contribuir com a formação de cidadãos mais éticos proporcionando aprendizagens não apenas dos conteúdos curriculares, mas dos modos de pensar, sentir e agir.

Dessa forma, aprendizagem não deve ser restrita aos espaços da sala de aula, ela também se efetiva em todos os momentos vivenciados nas instituições. Como lembra Freire (1996, p. 106) não é “possível separar em dois momentos o ensino dos conteúdos e da formação ética dos educandos, pois as relações com os estudantes, por muitas vezes, ultrapassam os espaços da sala de aula, formando laços emocionais e afetivos e isso exige um caráter ético em sua prática educativa. Como nos diz (TARDIF E LESSARD, 2005, P. 141) ensinar é “trabalhar com seres humanos, sobre seres humanos e para seres humanos”.

Dentro dessa perspectiva, é preciso refletir sobre como os atores envolvidos no contexto da formação se relacionam e quais as estratégias adotam em suas práticas cotidianas para que as relações sejam pautadas na ética e também tentar revisitar os conteúdos e posturas pedagógicas nas Instituições formadoras, pois para que a ética se concretize de fato nas relações interpessoais durante o processo de formação faz-se necessário que haja uma intencionalidade por parte dos sujeitos envolvidos.

No Brasil, a normatização para o preparo ao exercício da docência é permeada por dimensões técnicas, políticas, éticas que situam a formação de professores numa perspectiva integradora com a finalidade de formar sujeitos éticos e comprometidos com a construção de uma sociedade realmente justa e é através da proposta pedagógica, que a questão ética é

elencada e considerada como um elemento fundamental à concretização de um projeto de sociedade democrática. Esse documento enfatiza que a educação básica deve estar revestida pelos princípios e valores de uma sociedade democrática para se constituir de forma efetiva como um espaço de formação de pessoas e profissionais.

É importante destacar que a elaboração desses documentos, é de iniciativa governamental e, portanto, possui uma ideologia própria. Assim sendo, existem muitas contradições entre o que se propõe e as condições de ordem política, econômica e sociais para efetivá-las, tendo em vista que a sociedade é tão marcada por contrários.

No pensamento aristotélico, ética e política são inseparáveis, pois é no âmbito social que se manifestam interesses as crenças e os valores sociais de determinada sociedade. Cotrim (2002; p.291) assegura que “para Aristóteles, a política era uma continuação da ética, só que aplicada à vida pública”. Para esse pensador grego, a finalidade da ética e da política é convergente, pois as duas aspiram a concretização de um bem comum. Dessa forma, tenta-se entender os desdobramentos da questão ética nos documentos orientadores da formação de professores.

DOCUMENTOS NORTEADORES DA FORMAÇÃO DE PROFESSORES NO BRASIL E A QUESTÃO ÉTICA

No final dos anos 1990, o Ministério da Educação (MEC) lançou os Parâmetros Curriculares Nacionais (PCNs) para as séries iniciais do ensino fundamental (BRASIL, 1997), sinalizando os objetivos a serem alcançados nessa etapa da educação básica, os conteúdos, as metodologias de trabalho, bem como a forma de avaliação das práticas educativas. Nesse documento, além das disciplinas curriculares, tem espaço reservado os temas transversais e a orientação de que esses assuntos devam permear o trabalho pedagógico e interdisciplinar, ou seja, perpassar todas as práticas pedagógicas escolares. A ética é um desses temas.

O documento assinala a “importância da escola na formação ética das novas gerações” (BRASIL,1997) e traz o bloco de conteúdos a serem trabalhados no tema transversal ética: o respeito mútuo, a justiça, o diálogo e a solidariedade, destacando que o objetivo do trabalho pedagógico desse componente curricular é de “propor atividades que levem o aluno a pensar sobre sua conduta e a dos outros” (BRASIL, 1997, P.69). Na seção de apresentação do referido documento, ressalta-se a importância da educação escolar para a consecução da sociedade democrática e da educação ética como algo que corrobora para a efetivação desse ideal.

Por sua vez, as Diretrizes Curriculares Nacionais para a formação de professores da educação básica orientam no Art. 8º, que o (a) egresso (a), dos cursos de formação inicial em nível superior deverá, portanto, estar apto a:

I – atuar com ética e compromisso com vistas à construção de uma sociedade justa, equânime e igualitária.

“Aprender a ser cidadão é, entre outras coisas, aprender a agir com respeito, solidariedade, responsabilidade, justiça, não violência; aprender a usar o diálogo nas mais diferentes situações e comprometer-se com o que acontece na vida coletiva da comunidade e do país. Esses valores e essas atitudes precisam ser aprendidos e desenvolvidos pelos alunos e, portanto, podem e devem ser ensinados na escola”. (BRASIL, MEC, p. 13)

Como é possível perceber, as orientações desses documentos sinalizam para a questão ética, e deve ser tratada como elemento cognitivo, cabendo ao docente o papel de mediar o desenvolvimento da autonomia do estudante e desenvolver junto de seus alunos responsabilidades e deveres no exercício de sua profissão. Embora também seja importante considerar que a existência dessas diretrizes na política educacional não é suficiente para desenvolver práticas profissionais mais consistentes do ponto de vista ético podendo até se apresentar como um obstáculo.

A ética necessária ao fazer docente de que nos fala Freire (1996), não se constitui como uma habilidade inata ao ser humano, ela é uma composição

histórica, social, cultural e logo pode ser aprendida de modo intencional. Dessa maneira, Rios (2010 p. 667) corrobora ressaltando que “A educação deve ser um gesto de emancipação. Se assim é, não se pode esquecer a dimensão ética no trabalho educativo, de quem ensina ou aprende”, nos mostrando o quanto através da educação, os sujeitos podem se apropriarem da construção ética, de que pode a educação subsidiar. Portanto, não há ética que possa ser construída, sem a educação.

Sendo assim, Goergen (2005), ressalta que: O que se espera a educação ético-moral é que contribua para ampliar a capacidade reflexiva dos indivíduos para que a autonomia e liberdade subjetivas ampliadas possam ser resgatadas do individualismo hedonista e ser capitalizadas em favor de um novo projeto de transformação social. (GOERGEN, 2005, p. 87)

É nessa perspectiva, que o professor como formador, antes de tentar construir valores éticos na Academia, consiga internalizá-los em sua vida, pois, como diz Freire (1996, p. 26) “As qualidades ou virtudes são construídas por nós no esforço que nos impomos para diminuir a distância entre o que dizemos e o que fazemos”, para com isso sermos capazes de construir juntos com os sujeitos, uma ética pautada na capacidade de cumprir não apenas valores morais que exigem as leis, sobretudo, de refleti-los e questioná-los.

Mesmo diante de tantas contradições e desafios, as instituições formadoras ainda podem e devem dar suas contribuições na formação dos estudantes dialogando e tentando discutir conceitos que envolva a questão ética a partir da vivência de cada sujeito.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Ao transitar com harmonia entre os autores que fazem reflexões sobre ética podemos sinalizar que a mesma é um tema importante a ser abordado na educação, ela está presente também em todas as profissões, pois cada trabalho tem suas normas de conduta a ser cumprida. Nada mais justo

que ela seja trabalhada de maneira pensada onde os valores morais são refletidos de modo que os educandos desenvolvam a arte do diálogo.

Dessa forma, para que seja possível os professores formarem cidadãos do ponto de vista ético, faz-se necessário que a academia esteja atenta a incorporação efetiva dessa temática nas práticas pedagógicas oportunizando a formação de profissionais reflexivos e ao mesmo tempo flexíveis, porém sabe-se que as práticas pedagógicas adotadas refletem a ideologia do contexto em que estão inseridas e para que isso venha a se tornar algo concreto a educação precisa revestir-se de uma reflexão crítica sobre essa mesma realidade. Assim, a educação para a vida exige dos educadores uma postura de ação com responsabilidade, ou seja, habilidades de oferecer respostas mais adequadas às demandas atuais.

Dessa forma, acredita-se nas múltiplas possibilidades aplicáveis à formação de sujeitos éticos, no entanto, para que esse processo de formação revestido de preceitos éticos possa de fato se efetivar, torna-se fundamental que as pessoas envolvidas nesse processo formativo, tanto docentes quanto discentes, tenham vontade e ousadia de querer mudar para que os futuros profissionais assumam de fato o compromisso ético e social nos mais variados contextos.

Todavia, não devemos nos iludir e acreditar que somente o professor dotado de ética, com domínio de conhecimentos e habilidades garantam o desenvolvimento do caráter ético dos discentes, isso porque a formação ética é uma necessidade do processo formativo humano que não pode ser reduzida a uma simples ação de produção de conhecimento e habilidades.

E para finalizar, sabemos que as questões levantadas não se esgotam aqui, nem temos a pretensão de que concluamos com precisão a temática. Elencamos apenas alguns pontos relevantes e esperamos que as reflexões expostas sirvam como tentativa de apontar outros caminhos e, quem sabe, despertar o interesse de outros por esse assunto tão importante com outras novas propostas que possam trazer contribuições para a relação entre a ética e as práticas pedagógicas.

FISCALIZAÇÃO DE CONTRATOS: CARACTERÍSTICAS RELEVANTES À SUA OPERACIONALIZAÇÃO VISANDO O CUMPRIMENTO DE SEU OBJETIVO PÚBLICO

Clenilson Bandeira Bezerra

INTRODUÇÃO

O presente artigo é decorrente da experiência desenvolvida na Coordenaria de Gestão Transportes, subunidade responsável pela logística da Universidade Federal do Rio Grande do Norte, oportunidade em que o gerenciamento de contratos tornou-se fundamental para o cumprimento das metas institucionais. Nesse sentido, a reflexão de como esse papel poderia ser eficientemente gerido buscou amparo nos conceitos legais da atividade, no conhecimento técnico para gerenciamento do objeto e na necessidade do comportamento ético dos entes que fiscalizam e operacionalizam as rotinas setoriais relacionadas diretamente com a gestão dos contratos.

Dessa forma as reflexões das ações aqui analisadas passam pela breve fundamentação legal que norteia as relações entre a Administração pública e seus contratos sob a ótica dos mecanismos que operacionaliza e norteia os objetivos pretendidos. Tais mecanismos fundamentados nas figuras dos gestores e dos fiscais dos contratos a fim de identificar os pontos práticos que proporcionam o desempenho eficiente das atividades.

Apresenta ainda sugestões acerca dos perfis dos entes e suas competências básicas que visam o cumprimento de seu papel isento de desvios e com vistas no interesse público. Oportunidade em que torna a reflexão atual e relevante ao se considerar o número de ações tentatórias decorrentes da corrupção observada frequentemente através de notícias trazidas, por meio de denúncias nos meios de comunicação, sobre contratos viciados e nocivos aos interesses públicos.

Finalmente sugere ações de capacitação que proporcione o desenvolvimento de competências gerenciais, técnicas e éticas para que os gestores e fiscais de contrato possam conduzir os atos práticos que visam o cumprimento do planejamento estratégico das políticas que nortearam a concepção dos contratos.

DESENVOLVIMENTO

A MODERNIZAÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E SUA RELAÇÃO COM OS CONTRATOS

A Administração Pública contemporânea vem, nos últimos anos, alterando substancialmente os mecanismos de relacionamento com a sociedade. Desenvolvendo novos modelos amparados em tecnologias, cada vez mais modernas e eficazes, proporcionam a geração de dados que conseqüentemente facilita e torna ágil a tomada das decisões. O fato ainda permite que a sociedade exerça sua cidadania se conectando a tais informações, e assim ampliam a fiscalização e a possibilidade de participação direta no planejamento e condução das políticas públicas.

Situando o momento de mudança ela se iniciou na última década do século passado, oportunidade em uma série de mudanças constitucionais e legais trouxeram ao Brasil modificações substanciais no modelo da Administração pública, incluindo em seus princípios a eficiência. O modelo rompeu com os paradigmas burocráticos até então aplicados e o substituiu pela Administração Gerencial. (Marcelo, Alexandrino; Vicente, Paulo 2010).

A modernização da Administração Pública tem sua relevância em função do momento atual vivido por nossa sociedade. Ainda que lentamente, os entes, organizados, ou individualmente, motivados pelo dever institucional, como os órgãos de controles constituídos para tal, ou não, vêm exercendo um importante papel na fiscalização e controle na aplicação dos recursos públicos. Atualmente assistimos a coibição

de uma série de práticas nefastas que afrontam aos interesses públicos, viabilizadas pela melhoria da qualidade dos mecanismos de controle e da possibilidade de acesso aos dados públicos, face ao preceito constitucional do cumprimento do princípio da transparência.

A relação entre a Administração Pública e a iniciativa privada ocorre em várias vertentes, desde as políticas de tributação, das parcerias públicas privadas, da participação pública nas autarquias, entre tantas outras possibilidades. Um dos pontos de interação para essa infinidade de possibilidades de integração é realizada através dos contratos, os quais celebram condições para execução de serviços ou fornecimento de produtos de interesse público, neste último tipo de interação será a abordada.

A modernização da Administração nesse contexto coloca-se como ferramenta essencial na condução dos contratos uma vez que o acompanhamento tornou-se mais ágil, preciso e confiável. O acompanhamento atual, em muitos casos são integrados e promove uma fiscalização eficiente e mais facilmente auditada pelos mecanismos de controle, além de proporcionar a análise crítica dos dados gerados, possibilitando a geração de ferramentas indicadoras de resultados.

OS CONTRATOS E SEUS MECANISMOS DE CONTROLE: A FIGURA DO GESTOR E DO FISCAL

A celebração de contratos interliga e possibilita a relação direta entre os interesses públicos e o privado colocando condições e mecanismos de controle para o desenvolvimento do objeto. Entre tais condições surge o recurso da fiscalização, mecanismo utilizado pela Administração pública para viabilizar o pactuado e a sua execução. Fiscalização esta realida em uma figura nomeada como Fiscal de Contrato previsto em legislação específica.

A Lei número 8.666/93 preconiza, em seu artigo 67, que seja designado um representante da administração com o caráter especial de acompanhar e fiscalizar a execução do contrato, admitindo-se a contratação de terceiros

para assisti-lo e subsidiá-lo informações pertinentes a essa atribuição e deve permanecer durante toda a execução do contrato.

O desenvolvimento de tal processo ocorre em duas faces, à primeira desenvolvida pelo Gestor do Contrato, ou seja, pessoa designada com a finalidade de nortear estrategicamente a condução dos interesses gerais do objeto; a segunda o fiscal de contrato, pessoa também designada com a finalidade de zelar pela aplicação tática do objeto contratado e responsável pelas ações mais minuciosas de sua operacionalização.

A gestão é o serviço geral de gerenciamento de todos os contratos; a fiscalização é pontual. Na gestão, cuida-se, por exemplo, do reequilíbrio econômico-financeiro, de incidentes relativos a pagamentos, de questões ligadas à documentação, ao controle dos prazos de vencimento, de prorrogação, etc. É um serviço administrativo propriamente dito, que pode ser exercido por uma pessoa ou um setor. Já a fiscalização é exercida necessariamente por um representante da administração, especialmente designado, como preceitua a lei, que cuidará pontualmente de cada contrato. (ALVES, 2011)

A primeira face do processo de fiscalização possui um caráter mais estratégico e exige que o perfil do designado possua uma visão mais ampliada do processo. O Gestor do contrato deve possuir um domínio global da atividade e, portanto, deve analisar o objeto a partir de suas intenções políticas preconizadas por ocasião de sua concepção e orientá-lo de maneira a atingir o seu objetivo geral e sistêmico.

A segunda face do processo de fiscalização possui um caráter mais tático ou restrito e exige que o perfil do designado possua uma visão minuciosa mais focalizada e pontual das ações que compõem o objeto contratado, além de conhecimento técnico capaz de atestar as mais variadas especificidades da execução e assim validar a operacionalidade necessária cumprimento dos objetivos específicos e pontuais.

As responsabilidades de ambos se solidarizam e garantem a manutenção das atividades à luz do que preconiza a legislação e zelam pelo cumprimento do pretendido na razão da criação da demanda. Apesar de possuírem níveis de alcance e de visibilidade de execução distintos, ambos desenvolvem esforços para o cumprimento das mesmas metas e diretrizes idealizadas pela Administração pública ao propor a criação do objeto fruto do contrato.

O COMPORTAMENTO ÉTICO DE SEUS ENTES DE FISCALIZAÇÃO

As faces da fiscalização sejam elas estratégicas (gerais) ou táticas (específicas), conforme as designações de seus gestores ou fiscais necessitam que ambos possuam perfis de operação, conforme acima estabelecidos. Contudo os desenvolvimentos dessas ações indicam que os responsáveis possuam caráter ético norteado pelo sentimento pessoal de agir em prol dos interesses públicos. Dispositivo legal reforça tal caráter com a enumeração de elementos impeditivos para a sua atuação.

Dessa forma, corroborando com o sentimento da atuação o gestor público necessita e precisa estar atento a esses requisitos na escolha dos seus entes. Uma vez que a incorreta indicação pode gerar responsabilidade. Caracterizado como a figura da culpa *in eligendo*, ou seja, a culpa pela má escolha dos funcionários incumbidos do papel público de operacionalizar os atos da Administração Pública. (ALVES, 2011)

Desse modo, igualmente importante, as condições técnicas e o conhecimento legal acerca do objeto a ser fiscalizado é a capacidade ética dos designados. Razão pela qual os treinamentos e as capacitações para produzir as competências técnicas nas conduções dos contratos, somente serão validados quando o sentimento ético estiver consolidado naquele que venha a ocupar tal designação. A formação ética nesse caso é preponderante para garantir o objetivo pretendido na ótica legal. O seja, o poder tem que

ser validado pelo querer, mesmo que haja sanções específicas a serem aplicadas no caso de seu descumprimento.

O CONHECIMENTO TÉCNICO PARA ACOMPANHAMENTO DOS CONTRATOS

As atividades desenvolvidas pelos fiscais designados buscam o caráter do acompanhamento, ou seja, zelam pela manutenção das condições do objeto contratado em seus mínimos detalhes, preservando o interesse público como foco único e imutável. O acompanhamento indica a necessidade clara de manter o caminho correto e justo das ações em todas as etapas do processo a fim de garantir os princípios éticos e eliminar todos os possíveis desvios e atos lesivos aos interesses públicos.

O ACÓRDÃO 455/2008 - PRIMEIRA CÂMARA, em representação da Secretaria de Controle Externo do Espírito Santo - Secex/ES, decorrente de manifestação que noticia indícios de irregularidades ocorridas no Conselho Regional de Engenharia, Arquitetura e Agronomia do Estado do Espírito Santo - Crea/ES a referida turma, entre outras decisões, acordam “9.4.2. adote providências com vistas ao treinamento e capacitação, sobretudo na área de licitações e contratos, dos funcionários que atuam junto à Consultoria Jurídica da entidade;”

Atualmente são assistidos diversos escândalos oriundos dos desvios de finalidade dos contratos gerados pela ausência de compromisso com o interesse público e na defesa de interesses pessoais de membros encarregados de zelar pela correção ética dos contratos, os quais acabam se rendendo aos interesses privados e assim coletando benefícios pessoais em detrimento de seu papel público de gerenciar os objetos contratados com a finalidade prioritária do bem comum.

A economicidade, como um dos princípios a serem perseguidos na Gestão dos Contratos é o primeiro a ser afetado pelas práticas nefastas que conduzem aos desvios dos contratos. Os entes que delas participam

necessitam minimizar os custos para a operação dos seus atos corretos e justos, limitando e sacrificando-os a fim de financiar a manutenção dos sistemas que conduzem as fraudes e aos desvios de conduta que levam a defesa dos interesses privados em detrimento do público.

Merece Registro que a legislação ainda prevê mecanismos que protegem o contrato para que se evite o seu descumprimento. Trata-se das sanções administrativas aplicadas pelos entes partícipes públicos, caso ocorram desvirtuamento das condições pactuadas que geram irregularidades na execução e desenvolvimento do objeto contratado. Lei 8.666/93.

O principal fator que impede os desvios de conduta acima descritos e conduz a fiscalização dos contratos direcionados pela probidade e ética está alicerçado no caráter pessoal dos seus entes. Nesta oportunidade a impessoalidade da Administração Pública sinaliza pela conduta pessoal isenta de interesses pessoais e conflitantes com o interesse público.

A NECESSIDADE DA CAPACITAÇÃO DOS FISCAIS

O momento indica que a necessidade de zelar pela fiscalização eficaz é direcionado pela capacitação permanente de todos os entes partícipes do processo. Inclusive identificado pelos órgãos de controle, conforme evidenciado anteriormente. As capacitações e treinamentos necessitam de diretrizes que priorizem o conhecimento aprofundado dos princípios legais que envolvem os atos da administração pública, o conhecimento técnico para viabilizar o acompanhamento preciso do objeto contratado e a necessidade da aplicação ética de tais conceitos por parte daqueles capacitados.

Neste sentido espera-se que a fusão de tais capacitações e desenvolvimento das competências proporcionem a proteção pretendida pela Administração Pública através de seus princípios constitucionais. Porém somente através da aplicação do conhecimento ético e seus fundamentos teóricos e práticos será consolidado o bem como a virtude de validação dos objetivos pretendidos.

CONCLUSÃO

Vencidos os desafios da execução e o aprimoramento dos mecanismos de fiscalização, a gestão pública deve direcionar esforços no sentido de aprimorar a qualidade dos serviços públicos, desta feita buscando indicadores que visem a eficiência e assim medir se o esforço aplicado nas ações públicas estão atingindo os objetivos e produzindo os benefícios almejados e planejados estrategicamente na concepção dos processos.

O caso que conduz a tais reflexões foi desenvolvido na execução dos contratos gerenciados pela Coordenadoria de Gestão de Transportes da Universidade Federal do Rio Grande do Norte os quais possuem fiscais profissionais com conhecimento técnico pormenorizado, seguido de larga experiência adquirida em anos na execução minuciosa das etapas que possuem ligação direta com o objeto contratado.

A experiência no desenvolvimento dos contratos indica que o conhecimento técnico imprime um nível de aplicação razoável para a condução dos objetos contratuais. O conhecimento legal do processo garante a conscientização necessária a manutenção dos atos isentos de desvios que afrontem os interesses públicos. Porém a relação ética e a virtude para o bem, presente no caráter dos fiscais, é o principal fator de garantia para que as ações sejam desenvolvidas de maneira justa, caracterizando essa virtude como a pedra angular do sistema.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Wilson Castello et. al. **A ética nos grupos: contribuição do psicodrama**, Ed. Ágora, São Paulo, 2002.
- BRASIL. **Parâmetros Curriculares Nacionais**: apresentação dos temas transversais, ética. Secretaria de Educação Fundamental. Brasília: MEC/SEF,1997.
- BRASIL. **Resolução CNE/CP nº 2, de 1º de julho de 2015** - Define as Diretrizes Curriculares Nacionais para a formação inicial em nível superior (cursos de licenciatura, cursos de formação pedagógica para graduados e cursos de segunda licenciatura) e para a formação continuada.
- COTRIM, Gilberto. **Fundamentos da Filosofia. História e grandes temas**. 15 ed. Reform. E ampl., São Paulo: Saraiva, 2002.
- FREIRE, Paulo. **Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa**. Paz e Terra, São Paulo, 1996.
- GOERGEN, Pedro. Histedbr et. al.. Ética e educação: o que pode a escola?. In: Ética e educação: reflexões filosóficas e históricas, Campinas, 2005.
- KOURY, Suzy E. C. **A ética no serviço público. Dir. adm.** Rio de Janeiro, 220: 183-194, abr./jun. 2000. Disponível em: <bibliotecadigital.fgv.br>, acesso em 27 de set. 2018.
- MORETTO, Vasco Pedro. 2ª Jornada Catarinense de Tecnologia Educacional, promovida pelo Senac no ano de 2000, em Florianópolis/SC <http://www.pedagogia.com.br/artigos/posturadoprofessor/index.php?pagina=3> Acesso em:25/09/2018.
- NOSELLA, Paolo. Ética e pesquisa. Educ. Soc., Campinas, vol. 29, n. 102, p. 255-273, jan./abr. 2008 Disponível em: <http://www.cedes.unicamp.br>, acesso em 27 de set 2018.
- PARO, Vitor Henrique. **Escritos sobre Educação**. São Paulo: Xamã, 2001.
- RIOS, Terezinha Azerêdo. Dalben et. al. Ética na formação e no trabalho docente: para além de disciplinas e códigos. In: Convergências e tensões no campo da formação e do trabalho docente. Autêntica, Belo Horizonte, 2010. _____. Ética e competência. 14 ed. Cortez, São Paulo, 2004.
- TARDIF, Maurice; LESSARD, Claude. **O Trabalho Docente: elementos para uma teoria da docência como profissão de interações humanas** 3. Ed. Tradução de João Batista Kreuch. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2005.
- VAZQUEZ, Adolfo Sanches. **Ética**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 24ª edição, 2003.

II

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 9050: Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos**. Rio de Janeiro, p. 163. 2015.

BRASIL. Constituição (2000). Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Brasília, DISTRITO FEDERAL, 19 dez. 2000. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110098.htm>. Acesso em: 9 abr. 2018.

BRASIL. Constituição (2002). Lei nº 10.436, de 24 de abril 2002. Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais - Libras e dá outras providências. Brasília, DISTRITO FEDERAL, 24 abr. 2002. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110436.htm>. Acesso em: 9 abr. 2018.

BRASIL. Constituição (2011). Lei nº 12.527, de 18 de Novembro 2011. Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal; altera a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990; revoga a Lei nº 11.111, de 5 de maio de 2005, e dispositivos da Lei nº 8.159, de 8 de janeiro de 1991; e dá outras providências. Brasília, DISTRITO FEDERAL, 18 nov. 2011. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/12527.htm>. Acesso em: 9 abr. 2018.

BECKER, Leonardo. A eficiência da comunicação interna com a TV corporativa, 2014. Disponível em: <<http://teltecsolutions.com.br/mundo/eficiencia-da-comunicacao-interna-com-tv-corporativa/>>. Acesso em: 12/10/2018.

BUENO, W. **Comunicação empresarial: políticas e estratégias**. São Paulo: Saraiva, 2009.

CANDELORO, Ana Paula P.; RIZZO, Maria Balbina Martins de; PINHO, Vinícius. **Compliance 360º: riscos, estratégias, conflitos e vaidades no mundo corporativo**. São Paulo: Trevisan Editora Universitária, 2012.

HINGST, Bruno. TV Corporativa: uma nova perspectiva para a comunicação organizacional. Intercom 2006. Disponível em: <http://www.rpbahia.com.br/biblioteca/intercom2006/resumos/R0952-1.pdf>. Acesso em 10/10/2018.

KUNSCH, M. **Gestão estratégica em comunicação organizacional e relações públicas. Vol 2**. São Caetano do Sul: Difusão, 2009.

LIMA, Juliana de Mello Chagas. **LINGUAGEM E PRODUÇÃO DE SENTIDOS NA MÍDIA DE AMBIENTE / MÍDIA INDOOR**. 2012. 119 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Programa de Pós-graduação em Letras, Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes, Universidade Estadual de Maringá, Maringá, 2012. Disponível em: <<http://www.ple.uem.br/defesas/pdf/jmclima.pdf>>. Acesso em: 01 outubro 2018.

PLAISANCE, Patrick Lee. **Ética na Comunicação: princípios para uma prática responsável**. Tradução de Joice Elias Costa. Porto Alegre: Penso, 2011. 295 p.

RIBEIRO, Márcia Carla Pereira; DINIZ, Patrícia Dittrich Ferreira. Compliance e Lei Anticorrupção nas empresas. In: **Revista de Informação Legislativa**, ano 52 Número 205 jan./mar. 2015. Disponível em: < https://www12.senado.leg.br/ri/edicoes/52/205/ri_l_v52_n205_p87.pdf>. Acesso em: 06 outubro. 20188.

ROMEY, P.F. **Políticas Públicas de Acessibilidade para Pessoas com Deficiência: Audiodescrição na Televisão Brasileira**. In MOTTA, L.M.V. e ROMEY FILHO, P. (orgs): *Audiodescrição: Transformando Imagens em Palavras*. Secretaria dos Direitos da Pessoa com Deficiência do Estado de São Paulo, 2010.

SILVA, Manoela C. Com os Olhos do Coração: estudo acerca da audiodescrição de desenhos animados para o público infantil. 2009. 216f. Dissertação (Mestrado em Letras e Linguística) – Universidade Federal da Bahia, Salvador. Disponível em: < <http://www.repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/12032> > Acesso em 06 de outubro de 2018

SANTOS, Pinheiro Simone: A COMUNICAÇÃO DA INFORMAÇÃO ORGANIZACIONAL POR MEIO DA TEVÊ CORPORATIVA DO BANCO CENTRAL DO BRASIL. Disponível em: <http://200.20.0.78/repositorios/bitstream/handle/123456789/214/ENAN048_Santos.pdf?sequence=1>. Acesso em:15/09/2018.

III

ANDRADE, Zilda Aparecida Freitas de. **Gestão da ética nas organizações**: possibilidades aos profissionais de relações públicas e comunicação organizacional. São Paulo, 2010. Tese. Escola de Comunicação e Artes da Universidade de São Paulo.

DIAS, Maria Olívia. **Ética, organização e valores ético-morais em contexto organizacional**. Gestão e Desenvolvimento, 22 (2014), 89-113.

FAVÉRI, José de Ernesto. **O filosofar e a ética nas organizações**: convite à reflexão e ação. 4 ed. Blumenau: Nova letra, 2014.

MARIA, Jailson fautino. et al. *Ética nas organizações*. Centro Universitário Leonardo da Vinci-UNIASSELV: 2014

PASSOS, Elizete. *Ética nas organizações*. São Paulo: Atlas, 2004.

PAVIANE, Jayme; SANGALLI, Idalgo José; *Ética das virtudes*. In: TORRES, João Carlos Brum (org.). **Manual de ética**: questões de ética teórica e aplicada. Rio de Janeiro: vozes; Caxias do Sul, Universidade de Caxias do Sul; Rio de Janeiro: BNDS, 2014.

SÁ. Antônio Lopes de. *Ética profissional*. São Paulo: Atlas, 2015.

SANTOS, Antônio J. marques. **A ética organizacional como instrumento de gestão na prossecução do interesse público**. Trabalho apresentado no 8 ° Congresso nacional de Administração Pública, 21 a 22 de nov. 2011.

SILVEIRA, Denis. **As virtudes em Aristoteles**. Revista de Ciências Humanas. V 1. N° 1, 2000. Disponível em: <<http://revistas.fw.uri.br/index.php/revistadech/article/view/203>>. Acesso em: 01 ago. 2018.

SILVA, Édison Gonzague Brito da. **Ética profissional**. Alegrete : Instituto Federal Farroupilha, 2012.

IV

Brasil (1909). Decreto nº 7.566, de 23 de setembro de 1909. Cria nas capitais dos Estados da República Escolas de Aprendizes Artífices, para o ensino profissional primário e gratuito. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decret/1900-1909/decreto-7566-23-setembro-1909-525411-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em 17 de out. de 2018.

Brasil (1937). Constituição dos Estados Unidos do Brasil de 10 de novembro. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1930-1939/lei-378-13-janeiro-1937-398059-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em 17 de out. de 2018.

BRASIL (1942). DECRETO-LEI Nº 4.048, DE 22 DE JANEIRO DE 1942. DISPONÍVEL EM: <[HTTP://WWW.PLANALTO.GOV.BR/CCIVIL_03/DECRETO-LEI/1937-1946/DEL4048.HTM](http://WWW.PLANALTO.GOV.BR/CCIVIL_03/DECRETO-LEI/1937-1946/DEL4048.HTM)>. ACESSO EM 17 DE OUT. DE 2018.

Brasil (1942). Decreto-lei nº. 4.244, de 9 de abril. Lei orgânica do ensino secundário. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decllei/1940-1949/decreto-lei-4244-9-abril-1942-414155-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em 17 de out. de 2018.

Brasil (1942). Decreto-lei nº 4.422, de 30 de junho de 1942. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decllei/1940-1949/decreto-lei-4422-30-junho-1942-414527-publicacaooriginal-1-pe.html>>. Acesso em 17 de out. de 2018.

BRASIL (1971). LEI Nº 5.692, DE 11 DE AGOSTO DE 1971. DISPONÍVEL EM: <[HTTP://WWW2.CAMARA.LEG.BR/LEGIN/FED/LEI/1970-1979/LEI-5692-11-AGOSTO-1971-357752-PUBLICACAOORIGINAL-1-PL.HTML](http://WWW2.CAMARA.LEG.BR/LEGIN/FED/LEI/1970-1979/LEI-5692-11-AGOSTO-1971-357752-PUBLICACAOORIGINAL-1-PL.HTML)>. ACESSO EM 17 DE OUT. DE 2018.

Brasil (1982). Lei nº 7.044, de 18 de outubro de 1982. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1980-1987/lei-7044-18-outubro-1982-357120-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em 13 de out. de 2018.

Brasil(1988). Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em 17 de out. de 2018.

BRASIL (1994). **DECRETO Nº 1.171, DE 22 DE JUNHO DE 1994**. DISPONÍVEL EM: <[HTTP://WWW.PLANALTO.GOV.BR/CCIVIL_03/DECRETO/D1171.HTM](http://WWW.PLANALTO.GOV.BR/CCIVIL_03/DECRETO/D1171.HTM)>. ACESSO EM 17 DE OUT. DE 2018.

BRASIL (1996). LEI DE DIRETRIZES E BASES DA EDUCAÇÃO NACIONAL Nº 9.394/1996. DISPONÍVEL EM: <[HTTP://WWW.PLANALTO.GOV.BR/CCIVIL_03/LEIS/L9394.HTM](http://WWW.PLANALTO.GOV.BR/CCIVIL_03/LEIS/L9394.HTM)>. ACESSO EM 17 DE OUT. DE 2018

BRASIL (1997). DECRETO Nº 2.208 DE 17 DE ABRIL DE 1997. DISPONÍVEL EM: <[HTTP://PORTAL.MEC.GOV.BR/SEESP/ARQUIVOS/PDF/DEC2208.PDF](http://PORTAL.MEC.GOV.BR/SEESP/ARQUIVOS/PDF/DEC2208.PDF)>. ACESSO EM 17 DE OUT. DE 2018.

Brasil(2004). Decreto n. 5.154, de 23 de julho de 2004. Regulamenta o § 2º do artigo 36 e os arts. 39 a 41 da Lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF, 24 jul. 2004. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5154.htm>. Acesso em 17 de out. de 2018.

BRASIL (2007). **DECRETO Nº 6.302, DE 12 DE DEZEMBRO DE 2007**. DISPONÍVEL EM: <[HTTP://WWW.PLANALTO.GOV.BR/CCIVIL_03/_ATO2007-2010/2007/DECRETO/D6302.HTM](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/DECRETO/D6302.htm)>. ACESSO EM 17 DE OUT. DE 2018.

BRASIL (2008). **LEI Nº 11.741, DE 16 DE JULHO DE 2008**. DISPONÍVEL EM: <[HTTP://WWW.PLANALTO.GOV.BR/CCIVIL_03/_ATO2007-2010/2008/LEI/L11741.HTM](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/LEI/L11741.htm)>. ACESSO EM 17 DE OUT. DE 2018.

BRASIL (2008). LEI Nº 11.892, DE 29 DE DEZEMBRO DE 2008. DISPONÍVEL EM: <[HTTP://WWW.PLANALTO.GOV.BR/CCIVIL_03/_ATO2007-2010/2008/LEI/L11892.HTM](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/LEI/L11892.htm)>. ACESSO EM 17 DE OUT. DE 2018.

BRASIL (2011). **DECRETO Nº 7.589, DE 9 DE OUTUBRO DE 2011**. DISPONÍVEL EM: <[HTTP://WWW2.CAMARA.LEG.BR/LEGIN/FED/DECRET/1900-1909/DECRETO-7589-9-OUTUBRO-1909-501571-PUBLICACAOORIGINAL-1-PE.HTML1](http://www2.camara.leg.br/legin/fed/decree/1900-1909/decree-7589-9-outubro-1909-501571-publicacaooriginal-1-pe.html1)>. ACESSO EM 17 DE OUT. DE 2018.

BRASIL (2011). **LEI Nº 12.513, DE 26 DE OUTUBRO DE 2011**. DISPONÍVEL EM: <[HTTP://WWW.PLANALTO.GOV.BR/CCIVIL_03/_ATO2011-2014/2011/LEI/L12513.HTM](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/LEI/L12513.htm)>. ACESSO EM 17 DE OUT. DE 2018.

BRASIL (2012). **RESOLUÇÃO Nº 6, DE 20 DE SETEMBRO DE 2012**. DISPONÍVEL EM: <[HTTP://PORTAL.MEC.GOV.BR/INDEX.PHP?OPTION=COM_DOCMAN&VIEW=DOWNLOAD&ALIAS=11663-RCEB006-12-PDF&CATEGORY_SLUG=SETEMBRO-2012-PDF&ITEMID=30192](http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=11663-rceb006-12-pdf&category_slug=setembro-2012-pdf&itemid=30192)>. ACESSO EM 17 DE OUT. DE 2018.

BRASIL (2014). **DECRETO Nº 8.268, DE 18 DE JUNHO DE 2014**. DISPONÍVEL EM: <[HTTP://WWW.PLANALTO.GOV.BR/CCIVIL_03/_ATO2011-2014/2014/DECRETO/D8268.HTM](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/DECRETO/D8268.htm)>. ACESSO EM 17 DE OUT. DE 2018.

BRASIL (2014). **RESOLUÇÃO Nº 1, DE 5 DE DEZEMBRO DE 2014**. DISPONÍVEL EM: <[HTTP://PORTAL.MEC.GOV.BR/INDEX.PHP?OPTION=COM_DOCMAN&VIEW=DOWNLOAD&ALIAS=16705-RES1-2014-CNE-CEB-05122014&CATEGORY_SLUG=DEZEMBRO-2014-PDF&ITEMID=30192](http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=16705-res1-2014-cne-ceb-05122014&category_slug=dezembro-2014-pdf&itemid=30192)>. ACESSO EM 17 DE OUT. DE 2018.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos na Empresa: pessoas, organizações e sistemas**. 3.ed. São Paulo: Atlas, 1994. p. 67-76.

Conselho dos Dirigentes das Escolas Técnicas Vinculadas às Universidades (CONDETUF). Disponível em: <http://www.condetuf.org.br/?page_id=170>. Acesso em 17 de out. de 2018.

Escott, C. M. & Moraes, M. A. C. de. (2012). **História da educação profissional no Brasil: as políticas públicas e o novo cenário de formação de professores nos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia**. In: IX Seminário Nacional de Estudos e Pesquisas “história, sociedade e educação no Brasil”. (pp. 1492- 1508). João Pessoa: Universidade Federal da Paraíba

FRIGOTTO, Gaudêncio. **A produtividade da escola improdutiva: Um (re) Exame das Relações entre Educação e Estrutura Econômico- Social Capitalista**. 4. ed. São Paulo: Cortez, 1993.

Kuenzer, A. Z. (org.) (2007). **Ensino médio: construindo uma proposta para os que vivem do trabalho**. São Paulo: Cortez.

MEGGINSON, Leon C. et al. **Administração: conceitos e aplicações**. 4.ed. São Paulo: Harbra,1998, p.11-12.

Mendes, Annita Valléria C. **A Administração Pública e o Sistema de Gestão da Ética: uma análise da política de promoção da ética no Poder Executivo Federal**. Brasília, agosto de 2014.

TAVARES, Moacir Gubert. **Evolução da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica: as etapas históricas da formação profissional no Brasil**. In: Anais IX Anped Sul. Caxias do Sul: UCS, 2012.

V

BRASIL, Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994;

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil (1988). Promulgada em 05 de outubro de 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm
Acesso em: 21 nov. 2016.

CHAUI, Marilena. Convite à filosofia. Ética, 1995;

COLLINS, J.; HUSSEY, R. (2005); Pesquisa em administração: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação. Trad. Lucia Simonini. 2. ed. Porto Alegre: Bookman;

CORTELLA, M. S. Qual é a tua obra? Inquietações, propositivas sobre gestão, liderança e ética. Petrópolis: Vozes, 2009;

Cortina, A. Martinez, E. (2005). Ética. São Paulo: Edições Loyola, 2005;

DE SOUSA NASCIMENTO, Thais Fernanda Clemente; LACERDA, Yêda Silveira Martins; DE SOUZA, Moaci Arnaldo. A percepção do servidor da Universidade Federal de Campina Grande (UFCG) em relação à ética no serviço público/The perception of the server of the Federal University of Campina Grande (UFCG) in relation to ethics in public service. Brazilian Journal of Development, v. 4, n. 1, p. 167-178, 2018;

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. Direito Administrativo. 26ª ed. São Paulo: Atlas, 2013, p.77/198-225/885-910.

DO ESTADO, Câmara da Reforma. Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado. Brasília: Mare, 1995.

KANT, Immanuel. Fundamentação da metafísica dos costumes. Lisboa: Edições 70, 1995;

LEI Nº 8.027, DE 12 DE ABRIL DE 1990;

LOPES, Maurício Antônio Ribeiro. Ética e Administração Pública. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1993;

Mello, Celso Antônio Bandeira de. Curso de Direito Administrativo. 20 ed. rev. e atual. São Paulo: Malheiros. 2005;

MIRANDA, Maria Bernadete. Princípios Constitucionais do Direito Administrativo. São Paulo: Revista Virtual Direito Brasil, v. 2, n. 2, p. 7, 2008;

REALE, Miguel. Lições preliminares de direito. Saraiva Educação SA, 2013.

VI

BRASIL. Casa Civil. decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994. Aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1171.htm>. Acesso em: 04 out. 2018.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, 1988. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicaocompilado.htm>. Acesso em: 04 out. 2018.

COIMBRA, Marcelo de A.; MANZI, Vanessa A. (Orgs.). **Manual de compliance**: preservando a boa governança e a integridade das organizações. São Paulo: Atlas, 2010.

DIEHL, Carlos A. Compliance Prática confirma o valor da ética nos negócios. **Revista da Escola de Gestão e Negócios da Unisinos**, Vale do Rio dos Sinos, dez. 2015.

LIRA, Michael Pereira de. **O que é compliance e como o profissional da área deve atuar?** [S.l.], 2013. Disponível em: <<https://michaellira.jusbrasil.com.br/artigos/112396364/o-que-e-compliance-e-como-o-profissional-da-area-deve-atu>>. Acesso em: 05 set. 2018.

MOTA, Camila Marques Andrade; SANTOS, Ticiane Bezerra dos.

Compliance: tendência mundial na prevenção de riscos e combate à corrupção. São Paulo, 2016.

NASCIMENTO, Juliana Oliveira. **Compliance público**: o caminho para a integridade na administração pública. São Paulo, 2016. Disponível em: <<http://www.lecnews.com/artigos/2016/09/23/compliance-publico-o-caminho-para-a-integridade-na-administracao-publica>>. Acesso em: 14 set. 2018.

PERES, João Roberto; BRIZOTI, Nilson. **Guia básico de referência COMPLIANCE – UPDATE**: fundamentos. São Paulo, 2016.

SOUZA, Jane Dias Gomes de. **A importância da função de compliance em instituições financeiras**. 2013. 46f. Trabalho de Término de Curso (MBA Executivo em Finanças) - Ibmec Business School, Rio de Janeiro, 2013.

RIBEIRO, Marcia Carla Pereira; DINIZ, Patrícia Dittrich Ferreira. Compliance e Lei Anticorrupção nas Empresas. **Revista de Informação Legislativa**, Ano 52, n. 205, jan./mar. 2015.

VIEIRA, Mariana Pessoa. **Compliance**: ferramenta estratégica para as boas práticas de gestão. 2013. 60f. Monografia (Bacharelado em Secretariado Executivo Trilíngue) - Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, 2013.

VII

BERGUE, Sandro Trescastro. **Gestão de pessoa em organizações públicas**. 3 ed. rev. e atual. Caxias do Sul: EDUCS, 2010. p.599.

BERGAMINI, Cecília Whitaker. BERALDO, Deobel Garcia Ramos. **Avaliação de Desempenho Humano na Empresa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1988.

BOBBIO, Norberto. **Igualdade e Liberdade**. Rio de Janeiro: Ediouro, 1997. BROW, Marvin T. Ética nos negócios. São Paulo. Makron Books, 1993.

CHAUÍ, Marilena. **Convite à Filosofia**. São Paulo: Ática, 1994. p. 435-436.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**: promulgada em 05 de outubro de 1988. 16ª Edição. Atualizada e Ampliada. São Paulo: Saraiva, 1997.

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm>. Acesso em: 12 set. 2018.

DAVEL, E.; VERGARA, S.C. (Orgs.) **Gestão com pessoas e subjetividade**. São Paulo: Atlas, 2001.

DIAS SOBRINHO, J. **Avaliação: políticas educacionais e reformas da educação superior**. São Paulo: Cortez, 2003.

FREIRE, Denice de Amorim Cavalcanti. **Avaliação de desempenho dos técnico-administrativos: uma análise comparativa entre os modelos adotados por duas instituições federais de ensino**. 2016. 178f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão de Processos Institucionais) - Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2016.

GADELHA, Camila Pinto. **Profissionalização da função pública: estudo sobre o processo de avaliação de desempenho do servidor em estágio probatório**. 2016. 125f. Dissertação (Mestrado Profissional em Gestão de Processos Institucionais) - Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2016.

GRILLO, A. N. **Gestão de pessoas: princípios que mudam administração universitária**. Florianópolis: [s.n.], 2001.

Recursos humanos: novos rumos para a administração pública. Florianópolis: Editora da UFSC, 1983.

HIPOLITO, José A. M.; REIS, Germano G. **A avaliação como instrumento de gestão**. IN: FLEURY, Maria Tereza Leme (coord.). **As pessoas na organização**. São Paulo: Gente, 2002, p. 73-86.

FARAH, Flávio. **A ética da avaliação de desempenho**. 2000. Dissertação (Mestrado em Administração) – Fundação Getúlio Vargas, Escola de Administração de Empresas de São Paulo, São Paulo, 2000.

FRAGA, C. G. S.; MARTINS, J. R.A **(in)eficácia do estágio probatório do servidor público como instrumento de avaliação da Administração Pública Municipal**. Revista do Instituto do Direito Brasileiro, v. 1, n. 10, 2, p. 5991-6031, 2012.

LUCENA. M. D. da S. **Avaliação de Desempenho**. São Paulo: Atlas. 1992.

MARRAS, Jean Pierre. **Administração de recursos humanos: do operacional ao estratégico**. 3. ed. São Paulo: Futura, 2000.

MEYER JÚNIOR, V. **A prática da administração universitária: contribuições para a teoria**. Universidade em Debate, Curitiba, v. 2, n.1, p. 12-26, jan./dez. 2014.

MODESTO, P. **Estágio Probatório: Questões Controversas**. Revista Diálogo Jurídico, Salvador, n. 12, p. 1-28, mar. 2002.

PEGORARO, Olinto. **A Ética é Justiça**. Petrópolis, RJ: Vozes, 1995.

PONTES, B. R. **Avaliação de desempenho: nova abordagem**. 7. ed. São Paulo. 1999.

SILVA, L. P.; FADUL, E. M. C. **Modernização em Organizações Públicas: Um Descompasso entre Processos de Modernização Organizacional e Gestão de Pessoas**. In: ENCONTRO DE GESTÃO DE PESSOAS E RELAÇÕES DE TRABALHO, 1., Natal, 2007. Anais...Natal, 2007.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE. **Resolução nº 008/2006-CONSAD, de 20 de abril de 2006**. Disponível em:

<http://arquivos.info.ufrn.br/arquivos/20120681468ec7108320565bba3b630bd/res0082_006.doc>. Acesso em: 15 abr. 2018.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE. **Manual de Instrução do**

Programa de Tutorização Organizacional de Servidores Técnicos- Administrativos

. Disponível em: <http://arquivos.info.ufrn.br/arquivos/201205006_7c9ab1236063ebfcf5cf1e12/5_ManualdeInstrucaoTA.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2018.

VIII

ALEXANDRINO, Marcelo; PAULO, Vicente. **Resumo de Direito Administrativo descomplicado – 3ª Ed.** Rio de Janeiro; Forense. 2010.

ALVES, Léo da Silva. *Gestão e fiscalização de contratos públicos*. Revista do TCU Ano 35. Número 102. Outubro/Dezembro 2004. Disponível em: <<https://revista.tcu.gov.br/ojs/index.php/RTCU/article/view/610>>. Acesso em 30 de outubro 2018.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, 2008. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acesso em: 30 de outubro 2018.

_____. Lei nº 8.666, de 21 de junho de 1993. Regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, institui normas para licitações e contratos da Administração Pública e dá outras providências. Brasília, 1993. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/L8666cons.htm>. Acesso em: 30 de outubro 2018.

_____. Fiscalização de contratos administrativos. Tribunal de Contas do Estado do Mato Grosso – Ensino à distância. Disponível em: <<https://ead.tce.mt.gov.br/theme/bcu/gestor/?p=index>>. Acesso em 30 de outubro 2018.

_____. Acórdão nº 455/2008 – Primeira Câmara. Relator: Marcos Bemquerer Costa. Tribunal de Contas da União. Disponível em: <<http://www.tcu.gov.br/Consultas/Juris/Docs/judoc/Acord/20080227/TC-008-919-2006-7.doc>>. Acesso em: 30 de outubro 2018.

FITZSIMMONS, James A.; FITZSIMMONS, Mona J. **Administração de serviços: operações, estratégia e tecnologia da informação**. 4. reimp. Porto Alegre: Bookman, 2007.

GIL, Antônio Carlos. **Gestão de Pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2011.

GRÖNROOS, Christian. **Marketing, gerenciamento e serviços**. Rio de Janeiro: Elsevier. 2009.

