



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

**ÉTICA PROFISSIONAL: REFLETINDO AS PRÁTICAS NO CONTEXTO DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA.**

Katia Denise Moreira - UFSC

Fernanda Guimarães - UFSC

Renata Brocker - UFSC

Luís Moretto Neto - UFSC

RESUMO

Situações que envolvem a falta de ética profissional ocorrem no ambiente organizacional cotidianamente e tal circunstância, se não gerida de forma apropriada pode gerar conflitos interpessoais de alta intensidade. Nesse sentido e a fim de pensar sobre as questões referentes à ética profissional, este estudo resgata as práticas empregadas na Universidade Federal de Santa Catarina para fazer conhecer o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal e também, para administrar situações caracterizadas como conflitos de natureza ética. A metodologia adota a abordagem qualitativa e aplicada. Quanto aos objetivos é descritiva, com base na análise de obras, periódicos, revistas especializadas, leis, documentos e entrevista com ator social envolvido diretamente com o assunto na Instituição. O resultado evidenciou que a Instituição em estudo, por meio de sua Comissão de Ética, coloca em prática ações pedagógicas sobre a ética profissional, no sentido de fazer conhecê-la e também, administra situações derivadas de conflitos éticos.

Palavras-chave: Ética Profissional. Código de Ética Profissional. Servidores Públicos.



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

1 INTRODUÇÃO

Historicamente, houve uma grande evolução na área tecnológica e científica, e ocorreram mudanças no costume social, entretanto, não se pode afirmar que a natureza do ser humano tenha avançado proporcionalmente, no contexto das relações sociais, tendo em vista que é rotineiro vivenciar condutas aéticas, principalmente no ambiente de trabalho, local em que a população economicamente ativa passa a maior parte do tempo.

Tal comportamento se deva, talvez, pela tendência em manter tradições, ou seja, o fundamentalismo provindo de discursos políticos de uma sociedade conservadora; entretanto observa-se, contemporaneamente, certa abertura para o pensamento relacionado aos “pressupostos éticos da ação humana, problematizando, dessa maneira, seus costumes, regras formais e práticas informais”. (ENAP, 2012a, p.5).

Nesse sentido e a fim de pensar sobre as questões referentes à ética profissional este estudo pretende refletir sobre as práticas empregadas na Universidade Federal de Santa Catarina para fazer conhecer o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal e também, para administrar situações derivadas de conflitos éticos.

Para Neto (2011), estar atento aos limites que separam o individual do coletivo é o desafio de todos os atores sociais e, de modo particular, dos servidores públicos que estão na vitrine da sociedade. O servidor público, por sua vez, é uma pessoa física investido de competência para formar e materializar a vontade da Administração Pública, em vista de vínculo jurídico instaurado com uma pessoa jurídica de direito público, com remuneração proveniente dos cofres públicos, investidura decorrida de ato jurídico específico e diferenciado, e ausência de função política e integração em corporações militares. (JUSTEN FILHO, 2009, p. 731).

A complexidade que envolve o ambiente organizacional em estudo é notável, visto que se trata de uma instituição de ensino superior pública, local de grande diversidade, tanto em relação à estrutura de funcionamento, quanto no modo de agir e pensar de aproximadamente cinquenta mil pessoas, que a operacionalizam.

Diante desse contexto, acredita-se que questões aéticas ocorrem no dia a dia da Instituição, sendo que muitas dessas situações possam gerar conflitos interpessoais de alta intensidade. Assim, considerando a importância do tema no universo do ensino superior e o objetivo deste trabalho, propõe-se a seguinte estrutura de teorização: Aspectos Gerais sobre Ética; Servidor Público e a Ética Profissional, O Ambiente de Estudo e a Prática da Ética Profissional. O estudo de tais elementos responderá ao objetivo desta pesquisa que é conhecer as práticas que a Universidade Federal de Santa Catarina utiliza para a divulgação do Código de Ética e também, como são tratados os casos de falta de ética profissional na Instituição.

2 PROCEDIMENTOS METODOLOGICOS

O proposto como objetivo deste estudo é identificar se na Universidade Federal de Santa Catarina é praticada a Ética Profissional determinada pelo Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, sancionado pelo Decreto n.º 1.171, de 22 de junho de 1994, e para tanto se elegeu a abordagem qualitativa, uma vez que:



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

A metodologia qualitativa preocupa-se em analisar e interpretar aspectos mais profundos, descrevendo a complexidade do comportamento humano. Fornece análise mais detalhada sobre as investigações, hábitos, atitudes, tendências de comportamento, etc. (LAKATOS e MARCONI, 2010, p. 269).

Quanto aos objetivos, a pesquisa é descritiva, assentindo com o definido por Gil (1991, p.46), “As pesquisas descritivas têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre as variáveis”.

Em relação à técnica, optou-se pela bibliográfica e documental, uma vez que serão utilizadas análises de referência sobre o tema, em outras palavras, concordando com o exposto por Gil (2002), a pesquisa bibliográfica será desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos e a documental por elementos que ainda não receberam um tratamento analítico. A pesquisa foi complementada pelo levantamento de informações feitas a partir de entrevista com a Presidente da Comissão de Ética da Universidade Federal de Santa Catarina, a qual respondeu as questões com o devido decoro que o tema requer.

3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

3.1 ÉTICA: ASPECTOS GERAIS

Tendo por origem a Grécia Antiga, as reflexões sobre a ética surgiram como uma pesquisa sobre a natureza do bem moral na busca pelo princípio absoluto da conduta. Os grandes filósofos Sócrates (469-399 a.C), Platão (427-347 a.C) e Aristóteles (384-322 a.C) foram os pioneiros no estudo da ética, que tinha foco no modo de agir do homem. A palavra ética é derivada da grega *ethos* que significa o modo de ser, o caráter. Os romanos, por sua vez, traduziram o "ethos" para o latim "mos", "mores" no plural, que significa costume(s), originando a palavra moral.

Assim, pela etimologia, percebe-se a aproximação entre ética e moral, contudo, há de se observar a distinção existente entre elas, ou seja, alguns filósofos consideram moral como o conjunto de valores que norteiam o comportamento do indivíduo no seu grupo social e no sentido mais amplo, a ética como a ciência do comportamento moral que busca entender a moral de uma sociedade, em outras palavras, a ética é a ciência da Moral.

Segundo Aristóteles (2003), primeiro filósofo a distinguir a ética da política, essa está relacionada à moral do indivíduo, enquanto aquela está centrada na ação voluntária, nas escolhas do indivíduo, como por exemplo, entre o bem e o mal, o justo e o injusto, a virtude e o vício.

Para Aristóteles (2003), a virtude se aperfeiçoa com o hábito e por esta razão que devemos atentar para a qualidade dos atos que praticamos, pois nossas disposições morais correspondem às diferenças entre nossas atividades. A virtude do homem também será a disposição que o torna bom e o que faz desempenhar bem a sua função.



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

Para Boff (2003), é difícil para a grande maioria da humanidade saber o que é correto e o que não é. Esse obscuramento do horizonte ético redundava numa insegurança muito grande na vida e numa permanente tensão nas relações sociais que tendem a se organizar ao redor de interesses particulares do que ao redor do direito e da justiça. Tal fato se agrava ainda mais por causa da própria lógica dominante da economia e do mercado que se rege pela competição, que cria oposições e exclusões, e não pela cooperação que harmoniza e inclui.

Kant (1974) diz que o homem deve agir apenas segundo a máxima tal que possas ao mesmo tempo querer que ela se torne lei universal. Ou seja, somente pode ser considerada ética a ação que puder ser considerada universal.

Para Valls (1994, p. 7), a “ética é tradicionalmente entendida como um estudo ou uma reflexão, científica ou filosófica, e eventualmente até teológica, sobre os costumes ou sobre as ações humanas”.

Marcondes (2009) comenta a ética na abordagem utilitarista defendida por Stuart Mill (1806-1873), ou seja:

De acordo com esse princípio universal, o bem seria aquilo que maximiza o benefício e reduz a dor ou sofrimento. Terão mais valor de um ponto de vista ético, portanto, as ações que beneficiarem o maior número de pessoas possível. Trata-se de uma concepção que avalia o caráter ético de uma atitude a partir do ponto de vista de suas consequências ou resultados. (MARCONDES, 2009, p.116).

Sá (2010, p. 167) aponta que "uma vez eleito o trabalho que desempenhará com habitualidade, o ser se compromete com todo um agregado de deveres éticos, pertinentes e compatíveis com a escolha da tarefa a ser desempenhada".

A partir do exposto e da Revolução Francesa (1789), o indivíduo passa a ser visto como cidadão, e a ter direitos e deveres com a coletividade a qual participa. Na mesma época o filósofo e jurista inglês Jeremy Bentham (1748–1832), foi o pioneiro na utilização do termo *deontologia*, que significa ciência do dever, para definir o conjunto de princípios éticos aplicados às atividades profissionais. Assim, tem-se a chamada ética profissional, ou seja, um “[...] conjunto de normas éticas que formam a consciência do profissional e representam imperativos de sua conduta. [...]. Ter ética profissional é o indivíduo cumprir com todas as atividades de sua profissão, seguindo os princípios determinados pela sociedade e pelo seu grupo de trabalho”. (SIGNIFICADOS, 2013).

À medida que as profissões foram regulamentadas, principalmente aquelas egressas de cursos universitários, foram criados códigos de ética profissional, a fim de que os profissionais de cada área de conhecimento sigam os mesmos preceitos de conduta. Um código de ética se caracteriza por ser:

[...] um padrão que serve de guia para a conduta de um determinado grupo. É um conjunto de princípios, assumidos publicamente, que orientam determinadas atividades, de acordo com os anseios sociais por honestidade, solidariedade e correção. O código deve ser posto em relação, por um lado, com a lei e, por outro, com a moralidade em sentido mais amplo. Um código de ética não pode,



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

obviamente, pôr-se fora ou além da lei: não pode servir como desculpa ou meio para legitimar comportamentos que a lei proíbe. (ENAP, 2012b, p. 10).

Observa-se ainda que tal tipo de documento é embasado nas convenções sociais que estabelecem o que é ético e visam ao bem-estar coletivo, sobretudo naquilo que se espera dos profissionais em relação à confiança e segurança daquilo que é praticado por eles. Dentre os pontos a serem observados na elaboração de um código de ética estão:

- Explicar os valores afirmados por um grupo e, em seguida, dar uma concretude maior a eles por meio de normas que sirvam de instrumento para realizar os valores afirmados.
- Cuidar para não ser entendido, primeiramente, como um instrumento disciplinar e repressivo.
- Cuidar para que não esteja voltado exclusivamente para “quem não tem ética”. É bem provável que o inverso seja mais verdadeiro.
- Articular princípios ou valores que frequentemente entram em choque, colocando-os em perspectiva, a fim de reconciliá-los ou priorizá-los. Isso pode ser útil na resolução de dilemas morais, vividos justamente por aqueles que procuram se conduzir eticamente. (ENAP, 2012b, p.11).

Nesse contexto insere-se o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal destinado ao contexto dos servidores públicos - profissionais atuantes no ambiente de estudo desta pesquisa, que se caracteriza por ser uma instituição de ensino superior pública, a qual se destaca pela universalidade do saber.

3.2 SERVIDOR PÚBLICO E A ÉTICA PROFISSIONAL

Questiona-se por que refletir sobre a ética no serviço público? A resposta a princípio é bastante objetiva: porque tal tipo de serviço deve ser voltado para o interesse público e ao respeito dos direitos do cidadão. Entretanto, a afirmativa é carregada de subjetividade, visto que, é um desafio torná-la na prática totalmente verdadeira. Nesse sentido, vale lembrar que:

A conduta ética do servidor público não é apenas uma questão de comportar-se de acordo com o que é permitido. O essencial é a orientação interna que ele dá a suas ações: a motivação, o esmero, o gosto com que realiza seu ofício para cumprir seus deveres ou para fazer mais do que a função lhe prescreve. (ENAP, 2012b, p.4).

Na definição de Justen Filho (2009, p.731), “o servidor público é o agente administrativo por excelência, no âmbito das pessoas jurídicas de direito público.” A designação servidores públicos engloba todos aqueles sob vínculo de dependência de trabalho de caráter não eventual com o Estado (União, Estados, Distrito Federal, Municípios, Autarquias e Fundações Públicas) e com as pessoas de Direito Público da Administração. (MELLO, 2010, p. 249).

A sociedade espera do servidor público profissionalismo alinhado a elementos tais como: vínculo permanente, empenho para servir a comunidade, concentração no trabalho, dedicação e competência. (ENAP, 2012b, p.7). Observa-se ainda que:



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

[...] o profissionalismo do serviço público é mais do que o exercício talentoso de uma função. Há valores em jogo e uma conduta adequada a seguir. Para além do compromisso ético com o bem comum, uma atitude profissional exige, entre outras qualidades: imparcialidade, objetividade e excelência. (ENAP, 2012b, p.7).

Ressalta-se em relação às regras de conduta no serviço público que elas assumem dois aspectos (ENAP, 2012b, p. 4-5):

Regras imperativas – São regras que simplesmente proíbem ou ordenam, pressupondo que o sujeito saiba fazer o que se ordena e conheça as condutas proibidas.

Regras constitutivas - São regras que instruem as pessoas a fazer algo. Elas orientam o sujeito moral a realizar ou construir o que se deseja. Como toda regra, elas limitam o leque de coisas que poderiam ser feitas. Contudo, ao contrário das regras imperativas, as regras constitutivas mais orientam a ação do indivíduo, do que a ordena ou a proíbe.

No espaço do serviço público encontram-se profissionais de diversas áreas do conhecimento, os quais devem, além de obedecer às regras da sua profissão específica, estabelecer sua conduta por meio daquilo que prevê o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal. “O código [de ética] tenta capturar um aspecto que escapa, em geral, à legislação e ao legislador: pode-se cumprir perfeitamente a lei e, ainda assim, prejudicar alguém.” (ENAP, 2012b, p.10). Observa-se ainda que: “Exige-se ética na vida pública porque as pessoas não apenas desejam o cumprimento da lei, mas sim o seu bom cumprimento. Incorporar essa dimensão do bom cumprimento da lei é uma tarefa difícil, mas que cabe perfeitamente a um código de ética”. (ENAP, 2012b, p.10).

O Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal foi aprovado pelo Decreto 1.171, de 22 de junho de 1994, e foi elaborado de acordo com as seguintes questões:

- A finalidade e as características mais gerais da entidade.
- As relações internas entre os servidores e outros colaboradores.
- As relações com outras entidades, públicas ou privadas.
- As relações com o cidadão. (ENAP, 2012b, p.11).

Nesse sentido o citado Decreto preconiza em seu inciso III que "A moralidade da Administração Pública não se limita à distinção entre o bem e o mal, devendo ser acrescida da ideia de que o fim é sempre o bem comum. O equilíbrio entre a legalidade e a finalidade, na conduta do servidor público, é que poderá consolidar a moralidade do ato administrativo". (BRASIL, 1994).

No documento estão dispostos, também, os deveres do servidor público, dentre os quais se destaca a consciência de que o trabalho do profissional é regido por princípios éticos que se materializam na adequada prestação dos serviços públicos. O servidor público deve ainda, desempenhar a sua função de acordo com o interesse institucional, respaldado pela legalidade e moralidade, visando o bem coletivo.



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

Além das Regras Deontológicas, dos Principais Deveres do Servidor Público e das Vedações ao Servidor Público, o Decreto 1.171 dispõe, no segundo capítulo, sobre as Comissões de Ética, sendo obrigatória sua instalação em todo órgão ou entidade da Administração Pública Federal, conforme dispõe o Inciso XVI:

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

Diante de tais condições e também, devido à pluralidade dos atores sociais e aos conflitos existentes entre interesses privados e públicos, o Governo Federal criou Comissões de Ética para tratarem da conduta profissional dos servidores públicos federais.

3.3 O AMBIENTE DE ESTUDO E A PRÁTICA DA ÉTICA PROFISSIONAL

Conforme posto anteriormente o ambiente de estudo desta pesquisa é uma instituição de ensino superior pública, a Universidade Federal de Santa Catarina, criada pela Lei n.º 3.849, de 18 de dezembro de 1960, naquela época iniciava suas atividades com oitocentos e quarenta e sete alunos e quarenta e nove docentes. (UFSC, 2010). Hoje a Universidade Federal de Santa Catarina é composta por onze Centros de Ensino e três Campi: de Araranguá, de Curitibanos e de Joinville¹. Em relação ao ensino básico, estão atrelados a Universidade o Colégio de Aplicação e o Núcleo de Desenvolvimento Infantil. (UFSC, 2010).

De acordo com dados da Secretaria de Planejamento e Finanças até o ano de 2010 a Universidade oferecia 97 cursos de graduação e 161 de pós-graduação, divididos entre especialização, mestrado e doutorado. A comunidade acadêmica, formada por servidores docentes (2.358) e técnico-administrativos (3.005) e discentes (44.211), era composta por 49.574 indivíduos até o final de 2011. (UFSC, 2012).

Nesse contexto, ou seja, a partir da estrutura apresentada e do numeroso contingente de atores sociais, os quais, essencialmente, possuem necessidades e desejos diversos é fato que conflitos interpessoais irão ocorrer. Tal afirmação é embasada em dados levantados por pesquisa realizada em 2012, na qual a falta de ética profissional é uma das principais fontes desse tipo de divergência. A figura a seguir ilustra na forma concentrada de índices o exposto:

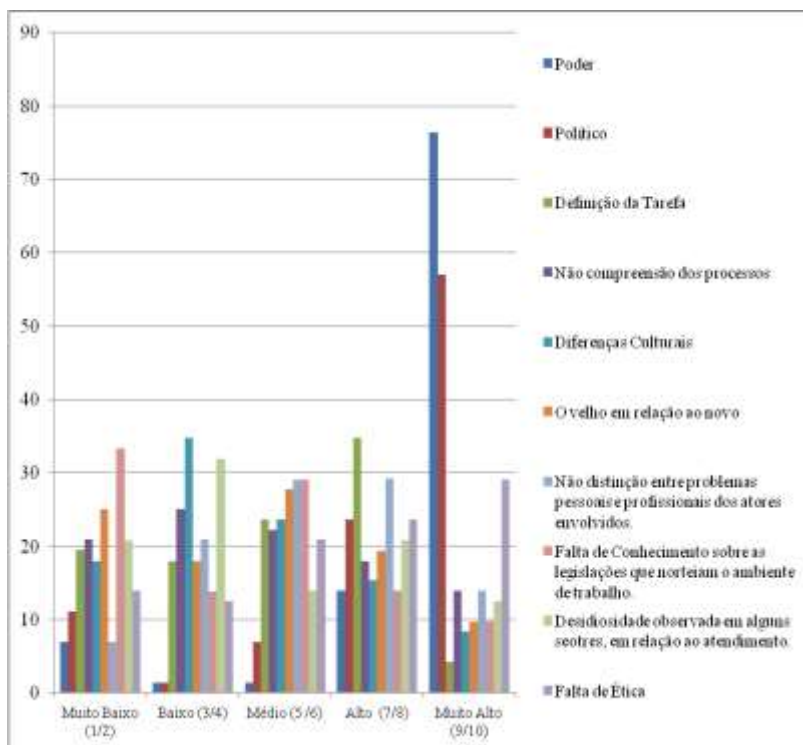
Quadro 1 - Índices referentes aos elementos motivadores de fontes de conflito nas relações interpessoais na Universidade Federal de Santa Catarina.

¹ Os Campi da Universidade Federal de Santa Catarina foram criados no ano de 2008, pelas Resoluções n.º 025/CUn/2008, n.º 026/CUn/2008 e n.º 027/CUn/2012, todas de 18 de dezembro de 2008.



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad



Fonte: Moreira, 2012.

Conforme indica o gráfico, o poder, a política e a falta de ética foram considerados, pelos sujeitos da pesquisa, os principais elementos motivadores de conflitos interpessoais na Instituição em estudo. Inclusive esses são fatores abordados por diversos autores, desde os primórdios da história da humanidade, Aristóteles, Goethe, Thomas Hobbes, Marx entre outros trataram do assunto, principalmente, sobre a poderosa influência que eles têm sobre os homens.

A partir da necessidade de lidar com os conflitos protagonizados pela falta de ética e de acordo com o determinado pelo Governo Federal, a Instituição em estudo criou em 29 de abril de 2009, por meio da Portaria n.º 518/GR/2009, a Comissão de Ética da Universidade Federal de Santa Catarina. O documento de criação dispõe sobre a composição da Comissão, da relevância dos trabalhos, da atuação, das competências e atribuições da própria Comissão e também, de seus Membros.

A Comissão de Ética da Universidade Federal de Santa Catarina é atribuída à função de orientar e aconselhar sobre a ética profissional do servidor da Universidade Federal de Santa Catarina, no tratamento com as pessoas e com o patrimônio público, competindo-lhe conhecer concretamente de imputação ou de procedimento susceptível de censura. “A Comissão de Ética da Universidade Federal de Santa Catarina atende as demandas de conflitos interpessoais ligados a questões éticas e também, tem papel pedagógico no sentido de se fazer conhecer a ética”. (Entrevistado).

Quanto à composição, a Comissão de Ética segue o disposto no artigo 2.º da Portaria n.º 518/GR/2009, de 29 de abril de 2009 e seus parágrafos:



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

Art 2.º A Comissão de Ética será integrada por três membros titulares e três suplentes, escolhidos entre os servidores públicos ocupantes de cargo efetivo do quadro permanente da Universidade, designados pelo Reitor, para mandatos não coincidentes de três anos.

§ 1º Os mandatos dos primeiros membros serão de um, dois e três anos, estabelecidos na portaria de designação.

§ 2º Cessará a investidura de membros da Comissão de Ética com a extinção do mandato, a renúncia ou por desvio disciplinar ou ético reconhecido pela Comissão de Ética Pública.

§ 3º Poderá ser reconduzido, uma única vez, ao cargo de membro da Comissão de Ética o servidor público que for designado para cumprir o mandato complementar, caso o mesmo tenha se iniciado antes do transcurso da metade do período estabelecido no mandato originário.

§ 4º Na hipótese de o mandato complementar ser exercido após o transcurso da metade do período estabelecido no mandato originário, o membro da Comissão de Ética que exercer poderá ser conduzido imediatamente ao posterior mandato regular de três anos, permitindo-lhe uma única recondução ao mandato regular. (UFSC, 2009).

As competências da Comissão estão dispostas no artigo 7.º da Portaria n.º 518/GR/2009, sendo elas:

Art. 7. Compete à Comissão de Ética:

I – atuar como instância consultiva de dirigentes e servidores no âmbito da Universidade;
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 propostas à Comissão de Ética Pública para o aperfeiçoamento do Código de Ética Profissional;

b) apurar, mediante denúncia ou de ofício, conduta em desacordo com as normas éticas pertinentes, respeitando-se, sempre, as garantias do contraditório e da ampla defesa;

c) recomendar, acompanhar e avaliar, no âmbito da Universidade, o desenvolvimento de ações objetivando a disseminação, capacitação e treinamento sobre as normas de ética e disciplina;

III – representar a Universidade na Rede de Ética do Poder Executivo Federal a que se refere o art. 9º do Decreto nº 6.029, de 2007;

IV – supervisionar a observância do Código de Conduta da Alta Administração Federal e comunicar à Comissão de Ética Pública as situações que possam configurar descumprimento de suas normas;

V – orientar e aconselhar sobre a conduta ética do servidor, inclusive no relacionamento com o cidadão e no resguardo do patrimônio público;

VII – responder consultas que lhes forem dirigidas;

VIII – receber denúncias e representações contra servidores por suposto descumprimento às normas éticas, procedendo à apuração;

IX – instaurar processo para apuração de fato ou conduta que possa configurar descumprimento ao padrão ético recomendado aos agentes públicos;

X – convocar servidor e convidar outras pessoas para prestar informação;

XI – requisitar às partes, aos agentes públicos e aos órgãos e entidades federais, inclusive de outros entes da federação ou de outros Poderes da República, informações e documentos necessários à instrução de expedientes;

XII – realizar diligências e solicitar pareceres de especialistas;

XIII – esclarecer e julgar comportamentos com indícios de desvios éticos;

XIV – aplicar a penalidade de censura ética ao servidor e encaminhar cópia do ato à unidade de gestão de pessoal, podendo também:



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

- a) sugerir ao dirigente máximo a exoneração de ocupante de cargo ou função de confiança;
- b) sugerir ao dirigente máximo o retorno do servidor ao órgão ou entidade de origem;
- c) sugerir ao dirigente máximo a remessa de expediente ao setor competente para exame de eventuais transgressões de naturezas diversas;
- d) adotar outras medidas para evitar ou sanar desvios éticos, lavrando, se for o caso, o Acordo de Conduta Pessoal e Profissional - ACPP;
- XV – arquivar os processos ou remetê-los ao órgão competente quando, respectivamente, não seja comprovado o desvio ético ou configurada infração cuja apuração seja da competência de órgão distinto;
- XVI – notificar as partes sobre suas decisões;
- XVII – dirimir dúvidas a respeito da interpretação das normas de conduta ética e deliberar sobre os casos omissos, observando as normas e orientações da Comissão de Ética Pública;
- XVIII – elaborar e propor alterações ao seu regimento interno;
- XIX – dar ampla divulgação ao regimento ético;
- XXII – dar publicidade de seus atos após a conclusão final;
- XXI – requisitar, em caráter transitório, servidores para realização de atividades administrativas junto à Seção de Expediente da Comissão de Ética, mediante prévia autorização do Reitor;
- XXII – elaborar e executar o plano de trabalho de gestão da ética; e
- XXIII – indicar por meio de ato interno, representantes locais da Comissão de Ética, que serão designados pelo Reitor, para contribuir nos trabalhos de educação e de comunicação. (UFSC, 2009).

Desde 2009, ano de sua criação, a Comissão desenvolveu várias atividades, no sentido de aprimorar seu trabalho e, também, no intuito de promover a ética no meio acadêmico. Entre tais eventos destacam-se: o ilustrado no quadro a seguir.

Quadro 2: Trabalhos Realizados pela Comissão de Ética Pública da Universidade Federal de Santa Catarina.

Trabalho Pedagógico	Gestão de situações aéticas
Integração com a Ouvidoria da Instituição. (2009)	7 (sete) entre servidores docentes.
Integração com Coordenadoria de Processos Administrativos e Disciplinares. (2009)	6 (seis) referem-se a situações conflituosas entre servidores docentes e discentes.
Integração com a Comissão de Ética no uso de Animais. (2009)	3 (três) entre servidores técnico-administrativos e servidores docentes.
Integração com o Comitê de Ética em pesquisa com Seres Humanos. (2009)	1 (um) entre servidores técnico-administrativos.
Seminário de Ética Pública – “Fronteira entre a Ética e o Direito”. (14 de outubro de 2010)	1 (um) entre servidores técnico-administrativos e terceirizados.
Solenidade pelo dia Internacional contra a Corrupção. (9 de dezembro de 2010)	
Cursos de Capacitação para os servidores da Instituição. (2012)	

Fonte: Elaborado pelas autoras com base em dados coletados em entrevista (2013).



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

Os dados revelam que a Comissão de Ética da Instituição em estudo opera, de acordo com o disposto no inciso XVI do decreto que cria tais grupos, ou seja, encarrega-se de “[...] orientar e aconselhar sobre a ética profissional do servidor, no tratamento com as pessoas e com o patrimônio público, competindo-lhe conhecer concretamente de imputação ou de procedimento susceptível de censura”. (BRASIL, 1994).

Dentre as fontes do conflito relacionado à falta de ética profissional três têm destaque, aquelas que dizem respeito aos motivos ocultos, na qual o elemento “poder” é o que se sobressai, a falta de conhecimento sobre o código de ética profissional e falhas de comunicação. Em relação ao nível de evidência das divergências, o manifesto “[...] que já atingiu ambas as partes, já é percebido por terceiros e pode interferir na dinâmica da organização.” (NASCIMENTO e SAYED, 2010, p. 51) é o mais notado. (Entrevistado).

O entrevistado explica ainda que os procedimentos para resolução das demandas que chegam até a Comissão de Ética estão descritos no Rito Processual, disposto na Resolução n.º 10, de 29 de setembro de 2008, o qual estabelece as normas de funcionamento e de rito processual para as Comissões de Ética instituídas pelo Decreto n.º 1.171, de 22 de junho de 1994 e disciplinadas pelo Decreto n.º 6.029, de 1º de fevereiro de 2007.

Observa-se diante do exposto que a Universidade Federal de Santa Catarina atenta para as demandas da ética profissional e que desenvolveu ao longo de três anos, tanto um trabalho voltado para a divulgação da ética quanto de gestão das situações éticas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tendo como propósito refletir sobre as práticas empregadas na Universidade Federal de Santa Catarina para fazer conhecer o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal e também, para administrar situações conflituosas que envolvem a falta de ética, este trabalho abordou a ética profissional e o servidor público inseridos no ambiente do ensino superior público, visto que, a ética deve ser estabelecida como princípio norteador de nossas ações no mundo, se não, ficará inviável viver em sociedade. Isso vale para todas as pessoas, mas o servidor público tem responsabilidade especial no zelo pelo comportamento ético, pois, por ser representante do Estado, é olhado como exemplo pela comunidade no qual está inserido. (ENAP, 2013).

Para tanto, foi necessário compreender, o significado da ética e o que ela representa no âmbito profissional e após, observar se é e como é praticada no espaço de estudo. O resultado da pesquisa foi embasado na análise de documentos e depoimento de ator social ligado diretamente a Comissão de Ética da Universidade Federal de Santa Catarina.

É importante ressaltar que o nome das partes, bem como o conteúdo dos processos administrativos foram mantidos em sigilo, conforme estabelece o rito processual de demandas dessa natureza e o que estabelece os Incisos I e II do artigo 10 do Decreto n.º 6.029, de 1º de fevereiro de 2007: “I - proteção à honra e à imagem da pessoa investigada; II - proteção à identidade do denunciante, que deverá ser mantida sob reserva, se este assim o desejar; [...]” (BRASIL, 2007). Ou seja, o entrevistado respondeu apenas questões de ordem geral, como por exemplo: criação e estrutura da Comissão, objetivos, eventos realizados e números de processos.



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

Finalizado o estudo, observou-se que a Universidade Federal de Santa Catarina cumpre o disposto no Inciso XVI do Decreto 1.171, ou seja, criou uma Comissão de Ética em 29 de abril de 2009, a qual desde o momento de sua criação preocupou-se com a orientação e aconselhamento sobre a ética profissional, tanto no tratamento de pessoas como em relação ao patrimônio público. Tal afirmação baseia-se nos dados contidos no quadro 2.

Além do trabalho pedagógico nota-se que a Comissão também cumpriu sua tarefa no sentido de “[...] conhecer concretamente de imputação ou de procedimento susceptível de censura.” (BRASIL, 1994), uma vez que todos os membros e secretária executiva participaram de curso específico – Gestão e Apuração da Ética no Poder Executivo Federal, ministrado pela Escola de Administração Fazendária e promovido pela Comissão de Ética Pública e assim fundamentados, foram responsáveis pela análise de 18 (dezoito) casos de apuração sobre a falta de ética na Instituição de Ensino. De acordo com o entrevistado, do montante apreciado, apenas um sofreu a pena máxima a ser aplicada pela Comissão - censura ética. Nos demais casos ou não houve a infração ética ou administrou-se a situação por meio do Termo de Ajuste de Conduta.

De acordo com o apresentado, conclui-se que apesar da complexidade que envolve tanto o ambiente de estudo quanto o tema abordado, visto que se trata de tema inerente as relações humanas; a Universidade Federal de Santa Catarina, por meio de sua Comissão de Ética, coloca em prática ações pedagógicas sobre a ética profissional, no sentido de fazer conhecê-la e também, administra situações conflituosas que envolvem a falta de ética.

REFERÊNCIAS

ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. Tradução de Pietro Nassetti. São Paulo: Martin Claret, 2003.

BOFF, Leonardo. **Ética e Moral: A busca dos fundamentos**. 2 ed. São Paulo: Vozes, 2003.

BRASIL. **Decreto n.º 1.171, de 22 de junho de 1994**. Aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1171.htm>. Acesso em 13 maio 2012.

_____. **Decreto n.º 6.029, de 1º de fevereiro de 2007**. Institui Sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo Federal, e dá outras providências. Disponível em:
< http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6029.htm l>. Acesso em: 10 maio 2013.

_____. **Código de Conduta da Alta Administração Federal**. 9. ed. rev. e ampl. Brasília: Presidência da República, Comissão de Ética Pública, 2008.

ENAP. ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. **Ética e Serviço Público: Conceitos Básicos**. Brasília: 2012a. Disponível em: < <https://enapvirtual.enap.gov.br/moodledata->



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

[enap/repository/etica_servicio_publico_st/biblioteca/Etica - Modulo 1.pdf](#)>. Acesso em: 28 de jun. 2013.

_____. ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. **Ética e Serviço Público: A Conduta no Serviço Público**. Brasília: 2012b. Disponível em: <https://enapvirtual.enap.gov.br/moodledata-enap/repository/etica_servicio_publico_st/biblioteca/Etica - Modulo 3.pdf>. Acesso em: 28 jun. 2013.

_____. ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. **Atendimento ao Cidadão: Princípios Éticos e Legais**. Brasília: 2013. Disponível em: <https://enapvirtual.enap.gov.br/moodledata-enap/repository/atend_cidadao/biblioteca/modulo3.pdf> Acesso em: 26 jun. 2013.

FERRARO, Maria Luiza. Comissão de Ética da Universidade Federal de Santa Catarina: **depoimento**. [30 de junho, 2013]. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina. Entrevista concedida a Katia Denise Moreira.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1991.

_____. Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

JUSTEN FILHO, Marçal. **Curso de Direito Administrativo**. 4.º Ed. São Paulo: Saraiva, 2009.

KANT, Immanuel. **Fundamentação da Metafísica dos Costumes**. In: Os Pensadores. São Paulo: Abril Cultural, 1974.

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

MARCONDES, Danilo. **Textos básicos de ética: de Platão a Foucault**. 4. Ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2009.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 27ª Ed. São Paulo: Malheiros, 2010.

MOREIRA, Katia Denise. **A mediação como método de resolução de conflitos interpessoais na Universidade Federal de Santa Catarina**. Florianópolis, 2012. 274 p. Dissertação (Mestrado profissional) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Sócio Econômico. Programa de Pós-Graduação em Administração Universitária.



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

NASCIMENTO, Eunice Maria; SAYED, Kassem Mohamed El. **Administração de conflitos**. Disponível em: <<http://www.scribd.com/doc/563878/ADMINISTRACAO-DE-CONFLITOS-Eunice-Maria-Nascimento>>. Acesso em: 24 fev. 2010.

NETO, Luís Moretto. **O saber para conquistar um lugar**. Florianópolis: UFSC, 2011.

SÁ, Lopes de. **Ética Profissional**. 9. ed. rev. e ampl. São Paulo: Atlas, 2010.

SIGNIFICADOS. Disponível em: <<http://www.significados.com.br/etica-profissional/>>. Acesso em 21 jul. 2013.

UFSC. Universidade Federal de Santa Catarina. **Portaria nº 518 /GR/2009**, de 29 de abril de 2009, que cria a Comissão de Ética da Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis: UFSC, 2009.

_____. Universidade Federal de Santa Catarina. **Plano de Desenvolvimento Institucional 2010 a 2014/ Universidade Federal de Santa Catarina**. Florianópolis: UFSC, 2010.

_____. Universidade Federal de Santa Catarina. **UFSC em números**. Disponível em: <http://dig.seplan.ufsc.br/files/2012/06/UFSC_EM_NUMEROS_2002_2011.pdf>. Acesso em 16 jun. 2013.

VALLS, Álvaro L. M. **O que é ética**. 9. ed. São Paulo: Brasiliense, 1994.