



UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CEARÁ – UECE

Luiz Carlos Rodrigues

**ÉTICA E GESTÃO PÚBLICA FEDERAL: UM ESTUDO
SOBRE O DECRETO 6.029 QUE INSTITUIU A
COMISSÃO DE ÉTICA PÚBLICA FEDERAL**

**FORTALEZA – CEARÁ
2007**

Luiz Carlos Rodrigues

**ÉTICA E GESTÃO PÚBLICA FEDERAL: UM ESTUDO
SOBRE O DECRETO 6.029 QUE INSTITUIU A
COMISSÃO DE ÉTICA PÚBLICA FEDERAL**

Monografia apresenta ao Curso de Especialização em Gestão Pública do Centro de Estudos Sociais Aplicados da Universidade Estadual do Ceará, como requisito parcial para obtenção do título de especialista em Gestão Pública.

Orientador: José Nilson Fernandes Filho, Ms.

**Fortaleza - Ceará
2007**



Universidade Estadual do Ceará - UECE

Centro de Estudos Sociais Aplicados – *CESA*

Coordenação do Programa de Pós-Graduação – *Lato Sensu*

COMISSÃO JULGADORA

JULGAMENTO

A Comissão Julgadora, Instituída de acordo com os artigos 24 a 25 do Regulamento dos Cursos de Pós-Graduação da Universidade Estadual do Ceará / UECE aprovada pela Resolução e Portarias a seguir mencionadas do Centro de Estudos Sociais Aplicados – CESA/UECE, após análise e discussão da Monografia Submetida, resolve considerá-la **SATISFATÓRIA** para todos os efeitos legais:

Aluno (a): Luiz Carlos Rodrigues
Monografia: Ética e Gestão Pública Federal: Um Estudo sobre o Decreto 6.029 que Institui a Comissão de Ética Pública Federal.
Curso: Especialização em Gestão Pública - Desenvolvimento Técnico
Resolução: 1048/97 – CEPE, 13 de junho de 1997.
Portaria: 118/2007
Data de Defesa: 20/11/2007

Fortaleza – CE, 20 de novembro de 2007

José Nilson Fernandes Filho

Orientadora/Presidente/Mestre

Samuel Leite Castelo

Membro/ Mestre

Maria Tereza Barros de Andrade

Membro/ Mestre

Dedico este trabalho a todos aqueles que me ajudaram em minha caminhada evolutiva e a todos aqueles que me ainda ajudarão.

AGRADECIMENTOS

A DEUS, que me dá inteligência e coragem para continuar buscando os meus objetivos e facilitando minhas conquistas pessoais e profissionais. Gostaria de agradecer a todas as pessoas que contribuíram com minha formação acadêmica e carreira profissional, meus pais, parentes, amigos, professores, companheiros de trabalho.

De forma especial a minha família que souberam apoiar, compreender e tolerar as ausências que foram necessárias nesta empreitada.

Também ao meu orientador Professor Ms. José Nilson Fernandes Filho, pela parceria que tivemos ao longo deste trabalho.

Por fim, agradeço a todos os meus professores do Curso de Especialização em Gestão Pública da Universidade Estadual do Ceará, serei eternamente grato a cada um dos meus Mestres que foram os meus professores. Agradeço, também, a todos os amigos que conquistei no decorrer desta caminhada.

“Mestre, qual é o grande mandamento na lei? Respondeu-lhe Jesus: Amarás ao Senhor teu Deus de todo o teu coração, de toda a tua alma, e de todo o teu entendimento. Este é o grande e primeiro mandamento. E o segundo, semelhante a este, é: Amarás ao teu próximo como a ti mesmo”.

(Mateus 22:36 a 39)

RESUMO

O presente trabalho que se inicia aborda como tema principal a ética na gestão pública federal a partir da análise do Decreto nº 6.029/2007. Para isso, possui como objetivo geral analisar a aplicação da ética na gestão pública federal. Para isso, os objetivos específicos são apresentar um retrospecto histórico sobre as principais teorias evolutivas que regem a atual administração organizacional; analisar os pressupostos éticos, a partir de seus conceitos, características, fundamentos e sua aplicação no contexto profissional; apresentar os princípios que regem a Comissão de Ética Pública instituída através do Decreto nº 6.029, de 1º de fevereiro de 2007. Na construção deste trabalho, a metodologia utilizada na construção deste trabalho baseia-se em uma revisão de literatura, com pesquisa bibliográfica e documental, com caráter descritivo e exploratório, dados primários e análise qualitativa. O trabalho se estrutura em três capítulos. Inicialmente, apresenta-se um retrospecto histórico sobre as principais teorias que regem iniciaram o processo de evolução da gestão organizacional. Na seqüência, a ética, a partir de seus conceitos, características, fundamentos, bem como a moral. Analisando a ética empresarial, profissional e a importância dos Códigos de Ética Profissional no regimento das atividades profissionais, bem como para a própria administração pública. Realiza-se, também, uma abordagem da ética no serviço público federal, a partir de uma análise do Decreto nº 6.029/2007 que instituiu a Comissão de Ética Pública. Para isso, inicialmente analisa-se o setor público, a partir de suas características, finalidades e os principais problemas que precisam ser superados em conjunto com os paradigmas existentes na área. Nesse contexto, são apresentados os princípios administrativos que envolvem o setor público federal brasileiro. Ao final da pesquisa, verifica-se que o Decreto nº 6.029 está bem fundamentado no combate à prática ética no poder público federal podendo constituir-se um instrumento eficaz.

Palavras-chave: Ética. Gestão Pública Federal. Decreto nº 6.029. Comissão de Ética.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	9
1 GESTÃO ORGANIZACIONAL	12
1.1 Administração científica	14
1.2 Teoria da burocracia	15
1.3 Teoria das relações humanas	17
2 ÉTICA: A BASE DAS RELAÇÕES ORGANIZACIONAIS.....	20
2.1 Conceito de ética.....	21
2.2 Fundamentos da ética.....	24
2.3 Da moral	25
2.4 Ética empresarial.....	28
2.5 Ética profissional.....	30
2.6 Importância dos códigos de ética profissional.....	32
3 A ÉTICA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA BRASILEIRA.....	34
3.1 O setor público	34
3.1.1 Características da administração pública	34
3.1.2 Finalidade do serviço público.....	35
3.1.3 Paradigmas da gestão pública no Brasil.....	35
3.1.4 Problemas da organização pública.....	41
3.2 A ética no serviço público federal	43
3.2.1 Princípios administrativos	43
3.2.1.1 Princípio da legalidade.....	44
3.2.1.2 Princípio da moralidade	44
3.2.1.3 Princípio da impessoalidade ou finalidade	46
3.2.1.4 Princípio da supremacia do interesse público.....	48
3.2.1.5 Princípio da eficiência	49
3.2.1.6 Princípio da razoabilidade e proporcionalidade	49

3.2.1.7 Princípio da ampla defesa e contraditório.....	51
3.2.1.8 Princípio da segurança jurídica.....	51
3.3 Comissão de ética pública.....	52
CONCLUSÃO	59
REFERÊNCIAS.....	61

INTRODUÇÃO

O trabalho aborda como tema a ética na administração pública brasileira como uma maneira de contribuir para uma maior transparência, necessária ao processo de gestão pública. A importância desse tema deve-se ao fato de que a administração pública brasileira é imprescindível ao bem-estar social, a fim de atender às necessidades básicas e garantir o direito à cidadania, exercendo suas competências por meio de decisões políticas adotadas no setor público.

As organizações públicas possuem muitas semelhanças com as empresas tradicionais, mas com um grande diferencial: a de ter como meta prestar serviços de qualidade que beneficiem a toda sociedade civil. Mesmo com inúmeras mudanças e movimentos neste sentido, a década de 30 foi responsável pelo início concreto deste processo, a partir da criação do Departamento Administrativo do Serviço Público – DASP, modernizando a administração pública e suas relações no setor de recursos humanos.

Ao longo deste processo evolutivo, a administração pública adotou diversos princípios e práticas a fim de alcançar a modernização desejada, com aspectos relacionados à sistematização, coordenação, planejamento, gerência, controle, gestão de pessoas e ética nas relações humanas.

A administração pública brasileira possui aspectos complexos com vários níveis hierárquicos, com estruturas estáveis, a partir de uma cultura extremamente oligárquica-patrimonialista, bem como burocrática-corporativa. Mesmo assim, sua estrutura ainda é formal e informal. A primeira é aquela verificada nos organogramas tradicionais das empresas, estabelecendo as relações formais, estruturadas nas empresas. Já a estrutura informal ocorre por meio das relações interpessoais estabelecidas entre os colaboradores.

Independente da estrutura da organização pública, verifica-se a existência de algumas características de complexidade, formalização, centralização e tamanhos. Assim, observa-se que as empresas desse setor possuem vários níveis horizontais, verticais, exigindo procedimentos específicos para direcionar o comportamento de seus colaboradores, com o processo de tomada de decisão sendo mais centralizando e envolvendo diversos recursos financeiros, físicos e humanos.

Essa complexidade de relações exige diferentes posturas adequadas à cada situação especificamente encontrada. E como fica a ética pública dentro de contexto tão amplo! O governo federal em primeiro de fevereiro de 2007 instituiu a Comissão de Ética Pública Federal através do decreto nº 6.029. Diante disso, este exercício científico surge do questionamento: O Decreto 6.029 de 01/02/2007 pode contribuir efetivamente para uma melhoria da transparência e da ética no serviço público federal!

Desse modo, este trabalho parte da hipótese de que o Decreto 6.029 é um instrumento cujos princípios basilares do direito e do composto ético estão presentes de maneira contundente, sendo um poderoso suporte no controle das relações no serviço público federal, propiciando uma maior transparência nas relações de governo, evidenciando a ética em seus processos.

Assim, como resultante desse questionamento, esse trabalho define como objetivo a análise da aplicação da ética na gestão pública federal a partir dos princípios que regem a Comissão de Ética Pública instituída através do Decreto nº 6.029, de 1º de fevereiro de 2007.

Para atingir o que se propõe, este estudo metodologicamente baseia-se em uma revisão de literatura, com pesquisa bibliográfica e documental, com caráter descritivo e exploratório, dados primários e análise qualitativa. Tudo isso através da apresentação um retrospecto histórico sobre as principais teorias evolutivas que regem a atual administração organizacional, da análise dos pressupostos éticos, a

partir de seus conceitos, características, fundamentos e sua aplicação no contexto profissional e, finalmente, da análise dos princípios que regem a comissão de ética instituída pelo Decreto nº 6.029.

A fim de alcançar esta proposta, o trabalho se estrutura em três capítulos. Seguindo-se a esta introdução, o primeiro capítulo apresenta um retrospecto histórico sobre as principais teorias que regem iniciaram o processo de evolução da gestão organizacional.

No segundo capítulo, apresenta-se a ética, a partir de seus conceitos, características, fundamentos, bem como a moral. Analisando a ética empresarial, profissional e a importância dos Códigos de Ética Profissional no regimento das atividades profissionais, bem como para a própria administração pública.

O terceiro capítulo apresenta a ética no serviço público federal, a partir de uma análise do Decreto nº 6.029/2007 que instituiu a Comissão de Ética Pública. Para isso, inicialmente analisa-se o setor público, a partir de suas características, finalidades e os principais problemas que precisam ser superados em conjunto com os paradigmas existentes na área. Nesse contexto, são apresentados os princípios administrativos que envolvem o setor público federal brasileiro.

Ao final, apresentam-se as principais conclusões obtidas com o estudo, destacando os principais pontos da ética no serviço público federal, bem como as principais limitações encontradas e as sugestões para trabalhos futuros, a fim de que este possa ser aperfeiçoado.

1 GESTÃO ORGANIZACIONAL

Ao longo dos tempos, vem-se alterando o funcionamento e evolução das organizações, dependendo, cada vez mais, da abordagem que se adota para compreender o ambiente organizacional no qual se insere. De acordo com o pretendido, pode-se ter uma visão sistêmica, sociológica, operacional, bem como do ambiente geral.

Na visão sistêmica, a organização é representada como um todo, com seus recursos e o ambiente interno e externo, baseando-se na teoria geral de sistemas, sendo fundamentada em três premissas básicas, a saber: sistemas existem dentro dos próprios sistemas; esses sistemas são abertos e suas funções dependem de sua estrutura. As empresas estão inseridas dentro de outros princípios, no qual fazem parte de outro sistema maior ainda, onde as inter-relações entre esses fazem como eles se constituam como abertos, e suas funções estão associadas à sua estrutura, uma vez que são interdependentes.

Já a perspectiva sociológica, baseada em Perrow (1981, apud CHIAVENATO, 2002, p. 62), destaca que as empresas influenciam no ambiente no qual estão inseridas, bem como são influenciadas por ele, assim, pode ser considerada como um recurso e/ou ameaça, haja vista que existem os clientes, concorrentes e a própria economia do país onde atua, como fatores influenciadores, determinantes da demanda.

Com relação à visão operacional, a mesma se baseia nos estudos de Thompson (1976), demonstrando que a organização era dividida nos níveis técnicos, institucional e administrativo. O institucional refere-se às fronteiras estabelecidas com o ambiente externo, introduzindo-se a concepção de sistema aberto, permitindo

a explicação entre as influências que o meio ambiente exerce sobre a organização e vice-versa. (DANICH, 2003).

Nesse contexto, o ambiente externo é subdividido em dois: geral e ambiente tarefa específica. O primeiro contextualiza as condições políticas, tecnológica e econômicas, onde a organização se insere, bem como é afetada. A organização deve também considerar o ambiente próximo ao interno, uma vez que ela é afetada ela evolução dos grupos componentes deste mesmo ambiente. A esse se denomina ambiente-tarefa, seus componentes são: fornecedores, clientes, competidores e acionistas.

Destaque seja que, somente na segunda fase da era industrial surgiram os modelos de gestão. Agrasso Neto e Abreu (2000) (apud DANICH, 2003) ressaltam que foi a partir de 1903 surgiram os primeiros estudos científicos dos métodos de gestão, sendo apresentados sob a forma de uma teoria. Assim, em decorrência da evolução das mudanças ambientais, estes modelos evoluíram.

Nessa linha, o modelo de gestão constitui-se de um conjunto de conceitos que buscam uma filosofia central, a qual permita que uma empresa operacionalize todas as suas tarefas, internas e externas. Mas, o modelo de gestão não possui sentido rigoroso, podendo ser substituído a partir d abordagem ou estilo de gestão ou da administração, além das teorias de administração ou escolas.

É nesse sentido que é importante o conhecimento do processo evolutivo do pensamento administrativo, uma vez que a soma desses conhecimentos adquiridos permite a compreensão, bem como o aprimoramento da gestão empresarial.

Diante do exposto e ciente que a área de recursos humanos passou por inúmeras mudanças ao longo dos anos, pode-se afirmar que os principais modelos

que colaboraram com a consolidação da gestão de pessoas foi a administração científica de Taylor e Fayol, teoria clássica das relações humanas, teoria da Burocracia e teoria estruturalista, teoria comportamental ou behaviorista, Teoria Geral dos Sistemas e Teoria Contingencial. A esse respeito, destaca-se que a teoria de Taylor é unida a de Fayol a fim de complementá-la, logo, as mesmas serão abordadas na seqüência deste trabalho e de forma conjunta.

1.1 Administração científica

A primeira das escolas administrativas é a de Taylor, também conhecida como Administração Científica, vigorando de 1890 a 1925, onde as idéias centrais são: economias, produção em série, subordinação funcional. A principal visão da organização era formal, focalizando no homem econômico.

Os trabalhos de Taylor foram baseados em observações diretas realizadas em oficinas, onde o autor pode concluir que os funcionários tinham produção menor do que realmente poderiam produzir. (LANG, 2001).

Ao analisar o tema, Lang (2001, p. 9) afirma que:

[...] do ponto de vista técnico, esse sistema se fundamentava na racionalização do trabalho, mais especificamente na simplificação dos movimentos requeridos para a execução de uma tarefa, objetivando a redução do tempo consumido. Todavia o taylorismo pretendia mais, envolvia uma revolução mental por parte dos empregados e empregadores na coordenação dos esforços para aumentar o lucro.

Ou seja, nos estudos de Taylor o homem desempenhava suas atividades de forma mecânica, sem o envolvimento racional.

Desse modo, a natureza tecnológica é a base da Administração Científica, onde se julgava que o aumento da produção seria conseguido a partir do melhoramento das técnicas ou métodos utilizados pelos funcionários. Taylor

considerava que as pessoas eram instrumentos, máquinas que eram manipulados por seus chefes, ou seja, as pessoas eram vistas como manipuláveis, onde não participavam como membros ativos do processo de produção.

Danich (2003, p. 21) afirma que essa teoria administrativa tinha como objetivo o aumento da produtividade da organização por meio do incremento da eficiência operacional, mesmo que a seja uma produção comportamental condicionante. O empregado executa sua tarefa sem poder opinar sobre a melhor forma de realizá-la. A Teoria Clássica considerava que o aumento da eficiência da organização era conseguida a partir da disposição dos órgãos que compõem a empresa, bem como suas inter-relações estruturais. Assim, ocorria a formação de uma empresa organizada e planejada enquanto a eficiência estava na gerência que devia ser divorciada das questões humanas. Desse modo, a adaptação à gerência era uma das principais exigências impostas aos trabalhadores.

Na teoria em análise, a função do líder era estabelecer, bem como fazer cumprir os critérios de desempenho para atender às metas e objetivos da organização, com o líder centrando-se nas necessidades da empresa, e não de seus colaboradores.

É a clássica visão do *Homo Economicus*, isto é, do homem econômico, onde o funcionário é analisado como preguiçoso, indolente, avesso ao trabalho, sendo motivado apenas por incentivos financeiros e/ou materiais, isto é, pelo salário. Configura-se como a caracterização do homem a partir de um sistema fechado, mecânico e rígido. Tal abordagem considera apenas a empresa formal, desconsiderando os fatores informais, levando a uma barreira entre o ambiente externo e interno.

1.2 Teoria da burocracia

A segunda teoria foi iniciada a partir da década de 20, denominada Burocracia, a qual tem em Max Weber seu principal mentor, que defendia a

padronização, definição da racionalidade burocrática, administração impessoal, responsabilidades do cargo bem definidas. Defendia a visão formal da organização, com o homem organizacional. Sobre esta teoria, Ferreira (2005, p. 15) afirma que nesse modelo:

As empresas adotaram a estrutura organizacional burocrática, em que as decisões organizacionais eram centralizadas no topo hierárquico. A cultura era voltada para o passado e a conservação das tradições. As pessoas eram considerações de produção, juntamente com outros organizacionais como máquinas, equipamentos e capital. Nessa concepção, a área responsável pela administração da gestão de mão-de-obra era denominada de relações industriais. Atuava em posição intermediária e conciliadora entre a organização e as pessoas, com os objetivos de amenizar os conflitos trabalhistas. Os cargos eram desenhados de maneira fixa e definitiva para obter a máxima eficiência do trabalho aos quais os funcionários deveriam ajustar-se.

Um dos principais motivos do surgimento desta teoria são as inúmeras críticas à Teoria das Relações Humanas, haja vista que a mesma era considerada ingênua, revelando a falta da consideração da organização sólida e abrangente que servisse de orientação às atividades do administrador.

Essa nova teoria buscava inspiração no modelo burocrático estabelecido por Weber, nele a Burocracia tem caráter formal, uma vez que sua atividade decorre de normas racionais, legais, escritas e exaustivas, definindo exatamente as relações de subordinação, onde todos sabiam exatamente suas atividades, de forma sistemática, visando os objetivos almejados.

Danich (2003, p. 56) afirma que a Burocracia tem origem na divisão do trabalho, tendo uma hierarquia, com subordinados obedientes às regras para que a organização funcione com eficiência, sendo as principais conseqüências desta teoria a rigidez no comportamento dos participantes, com exagerado apego aos regulamentos e formulários, primando pelo excesso de formalismo, tendo como conseqüência a exibição de sinais claros de autoridade, com dificuldade no atendimento aos clientes e possíveis conflitos entre público e funcionários, com propensão dos participantes a se defenderem contra pressões externas, com super conformidade.

A Teoria de Weber, ou Burocrática, não avalia o comportamento humano de modo padronizado, impessoal, o qual segue rotinas de acordo com as características e exigências do cargo que ocupa, pois não considera a organização informal, enfatizando apenas a estrutura formal. Esta teoria considera os objetivos da instituição, desconsiderando os objetivos individuais, uma vez que observa a organização como um sistema fechado.

1.3 Teoria das relações humanas

A Teoria das Relações Humanas é baseada em Mayo, na qual as pessoas possuem qualidades que precisam ser estimuladas, bem como os fatores emocionais interferem na eficiência do trabalho, sendo complexo o comportamento humano. Tal teoria considera a visão da organização informalmente, considerando o homem como ser social.

Com esta teoria, a administração científica torna-se defasada, uma vez que ocorre a transferência da ênfase na tarefa e na estrutura da empresa para o foco nas pessoas que atuam nas organizações. Assim, com essa nova abordagem prioriza-se o homem e o seu grupo social, com os aspectos psicológicos e sociológicos.

Chiavenato (2002, p. 65) afirma que essa teoria surgiu a partir da necessidade de corrigir a tendência à desumanização do trabalho, na execução de suas atividades profissionais, nascida com a aplicação de métodos rigorosos, científicos e precisos que os empregados deveriam seguir, obrigatoriamente.

Ao se traçar um paralelo entre a teoria clássica e a teoria das relações humanas, pode-se afirmar que a primeira trata a organização como uma máquina, enfatizando as tarefas e/ou tecnologia, sendo inspirada em sistemas de engenharia, com a autoridade centralizada, possuindo linhas claras de autoridade, bem como especialização e competência técnica, acentuando-se a divisão do trabalho, onde há

confiança nas regras e nos regulamentos, sendo clara a separação entre os trabalhadores de linha e a gestão da empresa.

Já a segunda teoria, das Relações Humanas, Mayo trata a organização como grupos de pessoas, inspirada em sistemas de psicologias, com plena delegação da autoridade, conferindo autonomia ao empregado, com base na confiança e abertura nas reações, onde se enfatiza a importância das relações interpessoais, incentivando-se a dinâmica de grupo e interpessoal.

Nesta teoria, Mayo e seus colaboradores instituíram um novo repertório administrativo, quando introduziram as primeiras noções de motivação por meio das necessidades humanas básicas, fisiológicas, psicológicas e de auto-realização. Mas, também tratou da liderança informal, da importância da comunicação empresarial informal e da dinâmica de grupo.

Mayo e sua equipe defendiam que além dos aspectos tecnológicos, a administração da empresa deveria defender os interesses das pessoas, como uma das principais formas de aumentar a produção.

A Teoria das Relações Humanas busca uma nova concepção de homem como ser social, passando a reconhecer suas necessidades como fator determinante em sua relação com o trabalho desenvolvido e, assim, enfatiza os grupos informais, a interação dos grupos sociais viabilizada por uma filosofia humanista e democrática, como fatores imprescindíveis ao comportamento em relação à atividade desenvolvida.

Mello (2003) e Chiavenato (2002) defendem que a concepção do homem social e considera que os trabalhadores são seres sociais complexos, com sentimentos, desejos e temores; sendo motivados por certas necessidades e

alcançam suas satisfações primárias por meio dos grupos com os quais interagem. Assim, o comportamento dos grupos pode ser manipulado através de um adequado estilo de supervisão e liderança, baseadas nas habilidades humanas; onde as normas do grupo funcionam como mecanismos reguladores do comportamento dos membros.

A teoria não conseguiu superar a abordagem fechada, sem interagir com o ambiente externo, desconsiderando fatores importantes como existência de conflitos em busca do poder, decorrente das divergências existentes entre as pessoas como ponto crítico de conflitos econômico, social e políticos. Também se deve levar em consideração o não reconhecimento da empresa formal, com a visão ingênua de que apenas um ambiente feliz, harmonioso era importante para satisfazer as necessidades do trabalhador, desconsiderando a necessidade de ganhos financeiros (salários), como fator motivacional.

2 ÉTICA: A BASE DAS RELAÇÕES ORGANIZACIONAIS

A maneira como as pessoas se relacionam e convivem, numa sociedade competitiva como a nossa, mudou muito por uma necessidade de adaptação de alguns costumes que se acham em desacordo com circunstancia atuais e outros que surgiram por força de novos padrões. Assim, o conhecimento das regras básicas do bem viver, mantendo o equilíbrio entre a tradição e o bom senso diante dos estímulos de uma nova sociedade, tornou-se importante e necessário para homens e mulheres que buscam o sucesso em sua vida social, privada ou profissional.

Estudando os hábitos do início do século XX, através da literatura, constata-se que a linguagem e a forma de relacionamento mudaram muito. Atualmente, tudo é mais simples e direto, porém a consideração pelo bem estar do cliente, ou convidado é a mesma.

A partir da década de 60 aconteceu uma mudança radical no comportamento humano com a liberação dos costumes. Também de grande importância para a compreensão desse momento foi o avanço da psicologia que contribuiu para o saudável reconhecimento da personalidade das crianças e adolescentes, quando diminuiu o distanciamento do rígido conceito de respeito entre pais e filhos por uma maior intimidade. Porém, este aspecto positivo de um novo relacionamento e repercussão de movimentos ideológicos ocorridos nessa década contribuíram para que a educação liberal tenha sido mal interpretada por uma maioria, havendo uma reação contra os valores formais expressos nos conceitos de boas maneiras.

Felizmente, uma revisão de comportamento, traz ao indivíduo uma retomada de consciência de suas relações com os diferentes grupos com quem convive. Daí o

excessivo liberalismo individualista dos anos 70 dá margem a uma maior compreensão dos limites da liberdade de cada um face ao bem estar do próximo.

Atualmente, observa-se um nivelamento cada vez mais sensível entre as classes sociais, os hábitos de correção e elegância deixando de ser privilégio de pensamento e trabalho, o seu convívio profissional com o homem, gerou um equilíbrio, ele se tornou mais cortês e ela mais objetiva.

Porém, é sempre o bom senso que deve pautar as atitudes coerentes com um código de maneiras racionalizadas em função da vida atual. A simplicidade no convívio com as pessoas, a cordialidade principalmente com os mais humildes é indício de uma boa educação. A experiência mostra que as pessoas que desfrutam de uma posição mais elevada na hierarquia social são muitas vezes mais fáceis de tratar, assumindo hábitos naturais em seu cotidiano.

2.1 Conceito de ética

De um modo geral, a ética pode ser definida de várias formas, podendo significar justiça, incluindo princípios que todas as pessoas racionais deveriam adotar, a fim de reger seu comportamento social, sabendo que eles podem ser aplicados também a si mesmas. Por meio do estudo da ética, a sociedade entende o que é moralmente certo ou errado. No entanto, o tema ainda é bastante controverso, afinal, aquilo que é eticamente correto para uma pessoa pode ser errado para outra.

Em sua análise, Vázquez (2000) afirma que assim como os problemas teóricos morais não são os mesmos problemas práticos, mesmo que estejam estritamente relacionados, também não pode ser confundida ética com moral. A moral não é criada a partir da ética. Mas, é correto afirmar que todos os princípios morais pressupõem determinadas regras ou normas de comportamento. No entanto,

não cabe à ética estabelecer estas regras morais em nenhuma sociedade, procurando, apenas, motivar a essência da moral, sua iniciação na sociedade, bem como as principais qualidades objetivas e subjetivas deste ato.

Continuando com o tema, o autor ainda afirma que “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”. (VÁZQUEZ, 2000, p. 23).

Segundo Vázquez (2000), o objeto da ética é a moral, que, por sua vez, relaciona-se ao comportamento humano. A esse respeito, o autor ainda afirma que a palavra “moral” é derivada da “mores”, ou seja, costumes. Assim, o autor conclui que o principal objetivo da ética é a moralidade positiva. Portanto, ética não se confunde com moral, uma vez que pode ser compreendida como teoria dos costumes ou a ciência dos costumes. A moral é o objeto de estudo ético, retirando dela fatos morais e os principais princípios aplicáveis.

Vázquez (2000, p. 12) afirma que a “ética é a teoria ou ciência do comportamento moral dos homens em sociedade, é a ciência de uma forma específica de comportamento humano, isto é, corresponde à necessidade de uma abordagem científica dos problemas morais”.

Ainda para Vázquez (2000, p. 16), a ética pode ser definida como “um conjunto de sistemático de conhecimentos racionais e objetivos a respeito do comportamento humano moral, a ética nos apresenta com um objeto específico que se deve estudar cientificamente”. Revela, ainda, que a ética é uma disciplina normativa, não por criar normas, mas por descobri-las. Seu alicerce está baseado em valores, normalmente em valores do bom. Partindo do conceito do bom é o que é valioso e do mau o que não tem valor, ou um vício.

Vázquez (2000) ainda considera que norma é regra de conduta que impetra dever, qualquer percepção normativa, é regra de conduta, mas o inverso não ocorre, haja vista que nem toda regra de conduta é norma. As noções de normas ficam mais claras quando são comparadas à lei natural ou às leis físicas, as físicas tem finalidades explicativas e as normas têm fim prático. As normas não têm a ambição de elucidar nada, mas determinar um comportamento. A norma mostra um dever, direcionada as pessoas com capacidade para cumprir ou não. É próprio da norma à possibilidade de violação.

Em uma conceituação mais abrangente, Holanda (1986, p. 276) afirma que ética é “a parte da filosofia que estuda os deveres do homem para com Deus e a sociedade, ciência da moral”. No entanto, o autor não destaca que a ética é, também, a obrigação do homem perante si mesmo.

Já para Eler (2007, *on-line*):

Um conceito de ética de origem estritamente humana pressupõe uma ênfase nos direitos como ponto de partida que regula todo relacionamento humano (intrapessoal, interpessoal e estrutural). Um conceito de ética que flua do próprio caráter do Deus Criador, pressupõe que todo relacionamento humano deva ser regulado por deveres e responsabilidades em relação a Deus, à verdade, à integridade pessoal, ao semelhante e às estruturas conjunturais, sociais e institucionais.

Singer (1995, p. 10) começa sua abordagem afirmando o que não é ética. Assim, a primeira coisa que não é ética na opinião do autor é a correlação que se faz com uma série de proibições ligadas ao sexo. Em segundo lugar, a ética não é um princípio utópico de ampla grandeza na teoria, mas sem proveito na prática.

O autor destaca que “às vezes, as pessoas acreditam que a ética é inaplicável ao mundo real, pois imaginam que a ética seja um sistema de normas simples e breve, do tipo: ‘não minta’, ‘não roube’ e ‘não mate’”. (SINGER, 1995, p. 10).

[...] Os que pensam que a ética é um sistema de normas - os deontologistas - podem salvar seu ponto de vista encontrando normas mais complexas e

específicas que não sejam conflitantes, ou classificando as normas em alguma estrutura hierárquica que resolva os conflitos entre elas [...] (SINGER, 1995, p. 11).

Complementando sua abordagem, Singer (1995) afirma que a ética não é algo aceita apenas no contexto religioso, inclusive, o autor nem aborda sua ligação com a religião, como o fazem outros autores como Valls (1993).

A última afirmativa de Singer (1995) destaca que a ética não é subjetiva e nem relativa, destacando que isso pode até ocorrer em partes, posto que a ética é relativa à uma sociedade em que se vive, sendo verdadeiro em um sentido e falso no outro, haja vista as peculiaridades do processo.

Singer (1995, p. 15) ainda destaca que:

A idéia de viver de acordo com os padrões éticos, se, por alguma razão, acreditam que o seu modo de agir é correto. A condição em itálico nos dá uma pista para encontrarmos a resposta procurada. A idéia de viver de acordo com padrões éticos está ligada à idéia de defender o modo como se vive, de dar-lhe uma razão de ser, de justificá-lo.

De um modo geral, a ética se baseia em um princípio universal, o qual não denota a existência de um único juízo ético especial deva ser globalmente aplicável. Singer (1995) assegura que a ética exige que a extrapolação do 'eu' e do 'você', chegando à lei universal, ao juízo do universalizável, ao ponto de vista do espectador imparcial, ao observador, ideal ou qualquer outro nome que pode ser dado.

2.2 Fundamentos da ética

Se para a Ética duas indagações são básicas: o que é a pessoa humana? Qual a finalidade da sua vida? Os seus fundamentos terão que estar relacionados necessariamente à natureza e ao fim último do ser humano.

Pessoa humana (definição científica) - é um ser individual de natureza racional que possui, formando um todo indivisível, uma parte somática e uma parte

psíquica. (definição clássica) - é um ser individual de natureza racional que possui, formando um todo indivisível, o elemento material (corpo) e o elemento espiritual (alma).

O “fim” último da pessoa humana é a meta a que se propõe no decorrer da sua passagem por este mundo, meta que se transforma no seu “ideal de vida” e que orientará as suas decisões e as suas atitudes, do ponto de vista ético.

Ainda como fundamentação da ética encontramos o bem e o mal. O bem é tudo aquilo que contribua para que a pessoa humana realize a plenitude da sua natureza e alcance o seu fim último. O mal é tudo aquilo que desvie a pessoa humana da realização da sua natureza e que a impeça de realizar o seu fim último.

O bem se traduz em valores, na orientação da “maneira de agir”, isto é, ações e atitudes, adotando um comportamento moral eminentemente prático, segundo o conceito de vida humana que as pessoas acreditam.

2.3 Da moral

Inicialmente, partindo-se do conhecimento subjetivo, afirma-se que moral é o conjunto de normas que regulam o comportamento individual e social do homem. Estas normas são adquiridas pela educação, pela tradição e pelo hábito.

Por outro lado, com o exposto anteriormente, afirma-se que ética é o conjunto sistemático de conhecimentos racionais e objetivos a respeito do comportamento moral dos homens. Ética é a teoria ou a ciência do comportamento moral dos homens em sociedade, ou seja, é a ciência de uma forma específica do comportamento humano. Outra conceituação: é a ciência que determina a retidão dos atos humanos, tendo em vista um “ideal” que dá o sentido global da vida humana.

Iniciando sua abordagem sobre moral, Vázquez (2000, p. 37) afirma que a mesma pode é estabelecida por: “Um conjunto de normas e regras destinadas a regular as relações dos indivíduos numa comunidade social dada, o seu significado, função e validade não podem deixar de variar historicamente nas diferentes sociedades”.

Segundo o autor, a origem da moral possui caráter histórico baseado na evolução humana. Inicialmente, Deus é considerado a fonte de toda a moral humana, sendo o determinador das qualidades morais, no sentido, seus sentimentos, amor felicidade, lealdade, colaboração, disciplina e solidariedade.

Numa segunda análise, Vázquez (2000) considera que o homem nasce capacitado para pensar e agir em sua própria maneira de ser. A moral surgiu, efetivamente, quando o homem superou a sua natureza, ou seja, tornou-se capaz de modificá-la em seu proveito, bem como possui uma natureza social do qual é, faz parte de uma coletividade. Por meio do seu trabalho, o homem primitivo já estabeleceu uma ponte entre si e a natureza, produzindo uma série de objetos que satisfazem as suas necessidades.

A moral nasceu a fim de assegurar a concordância do comportamento de cada um com os interesses coletivos. A evolução da moral pode ser medida, em primeiro lugar, pela ampliação da esfera moral na vida social, podendo ser determinada pela elevação do caráter consciente e livre do comportamento dos indivíduos. (VÁZQUEZ, 2000).

Complementando a abordagem de Vázquez (2000), Santos (1999, p. 17-18) considera que:

Moral é o conjunto de hábitos e costumes, efetivamente vivenciados por um grupo humano. [...] Nas culturas dos grupos humanos estão presentes hábitos e costumes considerados válidos, porque bons; bons, porque justos; justos, porque contribuem para a realização dos indivíduos. Atos gerados conforme estes hábitos serão julgados morais ou moralmente bons. [...], hábitos e

costumes considerados inválidos, porque maus; maus, porque injustos; injustos, porque impedem a realização dos indivíduos. Ato gerado conforme estes hábitos serão julgados imorais ou moralmente maus.

Continuando sua abordagem, Vázquez (2000, p. 63) considera moral como “um conjunto de normas, aceitas livre e conscientemente, que regulam o comportamento individual e social dos homens”.

O autor acredita que o estudo da moral deve ser realizado sob dois pontos de vista distintos: o normativo e o factual. O primeiro é ditado pelas normas ou regras por meio de ações ou algo que deve ser, e o factual são os fatos morais, realizados efetivamente. O normativo e o factual não coincidem, porém estão intimamente ligados; toda norma vem postulando algo que deve ser.

Segundo Vázquez (2000), a moral assinala o conjunto de princípios, normas de conduta de uma determinada época ou de uma sociedade, enquanto a moralidade volta-se ao conjunto de relações efetivas ou atos concretos que adquirem um significado moral. Assim, conclui que a principal tendência da moral é transformar-se em moralidade, a partir da exigência de realização que está na essência da moral, é a moral em ação, prática e praticada.

O autor ainda afirma que a essência da moral é uma qualidade social, destinada às necessidades da sociedade. Toda pessoa comporta-se moralmente, estando sujeita a determinados princípios, valores ou normas morais. E cada uma delas pertence a um determinado período da história da humanidade, sendo assim adotou certos princípios, normas ou valores, que valem de acordo com a classe social dominante. Nessa linha, conclui que não é permitido a nenhum indivíduo o direito de inventar princípios ou normas, muito menos modificá-las visando benefício próprio.

As normas já existem e foram estabelecidas em um meio social, não podendo ser criadas baseadas em uma conduta pessoal. O comportamento moral é

o comportamento de uma pessoa ou um grupo de pessoas. Quando se trata de um indivíduo não quer dizer que é exclusivamente de um ser e sim da coletividade. A moral possui um caráter social enquanto regula o comportamento individual e as conseqüências atingem outros (VÁZQUEZ, 2000).

A função social da moral é regulamentar as relações humanas, as quais são necessárias para manter a ordem social. Nessa linha, percebe-se que a moral possui uma função social em seu conjunto, uma vez que busca regular as ações dos indivíduos nas suas relações mútuas, ou do indivíduo com a comunidade, a fim de preservar a sociedade no seu conjunto, a integridade de um grupo social. Faz-se necessário analisar o motivo do ato moral, por motivo entende-se que, é o impulso que leva um ser humano a agir.

Por ato moral, Santos (1999, p. 23) compreende como:

O conjunto de diversos aspectos que envolvem motivo, fim, meios, resultados, conseqüências e ele está em todos estes elementos, bem como em suas relações mútuas, seja qual for o contexto normativo, no qual o situamos, é necessária uma intenção, decisão pessoal, emprego dos meios adequados, com objetivo de alcançar o resultado esperado. O ato moral apresenta uma característica singular, direcionada ao ato real.

A cada nova dificuldade encontrada devem ser empregadas diferentes maneiras de solução. O problema de como se comportar moralmente diante de um fato é diferente do outro resolvido.

2.4 Ética empresarial

Segundo a abordagem de Santos (1999), a ética refere-se ao conjunto de regras que regem as ações das pessoas em conformidade com a concepção geral do bem e da moral. Nessa linha, pode-se definir a ética empresarial como o comportamento da empresa quando age em conformidade com este conjunto de regras aceitas pela coletividade.

Na concepção do autor, ética e responsabilidade social caminham lado a lado, haja vista que devem manter a coerência de ações e atitudes em prol da manutenção de um ambiente saudável.

Ao analisar o tema, Moreira (2005, p. 1) afirma que:

A ética, preocupação crescente dos seres humanos nesse início de século, se aplica a todas as relações humanas. Os princípios éticos se aplicam desde as relações desenvolvidas na família, na comunidade, na sociedade, na política, até aquelas que têm como uma das partes as organizações criadas pela humanidade, sejam elas instituições governamentais, sejam as privadas, destacando-se dentre essas últimas as empresas.

Com relação à evolução histórica da ética empresarial, a mesma surge baseada na economia de troca das sociedades primitivas, onde ainda não existia o lucro e nem mesmo as empresas, era limitada às relações de poder entre as pessoas e nas eventuais necessidades de obtenção de certos bens ou artigos.

Mas, a partir do advento do lucro como principal fim das operações econômicas, surgiu a primeira dificuldade para a moral, uma vez que os valores instituídos pela economia da troca eram bastante semelhantes entre si, mas com o lucro, acreditou-se que seria um acréscimo indevido sob a ótica da moralidade.

No entanto, contrariando este aspecto negativo concedido ao lucro, Adam Smith afirmou que o lucro não é um acréscimo indevido, mas um vetor de distribuição de renda e de promoção do bem estar social. Assim, logrou expor pela primeira vez a compatibilidade entre ética e atividade lucrativa. (MOREIRA, 2005).

Ainda no século XVII, ocorreu a primeira tentativa de impor o comportamento ético às empresas, por meio da encíclica do Papa Leão XII, onde eram expostos os princípios éticos que deveriam ser aplicados ao relacionamento entre patrão e empregados, valorizando o respeito e à dignidade dos funcionários.

A ética empresarial e as exigências dela derivadas não põem em xeque a tarefa econômica fundamental das empresas. Elas são o elemento adicional que serve para estabelecer o critério de moralidade para o desempenho desta tarefa. Por um lado, os critérios éticos confluem no processo de formação das metas empresariais e no estabelecimento das prioridades, por outro, a maneira de alcançar as metas estabelecidas está sujeita a uma análise qualitativa através dos questionamentos éticos.

2.5 Ética profissional

A ética profissional poderá ser definida como o conjunto de normas de conduta que deverão ser postas em prática no exercício de qualquer profissão. É a Ética propriamente dita regulando o desempenho das profissões, para o seu maior êxito. Pode ser compreendido como o “compromisso do homem exercer a sua profissão, respeitando seu semelhante nesta profissão que exerce”.

O objetivo da ética profissional é o relacionamento do profissional com sua clientela e vice-versa, tendo em vista, principalmente a dignidade do homem e o bem-estar do contexto sócio-cultural em que atua a sua profissão.

A ética profissional atinge todas as profissões, das mais simples as mais complexas, ou seja, a de servente, a de motorista, as de datilógrafo, professor, médico, contudo, seu dimensionamento aumenta à medida que lida mais diretamente com pessoa humana. O médico, por exemplo, atende aos seus pacientes de forma mais direta, pois precisa conhecer fatores que certamente influenciarão no seu diagnóstico e conseqüentemente no seu tratamento. A professora não se limita apenas a transmitir conhecimentos, mas principalmente a educar os seus alunos e a educação é tarefa que aproxima muitos professores e alunos.

Em fins do século XVIII, o filósofo inglês Jeremy Bentham criou o termo Deontologia para designar o conjunto de deveres exigidos do homem, quando no

exercício de determinada profissão, é a moral regulando a moral no desempenho da atividade profissional. A deontologia é então um ramo da ética profissional que adquiriu um caráter específico, limitando-se atualmente ao comportamento do homem como profissional.

Em face das profissões, a ética é a ciência que dá sentido à vida humana (no plano natural), pois os valores que a embasam sintetizam o que representa o bem em um contexto sócio-cultural e para cada homem em particular. Na vida profissional sua importância aumenta, porque o profissional, além da responsabilidade individual, que caracteriza todo o ser humano, tem a responsabilidade social, cuja dimensão aumenta em face de sua atividade profissional que envolve pessoas que dela se beneficia, havendo, outrossim, maior repercussão para o bem-estar social.

A ética é ainda indispensável ao profissional, porque na ação humana “o fazer” e “o agir” são indissociáveis. “o agir! Se refere à conduta do profissional, ao conjunto de atitudes que deve assumir no desempenho de sua profissão. É preciso ainda que se leve em conta que o homem só pode fazer “bom uso” de suas capacidades e que o trabalho humano apresenta um rico conteúdo ético. (VÁSQUEZ, 2000).

A importância da Ética nas profissões pode ainda ser enfocada, levando-se em conta dois planos de atuação: A e B. o plano “A” se constitui da competência e da habilidade profissional. Competência é o conjunto de conhecimentos teórico-práticos indispensáveis para o exercício de determinada profissão.

O profissional competente possui mais segurança na sua atuação, inspira maior confiança aos seus clientes e serve melhor à sua comunidade, ao bem-estar social. A habilidade profissional é a “arte” (este é o tempo mais adequado) de aplicar bem e com facilidade os conhecimentos teórico-práticos. Já o plano “B” pode ser

definido como o conjunto dos valores que deverão embasar o exercício de toda a atividade profissional, levando o profissional a um posicionamento ético. Aos conhecimentos técnico-científicos (plano A) associam-se valores, como responsabilidade, justiça, verdade, solidariedade e outros.

A formação ética se impõe nas profissões por duas razões fundamentais: os conhecimentos técnico-científicos, por si só, não bastariam a um profissional, porque os referidos conhecimentos terão que estar sempre a serviço de um ideal; todo saber humano supõe dois elementos essenciais: o conhecimento e o valor.

2.6 Importância dos códigos de ética profissional

São deveres profissionais aqueles a que toda pessoa se obriga quando no exercício de uma profissão.

O conceito de Deontologia, citado anteriormente, define este ramo da Ética que se ocupa dos deveres profissionais. Nas profissões que ainda não possuem a sua Deontologia, os profissionais ficam sujeitos aos deveres de ordem geral, ditados pela Ética profissional, como por exemplo: o motorista, a aeromoça, o funcionário público, o datilógrafo entre tantos outros. (LEISINGER; SCHMITT, 2002).

Existem, quase sempre, disposições regulamentares quanto à atuação destes profissionais, mas nem sempre tais normas implicam precisamente em um posicionamento ético.

Para Moreira (2005), nas profissões que possuem a sua Deontologia, os deveres, em geral, são englobados em um documento denominado Código de Ética Profissional. Existem assim o “Código de Ética Profissional do Assistente Social”, “Código de Ética do Agente de Viagens”.

Os códigos de Ética Profissional não se limitam a uma enumeração de artigos contendo norma de ação. Os CEP's, em geral, expressam a filosofia de ação a ser seguida pelo profissional, filosofia que dá o verdadeiro sentido da profissão, que se traduz, quase sempre, num condicionamento ético humanístico, tendo como fundamentos a dignidade da pessoa humana e o bem-estar social. Filosofia esta capaz de criar no profissional uma mentalidade que o leve a uma consciência profissional autêntica, em face dos valores contidos no seu CEP.

Tais valores, o profissional deverá pô-los em prática, não apenas, porque é o seu dever, "válidos por si mesmos", mas principalmente porque aceita e acredita nos valores que deve praticar, nos deveres que deve cumprir por convicção, em face de um ideal profissional. O CEP deve ser encarado como uma mensagem e não como um conjunto de direitos e deveres ou simples enumeração de artigos. (MOREIRA, 2005).

Os CEP têm força de lei, podendo ser punidos os seus infratores. As medidas disciplinares poderão ir da advertência (em aviso reservado) à cassação do exercício profissional.

São órgãos encarregados da punição de profissionais em face do exercício profissional: os conselhos regionais, em 1ª instância e os conselhos federais, em 2ª instância. Toda profissão possui o seu Conselho Regional (por Região) e o seu Conselho Federal (em âmbito nacional).

3 A ÉTICA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA BRASILEIRA

3.1 O setor público

O nome administração idêntico sentido que os dicionários dizem, deve ser usado para definir-se a chefia, dirigente, governo, mando e outros nomes. Ela faz a vez da função com as pessoas com excelentes conseqüências.

A administração pode ser compreendida como um grupo junto e igual de conhecimentos acadêmicos, dos vários setores da sabedoria humana, usados nas organizações de modo a irem dar garantias a sua vivencia e eficácia. Para alcançar os seus objetivos, a administração faz uso dos conhecimentos completos para combinar técnicas, estratégias e atos com condições de ir alcançar as suas metas, colocando simultaneamente, fatos com os seus indivíduos e a sociedade. A administração é feita por um grupo de atividades como fazer coisas novas, definir, liderar, controlar, etc.

3.1.1 Características da administração pública

Nos órgãos públicos, o processo de administração deve ser olhado em dois modos: amplo e restrito. No caso do sentido amplo e no modo subjetivo alcança os órgãos do governo e também os órgãos administrativos. Como pode também no sentido amplo, mas na aparência direta, cabe a parte política e administrativa.

Para executar a tarefa sólida e rápida, os dirigentes públicos, fazem aquele grupo de atividades descrito, ou seja: inovar, planejar etc. no geral, estas atividades são executadas em todos os órgãos que tendem a chegar aos objetivos relevantes e resultados claros; separadamente de serem órgãos públicos, sociais ou privadas. É a partir do fazer destas atividades, o modelo diferente de uma empresa publica para outra que ira ser a terminação a que se propôs a executar e como exercer.

3.1.2 Finalidade do serviço público

Na sociedade que se organiza o que pode ser usado em consideração, é a preocupação com o elemento humano. Um lugar de justiça segurança e bem-estar devem ser direcionados às pessoas, e com isso esse lugar, se parece com o objetivo do estado.

No caso do estado brasileiro, as suas finalidades importantes, vêm do art. 3º da Constituição Federal de 1988, que diz da cons trução de uma sociedade livre, soberana e justa; dentre outras. Contudo, a finalidade da empresa pública é a de capacitar esta condição do estado, pois o serviço público é de fazer efetiva a condição do estado. Os órgãos públicos, só acontecem por que as ações dos funcionários do estado, da sociedade bem elaborada e da civil no geral.

É claro que tais ações indicam uma liderança com o foco na gestão social, participativa. Os meios sobre a liderança e manifestação social são debatidos em pontos. Dessa maneira, após este ponto, começa a aparecer alguns dos grandes paradigmas que vem modificando a gestão pública brasileira em um trabalho complexo e com normas discutíveis no que se refere aos modelos da eficácia e da efetividade em questão.

3.1.3 Paradigmas da gestão pública no Brasil

A palavra paradigma, é o processo ou modelo de como deveriam ser corretamente determinada coisa. Quando, então, se fala de um novo paradigma na gestão pública do Brasil, refere-se ao um novo modelo ou jeito, perante isso, de uma cultura notoriamente tida como conservacionista, podendo ser uma tarefa difícil para os que terão a obrigação de guiá-la.

Neste início de século XXI, o modelo de gestão dominante estes paradigmas relativos aos tempos da gestão brasileira por meio de um gesto formal

ineficaz, conquanto que o outro estilo pós-burocrático se manifesta pela maleabilidade de normas e domínio de resultados.

Nota-se que após averiguar, depois de muitos anos em que foi chamada de um paradigma novo, gestão pública brasileira, no que foi constatado nos teóricos levantamentos dos estudos e empíricos para aumentar a teoria, que anda a passos lentos, quase desapercibidos, mesmo com as leis fiscais e sociais que apareceram nesta etapa chamado de “novo paradigma” da gestão pública do Brasil.

Em relação aos processos da administração pública, as burocracias do mundo capitalista da nova eram consideradas um desenvolvimento da burocracia patrimonialista e se modificam por serem distintas entre o chamado patrimônio público e o privado, mas mantêm-se próximas da unidade principal no que fala a respeito afirmando do poder do estado.

Por causa disso, as burocracias, pretendem ser referentes. Além do mais, ao promover os seus negócios próprios, preocupa-se em dizer que o poder do estado, “poder extrovertido”. A administração pública, como também as empresas privadas adotaram o processo burocrático como modo de organização estrutural. Conforme a razão do modelo burocrático como modo de poderes absolutos, apoiados na legitimidade e com cobertura para todos os modos de dominação calcado em pareceres pessoais que não se combinam com o ambiente de negócios.

No modelo burocrático, as ordens começam a ser passadas de modo antever e estável, determinam-se com clareza as obrigações e direitos de cada lugar do trabalho, assim como, defina-se o teor de especialização pedido. Os avisos verbais serão trocados pela comunicação escrita. Adotar o modelo burocrático deixa que a implementação de instrumentos gerenciais que prevalecem à diminuição dos custos e a otimização dos fatores finais.

Vem daí, o porquê deste modelo é largamente usado nas organizações que produzem e as que prestam serviços. Com a era da globalização aumentando os mercados e as opções de escolha dos compradores e pessoas que fazem uso de serviços, da informática, mudando drasticamente as bases de controle e junto às novidades tecnológicas, trazendo condições de interação jamais antes pensada, o mundo vive uma época de crescimento, e crise. A prosperidade econômica e a crise apareceram inovadoras realidades; que acabam com as outras já concretizadas, requerendo novos paradigmas para as realidades novas. A administração pública também padece das condições de influencias de hoje, ela vem renovando o seu modo de agir, através do crescimento e implantação de novas estruturas administrativas. A administração pública muito se assemelha as empresas privadas, coloca práticas modernas de gerenciamento que engloba tarefas e atividades. A eficácia da prestação dos serviços à população, fazendo com que haja comparações entre os serviços prestados, formando opiniões a favor ou não, dos administradores e os seus colaboradores. Infelizmente os governantes cada vez mais não oferecem os serviços necessários e básicos como os que a população necessita; por isso o parâmetro comparativo entre a satisfação e o descaso são imensamente discrepantes. Atualmente as novas regras requerem da organização pública uma mudança na sua metodologia de atendimento e prestações dos serviços, a grande dificuldade e quantificar, o que deverá ser feito e como.

Nessa teoria, Max Weber é seu principal mentor, que defendia a padronização, definição da racionalidade burocrática, administração impessoal, responsabilidades do cargo bem definidas. Defendia a visão formal da organização, com o homem organizacional. Sobre esta teoria, Ferreira (2005, p. 15) afirma que nesse modelo:

As empresas adotaram a estrutura organizacional burocrática, em que as decisões organizacionais eram centralizadas no topo hierárquico. A cultura era voltada para o passado e a conservação das tradições. As pessoas eram considerações de produção, juntamente com outros organizacionais como máquinas, equipamentos e capital. Nessa concepção, a área responsável pela administração da gestão de mão-de-obra era denominada de relações industriais. Atuava em posição intermediária e conciliadora entre a organização e as pessoas, com os objetivos de amenizar os conflitos trabalhistas. Os cargos eram desenhados de maneira fixa e definitiva para obter a máxima eficiência do trabalho aos quais os funcionários deveriam ajustar-se.

Um dos principais motivos do surgimento desta teoria são as inúmeras críticas à Teoria das Relações Humanas, haja vista que a mesma era considerada ingênua, revelando a falta da consideração da organização sólida e abrangente que servisse de orientação às atividades do administrador.

Essa nova teoria buscava inspiração no modelo burocrático estabelecido por Weber, nele a Burocracia tem caráter formal, uma vez que sua atividade decorre de normas racionais, legais, escritas e exaustivas, definindo exatamente as relações de subordinação, onde todos sabiam exatamente suas atividades, de forma sistemática, visando os objetivos almejados.

Danachi (2003) afirma que a Burocracia tem origem na divisão do trabalho, tendo uma hierarquia, com subordinados obedientes às regras para que a organização funcione com eficiência, sendo as principais conseqüências desta teoria a rigidez no comportamento dos participantes, com exagerado apego aos regulamentos e formulários, primando pelo excesso de formalismo, tendo como conseqüência a exibição de sinais claros de autoridade, com dificuldade no atendimento aos clientes e possíveis conflitos entre público e funcionários, com propensão dos participantes a se defenderem contra pressões externas, com super conformidade.

A Teoria de Weber, ou Burocrática, não avalia o comportamento humano de modo padronizado, impessoal, o qual segue rotinas de acordo com as características e exigências do cargo que ocupa, pois não considera a organização informal, enfatizando apenas a estrutura formal. Esta teoria considera os objetivos da instituição, desconsiderando os objetivos individuais, uma vez que observa a organização como um sistema fechado.

Todos os esforços para a nova estrutura administrativa pública são interligados a reforma das obrigações do estado na sociedade, indo diretamente de encontro à prestação de serviços.

As administrações públicas têm como modelo de gestão principal o burocrático, o molde de organização que ainda do século passado. Por estar ultrapassado o modelo burocrático de organização, não acompanha o processo rápido da modificação e as novas investidas e pedidas impostos ao setor público, requerem um maior dinamismo, para que possa ter reflexos positivos.

A burocracia organiza a dominação racional-legal por meio de uma incomparável superioridade técnica que garante precisão, velocidade, clareza, unidade, especialização de funções, redução de atrito, dos custos de material e pessoal etc. (QUINTEIRO; BARBOSA; OLIVEIRA, 1995, p. 139).

Nas necessidades e prioridades da sociedade em si. O atual ambiente pede que as organizações públicas sejam extremamente ágeis e maleáveis para que possam produzir os serviços com bastante qualidade e presteza nos seus inúmeros serviços prestados à população.

Por conta disso, torna-se preciso novos modelos de gestão pública para que possa modernizar os padrões das organizações públicas. O excesso de apego aos preceitos da legalidade, junto ao que foi herdado do modelo patrimonialista e burocrático, fez com que os funcionários públicos adquirissem uma cultura notada pelo nível baixo da criatividade, por centrar as decisões por vários fatores.

Nas organizações públicas, existe a cultura burocrática quando é predominantemente o investimento nas normas, rotinas, e regras no funcionamento da organização.

[...] até o estado-nação, do alto de seus quatrocentos anos de crescente imponentia, se sente impulsionado pelas mudanças. As tendências do mercado condicionam o surgimento de blocos econômicos em detrimento das razões geopolíticas que sempre priorizam as suas ações. (MONTE, 1997, p. 72).

O tamanho-gestão da modificação gerencial implica automaticamente nas prestações de serviços, já que o que se quer por em prática são idéias novas gerenciais e dar para a população um serviço público de qualidade com esmero.

Existe um modelo que é para ser executado em relação à eficiência, esta tentativa, visa tornar o setor público mais perto das empresas privadas, fazendo uma administração maximizada no ganho de experiências e eficientes.

O modelo de descentralizar, é caracterizado por transformações dos modos padrão para um sistema com bem mais maleabilidade, ocorrendo a descentralização das bases estruturais e dos funcionários públicos, haveria uma parceria que seria a terceirização, tendo que existir uma modificação de questões de hierarquia para a realização do contrato.

Existem modelos que buscam a excelência na aplicação no setor público dos princípios das relações entre pessoas, dando ênfase a cultura da organização, já outro modelo busca a como dar objetivos para o servidor, no conceito da imensa responsabilidade que terão nas prestações de serviços, tanto para os usuários locais, quanto a população no geral. Em primeiro plano é necessário achar na gestão pública uma maneira geral, e orientar para a busca de novas técnicas que irão privilegiar as áreas de setores de atendimento.

Os modelos de resultados, para a prestação de serviços ao cidadão usuário deste, ganham uma maior repercussão, apesar de ser pouco ainda, e não foram espalhados e aderidos na cultura do setor público.

O momento, que é de transição, é também permeado de crise: crise financeira, crise de paradigma, de métodos e de instrumental de gestão, crise de governabilidade e de governança, crise de identidade, crise das formas políticas estatais. (FADUL, 2000, p. 70).

Quando a administração pública for orientada para o atendimento adequado para o cidadão, supor transformações na cultura da organização pública. A administração que visa o cidadão num todo, requer o crescimento de novos pensamentos, valores diferentes, e uma mudança comportamental dos servidores públicos, por conta disso tudo, requer uma transformação radical para que se possa

desenvolver novos conhecimentos, mais praticidade no atendimento, tem que ser ressaltado que não é somente aos departamentos que atendem ao público em geral, mais sim extensivo a todos os outros setores públicos, pois eles se unem mais lá na frente, naquilo que é chamado de “serviço público”.

Quando o cidadão se envolve, faz com que os servidores públicos repensem os seus deveres e tarefas a serem cumpridos, deixando de lado as atitudes pré-estabelecidas de longos anos.

As organizações não comprometidas com a satisfação do cidadão não prosperam e não irão prosperar, e, possivelmente, nem irão sobreviver, pois a satisfação com o atendimento é o resultado de um encontro dinâmico, no qual o consumidor avalia tanto o processo, quanto o resultado, atribuindo valor a ambos. (SARAIVA; CAPELÃO, 2000, p. 59).

A modernização administrativa deve ser guiada para o usuário/cidadão, isso iria diminuir o que se pensa de negativo em relação aos serviços públicos, talvez viesse estabelecer um laço no ambiente público de crédito e uma maior confiança na organização.

3.1.4 Problemas da organização pública

A falta na eficiência e a necessidade de uma padronização das organizações públicas têm o seu começo na não atualização administrativa, ou até mesmo nas inabilidades gerenciais, são várias as causas que ocasionam no setor público o que se vê, se ouve e lê.

Tantas análises foram feitas para poder agilizar as organizações públicas, as reformas administrativas resultaram numa relação muito grande, no grau das dificuldades que são encontradas, que muito pouco resultado foi obtido, nas condições que são amplamente divulgadas.

Na maioria das vezes, essas pessoas, servidores e dirigentes, tentam ajudar a população, mesmo tendo o conhecimento das dificuldades de dar uma

solução que foi imposto em suas condições de trabalho; ficam em situações chatas e constrangedoras por conta do nível da qualidade funcional.

Caso que, a própria inércia, pressões exacerbadas uma batalha cotidiana e as precárias condições operações totalmente contrárias à sua vontade.

Trava-se uma luta constante, que acaba levando ao longo dos anos, um aumento na ineficácia das organizações, pois os seus servidores passam a adotar como normal, certos processos não condizentes com a sua obrigação de agente público, tornando cada vez mais frustrantes para ambos os lados.

Seguindo na mesma linha de pensamento aos problemas administrativos e na prestação de serviços e outros mais profundos, como a falta da infra-estrutura, falta de uma política, colaboram na incapacidade das organizações públicas.

Muitas das vezes, os problemas são tratados em ponto, deixando o restante se avolumar, as ingerências são um dos fatores preponderantes que contribui e muito para essa situação.

Se houvesse por parte dos governos, um real interesse na implantação de uma metodologia voltada para sondar todas as deficiências, não seria tão difícil assim, colocar tudo nos eixos, com medidas práticas, descentralização de comandos, maior incentivo aos servidores, com cursos de reciclagem, abordagem inicial para saber qual a necessidade e encaminhá-lo, a simples análise administrativa já ajudaria e muito, com reformas, novos métodos, agilidade nos procedimentos devidos um nível menor na complexidade das coisas, bastaria que os governos usassem da sua autoridade e permitisse que reformas já propaladas pela mídia, fossem praticadas e tudo isso se transformaria para melhor, a organização pública funcionária a contento, como deveria ser.

3.2 A ética no serviço público federal

3.2.1 Princípios administrativos

Silva (2004) menciona que, atualmente, a Administração Pública brasileira é constituída por diversos princípios gerais os quais são destinados, de um lado, a orientar a ação do administrador na prática dos atos administrativos e, de outro lado, a garantir a boa ou correta administração, que se consubstancia na correta gestão dos negócios públicos e no manejo dos recursos públicos (dinheiro, bens e serviços) no interesse coletivo, com o que também se assegura aos administrados o seu direito a práticas administrativas honestas.

Segundo Gasparini (1995), a Administração Pública possui a necessidade de registrar seus atos, de controlar o comportamento de seus agentes, bem como decidir sobre certas controvérsias.

Esses princípios resumem os valores fundamentais sobre os quais se assenta o próprio Estado Nacional que contaminam toda a ordem jurídica a fim de servir como base às diretrizes hermenêuticas para a inteligência contextual da Constituição Federal de 1988 conforme afirmado por Pazzagliani Filho et al. (1999, p. 51).

Na verdade, estes são subprincípios ou critérios/princípios que atuam como veículos de concretização dos princípios nucleares da ordem jurídica. Por isso, são mais densos ou mais próximos da efetiva materialização do intento constitucional.

Meireles (2004) afirma que o princípio do estado de direito cifra-se na legalidade como medida do exercício do poder, ou seja, o exercício do poder deve processar-se mediante processos jurídicos. É a auto-limitação do Estado perante os direitos subjetivos e a vinculação da atividade administrativa à Constituição.

Em suma, os princípios administrativos são a base na qual deverão estar pautados os atos e atividades administrativas desenvolvidas por todo aquele que

exerce o poder público. Decorrência do contexto deste trabalho acadêmico, os princípios administrativos a serem abordados são: legalidade, moralidade, impessoalidade ou finalidade e supremacia do interesse público.

3.2.1.1 Princípio da legalidade

Pazzaglini Filho et al. (1999) afirmam que o princípio da legalidade significa que o administrador público está, em toda a sua atividade funcional, sujeito aos mandamentos da lei e às exigências do bem comum, e deles não pode se afastar, sob a pena de fabricar ato inválido, bem como expor-se à responsabilidade disciplinar, civil e/ou criminal, de acordo com cada caso.

O princípio da legalidade consiste num dos fundamentos do Estado Democrático de Direito. Notável conquista da humanidade, na medida em que suprime da vontade do detentor do poder a fixação da obrigatoriedade das condutas, não poderia deixar de estar presente no universo tributário. Neste sentido, a obrigação do cidadão transferir parte de seu patrimônio para os cofres do Poder Público não pode prescindir da edição da lei competente. (LOPES, 2002, p. 02).

O princípio da legalidade é a base de todos os outros princípios, devendo ser compreendido sempre associado com a moralidade administrativa, pois uma legalidade desprovida de conteúdo ético significaria insuportável distanciamento entre o direito e justiça conforme abordagem de Pazzaglini Filho et al. (1999).

Meirelles (2004, p. 88) cita que “além de atender à legalidade, o ato do administrador público deve conformar-se com a moralidade e a finalidade administrativas para dar plena legitimidade à sua atuação”.

3.2.1.2 Princípio da moralidade

Quando se inicia a contextualização da moral, enfatiza-se o afirmado por Vázquez (2000, p. 37) que, para ele, a moral é estabelecida por “um conjunto de normas e regras destinadas a regular as relações dos indivíduos numa comunidade social dada, o seu significado, função e validade não podem deixar de variar

historicamente nas diferentes sociedades”. Nessa linha de análise, a origem da moral tem seu caráter histórico voltado para o homem e sua evolução em sociedade.

Figueiredo (2001, p. 31) assegura que este princípio consagra a atuação da Administração e do administrado que com ela se relaciona juridicamente, em agir em conformidade com a moral administrativa, ou seja, devem seguir o conjunto de regras tiradas da disciplina interior da administração que “dispõem que as pessoas que lidam com a coisa pública devem agir, acima de tudo, em conformidade com a lei, a moral, os bons costumes, as regras de boa administração e boa-fé”.

O constituinte de 1988 optou por inserir expressamente a moralidade entre os princípios norteadores da atividade administrativa, embora se trate de um princípio geral do Direito. Foi coerente, à medida em, no art. 5º, inciso LXXIII (CF) a colocou como bem jurídico suscetível de amparo mediante ação popular (PAZZAGLINI FILHO et al., 1999, p. 54).

Franco Sobrinho citado por Pazzaglini Filho et al. (1999) afirma que a moralidade administrativa é um pressuposto de validade de todo o ato da Administração Pública. Entretanto, não se trata da moral comum cujo conceito foi apresentado no primeiro parágrafo deste tópico, mas sim da moral jurídica. Nesta prevalece a necessária distinção entre o bem e o mal, o honesto e o desonesto. Assim, o ato administrativo não obedece somente à lei jurídica.

Não é preciso penetrar na intenção do agente, porque do próprio objeto resulta a imoralidade. Isto ocorre quando o conteúdo de determinado ato contrariar o senso comum de honestidade, retidão, equilíbrio, justiça, respeito à dignidade do ser humano, à boa fé, ao trabalho, à ética das instituições. A moralidade exige proporcionalidade entre os meios e os fins a atingir; entre os sacrifícios impostos à coletividade e os benefícios por ela auferidos; entre as vantagens usufruídas pelas autoridades públicas e os encargos impostos à maioria dos cidadãos. Por isso mesmo, a imoralidade salta aos olhos quando a administração pública é pródiga em despesas legais, porém inúteis, como propaganda e mordomia, quando a população precisa de assistência médica, alimentação, moradia, segurança, educação, isso sem falar no mínimo indispensável à existência digna. Não é preciso, para invalidar despesas desse tipo, entrar na difícil análise dos fins que inspiraram a autoridade; o ato em si, o seu objetivo, o seu conteúdo, contraria a ética da instituição, afronta a norma de conduta aceita como legítima pela coletividade administrada. Na aferição da imoralidade administrativa, é essencial o princípio da razoabilidade. (DI PIETRO apud MORAES, 1999, p. 125).

A moralidade administrativa, assim como a probidade são tuteladas pela ação popular, de modo a ser a improbidade requisito capaz de invalidar o ato

administrativo. As punições podem possuir caráter político, administrativo e penal, de acordo com cada caso. (MEIRELLES, 2004).

É válido ressaltar, de acordo com a abordagem de Pazzaglini Filho et al., que a conduta do administrador público em desrespeito ao princípio da moralidade administrativa, enquadra-se nos denominados atos de improbidade, previstos pelo artigo 37 § 4º da CF e sancionados com a suspensão dos direitos políticos, a perda da função pública, a indisponibilidade dos bens e o ressarcimento ao erário, na forma e gradação previstas em lei, sem prejuízo da ação penal cabível, permitindo ao Ministério Público a propositura de ação civil pública por ato de improbidade, com base na lei nº 8.429/92 para que o poder judiciário exerça o controle jurisdicional sobre lesão ao ameaça de lesão ao patrimônio público.

Silva (2004), o princípio da moralidade administrativa acha-se, ainda, eficientemente protegido no art. 5º, LXXIII, que prevê o cabimento de ação popular para anulação de ato lesivo ao patrimônio público ou de entidade de que o Estado participe, à moralidade administrativa, ao meio ambiente e ao patrimônio histórico e cultural.

3.2.1.3 Princípio da impessoalidade ou finalidade

De acordo com Pazzaglini Filho et al. (1999), administrar é um exercício institucional e não pessoal. Os autores asseguram que a conduta administrativa deve ser objetiva, bem como imune aos aspectos subjetivos.

Pautada pela lei, a conduta administrativa deve ser geral e abstrata, jamais focalizada em pessoas ou grupos. Sua finalidade é a realização do bem comum, síntese tradutora dos objetivos do Estado brasileiro. [...] Também é a impessoalidade afetada pelo princípio republicano que impõe ao administrador o dever de, como mero gestor da *res publica*, não fazer seu ou de alguns aquilo que é de todos. A prevalência do interesse social sobre eventuais anelos individuais ou grupais reclama uma conduta administrativa impessoal. (PAZZAGLINI FILHO et al., 1999, p. 54).

Este princípio também é conhecido como da finalidade, uma vez que impõe ao administrador público “só pratique o ato para o seu fim legal”. Meirelles

(2004, p. 92) cita que o “fim legal é unicamente aquele que a norma de Direito indica expressa ou virtualmente como objetivo do ato, de forma impessoal”.

O citado princípio exige que o ato seja praticado sempre com o fim público, logo o administrador fica impedido de buscar outro objetivo ou de praticá-lo no interesse próprio ou de terceiros. Podendo, entretanto, o interesse público coincidir com o de particulares, como ocorre normalmente nos atos administrativos negociais e nos contratos públicos, casos em que é lícito conjugar a pretensão do particular com o interesse coletivo. (SILVA, 2004).

Para Freitas (1997), no tocante ao princípio da impessoalidade, derivado do princípio geral da igualdade, mister traduzi-lo como vedação constitucional de qualquer discriminação ilícita e atentatória à dignidade da pessoa humana. Ainda segundo este princípio, a Administração Pública precisa dispensar um objetivo isonômico a todos os administrados, sem discriminá-los com privilégios espúrios, tampouco os malferindo persecutoriamente, uma vez que iguais perante o sistema. Quer-se através da implementação do referido princípio, a instauração, acima de sinuosos personalismos, do soberano governo dos princípios, em lugar de idiossincráticos projetos de cunho personalista e antagônico à consecução do bem de todos.

A dizer de outro modo, o princípio da impessoalidade determina que o agente público proceda com desprendimento, atuando desinteressada e desapegadamente, com isenção, sem perseguir nem favorecer, jamais movido por interesses subalternos. Mais: postula-se o primado das idéias e dos projetos marcados pela solidariedade em substituição aos efêmeros cultivadores do poder como hipnose fácil e encantatória. Semelhante princípio guarda derivação frontal, inextirpável e, não raro, desafiadora com o princípio da igualdade de todos, sem distinção de qualquer natureza (CF, art. 5º, *caput*), salvo aquelas impostas pelo próprio sistema constitucional.

Diante do exposto, pode-se concluir que o princípio da impessoalidade ou finalidade possui como objetivo vedar a prática de ato administrativo sem interesse público, ou a conveniência para a Administração Pública visando unicamente a satisfação de interesses privados em detrimento à coletividade.

3.2.1.4 Princípio da supremacia do interesse público

Meirelles (2004) destaca que em qualquer uma das características inerentes a este princípio (imperatividade, unilateralidade, exigibilidade, previsão legal, auto-executoriedade e princípio da auto-tutela), a ameaça ou a incorreta utilização destas prerrogativas podem ensejar em correções judiciais via: *Habeas Corpus* (quando há ofensa a liberdade de locomoção /art. 5º, LXVIII), Mandado de Segurança individual ou coletivo (art. 5º, LXIX e LXX) ou então por Medida Possessória (quando se trata de defender ou retomar a posse).

De acordo com Gasparini (1995), o princípio do interesse público sobre o particular não é mencionado em forma específica em nenhum dispositivo da Constituição Federal de 1988, apesar de que inúmeros abundam ou impliquem manifestações concretas dele como, por exemplo: os princípios da função social da propriedade, da defesa do consumidor. Assim, citam-se como exemplos do interesse público sobre o particular, mas que, contudo, desvirtua do Direito Administrativo são: instituto da desapropriação (5º, XXIV) e instituto da requisição (5º, XXV).

Conforme Meirelles (2004, p. 103), este princípio está diretamente relacionado ao da finalidade, pois a “primazia do interesse público sobre o privado deve ser inerente à atuação estatal e domina-a, na medida em que a existência do Estado justifica-se pela busca do interesse geral”. Ou seja, a supremacia do interesse público é o princípio geral de Direito inerente a qualquer sociedade, sendo a própria condição de sua existência.

3.2.1.5 Princípio da eficiência

De acordo com Silva (2004, p. 166), este pouco tem sido abordado na doutrina brasileira, uma vez que representa inovação que merece “sensível cuidado por tratar-se de importante instrumento para fazer exigir a qualidade dos serviços e produtos advindo do Estado”.

Meireles (2004) aborda o princípio da eficiência como um dos deveres da administração. Ou seja, para ele este princípio pode ser compreendido como:

[...] o que se impõe a todo agente público de realizar suas atribuições com presteza, perfeição e rendimento funcional. É o mais moderno princípio da função administrativa, que já não se contenta em ser desempenhada apenas com legalidade, exigindo resultados positivos para o serviço público e satisfatório atendimento das necessidades da comunidade e de seus membros. (MEIRELLES, 2004, p. 96).

O mesmo autor acrescenta ser imprescindível que este princípio se some aos outros princípios impostos à Administração Pública. Contudo, não deve se sobrepor a nenhum deles, especialmente ao da legalidade, sob pena de sérios riscos à segurança jurídica e ao próprio Estado de Direito.

3.2.1.6 Princípio da razoabilidade e proporcionalidade

Meirelles (2004, p. 92-93) assegura que o princípio da razoabilidade afirma que a Administração Pública deve agir com bom senso, de modo razoável, bem como proporcional, ou seja, “seus atos devem obedecer a critérios ensejadores de plena sintonia com o senso normal das pessoas equilibradas, pois o que se pretende considerar é o fato de que determinada decisão”, atribuída ao poder público, contribua efetivamente para um satisfatório atendimento dos interesses postos à sua guarda.

Sem dúvida, pode ser chamado de princípio da proibição de excesso, que, em última análise, objetiva aferir a compatibilidade entre os meios e os fins, de modo a evitar restrições desnecessárias ou abusivas por parte da Administração Pública, com lesão aos direitos fundamentais. Como se percebe, parece-nos que a razoabilidade envolve a proporcionalidade, e vice versa. Registre-se, ainda, que a razoabilidade não pode ser lançada

como instrumento de substituição da vontade da lei pela vontade do julgador ou do intérprete, mesmo porque cada norma tem uma razão de ser. (MEIRELLES, 2004, p. 93).

Fazendo-se referência ao princípio da proporcionalidade, Gasparini (1995) afirma que sua origem e evolução está intrinsecamente ligada à evolução dos direitos e garantias individuais da pessoa humana, verificada a partir do surgimento do Estado de Direito burguês na Europa.

Desta forma, sua origem remonta aos séculos XII e XVIII, quando na Inglaterra surgiram as teorias jusnaturalistas propugnando ter o homem direitos imanentes a sua natureza e anteriores ao aparecimento do Estado e, por conseguinte, conclamando ter o soberano o dever de respeitá-los. Pode-se afirmar que é durante a passagem do Estado Absolutista - em que o governante tem poderes ilimitados - para o Estado de Direito, que pela primeira vez emprega-se o princípio da proporcionalidade, visando a limitar o poder de atuação do monarca face aos súditos. (BARROS, 1996, p. 34).

Cabe salientar que este princípio nasceu a partir do Direito Administrativo, como princípio geral do direito de polícia, desenvolvendo-se com a evolução do princípio da legalidade. Assim, requereu a criação de mecanismos capazes de controlar o Poder Executivo no exercício da suas funções, de modo a evitar o arbítrio, bem como o abuso de poder. (GASPARINI, 1995).

De acordo com Barros (1996), o princípio da proporcionalidade encontra-se inserido na estrutura normativa da Constituição de 1988, bem como os demais princípios gerais norteadores da interpretação das regras constitucionais e infra-constitucionais ora analisados. Posto que uma visão sistemática da Constituição permite-nos auferir sua existência de forma implícita, deverá guiar o magistrado na interpretação e o legislador na elaboração de normas hierarquicamente inferiores, não obstante não se encontrar explicitamente delineado.

O princípio em estudo apresenta-se como uma das idéias fundantes da Constituição, com função de complementaridade em relação ao princípio da reserva legal (artigo 5º, II). Esta afirmação deve-se ao fato de que a ação do Poder Público deve ser conforme a lei formal, e que esta deve ter como parâmetro a proporcionalidade, pois o legislador não está liberto de limites quando elabora as normas, mormente quando estas tendem a reduzir a esfera de algum direito fundamental. Uma vez que o princípio da legalidade tem como um de seus aspectos complementares e essenciais à sua efetiva observação o princípio da inafastabilidade do controle jurisdicional (artigo 5º, XXXV), mister é notar que este se aplica a qualquer ato praticado pelo poder público que seja considerado por aquele a quem prejudica como desproporcional ao objetivo almejado. (BARROS, 1996, p. 89).

Diante do exposto, pode-se perceber que os princípios razoabilidade e proporcionalidade determinam a observância do critério de adequação entre os meios e os fins, bem como veda a imposição das obrigações, restrições e sanções em medida superior às estritamente necessárias ao atendimento do interesse público.

3.2.1.7 Princípio da ampla defesa e contraditório

Segundo Grinover apud Meirelles (2004), a Carta Magna de 1988 abrange as garantias cabíveis a todos os processos administrativos, bem como punitivos e não-punitivos, ainda que neles não haja acusação, mas litigantes.

Costa (2000) afirma que o contraditório implica no direito que tem as partes de serem ouvidas nos autos. Ou seja, o processo é marcado pela bilateralidade da manifestação dos litigantes cuja regra de equilíbrio decorre do denominado princípio da igualdade das partes, tão importante para o embate processual quanto qualquer um dos demais princípios orientadores do processo. Sua imprescindível importância deve-se ao processo legal, ou seja, como princípio constitucional, ele representa a base legal para a aplicação de todos os demais princípios, qualquer que seja o ramo do direito processual. Esta afirmação não afasta, por outro lado, a incidência desse postulado também no âmbito do direito material ou administrativo. (COSTA, 2000).

Meirelles (2004, p. 102) afirma não ser necessário o estabelecimento de conflito qualificado pela “pretensão resistida, pois neste caso surgirão a lide e o processo jurisdicional. Basta que os partícipes do processo administrativo se anteponham face a face, numa posição contraposta”.

3.2.1.8 Princípio da segurança jurídica

Considera-se o princípio da segurança nacional como “uma das vigas mestras da ordem jurídica, sendo um dos sub-princípios básicos do próprio conceito do Estado de Direito”. (MEIRELLES, 2004, p. 97-98).

O princípio da segurança jurídica está situado entre as garantias fundamentais do Estado de Direito, e pode ser definido como a certeza que é dada aos cidadãos de que determinadas relações ou situações jurídicas não serão modificadas por motivos circunstanciais ou por causa da conveniência política do momento. Inúmeros outros princípios expressamente previstos no nosso sistema legal são, na verdade, corolários desse princípio maior. É o caso do princípio da irretroatividade da lei, regra segundo a qual a lei é feita para o futuro, e não para reger situações pretéritas. (FREITAS, 2001, p. 01).

Costa (2000) cita que a Lei nº 9.784/99 determina a obediência ao princípio da segurança jurídica em seu art. 1º. De forma geral, o autor afirma que este princípio impede a desconstituição injustificada de atos ou situações jurídicas, mesmo que tenha ocorrido alguma inconformidade com o texto legal durante sua constituição.

Cabe destacar, de acordo com Costa (2000), que, muitas vezes pode ocorrer o desfazimento do ato e/ou da situação jurídica criada por ele, podendo ser mais prejudicial do que sua manutenção, principalmente quanto às repercussões na ordem social. Logo, não há razão para invalidar ato que tenha atingido sua finalidade, sem causar dano algum, seja ao interesse público, seja a direitos de terceiros.

3.3 Comissão de ética pública

O Decreto nº 6.029 de 1º de fevereiro de 2007 instituído pelo Presidente da República Luís Inácio Lula da Silva determinou a Comissão de Ética Pública do Poder Federal visando a promoção de atividades éticas dos executivos do Poder Público Federal por meio da integração de órgãos e programas que motivem o desenvolvimento da ética pública. Com isso, busca auxiliar com a implantação de políticas públicas com ações transparentes, bem como fácil acesso da comunidade como forma primordial ao exercício da gestão pública confiável, com ética.

Para isso, é primordial a promoção de procedimentos que compatibilizem as normas com a ética pública, articulando ações, estabelecendo e efetivando metodologias de incentivo ético na gestão federal.

Em seu art. 2º determina a necessidade de integrar o Sistema de Gestão de Ética do Poder Executivo Federal a:

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

Dessa forma, vê-se a intenção de abranger todos os segmentos do setor público federal de modo a promover amplamente uma gestão pública ética com ações transparentes.

O art. 3º afirma que a Comissão de Ética Pública - CEP deve ser integrada por setes Estados da federação que tenham os pré-requisitos necessários, tais como: moral, reputação e experiência na administração pública, conforme determinado pelo Presidente da República em exercício. Mas, a atuação no CEP não pressupõe remuneração aos seus membros que podem ter mandatos de um a três anos, bem como o Presidente terá o voto de qualidade nas principais deliberações da comissão.

O art. 4º trata das principais competências da CEP, ao afirmar que:

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

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

Com o art. 4º vê-se a fortificação de que a CEP deve atuar no âmbito federal, consolidando a importância da administração pública na promoção do bem-estar social, a fim de atingir o bem comum.

O art. 5º prevê que a CEP deve ser integrada por seis membros, três titulares e três suplentes, escolhidos dentre os colaboradores do quadro efetivo do Poder Federal.

Já o art. 6º prevê as atribuições diretas e indiretas dos membros titulares da CEP, assegurando as condições necessárias ao desempenho das atividades do CEP, bem como conduzindo a avaliação da administração pública.

No art. 7º têm-se as competências da CEP, afirmando que:

- I - atuar como instância consultiva de dirigentes e servidores no âmbito de seu respectivo órgão ou entidade;
 - II - aplicar o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, aprovado pelo Decreto 1.171, de 1994, devendo:
 - a) submeter à Comissão de Ética Pública propostas para seu aperfeiçoamento;
 - b) dirimir dúvidas a respeito da interpretação de suas normas e deliberar sobre casos omissos;
 - c) apurar, mediante denúncia ou de ofício, conduta em desacordo com as normas éticas pertinentes; e
 - d) recomendar, acompanhar e avaliar, no âmbito do órgão ou entidade a que estiver vinculada, o desenvolvimento de ações objetivando a disseminação, capacitação e treinamento sobre as normas de ética e disciplina;
 - III - representar a respectiva entidade ou órgão na Rede de Ética do Poder Executivo Federal a que se refere o art. 9º; e
 - IV - supervisionar a observância do Código de Conduta da Alta Administração Federal e comunicar à CEP situações que possam configurar descumprimento de suas normas.
- § 1º. Cada Comissão de Ética contará com uma Secretaria-Executiva, vinculada administrativamente à instância máxima da entidade ou órgão, para cumprir plano de trabalho por ela aprovado e prover o apoio técnico e material necessário ao cumprimento das suas atribuições.
- § 2º. As Secretarias-Executivas das Comissões de Ética serão chefiadas por servidor ou empregado do quadro permanente da entidade ou órgão,

ocupante de cargo de direção compatível com sua estrutura, alocado sem aumento de despesas.

No art. 8º, destaca-se que compete às instâncias maiores do Poder Executivo Federal a observação das principais normas éticas e discipliná-las, colocando em prática todos os preceitos éticos necessários à correta administração pública, visando garantir a colaboração dos recursos humanos, materiais e financeiros para que a CEP possa cumprir suas atribuições.

Além das competências do CEP, é primordial destacar que os trabalhos devem ser realizados com celeridade, bem como protegendo a honra e a imagem da pessoa investigada, garantindo a integridade do denunciante e atuando com independência e imparcialidade de seus membros, apurando os fatos dentro dos princípios éticos, a fim de assegurar as garantias previstas nesse Decreto em questão.

No art. 11, prevê-se que qualquer pessoa cidadã do Estado brasileiro pode desencadear a atuação da CEP, a fim de apurar qualquer infração que possa vir a ser cometida. Em seu parágrafo único determina que:

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

No artigo seguinte, destaca que todo o procedimento de apuração de prática de ato em desrespeito ao preceituado no Código de Conduta da Alta Administração Federal e no Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal pode ser feito por meio de um ofício ou denúncia existente. Assim, em seu § 1º ressalta que o investigado pode produzir a prova documental que achar necessária à sua defesa. No § 2º menciona que é de competência das Comissões de Ética requererem os documentos que acreditar serem os necessários, bem como a promoção de diligências e solicitação de um especialista no tema. Em caso de levantamento de novas provas após o denunciado ter entregue seu material, ele será notificado para entrega, ou não, de novos documentos no prazo de

dez dias. Ao término da inclusão processual, a decisão conclusiva e fundamentada nos autos será conferida pela Comissão. Caso seja concluída que houve realmente falta de ética, serão tomadas providências conforme determina o Código de Conduta da Alta Administração Federal e no Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, conforme § 5º.

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

II - encaminhamento, conforme o caso, para a Controladoria-Geral da União ou unidade específica do Sistema de Correição do Poder Executivo Federal de que trata o Decreto nº 5.480, de 30 de junho de 2005, para exame de eventuais transgressões disciplinares; e,

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

Novamente, reforça-se a compreensão de que o servidor público Municipal, Estadual ou Federal não pode ser levar de seu cargo a fim de angariar benefícios próprios ou prejudicar o bem-estar social, pois, caso isso aconteça, será passível de punição conforme determina o Código de Ética em análise.

Durante a análise do processo de falta de conduta ética, mantém-se a determinação de caso reservado até que o processo seja concluído (art. 13). Quando concluído e deliberado pela Comissão de Ética ou CEP, o processo deixará de ser considerado como reservado. Mas em caso de os autos do processo possuírem documentos em sigilo legal será permitido direito de sua guarda por órgão ou entidade responsável. Assim, ao final do processo os referido documentos devem ser lacrados e preservados junto aos autos.

Nesse contexto, a pessoa investigada tem o direito de saber tudo do que está sendo acusado e ter vista dos autos, no recinto das Comissões de Ética, incluindo a obtenção de cópias dos autos e de certidão de seu teor (art. 14, parágrafo único).

O art. 15 trata do ato de posse de função pública ressaltando a necessidade da pessoa em comprometer-se a seguir os preceitos éticos e morais

determinados pelo Código de Conduta da Alta Administração Federal, pelo Código de Ética de seu órgão, bem como pelo Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Federal Executivo, a fim de evitar conflitos de interesses.

Nesse contexto, o art. 16 afirma que as Comissões de Ética não devem ser omissas ao Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Federal Executivo e nem ao Código de Conduta da Alta Administração Federal, uma vez que precisam atuar em conjunta, diminuindo a priorização de objetivos individuais dos políticos ou servidores em detrimento do bem-estar da sociedade. Com isso, vê-se a observância dos princípios administrativos da impessoalidade, moralidade, legalidade, eficiência e publicidade. Para tanto, caso haja qualquer dúvida com relação à legalidade da questão, a Comissão de Ética será a responsável por debater, previamente, o tema com a área jurídica competente.

No art. 17, menciona-se que ao serem constatados possíveis atos ilícitos, compete à Comissão de Ética encaminhar cópia dos autos às pessoas responsáveis pela apuração de tais fatos, sem, no entanto, prejudicar o andamento de medidas de sua competência.

Como se pode verificar, a Comissão de Ética atua de forma isolada, pois sempre que forem analisadas quaisquer informações, estas devem ser resumidas e enviadas à Comissão de Ética Pública, a fim de serem tomadas as medidas cabíveis (art. 18).

Ressaltando a importância de prevalecer o interesse público, social, o art. 19 destaca que os trabalhos da Comissão de Ética são relevantes e prioritários perante os seus membros, caso eles não atuem exclusivamente na Comissão (art. 20). Desse modo, o § 2º afirma que não pode ser alegado sigilo na hipótese de deixar de prestar as informações solicitadas pela Comissão de Ética em nenhuma instância do processo.

Visando garantir a transparência do processo, bem como o cumprimento das normas do Código de Ética do Servidor Público Federal, caso algum membro da própria Comissão de Ética cometa algum ato considerado como uma infração, ser submetido à apuração da Comissão de Ética Pública que mantém um banco de dados, atualizado, com as principais sanções que foram aplicadas pelas Comissões de Ética, bem como prevê os incisos II e II do art. 2º, mencionando que a apuração ocorrerá por meio do referido órgão (arts. 21 e 22).

O art. 23 trata dos representantes das Comissões de Ética afirmando que suas atividades são previamente estabelecidas conforme previsto nas normas do estatuto, atuando como elos de ligação com a CEP. Nos arts. 24, 25 e 26, tem-se que:

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

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

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

Diante do exposto ao longo deste tópico, verifica-se que o Decreto nº 6.029, de 1º de fevereiro de 2007, veio reforçar que no regime democrático brasileiro os agentes públicos devem agir, somente, como representantes dos interesses privados, a fim de subsidiar o processo de tomada de decisão da autoridade pública, desde que, dentro dos padrões legais e éticos. Para isso, é primordial que não haja qualquer tipo de tratamento privilegiado do servidor, parentes, amigos ou do partido político.

CONCLUSÃO

Este exercício científico teve como objetivo a análise da aplicação da ética na gestão pública federal a partir dos princípios que regem a Comissão de Ética Pública instituída através do Decreto nº 6.029, de 1º de fevereiro de 2007. Desta maneira, com pode ser observado no terceiro capítulo desse trabalho em que se analisa e comenta passo a passo o Decreto nº 6029, o objetivo desse estudo é alcançado em sua plenitude.

A pesquisa dá, também, resposta direta ao questionamento o qual deu origem a esse exercício que, ao seu final conclui que, o Decreto 6.029 de 01/02/2007 pode contribuir efetivamente para uma melhoria da transparência e da ética no serviço público federal.

Outro elemento conclusivo deste trabalho foi a confirmação da hipótese previamente lançada, de que o Decreto 6029 é um instrumento cujos princípios basilares do direito e do composto ético estão presentes de maneira contundente, sendo um poderoso suporte no controle das relações no serviço público federal, propiciando uma maior transparência nas relações de governo, evidenciando a ética em seus processos.

Por todo esse contexto, observa-se que o Decreto nº 6.029, de 1º de fevereiro 2007, é uma tentativa de assegurar que a ética prevaleça perante o serviço público federal, a fim de que o interesse da sociedade prevaleça em detrimento dos individuais de um ou outro servidor ou político. Nessa linha de análise, é imprescindível a correta aplicação do Decreto em análise e que os administradores públicos tenham ciência de seus atos, bem como de que são representantes do povo e devem lutar em prol da coletividade e não de seus interesses pessoais,

evitando, assim, qualquer prática que contrarie os princípios éticos, morais ou que configurem improbidade administrativa.

Ao término deste estudo, pode-se concluir que o Decreto nº 6.029 está bem fundamentado no combate à prática ética no poder público federal podendo constituir-se um instrumento eficaz na salvaguarda dos princípios necessários à manutenção de um Estado Democrático de Direito.

REFERÊNCIAS

BARROS, Suzana de Toledo. **O princípio da proporcionalidade e o controle de constitucionalidade das leis restritivas de direitos fundamentais**. Brasília: Editora e Livraria Brasília Jurídica, 1996.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, Senado Federal, 1988.

_____. **Decreto nº 6.029, de 1º de fevereiro 2007**. Disponível em: <<http://www.presidencia.gov.br>>. Acesso em: 12 jun. 2007.

CHIAVENATO, I. **Gerenciando pessoas**. 3. ed. São Paulo: Makron Books, 2002.

COSTA, José Armando da. **Contorno jurídico da improbidade administrativa**. Brasília: Brasília Jurídica, 2000.

DANICH, V. A. **Uma contribuição à gestão empresarial socialmente responsável fundamentada no comportamento ético das organizações**. 181 f. Dissertação de Mestrado em Engenharia. Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis-SC: UFSC, 2003. Disponível em: <<http://www.ufsc.br>>. Acesso em: 23 maio 2007.

ELER, Evaldo Fonseca. **Ética e justiça**. Disponível: <http://www.mackenzie.com.br/capelania/c_principios2001.htm>. Acesso em: 23 maio 2007.

FADUL, Emílio Mendes Cavalcante. Reforma do Estado e serviços públicos? Transformação de um modelo ou adaptação a uma nova ordem social? **Revista de Administração**, São Paulo, v. 34, nº 1, p. 70-78, jan./mar., 2000.

FERREIRA, J. Reflexões sobre o Conceito de Competências. In: **Gestão de RH por competências e a empregabilidade**, Aguinaldo Neri (Org.). 2. ed. São Paulo: Papirus, 2006. Disponível em: <http://www.carreiras.empregos.com.br/comunidades/rh/colunistas/280302boog_competenciashtm>. Acesso em: 23 maio 2007.

FIGUEIREDO, Paulo Henrique. **Contratação direta na administração pública**. Belo Horizonte: [s/e], 2001. Monografia apresentada a Fundação Escola Superior do Ministério Público em Convênio com a Universidade de Alfenas – UNIFENAS, Curso de Pós-Graduação em Direito Público Municipal. Mimeografado.

FREITAS, Juarez. **O controle dos atos administrativos e os princípios fundamentais**. São Paulo: Malheiros, 1997.

GASPARINI, Diógenes. **Direito administrativo**. 4. ed. São Paulo: Saraiva, 1995.

HOLANDA, A. B. de. **Mini dicionário da língua portuguesa**. São Paulo: FTD, 1986.

LANG, E. **Avaliação de desempenho humano: história, evolução, metodologia e realidade**. 118 f. Florianópolis, 2001. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção) – Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2001. Disponível em: <<http://www.ufsc.br>>. Acesso em: 23 maio 2007.

LEISINGER, K. M.; SCHMITT, K. **Ética empresarial: responsabilidade global e gerenciamento moderno**. 2. ed. Petrópolis-RJ: Vozes, 2002.

LOPES, Carlos Gomes. **Sistema Tributário Nacional**. Limitações do Poder de Tributar (Princípios Constitucionais-Tributários). Disponível em: <<http://www.direitotributario.hpg.ig.com.br/texto3.htm>>. Acesso em: 17 maio 2007.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito administrativo brasileiro**. 30. ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

MELLO, M. S. de O. **A qualidade do clima organizacional como variável interveniente no desempenho humano no trabalho: um estudo de caso da empresa Herbarium**. Dissertação de Mestrado em Engenharia da Produção. 431 f. Universidade Federal de Santa Catarina, 2003. Disponível em: <<http://www.ufsc.br/>>. Acesso em: 08 jun. 2007.

MONTE, E. F. Administração estratégica de serviços: aspectos da compreensão dos clientes. **Caderno de pesquisas em administração**, São Paulo, v. 2, nº 5, 2 em 1997.

MORAES, Alexandre de. **Combate à corrupção**. Disponível em: <<http://www.uj.com.br/publicacoes/doutrinas/default.asp?action=doutrina&iddoutrina=1764>> Acesso em: 12 maio 2007.

MOREIRA, J. Ms. **A ética nas relações empresariais brasileiras**. São Paulo: [s.n], 2005. (Mimeo).

PAZZAGLINI FILHO, Marino; ROSA, Márcio Fernando Elias; FAZZIO JÚNIOR, Waldo. **Improbidade administrativa: aspectos jurídicos da defesa do patrimônio público**. 4. ed. São Paulo: Atlas Jurídico, 1999.

QUINTEIRO, T.; BARBOSA, M. L. de O.; OLIVEIRA, M. G. de; **Um toque de clássicos? Durkheim, Marx e Weber**, Belo Horizonte: UFMG, 1995.

SANTOS, A. R. dos. **Ética: caminhos da realização humana**. 3. ed. São Paulo: Ave Maria, 1999.

SARAIVA, L. A. S.; CAPELÃO, L. G. F.; A nova administração pública e o foco no cidadão: burocracia x marketing? **RAP**, Rio de Janeiro, v. 34, n. 2, p. 59-77, mar./abr., 2000.

SILVA, José Afonso da. **Curso de direito constitucional positivo**. 24. ed. São Paulo: Malheiros, 2004.

SINGER, P. **Ética prática**. São Paulo: Martins Fontes, 1995.

VAZQUEZ, A. S. **Ética**. Rio de Janeiro: Civilização, 2000.