

**UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

XEDES RIBEIRO FREITAS

**O COMPORTAMENTO ÉTICO-PROFISSIONAL
DOS SERVIDORES DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA ESTADUAL:
UM ESTUDO DE CASO NO TRIBUNAL DE JUSTIÇA
DO ESTADO DE SANTA CATARINA**

**FLORIANÓPOLIS
2003**

Xedes Ribeiro Freitas

**O COMPORTAMENTO ÉTICO-PROFISSIONAL DOS SERVIDORES
DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA ESTADUAL:
UM ESTUDO DE CASO NO TRIBUNAL DE JUSTIÇA
DO ESTADO DE SANTA CATARINA**

Dissertação apresentada como requisito parcial à
obtenção do grau de Mestre em Administração.
Universidade Federal de Santa Catarina.
Programa de Pós-Graduação em Administração.
Área de concentração em Políticas e Gestão
Institucional.

Orientadora: Angelise Valladares, Dra.

**FLORIANÓPOLIS
2003**

VERSO DA FL. 17

Ficha Catalográfica elaborada por
Sílvia Maria Berté Volpato CRB 14/408

174 Freitas, Xedes Ribeiro
F866c O comportamento ético-profissional dos servidores da
administração pública estadual: um estudo de caso
no Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina /
Xedes Ribeiro Freitas. –
Florianópolis, 2003.

189f. : fig.

Orientadora : Angelise Valladares

**Dissertação (Mestrado em Administração) –
Programa de Pós-Graduação em
Administração, Universidade Federal de Santa
Catarina, 2003.**

**1. Comportamento ético. 2. Código de ética.
3. Virtudes éticas profissionais. I. Valladares,
Angelise. II. Universidade Federal de Santa
Catarina. III. Título.**

XEDES RIBEIRO FREITAS

**O COMPORTAMENTO ÉTICO PROFISSIONAL DOS SERVIDORES
DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA ESTADUAL: UM ESTUDO DE CASO
NO TRIBUNAL DE JUSTIÇA DO ESTADO DE SANTA CATARINA**

Esta dissertação foi julgada adequada para a obtenção do Grau de Mestre em Administração na área de concentração em Políticas e Gestão Institucional do Programa de Pós-Graduação em Administração da Universidade Federal de Santa Catarina e aprovada, em sua forma final, pela Comissão Examinadora composta pelos professores:

Profº . Nelson Colossi, Dr.
Coordenador do Curso

Apresentada à Comissão Examinadora integrada pelos professores:

Profª Angelise Valladares, Drª
Orientadora

Profª Ana Elizabeth Moiseichyk, Drª
Membro

Profª Sílvia Modesto Nassar, Drª
Membro

Profº Valter Saurin, Dr.
Membro

A minha esposa **Regiani** pelo companheirismo e carinho.

Aos meus filhos **Marcelo, Rodrigo e Alice** pela paciência e apoio.

Aos meus pais **José Praxedes e Silésia** pela minha existência e confiança no meu
sucesso.

Aos meus irmãos **Kátia, Roberto e Ricardo** pelo estímulo e amizade constante.

A minha prima **Sandra Mara Ribeiro Silvério** (*in memoriam*) pela disponibilidade e
incentivo.

A esses dedico este trabalho acadêmico.

AGRADECIMENTOS

- Ao Curso de Pós-Graduação em Administração (CPGA) da Universidade Federal de Santa Catarina, professores e funcionários pelas experiências vivenciadas e oportunidade da realização do curso.
- Ao Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina por ter permitido a realização deste trabalho acadêmico naquela instituição pública.
- À Corregedoria-Geral da Justiça, onde exerço minhas atribuições profissionais, nas pessoas dos senhores magistrados e servidores pelo constante apoio durante o curso.
- À professora doutora Angelise Valladares pela orientação, atenção, amizade, dedicação, interesse, incentivo e confiança no trabalho acadêmico proposto.
- À professora doutora Sílvia Modesto Nassar pela dedicação e carinho demonstrado nos ensinamentos em sala de aula, no aprimoramento do projeto e no enriquecimento da dissertação.
- À professora doutora Ana Elizabeth Moiseichyk pela pronta disponibilidade em participar da banca examinadora e pelas considerações apresentadas na defesa da dissertação, que muito contribuíram para o trabalho acadêmico.
- À professora mestre Simone Ghisi Feuerschütte pela participação na banca examinadora do projeto de dissertação, contribuindo para o aperfeiçoamento do trabalho acadêmico.
- À Graziela, Marciane, Ângela e Silvia, pela atenção dispensada.
- À companheira e colega Shandi pelo auxílio, presteza e amizade demonstrada durante todo o curso.
- Ao amigo e Diretor-Geral Administrativo do Tribunal de Justiça, Sérgio Galliza, pela inestimável colaboração no processo da pesquisa.
- Aos Diretores do Tribunal de Justiça Almir Tadeu Peres, Antonina Machado Ivo Rosa, Celso Galliza, Eduardo Dutra da Silva, Giovanni Moresco, Pedro Luiz Linsmeyer, Ricardo Lentz, Suzete Opilhar e Wanderley Hörn Hulse, pelo auxílio à pesquisa.
- Ao colega Odilon Agenor da Silva, do Tribunal de Justiça, por ter auxiliado prontamente, quando solicitado.

- Ao Chefe de Gabinete da Presidência, Ari Dorvalino Schürhaus, por ter intermediado junto à Presidência do Tribunal de Justiça a realização da pesquisa.
- Aos servidores ocupantes de cargos efetivos, lotados nas Diretorias do Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina, que compuseram a população alvo, pela indispensável colaboração
- Aos meus queridos colegas do mestrado pela amizade, força, carinho e solidariedade prestados no transcorrer do curso.
- Aos meus amigos pelo estímulo e amizade demonstrada durante o curso.

“A Ética é o ideal de conduta humana, desenvolvido em conjunto com o processo civilizacional, que orienta cada ser humano sobre o que é bom e correto e o que deveria assumir, orientando sua vida em relação a seus semelhantes, visando ao bem comum”.

Resumo

FREITAS, Xedes Ribeiro. O comportamento ético-profissional dos servidores da Administração Pública Estadual: um estudo de caso no Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina. 2003. 189 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Curso de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2003.

Orientadora: Prof^a Angelise Valladares, Dra.

Defesa: 28/02/03

O objetivo desta pesquisa consistiu em examinar a percepção dos servidores ocupantes de cargos efetivos do Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina com relação à adoção de comportamentos éticos profissionais em suas atividades. Para uma consistência teórica-empírica foram utilizadas literaturas, que trataram de assuntos ligados à ética em geral e, especificamente, profissional e sobre aspectos ligados ao serviço público. O método que caracterizou esta pesquisa foi o estudo de caso, com estudo exploratório e descritivo, e uma abordagem qualitativa e predominantemente quantitativa. A população-alvo foi composta de duzentos e três servidores ocupantes de cargos efetivos e a amostra ficou definida em cento e trinta e cinco servidores. Para obtenção dos dados foram utilizadas fontes primárias e secundárias. Os dados da fonte primária foram obtidos mediante a aplicação do questionário composto em sua maioria de perguntas fechadas. Para a fonte secundária foram utilizadas informações e documentos obtidos junto às diretorias e assessorias do Tribunal de Justiça. Além de dados descritivo-interpretativos, também, foram utilizadas as análises de conteúdo e documental para o tratamento dos dados coletados. Os resultados do presente estudo revelaram que os servidores ocupantes de cargos efetivos, tendem a se comportarem mais eticamente e que consideram importante a adoção de um código de ética profissional.

Palavras-chave: comportamento ético, código de ética, virtudes éticas profissionais.

Abstract

FREITAS, Xedes Ribeiro. O comportamento ético-profissional dos servidores da Administração Pública Estadual: um estudo de caso no Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina. 2003. 189 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Curso de Pós-Graduação em Administração, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2003.

Orientadora: Prof^a Angelise Valladares, Dra.
Defesa: 28/02/03

The objective of this research consisted of examining the Tribunal of Justice of the State of Santa Catarina servants' perception regarding the adoption of professional ethical behaviors in their activities. For a theoretical-empiric consistence I have used literature that dealt with matters linked to ethics in general and then to specific professional and public service related aspects. The method that characterized this research was the case study, exploratory and descriptive, and a predominantly quantitative, but also qualitative approach. The population subject was composed of two hundred three servants, occupants of effective positions, and the sample was defined in hundred and thirty five servants. For obtaining the data primary and secondary sources were used. The data of the primary source were obtained by the application of the composed questionnaire in its majority of closed questions. For the secondary source the information and documents were obtained from the management and consultantships of the Tribunal of Justice. Besides the descriptive-interpretative data, the content analysis and documental analysis have also been used for the treatment of the collected data. The results of the present study revealed that the above mentioned servants tend to behave more ethically and that they consider important the adoption of a code of practice.

Word-key: ethical behavior, ethics code, professional ethical virtues.

Lista de Quadros

Quadro 1:	As principais virtudes na visão de Confúcio.....	40
Quadro 2:	Os principais vícios.....	41
Quadro 3:	As teorias éticas.....	49
Quadro 4:	Princípios da Administração Pública.....	72
Quadro 5:	Organização administrativa do Estado.....	75
Quadro 6:	Categorias de análise.....	94

Lista de Tabelas

Tabela 1:	Perfil do pesquisados.....	107
Tabela 2:	Opinião dos servidores com relação às principais virtudes éticas profissionais.....	120
Tabela 3:	Opinião dos servidores quanto às atitudes práticas relacionadas com as virtudes éticas profissionais.....	124
Tabela 4:	Descrição das médias e desvios padrão das atitudes relacionadas às virtudes éticas profissionais.....	125
Tabela 5:	Relação entre o perfil do pesquisado e as dimensões quanto às virtudes éticas profissionais.....	135
Tabela 6:	Relação entre o perfil do pesquisado e as virtudes éticas profissionais.....	137
Tabela 7:	Distribuição dos pesquisados nos grupos éticos.....	138
Tabela 8:	Resultados estatísticos da análise de correspondência múltipla, considerando as questões sobre comportamento ético.....	179

Lista de Figuras

Figura 1:	Demonstrativo do percentual quanto à devolução dos questionários.....	100
Figura 2:	Diagrama de freqüência de idade e tempo de serviço no Tribunal de Justiça	108
Figura 3:	Diagrama de freqüência do grupo ocupacional e grau de escolaridade	110
Figura 4:	Participação dos servidores em trabalhos visando comportamento ético-profissional.....	115
Figura 5:	Escores quanto ao comportamento ético-profissional.....	126
Figura 6:	Opinião dos servidores quanto às atitudes práticas relacionadas à virtude profissional do coleguismo.....	126
Figura 7:	Opinião dos servidores quanto às atitudes práticas relacionadas à virtude profissional da competência.....	127
Figura 8:	Opinião dos servidores quanto às atitudes práticas relacionadas à virtude profissional da honestidade.....	129
Figura 9:	Opinião dos servidores quanto às atitudes práticas relacionadas à virtude profissional da lealdade.....	131
Figura 10:	Opinião dos servidores quanto às atitudes práticas relacionadas à virtude profissional do sigilo.....	132
Figura 11:	Opinião dos servidores quanto às atitudes práticas relacionadas à virtude profissional do zelo.....	133
Figura 12:	Escores quanto ao comportamento ético-profissional.....	135
Figura 13:	Escores atualizados quanto ao comportamento ético-profissional.....	137
Figura 14:	Caracterização dos escores de formação de grupos éticos.....	138
Figura 15:	Análise de correspondência múltipla com relação ao comportamento ético-profissional.....	179
Figura 16:	Distribuição do número de pesquisados que emitiram opiniões quanto ao comportamento ético-profissional perante a sociedade, ao colega e ao Tribunal de Justiça.....	139
Figura 17:	Opinião dos servidores sobre a elaboração de código de ética profissional.....	145

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	15
1.1 TEMA E PROBLEMA DE PESQUISA.....	15
1.2 OBJETIVOS.....	18
1.3 JUSTIFICATIVA.....	19
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICO-EMPÍRICA	24
2.1 ABORDAGEM DA ÉTICA	24
2.2 ÉTICA E MORAL	35
2.3 VIRTUDE E VÍCIO	38
2.4 A CONDUTA HUMANA.....	42
2.5 A CONDIÇÃO HUMANA.....	43
2.6 CONSCIÊNCIA ÉTICA.....	45
2.7 AS TEORIAS ÉTICAS.....	48
2.8 ÉTICA PROFISSIONAL.....	49
2.8.1 Virtudes profissionais	54
2.8.2 Ética do coleguismo	61
2.9 CÓDIGO DE ÉTICA.....	63
2.9.1 Código de ética do servidor público civil do poder executivo federal. ..	66
2.10 A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.....	67
2.10.1 Princípios	68
2.10.2 Atribuições básicas do Estado	73
2.10.3 Composição da Administração Pública	74
2.10.4 A competência dos Poderes	77
2.10.5 Agentes públicos	79
2.11 ACCOUNTABILITY	83
2.12 COMPORTAMENTO ÉTICO.....	86
3 METODOLOGIA	89
3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA.....	89
3.2 PERGUNTAS DE PESQUISA.....	92
3.3 DEFINIÇÃO DE TERMOS	92
3.4 CATEGORIA DE ANÁLISE	94
3.5 DELIMITAÇÃO DA PESQUISA.....	95
3.5.1 População e amostragem	95
3.6 COLETA DE DADOS	97
3.7 LIMITAÇÕES DA PESQUISA	100
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS	102
4.1 CARACTERIZAÇÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA	102
4.2 PERFIL DOS PESQUISADOS.....	106
4.3 REFLEXÕES SOBRE O COMPORTAMENTO ÉTICO-PROFISSIONAL	110
4.4 PRINCIPAIS VIRTUDES ÉTICAS PROFISSIONAIS	118
4.5 O COMPORTAMENTO COM RELAÇÃO ÀS VIRTUDES ÉTICAS PROFISSIONAIS	123
4.6 IDENTIFICAÇÃO DE UM PADRÃO DE COMPORTAMENTO ÉTICO	134
4.7 A PERCEPÇÃO SOBRE O COMPORTAMENTO ÉTICO-PROFISSIONAL..	139
4.8 A ELABORAÇÃO DE UM CÓDIGO DE ÉTICA PROFISSIONAL	144

5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES	150
REFERÊNCIAS	155
APÊNDICES	162
APÊNDICE A – CARTA ENVIADA AOS PESQUISADOS	162
APÊNDICE B – MODELO DO INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS.....	163
APÊNDICE C – DEPOIMENTOS LEVANTADOS NAS QUESTÕES ABERTAS DO QUESTIONÁRIO. ...	166
APÊNDICE D – ANÁLISE DE CORRESPONDÊNCIA MÚLTIPLA.....	179
ANEXOS.....	180
ANEXO A – APROVAÇÃO DO CÓDIGO DE ÉTICA PROFISSIONAL DO SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL..	180
ANEXO B – CÓDIGO DE ÉTICA PROFISSIONAL DO SERVIDOR PÚBLICO CIVIL FEDERAL ..	181
ANEXO C – ATA DE INSTALAÇÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA.....	189

1 INTRODUÇÃO

1.1 TEMA E PROBLEMA DE PESQUISA

O indivíduo em suas relações cotidianas se defronta com decisões e ações questionadoras quanto ao seu comportamento ético. A maneira como o indivíduo atua na sociedade pode afetar outras pessoas, o próprio indivíduo e até mesmo a uma comunidade inteira.

Camargo (2001) chama a atenção para as notícias direcionadas à ética, encontradas, diariamente, nas manchetes de jornais. Acrescenta que é freqüente encontrar em livros e revistas, de diferentes áreas de conhecimentos, matérias relacionadas à ética. O autor entende, assim, que a ética é destacada em praticamente tudo que está relacionado à vida humana: à nação, à globalização, à política, à economia, à televisão, à família.

Nas sociedades contemporâneas, segundo Srour (2000), há um senso comum propalado de que as pessoas são suscetíveis a cometer ações inidôneas, excetuando, no entanto, aqueles agentes em que o suborno não compensa. O autor entende que esta generalização é abusiva.

Por outro lado, acredita-se na valorização das notícias veiculadas pelos meios de comunicação, citando pessoas envolvidas com a corrupção, relevando, entretanto, em segundo plano, notícias referenciando pessoas com comportamentos éticos. Nesse aspecto Sá (2001, p. 50) entende que “existe uma preferência mórbida de certos veículos de imprensa que oferecem mais destaque às notícias pessimistas, negativistas, que aquelas que podem motivar a prática do bem”.

Sá (2001) afirma, ainda, que a educação, por ser formadora de opinião e paradigmas mentais, a sociedade e os próprios meios de comunicação podem influenciar positivamente ou negativamente na mente do ser.

Diante deste contexto, percebe-se que a ética, em toda a sua amplitude, é um tema bastante explorado dentro do cenário nacional. E esse interesse demonstra ser decorrente de suspeitas de comportamentos não éticos. Segundo Martini (1994, p. 7) “os historiadores afirmam que quanto mais a sociedade vive carenciada de moralidade pública, mais dela se fala”.

A crise de natureza ética, característica da atualidade, está causando um desconforto para o homem ao ser envolvido numa condição de produção e de consumo. Houve uma evolução tecnológica realizada pelo homem, mas perdeu-se o seu lado humano das relações, cujo resgate necessita ser priorizado (CAMARGO, 2001).

Sung e Silva (2000) ensinam que os seres humanos pertencem a uma sociedade e, também, à natureza, e crise nesses ambientes implica igualmente em problemas nas vidas das pessoas. A solução de problemas sociais está em recuperar o sentido da vida em coletividade, ou seja, da ética, ao contrário da busca pela absolutização de interesses pessoais.

As denúncias de procedimentos antiéticos são uma constante nas áreas social, ambiental, esportiva, política e pública, dando a entender que na sociedade moderna o sucesso econômico, para uma grande parcela da população, passou a ser a medida de todas as coisas. Diariamente, segundo Lima (1999), a imprensa noticia matérias de corrupção, troca de favores, negociação de votos, escândalos políticos e desvio de verbas públicas.

É possível perceber uma falta ética por algumas pessoas e também uma impunidade em várias áreas, principalmente a pública. As pessoas envolvidas com procedimentos antiéticos não percebem que o dinheiro desviado está impedindo a melhoria da qualidade de vida da população em geral, principalmente àquelas com maiores dificuldades financeiras (LIMA,1999).

Embora a preocupação com atitudes éticas atinja instituições públicas e privadas, percebe-se, até com certa naturalidade, uma maior vigilância quanto às ações dos administradores públicos, tendo em vista o envolvimento com recursos públicos. Os meios de comunicação e a tecnologia de informação disponíveis possibilitam à população cobrar decisões transparentes e atitudes éticas, por parte dos administradores públicos.

O resultado das cobranças de comportamentos éticos, pela população, pode ser visualizado por meio das instalações de comissões de investigações compostas por parlamentares. Desta forma, a vontade popular de punirem culpados, expressadas pelos parlamentares, é uma alerta para a exigência de administradores públicos com requisitos técnicos e também éticos.

Este trabalho acadêmico foi realizado no Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina, instituição pública pertencente ao Poder Judiciário Catarinense que, no ano de 2000, sentiu a necessidade de implantar um planejamento estratégico, que definisse a sua missão perante a sociedade. Como resultado a missão foi assim definida: “Humanizar a Justiça, assegurando que todos lhe tenham acesso, garantindo a efetivação dos direitos e da cidadania, como eficiência na prestação jurisdicional” (TRIBUNAL DE JUSTIÇA 2001b, p. 47). Por ser uma instituição pública e, conseqüentemente, estando a serviço da população em geral, há necessidade de

uma reflexão com relação ao comportamento ético-profissional de seus servidores para poder alcançar a missão estabelecida.

Os servidores que participaram da pesquisa ocupam cargos efetivos, ou seja, ingressaram no Tribunal de Justiça mediante aprovação em concurso público.

Perante esses referenciais e com a realização de um estudo de caso, trabalhou-se com o seguinte problema de pesquisa: Qual a percepção dos servidores ocupantes de cargos efetivos do Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina sobre o comportamento ético-profissional no exercício de suas atividades?

1.2 OBJETIVOS

O objetivo geral deste estudo concentrou-se em examinar a percepção dos servidores ocupantes de cargos efetivos do Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina, com relação à adoção de comportamentos éticos profissionais em suas atividades. Em termos específicos, pretendeu-se:

- Identificar ações, promovidas pelo Tribunal de Justiça, visando reflexões e discussões sobre o comportamento ético-profissional de seus servidores;
- Identificar, junto aos servidores ocupantes de cargos efetivos do Tribunal de Justiça, as opiniões sobre as virtudes que consideram importantes para o bom desempenho ético-profissional;
- Identificar o comportamento dos servidores ocupantes de cargos efetivos do Tribunal de Justiça, com relação às virtudes éticas profissionais;
- Identificar a existência de um padrão de comportamento ético-profissional, de acordo com o perfil dos servidores ocupantes de cargos efetivos;

- Identificar e analisar as opiniões dos servidores ocupantes de cargos efetivos do Tribunal de Justiça, sobre o comportamento ético-profissional a ser exercido perante a sociedade, o colega de trabalho e a própria instituição onde exercem as atividades profissionais.

1.3 JUSTIFICATIVA

A prestação de serviços é o ramo que mais cresce em todo o mundo, envolvendo a conduta humana nas muitas relações, que tal participação social exige. A grande e rápida mudança que se operou nos costumes, após o advento dos avanços tecnológicos das comunicações e informações, é merecedora de revisões nos relacionamentos profissionais e de um estudo racional sobre tais mudanças (SÁ, 2001).

A discussão sobre ética invadiu a sociedade, transformando a vida política e social do país. A ética é um tema corrente, encontrado nos meios de comunicação social, nas empresas privadas e públicas e nas universidades. As diversas conferências internacionais sobre ecologia, direitos da mulher e a fome são formas de demonstrar a necessidade de se buscar uma mudança ética nos vários campos da vida social (SUNG e SILVA, 2000).

Mance (2002) apresenta dados do relatório da Organizações das Nações Unidas (ONU) sobre o desenvolvimento humano, publicado em 1998. Segundo esses dados, os 20% mais ricos da população mundial são responsáveis por 86% do total de gastos em consumo privado; os 80% mais pobres respondem apenas por 1,3%, significando que mais de um bilhão de pessoas não têm as suas necessidades básicas de consumo satisfeitas. Desta forma, Mance (2002) entende

que a pergunta com relação à referência ética, sobre o que deve ser feito nos exercícios de liberdade, privados e públicos, alcança contornos ainda mais dramáticos, sendo temas que envolvem a sociedade mundial.

As denúncias de falta da ética na política e no futebol, irresponsabilidade na administração do dinheiro público e a necessidade de elaborar códigos de ética em várias áreas - como por exemplo, a aprovação do Código de Ética e Decoro Parlamentar da Câmara dos Deputados em 3 de outubro de 2001 - tornou relevante uma pesquisa envolvendo a ética, especialmente, a que se refere à administração pública.

De acordo com Teixeira (1991) no início dos anos 90 a Fundação Instituto de Desenvolvimento Empresarial e Social (FIDES) - realizou em São Paulo o 1º Simpósio Internacional com o tema *A ética no mundo da empresa*, contando com a participação de empresários, políticos, jornalistas e consultores do Brasil e do exterior. O cerne de debate foi a discussão sobre a possibilidade de uma empresa definir e manter padrões éticos num país como o Brasil, onde os ocupantes de cargos públicos são os primeiros a violarem as regras morais. Esse questionamento reforçou a importância de uma pesquisa envolvendo a ética na Administração Pública.

A adoção de comportamentos éticos, agregados às atividades desenvolvidas em um local de trabalho, é essencial para que uma empresa privada ou instituição pública alcance o seu objetivo. A instituição pública, por sua característica de prestar serviços à população em geral, tende a ser mais exigida quanto às suas ações, devendo, assim, seguir princípios éticos, a começar pelas pessoas que nelas atuam. Conforme Nalini (2001, p.7) “denúncias de condutas antiéticas se multiplicam e

intensifica-se a intolerância da sociedade em relação a tais práticas, sobretudo no setor público”.

A definição de princípios éticos, em uma instituição pública, requer a participação efetiva de seus membros, por meio de questionamentos, debates, propostas, opiniões, explorando os valores pessoais e o conhecimento da realidade da respectiva instituição. Com essa participação, vislumbra-se uma reflexão em torno da ética profissional, devendo as atitudes e as atividades, na instituição, serem pautadas pela ética.

Com a participação dos servidores ocupantes de cargo efetivos do Tribunal de Justiça promoveu-se uma reflexão sobre o comportamento ético-profissional, naquela instituição pública. Desta forma, acreditou-se na perspectiva da criação de programas, objetivando disseminar o conceito de ética e sensibilizar as pessoas da necessidade de exercitarem a ética como um valor humano e profissional.

Ademais, o estudo da ética proporciona maior conhecimento sobre o ser humano, suas potencialidades, seus valores, virtudes, vícios e atitudes no exercício de sua profissão e no seu relacionamento com os colegas de trabalho.

A pretensão deste trabalho acadêmico não foi a de oferecer uma resposta imediata para as situações vividas dentro da instituição pesquisada, mas sim proporcionar um ponto de partida, para que servidores e dirigentes possam construir as suas respostas e interrogações no cotidiano. Foi intenção ainda, oportunizar aos dirigentes do Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina à elaboração de trabalhos práticos, para a reflexão e a definição do comportamento ético, adequado aos servidores perante a sociedade, aos colegas de trabalho e à própria instituição. Sung e Silva (2000, p.14), valorizam e incentivam ainda mais este trabalho acadêmico, quando ensinam que:

conhecer alguns pontos fundamentais sobre a ética não é apenas uma questão acadêmica ou restrita a alguns momentos em que a sociedade discute mais acaloradamente – por exemplo, os problemas éticos na política – mas é também uma necessidade para a convivência social.

E consideram lamentável que a discussão sobre ética nas empresas esteja restrita ao objetivo de maximizar o lucro. Entendem ser necessário aproveitar a importância do debate da ética em torno da economia e levar em consideração a existência de conflitos entre a necessidade e o direito de uma vida digna em uma sociedade que busca incessantemente a maximização do lucro de uma empresa ou do indivíduo.

A sociedade é conclamada a definir, mediante debates, se o objetivo principal da economia deve ser a de acumulação de riqueza, permitindo a pequenos grupos altos níveis de consumo, ou a superação dos graves problemas sociais e da pobreza. O consumismo e a riqueza não são, necessariamente, sinônimos de qualidade de vida. O acúmulo de riqueza nas mãos de poucos não torna a sociedade mais humana. Esta condição acontecerá quando possibilitar a todos uma vida digna e, portanto, uma convivência social mais harmoniosa, fraterna e justa (SUNG E SILVA, 2000).

Foi pretensão, ainda, estimular as pessoas envolvidas no trabalho acadêmico a discutirem a importância do comprometimento com a missão da instituição, abrangendo os servidores e todo o corpo diretivo. Os servidores devem exercer as suas funções sempre voltadas para o principal objetivo da instituição, ou seja, prestar bons serviços à população em geral. Além disso, o corpo diretivo precisa reconhecer o empenho profissional dos servidores, oferecer condições tecnológicas, físicas e de treinamento apropriadas e estudar, também, formas motivacionais de incentivos, reconhecimento e valorização profissional.

Diante do contexto apresentado e com a realização das pesquisas de campo e bibliográficas, o trabalho acadêmico proposto encontrou a sua justificativa.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICO-EMPÍRICA

2.1 ABORDAGEM DA ÉTICA

A ética, de acordo com Lima (1999), está interligada com a filosofia e a psicologia. A primeira significa amor da sabedoria, caracterizando-se pelo desejo de ampliar e compreender a realidade, e a segunda a ciência que estuda os fenômenos psíquicos e do comportamento humano. Em síntese, a ética pode ser entendida como a exteriorização da moral humana.

Para conhecer o caminho percorrido pela ética até os dias atuais, recorreu-se a sua história. Por intermédio da história da filosofia grega pode-se conhecer a origem da ética, diretamente relacionada a três filósofos gregos: Sócrates, Platão e Aristóteles. Esses filósofos, conforme Gomes (2001), viveram em uma época de desagregação interna da história grega, quando a política era dominada pelos demagogos, pela decadência do modo de vida e pela superação da riqueza intelectual pela material. Diante deste clima nada propício foi possível refletir sobre as grandes virtudes humanas, enxergando a felicidade das pessoas por meio da bondade, derivada da harmonia que vem do espírito do indivíduo.

Na Grécia do século V a.C. constituiu-se um movimento intelectual denominado de sofistas. O vocábulo sofista significa mestre ou sábio, decorrente da semelhança com a palavra grega *sofia* (sabedoria).

O movimento sofista reagia contra o saber a respeito do mundo e buscava o saber a respeito do homem, político e jurídico. Buscava um conhecimento prático, com tendência a influenciar a vida pública, transformando os membros em mestres do ensinamento da arte de convencer. Era de grande importância, numa sociedade

em que o cidadão intervinha ativamente, ter êxito na vida pública, utilizando-se, desta forma, a arte de expor, argumentar ou discutir os ensinamentos advindos dos sofistas (VÁZQUEZ, 2002).

Sócrates, nascido em Atenas por volta de 470 a.C., filho de um escultor e de uma parteira, dedicou-se inteiramente à meditação e ao ensino filosófico, sem nenhum tipo de recompensa, apesar da sua pobreza. Embora, abundante a produção literária naqueles tempos, Sócrates nunca se preocupou em escrever e, também, não se interessou pela carreira de professor, mesmo verificando que muitos de seus contemporâneos utilizavam-se dos seus talentos pedagógicos. Julgava que devia servir à pátria, conforme suas atitudes, vivendo justamente e formando cidadãos sábios e honestos (ONDA, 2001).

Sócrates, por ser um adversário da democracia ateniense, foi acusado de influenciar os jovens aristocratas com suas idéias, sendo condenado, por pequena maioria de um júri composto de 501(quinhetos e um) membros, a beber cicuta. Embora, tenha tido a oportunidade de pedir clemência e sair de Atenas, não conseguiu ser incoerente consigo, por considerar a consciência e a verdade acima de sua própria vida. Desta forma, negou-se a aceitar a proposta, dizendo ao júri que sempre agiu considerando os interesses do Estado. Ainda que uma fuga de Atenas tenha sido preparada, Sócrates optou por cumprir a sentença e bebeu o veneno na presença de seus amigos, morrendo em 399 a.C., aos setenta e um anos de idade (ONDA, 2001).

O pensamento de Sócrates pode ser resumido em duas máximas: *só sei que nada sei* e *conhece-te a si mesmo*, significando que o verdadeiro objeto do conhecimento era a alma humana. Assim sendo, o seu pensamento era contrário ao pregado pelos sofistas, muito embora ele compartilhasse do desprezo dos sofistas

pelo conhecimento do mundo; por ser, antes de tudo, um conhecimento moral e um conhecimento prático, ou melhor, conhecer para agir corretamente (NALINI, 2001).

Na ética socrática, afirma Vázquez (2002, p. 269), encontrava-se:

a) uma concepção do bem (como felicidade da alma); b) a tese da virtude (*areté*) – capacidade radical e última do homem – como conhecimento, e do vício como ignorância (quem age mal é porque ignora o bem; por conseguinte, ninguém faz o mal voluntariamente); e c) a tese, de origem sofista, segundo o qual a virtude pode ser transmitida ou ensinada.

A ética de Sócrates, de que bastava saber o que era a bondade para poder ser bom - embora transparecesse meio ingênuo no mundo atual - na sua época era uma crença bastante coerente com o pensamento da sociedade grega, embora nem sempre praticada (GOMES, 2001).

Com Sócrates, explica Onda (2001), o centro de reflexão filosófica grega focou-se nos problemas humanos, particularmente a ética. Para ele a virtude se identificaria com o saber: o homem só agiria mal por ignorância.

Sócrates entendia que a bondade, o conhecimento e a felicidade se ligavam estreitamente; o homem quando conhecia o bem se sentia dono de si próprio, gerando, conseqüentemente, a felicidade (VÁZQUEZ, 2002).

Gomes (2001) considerou Sócrates o pai da ética, pois antes dele não havia ocorrido nenhuma reflexão organizada sobre a ética e sobre a moralidade do homem. A dissociação da identidade perfeita - entre o bem comum e o bem individual durante a decadência grega - é que teria criado a necessidade de alguma teoria capaz de explicar esta dualidade.

Platão, diferentemente de Sócrates, que era filho do povo, tinha pais aristocráticos e abastados. Nasceu em Atenas, em 428 a.C., tendo um temperamento artístico e desde a mocidade já tinha um talento poético que o

acompanhou no transcorrer de sua vida. Morreu em 348 ou 347 a.C., com oitenta anos de idade (CONSCIÊNCIA, 2001).

Platão era um discípulo de Sócrates sendo, também, inimigo da democracia ateniense. Todavia, a condenação e a execução do seu mestre o fez desistir da política e passou a se dedicar à filosofia. Assim sendo, por meio da filosofia acreditava que poderia conhecer a verdadeira essência do Estado e da política (STADTLOBER, 2003).

Platão pregava o retorno de uma sociedade mais simples, a fim de resgatar o sentido da ética, da justiça e da moral, perdidos durante o período de crescimento e de enriquecimento de Atenas. Assim, Platão queria a construção do que chamava de sociedade perfeita, na qual os governantes seriam os melhores dentre os homens, no que diz respeito ao conhecimento e à sabedoria. Ia mais além e propunha a extinção das unidades familiares, a fim de garantir que todos se sentissem família em razão de serem criados pelo Estado (GOMES, 2001).

Diferentemente de Sócrates, Platão era um escritor. Na sua obra intitulada *A República* construía um Estado semelhante à alma, sendo que cada parte desta alma corresponderia a uma classe especial, que deveria ser seguidora de uma virtude. Cada uma das virtudes estava relacionada a uma classe, da seguinte forma: a virtude da razão seria a prudência, representada pela classe dos governantes e dos filósofos; a virtude do ânimo ou da vontade era a fortaleza a ser seguida pela classe dos guerreiros, defensores do Estado; e a virtude do apetite geraria a temperança, devendo fazer parte das tarefas dos artesãos e comerciantes, responsáveis pelos trabalhos materiais e utilitários (VÁZQUEZ, 2002).

Pietre (1996) explica, também, que cada uma das classes sociais deveria se dedicar a sua respectiva tarefa, abstendo-se, assim, de realizar outra tarefa diferente

da sua. O autor complementa que a harmonia na cidade entre as várias classes era competência da justiça social, onde Platão propunha a abolição da propriedade privada, pelos governantes e guerreiros, consideradas as duas classes superiores.

Na ética platônica manifestava-se o desprezo pela atividade profissional física, sendo esta uma característica da antiguidade. Assim sendo, os artesãos eram visualizados em degrau social inferior aos das classes que realizavam atividades vistas como superiores, como a de contemplação, política e guerra. Não havia também, tendo em vista as idéias dominantes e a realidade política e social da época, espaço no Estado ideal para os escravos, pois não tinham virtudes morais e direitos cívicos (VÁZQUEZ, 2002).

De acordo com Gomes (2001) no pensamento de Platão o reencontro da ética e da realidade se daria por meio de uma grande reforma social, política e econômica, a fim de tornar as cidades mais simples, desligadas de valores materiais e mais igualitários.

Vázquez (2002) apresenta Aristóteles, nascido em Estagira, colônia grega da Trácia, no litoral setentrional do mar Egeu, em 384 a.C., filho de Nicômaco, médico de Amintas, rei da Macedônia. Morreu em 322 a.C. com pouco mais de sessenta anos de idade. Ao completar dezoito anos de idade foi para Atenas e ingressou na academia platônica, ficando por vinte anos, até a morte de Platão. Estudou também nesse período grandes filósofos pré-platônicos.

Gomes (2001) explicita que a proposta de Aristóteles era de que a lei fosse capaz de compreender as limitações do ser humano, respeitando os seus impulsos, suas paixões e instintos, e de criar instituições que promovessem o bem. Era um pensamento contrário ao de Platão, a qual entendia que a lei deveria moldar o real e não o real moldar a lei. Segundo o autor, a atribuição do homem, para Aristóteles,

seria o pensamento racional, o que o distinguiria do animal. E era por meio desta racionalidade que o homem chegaria à felicidade da harmonia interior, chamada de *Eudaimonia*.

Aristóteles entendia, ainda, que a felicidade (*eudaimonia*) era o fim último para qual tendia o homem. Ensinava que o fim ou o bem absoluto, entendido como plena realização do que é humano no homem, não era o chamado de *Hedareé*, nem a riqueza, e sim a vida de contemplação, “[...] como atividade humana guiada pelo que há de mais característico e elevado no homem: a razão”. E esta vida seria alcançada mediante a prática de certos modos constantes de agir, ou seja, hábitos, que eram considerados as virtudes (VÁSQUEZ, 2002, p. 272).

A ética de Aristóteles e a de Platão estava unida às suas filosofias políticas, já que para eles a comunidade política e a social seriam meios necessário da moral. Em seu livro I da ‘Política’, Aristóteles afirmava que o indivíduo era incapaz de levar uma vida moral como um indivíduo isolado, mas sim como um integrante de comunidade. A vida em comunidade é essencial, não somente para que as primeiras necessidades sejam atendidas, mas também para alcançar a realização de suas potencialidades como ser humano. (CARVALHO, F. 2001; CARVALHO, J. 2001; CARVALHO, M. 2001).

A vida teórica proposta por Aristóteles, que pressupõe necessariamente a vida em comum, era acessível, por um lado, a uma minoria e por outro lado implicaria em uma estrutura social, igual a da antiga Grécia, onde a maior parte da população, que eram os escravos, permanecia excluída da vida teórica e política. A vida moral era, assim, exclusiva de uma classe considerada de elite que poderia “consagrar-se a procurar a felicidade na contemplação – no âmbito de uma

sociedade baseada na escravidão. Dentro desse âmbito o homem bom (o sábio) deve ser, ao mesmo tempo, um bom cidadão” (VÁZQUEZ, 2002, p. 273).

Em síntese: Sócrates defendia que basta saber o que é o bem para poder praticá-lo; Platão considerava essencial ter a idéia geral do bem e, para Aristóteles, o bem equivalia à moderação das paixões. Era unânime, portanto, perante as afirmações dos filósofos apresentados, de que a fonte da ética era estabelecida pela noção de que a felicidade era a recompensa dos virtuosos.

A ética, em sentido mais amplo, tem sido compreendida como “a ciência da conduta humana perante o ser e seus semelhantes”. Desta maneira, abrange os estudos de aprovação ou desaprovação das atitudes dos homens e também o valor da medição do que é considerado real e voluntarioso no campo das ações virtuosas. Em síntese, a ética analisa a vontade e o desempenho virtuoso da pessoa em relação às suas intenções e atuações perante si mesmo e também à comunidade a qual está inserida (SÁ, 2001, p.15).

A ética, conforme Vázquez (2002, p. 23) “é a ciência do comportamento moral dos homens em sociedade”. Sertillanges (apud CAMARGO, 2001, p.19) a define como sendo a “ciência do que o homem deve ser em função daquilo que ele é”. Desta forma entende-se que a ética estabelece um dever, uma obrigação, um compromisso e o seu fundamento é o próprio ser do homem, aparecendo, por meio de sua natureza, a fonte do seu comportamento.

A ética brota de dentro do ser humano, que o diferencia dos demais seres pela sua essência, capaz de diferenciar o certo do errado, o bem do mal, estabelecendo a sua forma de comportamento. Por sua racionalidade poderá descobrir a sua essência, seus valores e princípios universais e defini-los como vivê-los.

A ética é também um processo social, conforme Andrade Filho (2001), pois a pessoa fechada dentro de si não é ética, fica sem sentido. O sentido da vida está nas relações com as outras pessoas, sejam familiares, grupais, científicas ou culturais. A ética se constrói junto com a convivência humana.

Alencastro (2000, p. 2) desenvolve o raciocínio de que a ética

é uma característica inerente a toda ação humana e, por esta razão, é um elemento vital na produção da realidade social. Todo homem possui um senso ético, uma espécie de 'consciência moral', estando constantemente avaliando e julgando suas ações para saber se são boas ou más, certas ou erradas, justas ou injustas. Existem sempre comportamentos humanos classificáveis sob a ótica do certo e errado, do bem e do mal. Embora relacionadas com o agir individual, essas classificações sempre têm relação com as matrizes culturais que prevalecem em determinadas sociedades e contextos históricos.

Para Srour (2000) vive-se num mundo globalizado em que a competição alcança, muitas vezes, uma concorrência desleal, fazendo com que a capacidade de ação da cidadania militante ganhe dimensão. O autor considera que a adoção de posicionamento responsável está relacionada diretamente com a sobrevivência das empresas, podendo ser uma vantagem diferencial entre elas.

Conforme Aguilar (1996) o alto escalão deverá implantar ou elevar os padrões éticos de condutas em sua empresa, iniciando com uma mudança de pensamento e comportamento interno, desenvolvendo em seu pessoal seus novos hábitos e atitudes. Deve, portanto, elaborar políticas e rotinas apropriadas para alcançar o comportamento desejado.

A questão da consciência e das atitudes éticas tem sido alvo de preocupação em vários países. No Brasil a busca na recuperação de valores éticos tem atraído a atenção da sociedade.

Na visão de Humberg (TEIXEIRA, org., 1991, p. 5),

num país como o Brasil, onde a inflação leva a cada um a buscar se apropriar mais rapidamente de uma fatia maior do bolo, tende a prevalecer a lei do mais forte ou do mais esperto e não a ética. Essa tendência é ainda reforçada pelas dimensões do Governo, que ao buscar controlar e interferir em tudo valoriza a esperteza, o jeitinho e as 'amizades'.

É necessário, conforme Humberg (TEIXEIRA, org.,1991), aos que acreditam em valores éticos investirem na aceleração da mudança do processo de impunidade, iniciando pelo próprio comportamento individual, respeitando os direitos dos outros, as leis e cobrando essa postura dos demais cidadãos, independente se exercem cargos públicos ou não.

Percebe-se, assim, uma relação direta entre a falta de ética dentro da Administração Pública com uma grande adversária da cidadania: a corrupção. Este termo pode ser percebido no cotidiano do cidadão, por meio de jornal, revista, televisão, rádio e perante grupos informais.

O fenômeno da corrupção tem chamado a atenção de pesquisadores nas áreas da ciência política, social e econômica, devido às notícias e acusações de práticas ilícitas ocorridas em países ricos ou pobres, grandes ou pequenos, independente das orientações políticas praticadas no país. Por outro lado, têm sido disponibilizados, por parte de governos democráticos, espaços para a discussão da corrupção, seja ela política ou burocrática (CARRARO, 2003).

Leisinger e Schmitt (2001) consideram a corrupção um problema social que, dentro de diferentes medidas, abrange o mundo inteiro. A difusão universal do fenômeno chamado corrupção é algo real, mas combatido pelas pessoas, por considerarem um comportamento indesejável, ou ainda, um caminho contrário ao bem comum.

Martini (1994, p. 31), define o bem comum como “o conjunto das condições de vida de uma sociedade, que favorecem o bem-estar e o progresso humano de todos os cidadãos”.

A destruição da noção de bem comum ou bem estar social é um dos graves efeitos do capitalismo globalizado. As sociedades civilizadas são construídas sobre dois pilares fundamentais: a participação (cidadania) e a cooperação, formando, juntas, o bem comum. Entretanto, a liberdade do cidadão cedeu lugar à liberdade das forças do mercado; o bem comum, pelo bem particular e a cooperação foi substituída pela competitividade (BOFF, 2002).

Boff (2002, p. 12) ainda define o bem comum, no plano infra-estrutural, como um justo acesso de todos às condições básicas de sobrevivência, ou seja, à alimentação, à saúde, à moradia, à energia, à segurança e à expressão artística. Já “no plano humanístico é o reconhecimento e o respeito”.

A corrupção, definida como a utilização do poder para benefício próprio, torna-se mais freqüente no setor público, com benefícios, proteção, tratamento especial de promoção ou favores de pessoas influentes. Pode ocorrer a pequena e a grande corrupção, sendo distinguidas sob o ponto de vista quantitativo. A chamada pequena corrupção é caracterizada pelos “pagamentos de pouca monta com que o pagador, por exemplo, deseja levar alguém, que possui capacidade de decisão, a despachar com rapidez algum assunto”. Já a grande corrupção ocorre quando eventuais autoridades ferem o dever da fidelidade em relação ao bem comum causando danos a uma sociedade (LEISINGER e SCHMITT, 2001, p. 71).

De acordo com pesquisas divulgadas com relação à corrupção em nível mundial pela Transparency (2001), o Brasil ocupou em 1999 o 40^a lugar no ranking de classificação dos países com maiores níveis de corrupção, e em 2000 alcançou a

49ª colocação Já em 2001 a pesquisa apontou o Brasil como a 46ª nação menos corrupta do mundo, de um total de 91 países pesquisados. A Finlândia ocupou a posição de primeiro lugar, considerada, desta forma, o país de menor corrupção.

Barbieri (1997, p. 8), com relação à corrupção entende que:

as circunstâncias, as leis violadas e as modalidades variam segundo países e épocas, mas sempre em todo lugar determinados comportamentos são considerados corruptos pela opinião pública. O problema começa a se tornar gravíssimo quando se dá institucionalização desse comportamento. Quando todos se convencem de que a corrupção chegou a ponto de dominar a política e a economia, de permitir que se subornem os legisladores e se burle a justiça, as regras do direito perdem legitimidade.

Para o autor tais situações pervertem todas as funções sociais. No plano político a corrupção mina as instituições; no econômico freia a economia, desviando-se dos objetivos prioritários e no social concentra a riqueza.

Humberg (TEIXEIRA,org.,1991, p.6), considera que as dificuldades de comportamentos éticos, por parte de empresários e administradores públicos, estão relacionadas aos seguintes fatores:

patrimonialismo (que leva à tendência de apropriação de parte do Estado), a centralização administrativa (que leva a tendência de cooptar de qualquer forma com os ocupantes dos principais cargos), ao autoritarismo (que impede o Judiciário de exercer livremente sua ação), ao estatismo (no sentido que é o Estado e não a sociedade quem deve fiscalizar) e práticas políticas como o clientelismo exacerbado.

No Brasil as recentes cassações de mandatos de tradicionais políticos; as notícias veiculadas pelos meios de comunicação denunciando ações antiéticas e a maior vigilância da população às atitudes de empresários, políticos e governantes são indícios de que o caminho - para que a sociedade e seus dirigentes possam atuar visando o bem comum, ou seja, atuar com ética - está mais próximo.

Ser ético é ter uma consciência dos atos permitidos e proibitivos na sociedade, dando exemplo de conduta positiva, zelando para a observação dos princípios legais, desenvolvendo-se e educando-se continuamente (LIMA, 1999).

2.2 ÉTICA E MORAL

Os conceitos de ética e moral são comumente entendidos como sinônimos. Para Sung e Silva (2000, p. 13) é comum isto acontecer, ou, “quando muito, a ética é definida como o conjunto de práticas morais de uma determinada sociedade, ou então os princípios que norteiam estas práticas”.

A palavra moral originou-se do latim *mos* (singular) e *mores* (plural), significando costumes. Por esta razão existem pessoas que utilizam a expressão ‘bons costumes’ como sinônimo de moral ou moralidade. E a palavra ética veio do grego *ethos*, modo de ser, caráter (SUNG e SILVA, 2000).

Aranha e Martins (1999, p. 274-275), salientam que moral “significa maneira de se comportar regulada pelo uso”, apresentando, ainda, um conceito mais amplo: “conjunto de regras de conduta admitidas em determinada época por um grupo de pessoas, [...] a ética se ocupa com a reflexão a respeito das noções e princípios que fundamentam a vida moral”.

Freire (1996, p. 14) entende que a ética é o “respeito aos outros, coerência, capacidade de viver e de aprender com o diferente, não permitir que o mal-estar pessoal ou a antipatia com relação ao outro o façam acusá-lo do que não fez”. Estas são obrigações a que o sujeito deve perseverantemente se dedicar. Acrescenta,

ainda, de que não há ética nas ações sorrateiras, na promoção da discórdia, no fomento da intriga, à maledicência, à traição.

Para Srour (2000, p. 29), a moral pode ser entendida como

um conjunto de valores e regras de comportamentos, um código de conduta que coletividades adotam, quer sejam uma nação, uma categoria social, uma comunidade religiosa ou uma organização. Enquanto a ética diz respeito à disciplina teórica, ao estudo sistemático, a moral corresponde às representações imaginárias que dizem aos agentes sociais o que se espera deles, quais comportamentos são bem-vindos e quais não. Em resumo, as pautas de ação ensinam o 'bem fazer' ou o 'fazer virtuoso', a melhor maneira de agir coletivamente; qualificam o bem e o mal, o permitido e o proibido, o certo e o errado, a virtude e o vício.

Para Alencastro (2000, p. 22) a ética, apontada como sinônimo de moral, surge numa época em que existe a necessidade de aprofundar a moral. A ética se apóia na antropologia e na história para analisar o conteúdo da moral, podendo ser considerada “o tratamento teórico em torno da moral e da moralidade”.

Já Camargo (2001, p. 23) considera que mais importante do que se ater a palavras é procurar aprofundar-se na “razão do ser, o conteúdo, os valores que tanto a moral ou a ética nos apresentam”. Entende ser mais propício uma concentração nos esforços, em busca de caminhos para a obtenção de comportamentos éticos, do que resgatar a ética como um valor essencialmente humano.

Korte (1999) é enfático ao afirmar que a ética visa estudar as relações entre a pessoa e o contexto em que está situado. É um campo do conhecimento que busca estudar os fenômenos éticos. Desta forma, inclui o estudo dos costumes, uso e tradições, ou seja, a moral.

A ética, perante Sung e Silva (2000, p.13), é “uma reflexão teórica que analisa e critica ou legitima os fundamentos e princípios que regem um determinado sistema moral (dimensão prática)”.

Betinho e Rodrigues (1994) definem a ética como o conjunto de princípios universais e valores orientados e guias das relações humanas. Diferenciam a

ética da moral, considerando ser a ética mais ampla e duradoura enquanto que a moral se refere a alguns campos de conduta, relacionadas a costumes.

Vázquez (2002, p. 17) afirma que o indivíduo se defronta com situações a serem pautadas em comportamentos baseados em normas julgadas apropriadas e dignas para cada situação. A ética não busca uma norma de ação para cada situação concreta, mas, em termo geral, poderá deixar claro do que é um “comportamento pautado por normas, ou em que consiste o fim – o bom – visado pelo comportamento moral, do qual faz parte o procedimento do indivíduo concreto ou de todos”.

É um problema prático-moral o que fazer em determinada situação. A definição do que é bom não é um problema moral, mas sim um problema geral de caráter teórico com competência do investigador do moral, ou melhor, do ético. Ao estudo da ética cabe “investigar o modo pelo qual a responsabilidade moral se relaciona com a liberdade e com o determinismo, ao qual nossos atos estão sujeitos [...] (VÁZQUEZ, 2002, p. 18).

A moral pode ser entendida como um conjunto de regras definindo o bem a ser feito e o mal a ser evitado, para a sociedade viver em harmonia, possibilitando ao indivíduo encontrar a felicidade. Já a ética é a discussão sobre estas regras; é a análise dos princípios pelos quais a moral reage, a filosofia da moral (PETRECHEN, 2003).

Por fim, Sung e Silva (2000, p. 13) diferenciam moral e ética:

Quando todos aceitam os costumes e os valores morais estabelecidos na sociedade não há necessidade de muita discussão sobre eles. Mas quando surgem questionamentos sobre a validade de determinados valores ou costumes, surge a necessidade de fundamentar teoricamente estes valores vividos de uma forma prática; e, para aqueles que não concordam, a de criticá-los. Aqui aparece o conceito de ética.

2.3 VIRTUDE E VÍCIO

O estudo sobre ética revela que a virtude, algo essencialmente pessoal, é condição básica para um comportamento ético (CAMARGO, 2001).

Korte (1999, p. 67) chama de virtudes, conforme a tradição, as idéias ou razões morais positivas que oferecem as pessoas resultados melhores e por vício entende que “são os portadores dos insucessos [...] e dos resultados negativos”.

A palavra virtude vem do latim *vis*, significando força, energia, dinamismo e por virtude ética entende-se por disposições de sempre agir com a intenção do bem. A virtude ética deve ser exercitada no cotidiano dos ambientes em que a pessoa esteja inserida. São virtudes básicas a prudência, a justiça, a fortaleza e a temperança (CAMARGO, 2001).

A prudência é a noção correta das atitudes que se deve fazer ou evitar. A justiça é o desejo concreto e constante de saber respeitar todos os direitos e deveres; ou melhor, é a atitude de dar a cada pessoa o que é seu, conforme a natureza, a igualdade ou a necessidade. A fortaleza é considerada uma firmeza interior contra aquilo que molesta a pessoa, fazendo-a vencer as dificuldades e os perigos encontrados. E a temperança pode ser entendida como o meio justo posicionado entre o excesso e a falta (CAMARGO, 2001).

Martini (1994, p. 41), por sua vez, também considera, como grandes virtudes humanas, a prudência, a fortaleza, a temperança e a justiça. Entende, no entanto, que para ocorrer a justiça é necessária a manifestação das demais virtudes, devendo se complementar mutuamente. O autor complementa o seu raciocínio ao relatar que “os antigos queriam sublinhar que não existe verdadeira justiça se não

nascer da prudência; se não souber usar a força quando é necessária, se não souber moderar-se como é devido”.

As virtudes da prudência, fortaleza, temperança e suas junções harmoniosas, constituindo a justiça, já eram defendidas igualmente na antiga Grécia por Platão, de acordo com Vázquez (2002). Aquele filósofo pregava, em sua concepção de ética, que o fim último do homem era o de purificar-se ou libertar-se da matéria, para poder contemplar a idéia do bem, praticando, assim, as virtudes apresentadas.

As quatro virtudes apresentadas também fazem parte do pensamento de Leisinger e Schmitt (2001, p.154), sendo acrescentado, entretanto, que outras atitudes básicas ainda podem ser descritas “por meio dos conceitos de coragem civil, capacidade de conflito, tolerância e capacidade para a desobediência construtiva”.

Como forma de apresentar outras virtudes do ser humano recorreu-se a Korte (1999), que buscou nos ensinamentos do mestre chinês Confúcio as sete palavras-chaves de seu pensamento, que revelam, no sentido ético e ritualístico, a sua forma de pensar, expressando as principais virtudes. Assim sendo, o autor entendeu enriquecedor incluir em seu trabalho as virtudes de Confúcio, denominadas de *Chung, Shu, Fen, Yi, Li, Chi e Hsin*.

Para proporcionar uma melhor visualização dos significados dos termos chineses apresentados, foi elaborado o Quadro 1, que buscou esclarecer as pretensões de Confúcio, os ensinamentos e as virtudes, através das quais o ser humano deveria guiar-se.

TERMO CHINÊS	TRADUÇÃO	ENTENDIMENTO
<i>Chung</i>	Fidelidade	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fidelidade a si e aos outros. ▪ Respeito aos compromissos afetivo, histórico e contratual.
<i>Shu</i>	Altruísmo	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Raiz do vocábulo latino <i>after-a-um</i>, significando outro. ▪ Abnegação e amor ao próximo.
<i>Fen</i>	Humanidade	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Fidelidade da pessoa a sua natureza humana. ▪ Respeito a si e aos outros. ▪ Indica virtudes morais, incluindo compaixão, decência e benevolência.
<i>Yi</i>	Justiça	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Em conjunto com as demais virtudes é capaz de encontrar soluções justas nas relações entre os seres humanos.
<i>Li</i>	Decência	<ul style="list-style-type: none"> • Vem do latim <i>decere</i> e significa estar em conformidade com as regras de honestidade. • É estar de acordo com os usos e costumes da sociedade.
<i>Chi</i>	Sabedoria	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Relacionada à idéia de ser sábio. ▪ Ser sábio é conseguir unir a prudência ao bom senso e ao desejo de ser justo.
<i>Hsin</i>	Sinceridade	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Aquilo que a pessoa faz, deve ser o que ela pensa.

Quadro 1: As principais virtudes na visão de Confúcio
Fonte: Adaptado de Korte (1999)

A apresentação das virtudes éticas de Confúcio oportunizou uma reflexão com relação às virtudes, para bem usá-las na busca de uma sociedade com comportamentos éticos.

Mas o ser humano, diante do contexto social, familiar e econômico, possui características peculiares, refletindo o seu comportamento diante de outras pessoas e situações. Assim sendo, apresentam, além de virtudes, os seus vícios, que podem prejudicar a sua própria vida ou afetar a vida de outros.

O vício nada mais é do que o lado oposto da virtude. Camargo (2001) cita como principais vícios o orgulho, a avareza, a gula, a luxúria, a inveja, a preguiça e a

ira. O Quadro 2 mostra, sinteticamente, o entendimento de cada um dos vícios apresentados por Camargo (2001).

VÍCIO	ENTENDIMENTO
Orgulho	<ul style="list-style-type: none"> ▪ A procura desordenada da pessoa alcançar a excelência.
Avareza	<ul style="list-style-type: none"> ▪ A busca desordenada de bens materiais. ▪ A pessoa utiliza, quando necessário, meios ilícitos para satisfazer a sua vontade.
Gula	<ul style="list-style-type: none"> ▪ A procura desordenada do prazer de comer e beber. ▪ Pode gerar prejuízo na vida pessoal; no convívio familiar e social.
Luxúria	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Necessidade descontrolada de satisfação sexual, desrespeitando as pessoas na busca dos desejos.
Inveja	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Sentimento de tristeza com o sucesso ou realização de outra pessoa. ▪ O crescimento do outro pode ser um empecilho ao crescimento do invejoso.
Preguiça	<ul style="list-style-type: none"> ▪ A freama da pessoa diante do trabalho e do esforço.

Quadro 2: Os principais vícios
Fonte: Adaptado de Camargo (2001)

Camargo (2001, p. 38), explica que tanto as virtudes como os vícios, “demonstram que a ética é uma construção da pessoa a partir do que ela pretende com seu ser, com sua vida, não só isoladamente, mas junto com os outros nestas realidades materiais”.

As pessoas, desta forma, necessitam desenvolver e praticar as virtudes visando uma convivência mais harmoniosa com a sociedade. Além disso, devem ficar atentas às suas ações e constantemente fazer uma auto-avaliação da sua conduta como ser humano.

Neste aspecto é importante também conhecer alguns aspectos quanto à conduta humana por estar relacionada ao estudo da ética.

2.4 A CONDUTA HUMANA

A conduta humana, diante das diversas situações vividas no dia-a-dia, poderá gerar ações virtuosas ou viciosas, dependendo do estímulo mental no momento de determinada atitude.

A conduta humana é uma resposta a um estímulo mental, ou melhor, é uma ação que obedece ao comando do cérebro, manifestando-se variável, podendo ser observada e avaliada. Ela difere do comportamento, pois, embora também seja uma resposta ao estímulo cerebral, ocorre de forma constante. A ética, assim, estuda a ação observável e variável comandada pelo cérebro (NEVES, 2003a).

De acordo com Sá (2001, p. 47) os conhecimentos adquiridos nas primeiras idades do ser humano influenciam, segundo estudos científicos, as estruturas dos pensamentos e, por conseqüência, as ações. Ele entende que

o campo da infância é mais fértil do que em outras idades, especialmente no que tange à formação moral. Na espontaneidade infantil, no seu manifestar sincero, existem áreas amplamente favoráveis para o desenvolvimento de toda a sorte de conhecimento. [...] Na medida em que a criança convive com seus semelhantes, deles tende a absorver, por imitação, o que lhe apraz e por recalque o que lhe desagrada ou causa mal estar.

A infância é considerada a fase ideal para se estimular à prática das virtudes, que sustentam os princípios éticos, mediante exemplos familiares ou orientações.

Por outro lado, reforça-se a importância dos familiares quanto às virtudes em razão das influências ambientais, que podem tornar a educação vulnerável, principalmente, se ministrada com deficiência. “O meio em que se vive tende a influir sobre nossa consciência, necessário sendo um esforço para conviver em todas as esferas, sem, todavia, deformar nosso caráter” (SÁ, 2001 p. 49).

Por outro lado Souza (2003) afirma que examinar a ética é sobretudo pensar na conduta humana sistematizada, ou melhor, nos juízos inerentes a esta, buscando estabelecer a finalidade da vida humana, através de um processo racional. A pessoa pode refletir com relação à ética respondendo: *o que é o bem e o mal para o homem?* Posteriormente, encontrando a resposta, poderá conhecer a conduta viável ao homem para uma vivência comunitária, harmoniosa, no intuito de alcançar o bem.

A distinção entre uma conduta humana e a conduta animal é a possibilidade de utilizar o raciocínio, ou melhor, não agir de acordo com a motivação instintiva ou de conveniência individual, mas com base em uma vontade mediada pela razão (PORTUGAL, 2003).

Assim sendo, um pressuposto da ética em geral é a de que o indivíduo tem a capacidade de agir, não apenas em conformidade com as suas necessidades, mas de acordo com o que considera justificadamente correto (PORTUGAL, 2003).

2.5 A CONDIÇÃO HUMANA

A reflexão sobre o assunto inicia-se com o ato de se fazer a pergunta: *Que devo fazer?* Este questionamento demonstra que os seres humanos não nascem geneticamente pré-programados, tendo em vista que a dúvida de como agir em determinadas situações demonstra que são seres inacabados, ou melhor, não são determinados pela natureza. Assim sendo, necessitam buscar conquistar o seu ser, se fazendo humano, se tornando pessoa, devendo, o seu processo de construção ser o grande desafio de suas vidas (SUNG e SILVA, 2000).

As dúvidas do ser humano, quanto à decisão a ser tomada em determinada situação, irão manifestar a sua consciência ética, pois a opção a ser seguida exigirá uma justificativa perante o próprio indivíduo e outras pessoas, além da necessidade de serem assumidas as conseqüências pelo ato (CHAUÍ, 2001).

Existe uma relação entre o espaço de liberdade na vida dos seres humanos e o senso de responsabilidade, que deverá ocorrer perante suas ações. O indivíduo deve ser responsável pelas conseqüências de suas ações e atitudes, “pois delas dependem a convivência humana e a realização do ‘ser humano’ de cada um” (SUNG e SILVA, 2000, p. 16).

A vida ensina que, devido às necessidades afetivas e materiais, dificilmente uma pessoa vive totalmente isolada, razão pela qual o questionamento ético revela alguns conflitos entre o interesse pessoal e coletivo. Desta forma, a necessidade de conviver com outras pessoas impõe relações, que permitem a sobrevivência na coletividade.

Diante desta constatação, Sung e Silva (2000, p. 20) esclarecem, ainda, que:

isso significa na prática que os meus direitos e interesses não podem ser absolutizados na medida em que entram em conflito com interesses e direitos de outros com os quais necessito conviver. A absolutização dos meus interesses seria a negação dos direitos de outros e a declaração de que eu não necessito deles para viver. Se cada um toma este tipo de atitude, torna-se impossível a vida em um grupo social.

Os autores afirmam que alguns interesses da coletividade podem ser conflitantes com os interesses individuais de seus membros, como por exemplo, a cobrança de impostos, indesejável para uma grande parcela de pessoas, mas necessária para a realização de serviços públicos.

Entretanto, diante de normas e valores morais que regulam conflitos está a convicção, de que um membro de uma coletividade não irá sobreviver, caso esta

coletividade venha a se extinguir. Podem existir exceções, quando alguns membros conseguem encontrar outros grupos mas “quando a coletividade que acaba é a própria humanidade, com a inviabilização da vida humana na terra, nenhum indivíduo poderá se tornar esta exceção”(SUNG e SILVA, 2000, p. 21).

2.6 CONSCIÊNCIA ÉTICA

A palavra consciência é considerada por Martini (1994) como o coração da pessoa, devendo ser tratada e cultivada com bastante atenção.

O ser humano ao praticar ações de acordo com a sua consciência pode entender ter atuado adequadamente, mas nem sempre o agir conscientemente é resultado de um ato ético.

A consciência, na linguagem usual, é entendida como a capacidade do indivíduo de sempre agir bem, pautando pela honestidade e pela justiça. Na psicologia significa a presença que a pessoa tem de si mesmo, de suas ações, de seu ambiente; ela sabe o que acontece no seu interior, onde se encontra e também o que está acontecendo consigo. A oposição da consciência é a inconsciência (CAMARGO, 2001).

Um aspecto que deve ser entendido é de que a consciência é uma propriedade do espírito humano, quer dizer, ela é própria do ser humano e não dos outros animais (GÓIS, 2003).

A consciência ética é a capacidade de distinção entre o bem e o mal para si mesmo. É o juízo com relação ao acerto ou erro para a própria pessoa, de um ato já realizado ou por fazer. É a voz interior da pessoa para consigo, sendo que a própria pessoa tem que reger a sua conduta. Entretanto, o juízo a ser formulado pode ser

derivado de critérios adquiridos pela pessoa, durante a sua infância com a educação dos pais, pelo sistema escolar ou religioso, ou ainda pelos meios de comunicação e experiências de vida (CAMARGO, 2001).

Dentro desta mesma linha de pensamento, Moura (2003) entende que a consciência ética pode ser considerada como a capacidade do indivíduo de observar a sua conduta e a formulação de juízos com relação a seus atos, ações, atitudes passadas e presentes e as suas intenções futuras. Esta consciência pode também ser entendida como um juiz interior do indivíduo, capaz de informar-se sobre a situação, pesquisar as normas estabelecidas, incorporar as normas, tomar as decisões e poder julgar os seus próprios atos.

Com relação à consciência ética, Sá (2001, p. 58) esclarece que:

é esse estado decorrente da mente e espírito, através do qual não só aceitamos modelos para a conduta; como efetivamos julgamentos próprios, ou ainda, nos condicionamos, mentalmente, para a realização dos fatos inspirados na **conduta sadia** para com nossos semelhantes em geral e os de nosso grupo em particular e também realizamos críticas a tais condicionamentos.

Para que possa ocorrer uma avaliação por parte da consciência é necessário que a pessoa investigue a verdade sobre um determinado ato. Neste sentido, Camargo (2001) entende que o campo ético é um processo de conquista a ser realizado pela pessoa, podendo ser aumentada, diminuída ou modificada, em relação aos conhecimentos que o indivíduo vai adquirindo. É necessário, assim, um constante exame das razões pelas quais a consciência da pessoa irá firmar o seu juízo moral.

Camargo (2001) apresenta o zelo, a atenção positiva ao conhecimento e o reconhecimento de limites como alguns dos meios para a formação da consciência ética, a qual entende estar relacionada à norma fundamental do comportamento humano, que, por sua vez, é evolutivo, requerendo uma evolução contínua.

Considera, assim, importante a pessoa conhecer os meios para melhorar os critérios de discernimento entre o bem e mal para si. Explica, a seguir, cada um destes meios.

A busca e o constante zelo por toda a verdade são caminhos a serem traçados para a formação da consciência. A pessoa ao conquistar a verdade deve zelar por conservá-la, mesmo que esta atitude seja contra a sua vontade. É importante a pessoa buscar respostas para as questões éticas.

A atenção positiva aos conhecimentos auxilia na formação da consciência. O indivíduo deve ficar atento aos acontecimentos para poder refletir sobre suas mensagens, possibilitando, desta forma, uma crítica aos fatos ocorridos ao seu redor que o auxiliarão na compreensão de novos fatos.

A pessoa também deverá reconhecer seus limites na construção de uma consciência. Assim sendo, terá a convicção, ao assumir princípios ou valores, de poder aplicá-los a si, dinamizando o seu poder de escolha entre o bem e o mal.

Para que possa caminhar progressivamente na formação da consciência, necessário se faz que ocorra uma superação de elementos negativos, como a precipitação, a negligência, a preguiça e a má-fé.

O testemunho da vida dos outros é outro meio válido para a formação pessoal da consciência, conforme Camargo (2001), pois desta forma o indivíduo poderá analisar o comportamento das pessoas nas diversas situações, tirando proveito para uma reflexão que o auxilie o seu modo de vida.

A consciência ética forma-se para que a pessoa ponha em prática as suas virtudes, as quais irão gerar conceitos submetidos a julgamento de terceiros. A mentira pode ser considerada algo normal para um indivíduo que tenha sido

educado para tal atitude, mas não será perante o julgamento de terceiros. Uma consciência virtuosa é algo a ser objetivado na sociedade humana (SÁ, 2001).

A consciência, do ponto de vista ético, é a espontaneidade livre e racional que o indivíduo possui para poder escolher, deliberar e agir em conformidade com a liberdade, aos direitos alheios e ao dever, ou melhor, é o indivíduo dotado de vontade livre e também de responsabilidade (CHAUÍ, 2001).

2.7 AS TEORIAS ÉTICAS

O indivíduo enfrenta diariamente situações questionadoras com relação à determinada atitude se ela é ética ou não, colocando frente a frente, muitas vezes, convicções religiosas, profissionais, de tradição e costumes. Este confronto poderá gerar conflitos em ambientes familiares, religiosos e profissionais.

Nesse sentido, Srour (2000) apresenta duas teorias éticas: *a ética da convicção e a ética da responsabilidade*. Weber (apud Srour, 2000, p. 50) cita que:

toda atividade orientada pela ética pode subordinar-se a duas máximas totalmente diferentes e irreduzivelmente opostas. Ela pode orientar-se pela ética da responsabilidade (*verantwortungsethisch*) ou pela ética da convicção (*gesinnungsethisch*). Isso não quer dizer que a ética da convicção seja idêntica à ausência de responsabilidade e a ética da responsabilidade à ausência da convicção.

O Quadro 3 foi elaborado visando apresentar, de maneira sintética, as características de cada uma das duas teorias, permitindo, assim, um maior conhecimento com relação àquelas teorias.

ÉTICA DA CONVICÇÃO	ÉTICA DA RESPONSABILIDADE
Dos deveres, das obrigações de consciência, das certezas, dos imperativos categóricos, das ordenações incondicionais.	Dos propósitos, da razão, dos resultados previsíveis, dos prognósticos, das análises de circunstâncias, dos fatores condicionantes.
Decisões decorrem da aplicação de uma tábua de valores preestabelecidos.	Decisões decorrem da deliberação, em função de uma análise das circunstâncias.
Máxima: “faça algo porque é um mandamento”.	Máxima: “somos responsáveis por aquilo que nossos atos provocam”.
Vertente de princípio: “respeite as regras haja o que houver”.	Vertente da finalidade: “alcance os objetivos custe o que custar”.
Vertente da esperança: “o sonho antes de tudo”.	Vertente utilitarista: “faça o maior bem para mais gente”.
Corresponde a um idealismo purista — dogmático, lírico, dedutivo, maniqueísta, rígido.	Corresponde a um realismo pragmático - analítico, calculista, indutivo, pluralista, flexível.
Ética convencional e incondicional, com aspectos de catecismo ou de cartilha.	Ética situacional e condicional, moldada pelo ceticismo e pelas análises de risco.

Quadro 3: As teorias éticas

Fonte: Adaptado de Srour (2000)

Com a apresentação das teorias éticas pode-se perceber as dificuldades encontradas pelas pessoas em se comportarem eticamente, pois em algumas ocasiões poderão ocorrer conflitos entre convicções e responsabilidades. Ao se defrontar com tal conflito, a pessoa deverá refletir sobre o caminho adequado para tomar uma decisão utilizando os ensinamentos de Srour (2000), quando afirma que sempre deverá prevalecer a ação visando atingir a coletividade e que apresentem repercussões morais.

2.8 ÉTICA PROFISSIONAL

Perante Camargo (2001) a ética profissional consiste na aplicação da ética geral no campo das atividades profissionais. É preciso que a pessoa esteja imbuída

de certos princípios ou valores próprios do ser humano e colocá-los em prática nas suas atividades no trabalho.

São princípios da ética profissional a *deontologia*, que é o estudo dos deveres específicos, que orientam a forma como a pessoa deve agir no campo profissional e a *diciologia*, que estuda os direitos pertencentes à pessoa no exercício de suas atividades (CAMARGO 2001).

Assim, a ética profissional deve fazer parte da pessoa humana, devendo ser constantemente exercida pelo grupo de pessoas que desenvolvem determinado comportamento na produção de bens ou serviços.

Para Alencastro (2000) a ética profissional é definida por diversos autores, como as várias normas de conduta praticadas no exercício de qualquer profissão. A atuação no desempenho profissional, com a exigência do respeito a seus semelhantes no momento de exercer a sua profissão, consiste numa ação reguladora da ética.

A ética profissional estuda e regula o relacionamento do profissional com sua clientela, visando a dignidade humana e a construção do bem-estar no contexto sócio – cultural, onde a profissão é exercida.

Alencastro (2000, p. 28) considera a ética indispensável ao profissional, esclarecendo a importância do indivíduo interligar *o fazer e o agir*, para, assim, poder desempenhar adequadamente as suas atividades profissionais, conforme relatado a seguir:

na ação humana 'o fazer' e o 'agir' estão interligados. O fazer diz respeito à competência, à eficiência que todo profissional deve possuir para exercer bem a sua profissão. O agir se refere à conduta do profissional, ao conjunto de atitudes que deve assumir no desempenho de sua profissão.

A profissão pode ser entendida como uma atividade pessoal, praticada de maneira estável e honrosa, “ao serviço dos outros e a benefício próprio, de conformidade com a própria vocação e em atenção à dignidade da pessoa humana” (NALINI, 2001, p. 181).

DIP (1998) considera a profissão como uma atividade pessoal, devendo, por vocação e com espírito de serviço se exercitar habitualmente, em pró do bem - comum e, também, como meio de prover as necessidades da vida.

Os profissionais têm um grande valor social, pois suas atividades vão ao encontro dos anseios da comunidade. A saúde, a educação, o lazer, a habitação, a vida empresarial e institucional necessitam de médicos, professores, administradores, engenheiros, escritores, contadores, advogados, teólogos, agrônomos e outros profissionais indispensáveis à vida social, com suas relevantes funções. Os profissionais diferenciam-se um dos outros pela forma de atuar e pela natureza qualitativa de seus serviços perante as necessidades humanas (SÁ, 2001).

Sá (2001, p.137) entende, também, que a profissão, por envolver diretamente a sociedade, oferecendo benefícios a quem pratica e a quem recebe o fruto do trabalho, deve, nesta relação, buscar e preservar uma conduta condizente com os princípios éticos específicos. Neste sentido esclarece que:

existem aspectos claros de observação do comportamento, nas diversas esferas em que ele se processa; perante o conhecimento, perante o cliente, perante o colega, perante a classe, perante a sociedade, perante a pátria, perante a própria humanidade como conceito global.

A imagem do profissional deve ser preservada, mediante a prestação de serviços com qualidade e a adoção de valores éticos. Ademais, o profissional deve buscar a imagem positiva, com o intuito de valorizar o seu trabalho e a sua classe profissional.

Para o profissional escolher a sua profissão, ele precisa ter em mente que uma das capacidades requeridas para desempenhar bem a sua profissão é o dever ético, ou melhor, deveres na sua vida profissional envolvido por condutas éticas.

A profissão responde a um apelo vocacional, pois “**vocação** já indica etimologicamente o **chamado** a que o vocacionado atende quando abraça uma atividade”. A vocação depende de fatores internos, como a personalidade, as tendências, as aptidões, o temperamento, a inclinação natural e de fatores externos, como o mercado de trabalho, valorização profissional, perspectiva de uma boa remuneração (NALINI, 2001, p.182).

Embora nem sempre a escolha da profissão esteja relacionada a uma vocação, não se justifica uma atuação não condizente com o compromisso do desenvolvimento de um trabalho caracterizado pela qualidade, pelo esforço e pela conduta ética. O profissional necessita ter em mente o dever de bem desempenhar suas atividades profissionais.

Sá (2001, p. 149) afirma que na escolha da profissão a pessoa deve analisar se a tarefa a ser desenvolvida é desejável, prazerosa e se possui capacidades para bem realizá-la. Argumenta que:

o dever nasce primeiro do empenho de escolher, depois daquele de conhecer, e finalmente do de executar as tarefas, com a prática de uma conduta lastreadas em valores ou guias de conduta. [...] não basta escolher a profissão [...] é preciso que, ao buscar conhecer a tarefa, haja uma ligação sensível com a mesma, de modo que possa ser prazenteira e ensinar, por isso, a prática sob os influxos do amor e do que se faz concretamente desejável.

O dever não pode ser visto, pelo profissional, como uma obrigação, como um sacrifício, mas como um bem-estar. O profissional que se identifica com o seu trabalho, executando-o com amor, prazer e a convicção de estar auxiliando a sociedade, viverá mais agradavelmente.

Sá (2001, p. 150) acrescenta, ainda, que:

a profissão não deve ser um meio, apenas, de ganhar a vida, mas de ganhar pela vida que ela proporciona, representando um propósito de fé. Seus deveres, nesta acepção, não são imposições, mas vontades espontâneas. Isto exige, portanto, que a seleção de profissionais passe pela vocação, pelo amor ao que se faz, como condição essencial de uma opção.

O ensinamento do autor expressa que, independente da profissão escolhida estar relacionada a uma vocação, ela deverá ser vista como um dever para consigo e para com a sociedade.

O profissional no exercício de suas atividades deve, em termos gerais, cumprir alguns deveres. Para apresentar os deveres do profissional, recorreu-se aos ensinamentos de Sá (2001), onde o autor elenca como deveres do profissional o de conhecer a profissão e a tarefa; o do exercício das tarefas e das virtudes exigíveis e; o dever para com o micro e macrossocial.

O profissional deve ter um pleno conhecimento e domínio de sua tarefa, sabedoria na forma de executá-la e uma constante atualização e aperfeiçoamento. O autor considera inadmissível o indivíduo aceitar alguma tarefa sem que possua capacidade para exercê-la, em decorrência dos danos que podem ser causados. Acrescenta que recusar uma atividade, por reconhecer não ter as habilidades suficientes, é uma atitude ética.

O autor também entende que o profissional deva possuir competências científicas, tecnológicas, artísticas e aquelas relacionadas com as virtudes do ser humano, aplicadas ao relacionamento com as pessoas, a classe, o Estado, a sociedade e a pátria.

O segundo dever, explicado pelo autor, exprime a necessidade do profissional atuar, não somente levando em consideração a quantidade de virtudes, mas igualmente a qualidade com que suas tarefas devem ser desempenhadas.

Desta forma, identificará uma relação entre o caráter do profissional e o exercício da profissão.

O dever para com o micro e o macrossocial é esclarecido por Sá (2001) como uma tendência natural da pessoa resolver primeiramente seus problemas, após os de terceiros e mais adiante os da sociedade próxima ou global.

O autor entende que a ética requer do profissional uma visão holística: do microsocial (nosso grupo, nossa classe) e do macrossocial (a nação, o Estado, toda a sociedade), atingindo, assim, uma consciência coletiva.

Sá (2001, p. 159) ensina que:

quando a consciência profissional se estrutura em um triângulo, formado pelos amores à profissão, à classe e à sociedade, nada existe a temer quanto ao sucesso da conduta humana; o dever, passa, então, a ser uma simples decorrência das convicções plantadas nas áreas recônditas do ser, ali depositadas pelas formações educacionais sadias.

Assim é expressada a condição de um profissional realizado, pois quando se atua com amor os obstáculos são superados com maior facilidade, refletindo diretamente na vida profissional e pessoal.

2.8.1 Virtudes profissionais

Sá (2001, p. 175) apresenta as virtudes básicas profissionais do zelo, da honestidade, do sigilo e da competência. “Tais virtudes devem formar a consciência ética estrutural, os alicerces do caráter e, em conjunto, habilitarem o profissional ao êxito em seu desempenho”.

O ser humano deve buscar o zelo em todas as atividades em que esteja inserido. E esta atitude não pode deixar de ser desenvolvida em uma atividade profissional, onde os serviços são destinados a outras pessoas ou comunidades.

Sá (2001) entende, ainda, que a recusa de algum tipo de trabalho, por ter a convicção de que não poderá dedicar-se, é uma atitude digna de um bom profissional, pois ele precisa ter certeza de que o trabalho é factível e será desenvolvido com empenho, cuidado, ou melhor, com zelo.

Continua o autor afirmando que é um dever ético ser honesto integralmente. A transgressão por um profissional dos princípios da honestidade poderá afetar ao cliente e a uma classe, refletindo negativamente perante a sociedade em geral.

A honestidade é uma relação direta com a confiança depositada no profissional por terceiros, devendo ser, em todos os momentos, preservada (ALENCASTRO, 2000).

A honestidade é uma virtude que deve acompanhar o ser durante os momentos de sua vida. No campo profissional, a sua prática é compatível com a confiança depositada por terceiros. É importante frisar que além de ser honesto, é necessário parecer honesto e ter ânimo para sê-lo (SÁ, 2001).

A desonestidade, que é a transgressão ao direito de terceiros, tem sido caracterizada principalmente pela atração de lucros, privilégios, benefícios fáceis, pelo enriquecimento e pela utilização ilícita de cargos públicos para poder praticar atos antiéticos (NEVES, 2003b).

O profissional ao atuar de maneira honesta estará, perante o ambiente de que participa, criando uma postura e uma imagem firme e positiva, não deixando espaços para que pessoas, com tendência ou costumes desonestos, busquem persuadi-los a cometer improbidade. Além do mais, com a prática da virtude da honestidade o profissional terá o seu nome respeitado perante a sua classe e os seus serviços requisitados.

Diante de situações onde a honestidade é colocada a prova, um profissional comprometido com a ética não pode se deixar corromper pelo ambiente, mesmo que as situações o obriguem a viver e conviver naquele ambiente. A honestidade é algo absoluto, ou seja, a pessoa é ou não é honesta, especialmente no caso da ética profissional (SÁ, 2001).

A honestidade é um princípio que não admite relatividade, tolerância ou interpretações circunstanciais (NEVES, 2003b).

A virtude do sigilo é outra qualidade que o profissional deve preservar em suas atividades. O respeito pelos segredos das pessoas, negócios, instituições é uma atitude ética de todo o ser humano, principalmente dos profissionais que carregam consigo a confiança de pessoas que acreditam em seu profissionalismo.

Sá (2001) entende que no campo profissional nem tudo é passível de sigilo, mas recomenda que o profissional se reserve sobre as informações ou fatos obtidos junto a algum cliente ou dentro do seu próprio ambiente de trabalho. O profissional deverá estar atento àquelas informações onde não foi solicitado um segredo, mas que transpareça uma necessidade da confidência.

O profissional que não age com sigilo, guardando as informações como um compromisso de honra, estará sujeito a perder o conceito e a dignidade perante seus clientes e colegas de profissão.

O sigilo deve ser considerado um respeito aos segredos das pessoas, dos negócios e das empresas, a ser exercitado e desenvolvido na formação do profissional (ALENCASTRO, 2000).

O conhecimento da ciência, da tecnologia, das técnicas e das práticas profissionais é considerado, na visão de Neves (2003b), requisito para que o profissional possa prestar serviços de boa qualidade. Entretanto, continua o autor,

nem sempre o profissional conseguirá acumular conhecimento necessário para exercer determinada tarefa, mas é preciso que ele tenha a postura ética de não aceitar uma tarefa sem reunir capacidade para bem desempenhá-la.

Alencastro (2000), segundo a sua concepção, entende que a competência é o exercício de aplicar o conhecimento de forma adequada e persistente nas tarefas de um profissional, devendo ser constante a busca de conhecimentos.

O conservadorismo poderá trazer prejuízos a um profissional. É recomendável que novas idéias sejam analisadas, experimentadas e aplicadas, sendo que a recusa a uma nova idéia somente poderá ocorrer no caso de sua eficácia não ficar devidamente comprovada. O progresso das ciências proporciona aos profissionais novos conhecimentos, que contribuirão para a qualidade de seus serviços (SÁ, 12001).

Sá (2001, p. 195) ensina que:

o conhecimento não se constrói, também, apenas nas universidades e nas leituras, mas muito pela experiência e reflexão, bem como pela pesquisa e convivência com homens de inteligência, inconformados com a limitação do saber. Não é o saber privilégio de nenhuma pessoa e de nenhum povo.

Neste sentido, o autor esclarece a importância, para a aquisição de novos conhecimentos, da troca de informações, experiências, pesquisas entre pessoas que atuam em atividades semelhantes, não esquecendo dos valores, culturas, correntes de pensamentos e, também, os conhecimentos do passado, do presente e do futuro. Com a prática desta visão o profissional terá o seu trabalho reconhecido e valorizado por diversos segmentos.

As virtudes profissionais do zelo, da honestidade, do sigilo e da competência foram consideradas por Sá (2001) como essenciais para o desempenho ético-profissional, devendo ser uma meta de todo profissional alcançá-las.

Por outra parte, Alencastro (2000) destaca outras virtudes que devem ser seguidas pelo profissional, como a responsabilidade, a lealdade, a iniciativa, a prudência, a coragem, a perseverança, a compreensão, a humildade, a imparcialidade e o otimismo, além da honestidade, sigilo e competência, já elencadas anteriormente.

As virtudes da responsabilidade, lealdade e iniciativa são explicadas por Moller (2003), que as considera fundamentais para a formação de recursos humanos, influenciando, diretamente, no futuro do profissional. Para conhecer as demais virtudes, recorreu-se as explicações de Alencastro (2000) que visualiza o senso de responsabilidade como elemento fundamental da empregabilidade e acrescenta que ao não atuar com responsabilidade o profissional torna-se incapaz de demonstrar lealdade e espírito de iniciativa.

Moller (2003) entende que as pessoas que não assumem responsabilidades encontram dificuldades na busca do significado da vida. As direções das organizações precisam delegar responsabilidades a seus profissionais e estes, conseqüentemente, necessitam estar dispostos a assumirem tais responsabilidades.

O profissional que pratica a lealdade, segundo o autor, se sente alegre com o bom desempenho da organização, de seus colegas, de seu departamento. Ser leal significa defender a organização contra críticas, buscando soluções concretas para superar as dificuldades e as crises, tendo orgulho da organização e de bem-servir as pessoas que confiaram em seu trabalho. O autor entende, ainda, que o profissional leal não é aquele que obedece cegamente às exigências da organização, mas sim aquele que compartilha suas idéias, posições e críticas construtivas, mantendo-as, no entanto, somente no âmbito da organização.

E quanto à iniciativa Moller (2003) considera como um complemento às virtudes de responsabilidade e lealdade. A iniciativa de atuar visando o interesse da organização representa ter lealdade pela organização. A iniciativa não significa um projeto de interesse da organização mas, principalmente, uma responsabilidade pela complementação e pela implementação do projeto.

Alencastro (2000) oferece, a seguir, de forma sintética, uma visão das demais virtudes:

- *a prudência* - faz com que o profissional atue com segurança, por meio da análise minuciosa de situações complexas, encontrando caminhos para a tomada de decisão mais correta. Ela é indispensável nas decisões que exigem cautela, evitando, desta forma, precipitações e confrontos desnecessários;
- *a coragem* - faz com que o profissional possa reagir a críticas injustas, defendendo-se dignamente, quando consciente de seu dever, devendo ser aplicada na defesa da verdade, da justiça e nos momentos de decisões difíceis, mas indispensáveis e de relevante importância para um trabalho eficiente;
- *a perseverança* - é uma virtude que tem de ser desenvolvida e exercitada pelo profissional, tendo em vista ser mais cômodo evitá-la do que desenvolvê-la. Ela é necessária para o bom desempenho profissional, pois no trabalho as incompreensões, insucessos, fracassos, decepções, mágoas são inevitáveis e é preciso encontrar forças para superá-los;
- *a compreensão* - é uma virtude que auxilia no relacionamento profissional, abrindo caminhos para a aproximação e o diálogo. No entanto, o profissional tem que saber diferenciar compreensão com fraqueza, para,

desta forma, não se deixar influenciar por opiniões ou atitudes que não auxiliam a eficiência de seu trabalho. É necessário, portanto, que a compreensão seja, em certas ocasiões, condicionada à prudência.

- *a humildade* - de acordo com a posição de Alencastro (2000, p. 47), é a virtude que auxiliará o profissional na busca de novos conhecimentos técnicos e pessoais. O profissional não deve se considerar o dono da verdade, soberano, deve ter bom senso e humildade para aceitar e pedir aos colegas de profissão, que possam auxiliá-lo em seu crescimento profissional e pessoal. A humildade representa:

a auto-análise que todo profissional deve praticar em função de sua atividade profissional, a fim de reconhecer melhor suas limitações, buscando a colaboração de outros profissionais mais capazes, se tiver esta necessidade, dispor-se a aprender coisas novas, numa busca constante de aperfeiçoamento.

- *a imparcialidade* - assume características de dever, pois se destina a defender os reais valores éticos. Alencastro (2000) afirma que o profissional para ser justo tem que atuar com imparcialidade.
- *o otimismo* - a última virtude apresentada por Alencastro (2000, p. 48) o profissional otimista tende a “acreditar na capacidade de realização da pessoa humana, no poder do desenvolvimento, enfrentando o futuro com energia e bom humor”.

As virtudes apresentadas não podem ser consideradas as únicas para o bom desempenho das atividades profissionais, mas se o profissional conseguir atuar em consonância com estas virtudes estará exercendo a sua profissão com ética, e, se mesmo diante das dificuldades enfrentadas mantiver a atuação ética, estará com a consciência tranqüila pelo bom desempenho de seu trabalho.

2.8.2 Ética do coleguismo

Os ambientes e os relacionamentos vividos pelo profissional são os mais variados, exigindo, condutas éticas de acordo com o tipo de relação.

O profissional independente da condição em que se encontrar, seja empregado, autônomo, sócio, poderá defrontar-se com interesses contrários ao seu estilo de conduta ética, devendo agir de acordo com a sua convicção ética (SÁ, 2001).

Numa relação ética faz-se necessário exercer a virtude do coleguismo, fundamentada na fraternidade profissional, com total solidariedade, dentro de princípios da moral e do direito. O amor fraterno produz atitudes de lealdade, sinceridade, honestidade, cooperação, compreensão, tolerância e cordialidade. Assim, o colega não será visto como adversário ou concorrente (SÁ, 2001).

O coleguismo, sob o enfoque *deontológico*, “é um sentimento derivado da consciência de pertença ao mesmo grupo, a inspirar certa homogeneidade comportamental, encarada como verdadeiro dever”. O coleguismo mantém uma vinculação extrema com o exercício profissional, traduzido no constante tratamento respeitoso com relação aos colegas profissionais (NALINI, 2001, p. 182).

O profissional ao agir eticamente perante os seus colegas, tende a ter um retorno semelhante por parte dos mesmos. Numa relação entre colegas de profissão a adversidade deve ser respeitada, sendo que as posições e pensamentos podem ser divergentes, mas é inadmissível que estas situações gerem conflitos.

Sá (2001, p. 210) admite que o surgimento de lesões à ética perante colegas de profissão é possível. A inveja, a difamação, a calúnia, a traição, a deslealdade ou

a desonestidade, visando atingir ao colega de profissão, é algo possível de acontecer, mas não deve ser visto com normalidade. Fundamenta a prática de vício contra colegas ao afirmar que:

existem seres que desejam projeção própria, através de ofuscar aqueles que possuem fama consagrada, como também os que para obter sucesso procuram ocupar o espaço sonogado a um colega, impedindo que ele progrida. [...] o procedimento ético deve estar presente em todas as relações, sejam elas diretas, pessoais, ou seja, diante de um trabalho que represente um colega. Assim, se um profissional assume o serviço que era do outro, é seu dever evitar comentários depreciativos ao antecessor.

O autor acrescenta que não existe a competência total a ponto de uma pessoa condenar atos ou trabalho de colega no exercício de suas tarefas, mesmo contendo elementos de apoio à crítica. As idéias podem ser divergentes, mas a defesa das mesmas não pode ser feita às custas do colega.

A falta de coleguismo pode também ser percebida na prática de acobertar atos ilícito e condenável na relação entre colegas de profissão e na apropriação de trabalhos e idéias alheias, atribuindo, assim, a autoria por eles (NALINI, 2001).

Diante dos posicionamentos dos autores torna-se possível perceber que para manter uma relação harmoniosa no ambiente de trabalho é necessário aprender com a adversidade, com os obstáculos, com as personalidades e valores diferentes, além de manter o respeito e uma conduta ética, mesmo que esta decisão venha a gerar alguma perda.

A organização deve ter a clareza de que as atitudes e os comportamentos de seus profissionais poderão ser ou não éticos, devido à característica própria de cada pessoa e o seu valor como ser humano. Sendo assim, torna-se necessário encontrar maneiras de regular a atuação dos profissionais, adotando um código de conduta para ser utilizado pela organização.

2.9 CÓDIGO DE ÉTICA

A adoção de códigos de ética junto aos profissionais de órgãos reguladores e fiscalizadores de determinadas profissões, em organizações privadas e, em menor escala, nas organizações públicas, surge como alternativa para tentar equacionar problemas éticos, buscando, desta forma, uma ética profissional.

Conforme o Instituto Ethos (2001), um código de ética é conhecido por ser um conjunto de critérios e convenções formais, muitos deles de caráter proibitivo. O mais clássico dos códigos de ética ocidentais é constituído pelos dez mandamentos judaico-cristãos.

Algumas profissões, preocupadas em atuar eticamente, possuem seus códigos de ética, como, por exemplo, a do administrador, advogado, arquiteto, contabilista, enfermeiro, engenheiro, fonoaudiólogo, jornalista, médico, odontólogo e psicólogo.

O código de ética é um documento capaz de proporcionar à empresa o estabelecimento de certos objetivos de caráter ético que deseja alcançar. Mas, somente a imposição de códigos de conduta ética não garantirá que uma empresa seja ética, pois é necessário que o seu corpo funcional seja composto de pessoas íntegras, com virtudes éticas (MOREIRA, 2001).

O sucesso de uma código de ética passa pelo envolvimento de maneira intencional de todos os membros do grupo social que ele abrangerá e representará. É por meio dessa cumplicidade e transparência que os participantes do processo poderão contribuir e tornar realidade as intenções presentes na origem do documento (NEVES, 2003b).

É imprescindível, portanto, que haja um compromisso com este instrumento desde o topo à base da empresa, que terão de ser manifestados por meio de palavras e principalmente atos.

O Instituto Ethos (2001, p. 7) reforçou esse pensamento ao afirmar que:

palavras e intenções tornam-se transformadoras quando acompanhadas de atitudes e práticas, daí a importância em se fazer com que os princípios éticos sejam devidamente discutidos, redigidos e distribuídos na empresa. Por meio dos valores presentes na cultura empresarial, reforça-se o que se pretende estimular ou erradicar .

Outro fator importante na elaboração de um código de ética é o de não definir as suas normas com base no prescrito por outras empresas. É necessário ter consciência da individualidade de cada pessoa e também de cada empresa, respeitando principalmente a sua cultura.

O Instituto Ethos (2001) acredita que o código de ética possa auxiliar os profissionais, com diretrizes e orientações sobre como agir em momentos de tomada de decisões difíceis e/ou relevantes, diminuindo os riscos de interpretações subjetivas relacionadas aos aspectos morais e éticos.

O código tem como função tornar explícito o padrão que, o grupo a que se dirige, considera aceitável. Ele deve explicitar os valores ou princípios aceitos, transformando-os em regras que visem torná-los efetivos podendo, ainda, ser útil na resolução de conflitos éticos. Desta forma, exprime as expectativas em relação aos comportamentos morais das pessoas, sendo estes considerados positivos ao não se chocarem com o conjunto de valores éticos de determinada comunidade (BRASIL, 2003).

A implantação de um código de ética é algo bastante complexo, pois irá intervir em vários níveis de relacionamentos e interesses, nem sempre em

consonância com a missão da empresa. Esta complexidade aumenta nas organizações públicas, face as suas peculiaridades e, principalmente, interferências.

Entretanto, as dificuldades terão de ser enfrentadas e superadas, caso as organizações queiram alcançar os seus objetivos. Segundo o Instituto Ethos (2001) a atividade voltada à honestidade e à ética pressupõe alcançar produtividade, eficácia dos serviços, qualidade de atendimento, eficiência administrativa, além de respeito básico aos direitos humanos. Assim sendo, a decisão de buscar comportamentos éticos, através do código de ética, terá que ser da alta direção, a qual deverá aderir integralmente ao conjunto de estipulações morais do código e motivar os demais profissionais a adesão.

Com o propósito de oportunizar uma maior reflexão com relação à importância do código de ética, buscou-se no trabalho desenvolvido pelo Instituto Ethos (2001, p. 7) o seguinte conceito deste instrumento, que visa buscar a prática da ética:

O código de ética ou de compromisso social é um instrumento de realização da visão e missão da empresa, que orienta suas ações e explicita sua postura social a todos com quem mantém relações. O código de ética e/ou compromisso social e o comprometimento da alta gestão com sua disseminação e cumprimento são bases de sustentação da empresa socialmente responsável. Formalização dos compromissos éticos da empresa é importante para que ela possa se comunicar de forma consistente com todos os parceiros. Dado o dinamismo do contexto social, é necessário criar mecanismos de atualização do código de ética e promover a participação de todos os envolvidos.

Esse conceito revela a necessidade das pessoas de se comprometerem a cumprir as diretrizes estabelecidas em um código de ética, e de refletirem quando o autor deixa claro que o código de ética nada mais é do que um compromisso social. Desta forma, percebe-se a importância deste instrumento para que o profissional possa conviver, de maneira ética, junto a seus colegas de profissão e no desenvolvimento de suas atividades profissionais.

2.9.1 Código de ética do servidor público civil do poder executivo federal

As funções públicas sejam elas de âmbito federal, estadual ou municipal, devem buscar atender aos anseios da sociedade.

Desta maneira, o conhecimento do código de ética profissional do servidor público civil do Poder Executivo Federal (BRASIL, 2002b) - tendo a sua aprovação e o texto na íntegra fazendo parte, respectivamente, dos anexos A e B - veio a enriquecer este trabalho acadêmico.

Assim sendo, foram incluídos alguns destaques da seção 1, do capítulo 1 do referido código, onde são tratadas as regras *deontológicas*, ou seja, o que deve ser considerado pelo servidor público civil federal, com relação aos princípios morais e os seus deveres inseridos em suas atribuições: a dignidade, o decoro, o zelo, a eficácia e a consciência dos princípios morais devem nortear o servidor público civil federal quando do exercício de sua função.

A conduta ética deve ser buscada constantemente, não se limitando apenas a alguma ação legal ou ilegal, justa ou injusta, conveniente ou inconveniente, oportuna ou inoportuna, mas, especialmente, o que é honesto ou desonesto.

A moralidade da Administração Pública não deve, também, se ater à distinção entre o bem e o mal, e sim atuar com a idéia de que o fim deverá ser sempre o bem-comum. O servidor público civil federal deve agir com um equilíbrio entre a legalidade e a finalidade.

A relação entre a função pública e a vida particular, de cada servidor público civil federal, deve estar interligada, haja vista que os atos percebidos na conduta do cotidiano em sua vida privada poderão influenciar no conceito de sua vida funcional.

O servidor público civil federal não pode, em nenhuma circunstância, faltar ou omitir a verdade, mesmo contra seus próprios interesses ou da Administração Pública.

Todas as pessoas devem ser tratadas, pelo servidor público civil federal, com cortesia, boa vontade, cuidado e tempo, caso contrário estará causando um dano moral àquela pessoa que direta ou indiretamente paga o seu salário.

O servidor público civil federal deve estar atento às ordens legais de seus superiores, evitando conduta negligente; deve, também, evitar ausência injustificada além de procurar trabalhar com harmonia dentro da estrutura organizacional, preservando o respeito aos seus colegas e concidadãos, e a sua atividade pública deve ser encarada como oportunidade para o crescimento e engrandecimento da nação.

O código de ética apresenta também em seu texto os principais deveres do servidor público civil federal, vedações a serem observadas, além de um capítulo reservado às comissões de ética.

Entretanto, com os dados disponibilizados por Brasil (2002b), buscou-se apresentar uma visão do objetivo central do código de ética profissional elaborado para o servidor público civil federal.

2.10 A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

A Administração Pública é considerada por Graham Júnior (1994, p.19) “uma expressão genérica que indica todo o conjunto de atividades envolvidas no estabelecimento e na implementação de políticas públicas”.

O autor entende como de suma importância o papel da Administração Pública no desempenho do estabelecimento, implementação e alteração de programas públicos.

É um dever do agente público atuar buscando as alternativas mais adequadas em consonância com a legalidade e a ética. Deve, também, agir em conformidade com os princípios fundamentais constitucionais, que visam orientar e condicionar a sua maneira de atuação (PAZZAGLINI FILHO, 2000).

A obrigatoriedade de pautar as suas ações dentro do estabelecido em lei é uma diferenciação entre o agente público e a pessoa que atua em uma empresa privada. A instituição privada poderá, por exemplo, construir a sua sede sem a necessidade de realizar uma licitação pública, ao contrário da instituição pública, que é obrigada a seguir as normas legais para tal ato, ou seja, a licitação pública.

2.10.1 Princípios

A Administração Pública, seja ela direta ou indireta, de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos municípios, obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência (BRASIL, 2002a).

Gordilho (1974) assinala a importância dos princípios constitucionais:

O princípio exige que tanto a lei como o ato administrativo respeitem seus limites e, ademais, tenham o seu mesmo conteúdo, sigam sua mesma direção, realcem seu mesmo espírito. Mas ainda mais, esses conteúdos básicos da Constituição regem toda a vida comunitária e não somente os atos a que mais diretamente se referem ou as situações que mais expressamente contemplam; por serem 'princípios' são a base de uma sociedade livre e republicana, são os elementos fundamentais e necessários da sociedade e de todos os atos de seus integrantes.

A violação dos princípios constitucionais é considerada algo mais grave do que a transgressão de uma norma. A desatenção ao princípio significa uma ofensa a um mandamento obrigatório e principalmente a todo um sistema de comandos. Em síntese, é uma ilegalidade ou inconstitucionalidade o não cumprimento dos princípios regidos pela carta magna (MELLO, 1980). Esclarece-se, no entanto, que na Constituição Federal serão encontrados outros princípios, sendo que, para este trabalho acadêmico, serão apresentados os princípios fundamentais.

No princípio da legalidade o agente público só faz aquilo que a lei determinar. O agir da Administração Pública necessita estar previsto em lei, garantindo os abusos de poder. Desta forma o que as normas jurídicas não contemplam, está o agente público vetado de fazer. Por exemplo, um administrador de empresa privada poderá perfeitamente adquirir algum equipamento em promoção, ao passo que o administrador público obriga-se a realizar uma licitação pública para adquirir semelhante equipamento, e o preço será aquele apresentado pela empresa participante da licitação. Do ponto de vista do cidadão, este princípio funciona como uma garantia contra o excesso e o abuso de poder. (PERÍCOLO e NASCIMENTO, 2003).

Nesta mesma linha de pensamento, Pazzaglini Filho (2000, p.25) esclarece que:

a legalidade é a base e a matriz de todos os demais princípios constitucionais que instruem, condicionam, limitam e vinculam as atividades administrativas. Os demais princípios constitucionais servem para esclarecer e explicar o conteúdo do princípio maior ou primário da legalidade.

O princípio da impessoalidade estabelece que os fins a serem alcançados, pelo agente público e pelo patrimônio que emprega, não podem visar o benefício pessoal, ou de um certo grupo, senão quando atenda a um objetivo genérico de interesse de todo o país. Desta forma, quando se distribui cestas básicas nos

municípios nordestinos afetados pela seca, esta medida é dirigida diretamente apenas a um certo grupo de pessoas, mas, em termos gerais, vai ao encontro dos interesses do país (MARTINS, 2003).

Na impessoalidade, explica Pazzaglini Filho (2000), a conduta do agente público no desempenho de suas atividades deve ser pautada pela objetividade e imparcialidade, alcançando o interesse público.

O autor, ainda, exemplifica que a prática do nepotismo, uma corriqueira violação do princípio da impessoalidade, deve ser combatida, e pode ser entendida como a concessão de agentes públicos, no exercício de suas funções, de favores, ajudas ou privilégios de cunho político a correligionários, amigos ou parentes e, também, pela nomeação ou admissão de pessoas a cargos ou empregos públicos. O favorecimento nas contratações de obras, serviços ou compras, locações, concessões e alienações na Administração Direta ou Indireta é também considerado um ato que contraria o princípio da impessoalidade.

Pazzaglini Filho (2001) cita, ainda, como exemplos do princípio da impessoalidade, as exigências de concurso público para o ingresso em cargo ou emprego público e a licitação pública para contratações de obras, serviços, compras ou alienações voltadas para a Administração Pública Direta, Indireta e Fundacional.

Quanto ao princípio da moralidade Pazzaglini Filho (2000, p. 28) define a moralidade como sendo

a ética da conduta administrativa; a pauta de valores morais a que a Administração Pública, segundo o corpo social, deve submeter-se para a consecução do interesse coletivo. Nessa pauta de valores insere-se o ideário vigente no grupo social sobre, [...], honestidade, boa conduta, bons costumes, equidade e justiça. Em outras palavras, a decisão do agente público deve atender àquilo que a sociedade, em determinado momento, considera eticamente adequado, moralmente aceito.

O princípio da moralidade pode ser considerado mais amplo do que o da simples legalidade, pois envolve a análise da ação administrativa com relação ao

seu interesse público. Desta forma no caso do ato administrativo visar apenas aos interesses de um governante ou de algum grupo ele não terá validade, podendo tal ato ser derrubado mediante uma ação judicial (LIMA, 2003).

A publicidade, como mais um dos princípios, é um instrumento onde a Administração Pública torna público ou transparente à sociedade as informações sobre os seus atos de caráter não sigiloso. Com a aplicabilidade do princípio da publicidade tem-se a transparência da gestão administrativa, além de proporcionar um controle interno e externo da legalidade dos atos do agente público (PAZZAGLINI FILHO, 2000).

A publicidade é um ato inerente da Administração Pública e não dos agentes públicos, devendo, no entanto, ser distinguida de propaganda ou promoção pessoal de agentes públicos.

O princípio de eficiência, de acordo com Barbosa (1999), foi inserido na Constituição Federal de 1988, por intermédio da emenda constitucional nº 19, de 4/6/1998.

Por outro lado, Modesto (2003) não o considera um princípio novo, pois já havia sido introduzido na Constituição Federal como forma de avaliar os resultados da gestão orçamentária, financeira e patrimonial dos órgãos e entidades pertencentes à administração federal, e também a aplicação de recursos públicos por entidades de direito privado. Entretanto, obteve destaque institucional ao ser inserido no elenco dos princípios constitucionais, com observância prioritária e universal para a realização de toda a atividade administrativa do Estado.

O professor Helly Lopes Meireles (apud BARBOSA, 1999, p. 7), com relação à eficiência, destaca que:

o dever de eficiência é o que se impõe a todo agente público de realizar suas atribuições com presteza, perfeição e rendimento funcional. É o mais moderno princípio de função administrativa, que já não se contenta em ser desempenhada apenas com legalidade, exigindo resultados positivos para a Administração Pública e satisfatório atendimento das necessidades da comunidade e de seus membros.

Assim sendo, o administrador público tem o dever, no exercício de ações administrativas, de optar por uma determinada situação, pela melhor escolha e aplicá-la respeitando o que está previsto ou autorizado por lei, buscando, ainda, medidas eficientes para alcançar resultados esperados pela sociedade (PAZZAGLINI FILHO, 2000).

O autor explicita que não basta apenas o administrador público obedecer à lei e manter a virtude da honestidade mas, também, deve agregar às suas atividades a produtividade, o profissionalismo e a adequação técnica, todas visando à satisfação do interesse público.

Com o Quadro 4 é possível visualizar os cinco princípios constitucionais, de forma sintética, utilizando-se, para isso, os entendimentos de alguns autores e, também, da Constituição Federal.

PRINCÍPIO	ENTENDIMENTO
Legalidade	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Atuação de acordo com o estabelecido em lei.
Impessoalidade	<ul style="list-style-type: none"> ▪ O ato administrativo não pode ser direcionado para beneficiar alguma pessoa ou grupo.
Moralidade	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Agir com honestidade quando tratar com a coisa pública. ▪ Também conhecido como probidade administrativa.
Publicidade	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Publicação dos atos administrativos em diário oficial ou em outros jornais de grande circulação, quando o ato justificar tal atitude.
Eficiência	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Estabelece instrumentos para que a atuação da Administração Pública seja fiscalizada e cobrada pelos cidadãos, no tocante a sua eficiência. ▪ Busca o profissionalismo, produtividade e adequação técnica para bem atender ao interesse público.

Quadro 4: Princípios da Administração Pública

Fonte: Adaptado de Barbosa (1999), Brasil (2002a) e Pazzaglini Filho (2000)

2.10.2 Atribuições básicas do Estado

As atribuições básicas do Estado são divididas em atividades-fins e atividades-meio; as *atividades-fins* - são serviços da competência exclusiva do Estado, prestadas diretamente à comunidade, buscando a satisfação das necessidades coletivas; e *as atividades-meio* são entendidas como apoio das atividades-fins, sendo também fundamentais para a existência do Estado, embora não atendendo diretamente à comunidade, como por exemplo, a operacionalização dos serviços de interesse público, tais como: planejamento, administração de recursos (pessoal, materiais, financeiros, etc.) (BARBOSA, 1999).

Barbosa (1999) apresenta, ainda, a divisão das atividades-fins em:

- a. *atividades essenciais*, que por sua natureza somente poderão ser desempenhas a contento pelo Estado, tais como a justiça, a segurança pública, a saúde, a educação, a defesa territorial e as relações exteriores;
- b. *infra-estrutura para o desenvolvimento sócio-econômico*, onde o Estado deve fazer empreendimentos relacionados às áreas de energia, comunicações, saneamento básico, transporte e outros, e por último;
- c. *atividades opcionais*, de cunho social, podendo ser desenvolvidas pelas entidades estatais, como cultura, transporte urbano, etc.

O Estado desempenha uma função pública com o objetivo primordial de atender aos interesses públicos. Sobre este prisma, cabem as considerações de Fazzio Júnior (2002, p. 15):

o desempenho da função pública é um poder/dever do agente público. Ele não tem aptidão para optar por seu exercício ou não; não tem disponibilidade dele. Tem o poder porque tem que cumprir um dever, ou melhor, só tem o poder porque tem o dever de realizar a finalidade legal, que é o interesse coletivo. A competência administrativa não é uma faculdade que se lhe outorga. É atribuição de um poder de atuação vinculada ao dever de realizar uma finalidade pública que lei determina.

Ressalta, ainda, que o interesse público é a concepção que condiz com benefício geral ou necessidade coletiva. O Estado, desta forma, detém o interesse público, ao passo que, por sua atuação, deve buscar o cumprimento dos propósitos do desejo social que o criou.

2.10.3 Composição da Administração Pública

O Estado para bem desenvolver as atividades, visando a racionalização e a eficiência, conta como uma estrutura administrativa. Barbosa (1999) explica que o Estado moderno, em atendimento aos avanços das ciências administrativas, deu lugar a *departamentalização*, substituindo o centralismo irracional por uma descentralização administrativa, criando, assim, a Administração Direta e a Administração Indireta.

Com a descentralização a Administração Pública conseguiu mais aproximação com a sociedade, deixando mais exposta a discussão do seu real papel e, também, as suas decisões ficaram mais sujeitas à fiscalização pela própria sociedade.

A Administração Direta abrange os serviços integrados na estrutura administrativa do Estado e, ainda, a organização estadual, municipal e do Distrito Federal (CARLIN, 2001). Neste sentido, procurou-se com o Quadro 5 apresentar, de forma sintética, as instituições que compõem os Poderes Legislativo, Judiciário e Executivo, nas respectivas esferas federal, estadual e municipal.

Quando se fala em Estado está tencionando envolver a União Federal, cada Estado-Membro, cada Município e o Distrito Federal.

FEDERAL	ESTADUAL	MUNICIPAL
LEGISLATIVO		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Congresso Nacional <ul style="list-style-type: none"> ▪ Senado Federal ▪ Câmara dos Deputados ▪ Tribunal de Contas da União 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Assembléia Legislativa ▪ Tribunal de Contas do Estado 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Câmara dos Vereadores ▪ Tribunal de Contas do Estado
JUDICIÁRIO		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Supremo Tribunal Federal ▪ Superior Tribunal de Justiça ▪ Superior Tribunal Militar ▪ Tribunal Superior do Trabalho ▪ Tribunal Superior Eleitoral ▪ Tribunais Regionais Eleitorais ▪ Tribunais Regionais Federais 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Tribunal de Justiça ▪ Justiça de Primeiro Grau 	
EXECUTIVO		
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Presidência da República ▪ Ministérios 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Governadoria ▪ Secretarias de Estado 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Prefeitura ▪ Secretarias Municipais ▪ Órgãos Auxiliares

Quadro 5: Organização administrativa do Estado
Fonte: Adaptado de Barbosa (1999)

A Administração Indireta compreende, conforme Barbosa (1999), os órgãos com autonomia financeira e administrativa, possuindo patrimônio próprio, sendo ainda instituídos por lei para realizar programas ou serviços públicos especializados, vinculados ou jurisdicionados a um órgão do Poder Executivo.

A Autarquia é uma entidade criada por lei, de direito público interno, tendo como função o desenvolvimento de atividades características da Administração Pública, até mesmo tributária, quando institui e recebe taxas. Pode ser institucional, que leva seus serviços diretamente à comunidade e corporativas prestadoras de serviços, especialmente a um grupo de pessoas, mas com reflexo na comunidade em geral, como no caso dos conselhos fiscalizadores de profissões, devidamente regulamentados (BARBOSA, 1999).

Dentre as entidades da Administração Indireta, a Autarquia é a que se encontra mais próxima da Administração Central, podendo ser considerada uma entidade intra-estatal.

A Fundação é instituída pelo Poder Público, não tendo fins lucrativos e criada com a devida autorização legislativa. Ela objetiva desenvolver as atividades que requerem serem executadas por órgãos com autonomia administrativa, com patrimônio público ou misto, “gerido pelos respectivos órgãos de direção e funcionamento custeado por recursos da União e outras fontes” (FAZZIO JÚNIOR, 2002, p. 46).

A Fundação atua mais nas áreas assistenciais, educacionais, cultural, pesquisa etc., pois além de possuir melhores condições de intercâmbios, com entidades similares nacionais ou estrangeiras, também reúne condições de obtenção de recursos financeiros, por meio de doações de particulares (BARBOSA, 1999).

A Empresa Estatal é uma entidade de direito privado, criada por lei, com atuação na Administração Pública, prestando serviços públicos autorizados por lei, tendo capital e sendo controlada pelo Estado. É considerada a mais indicada para o desenvolvimento de empreendimentos de grande porte, pois possui maiores facilidades de obtenção de recursos financeiros junto a financiamentos ou pela captação da poupança de particulares, mediante oferta de suas ações no mercado, ou na locação de mão-de-obra especializada (FIGUEIREDO, 2001).

A Empresa Estatal pode ser vista de duas maneiras: como Empresa Pública, cujo capital pertence integralmente ao Estado ou como Sociedade de Economia Mista, sendo constituída “sob a forma de sociedade por ações, onde o Estado detém seu controle acionário, ou seja, 51% do capital com direito a voto” (BARBOSA, 1999, p. 14).

A Empresa Pública tem a sua criação mediante autorização legislativa, possuindo patrimônio próprio e capital exclusivamente público. Cabe a ela executar

determinadas tarefas de incumbência do Estado, “explorando atividade econômica exercida pelo Poder Público em caráter contingencial ou por conveniência administrativa” (FAZZIO JÚNIOR, 2002, p. 46).

A Sociedade de Economia Mista é dotada de personalidade jurídica de direito privado, sendo criada mediante autorização legal, com o propósito de explorar atividade econômica ou serviço de interesse coletivo, sob a forma de sociedade anônima, tendo a Administração Pública o controle majoritário (ANJOS, L. e ANJOS, W., 2001).

2.10.4 A competência dos Poderes

Os Poderes do Estado são o Legislativo, o Judiciário e o Executivo. Para a apresentação deste tópico, recorreu-se às Constituições Federal e a do Estado de Santa Catarina, e com o auxílio de Barbosa (1999) sintetizar as principais características de cada Poder, a seguir apresentadas.

O Poder Legislativo, cujos parlamentares são escolhidos pelo voto popular, possui as atribuições básicas de legislar e exercer a fiscalização das ações governamentais, a função normativa na apreciação de projeto de nova lei, alteração ou revogação de lei já existente, além de poder processar e julgar os chefes dos demais Poderes, no caso de acusações de prática de crimes de responsabilidade.

O Poder Executivo, também chamado Governo, tem a função de governar, dentro dos preceitos legais, tendo a sua frente um Chefe, escolhido pelo voto popular e uma equipe de auxiliares de livre escolha do governante.

Na organização do Estado existem dois órgãos que não são vinculados a nenhum dos Poderes, mas são dotados de certa autonomia: o Tribunal de Contas e

o Ministério Público. Barbosa (1999) também apresenta estas duas instituições públicas.

O Tribunal de Contas tem a incumbência de auxiliar o Poder Legislativo no chamado controle externo da gestão pública, funcionando como uma auditoria independente ao analisar as contas do Poder Executivo, bem como fiscalizar a utilização do dinheiro público nos demais Poderes.

No âmbito federal o responsável pela fiscalização é o Tribunal de Contas da União, que tem jurisdição em todo território nacional, cabendo aos Tribunais de Contas Estaduais atuarem perante aos Estados-Membros e municípios.

O Ministério Público é uma instituição responsável pela defesa da ordem jurídica, do regime democrático e dos da comunidade. No Estado a instituição é representada pela Procuradoria-Geral da República; nos Estados-Membros pela Procuradoria-Geral de Justiça e nos municípios pela Promotoria de Justiça.

O Poder Judiciário, que tem a função de fazer cumprir as leis e também arbitrar as sanções penais àqueles que as transgredirem, atua no Estado por meio do Supremo Tribunal Federal, com a função de processar e julgar os atos de inconstitucionalidades do Estado e Estados-Membros, e ainda julgar e processar o Presidente e o Vice-Presidente da República, os Ministros de Estado, os membros do Congresso Nacional e seus próprios Ministros, nas infrações penais comuns. Além disso, também, coordenar as atividades dos órgãos da Justiça Especializada, ou seja, da Justiça do Trabalho, Justiça Eleitoral e Justiça Militar.

2.10.5 Agentes públicos

A função pública é desenvolvida pelos agentes públicos. Compete, assim, aos agentes públicos, à luz dos princípios constitucionais da Administração Pública, atuar para concretizar a vontade pública, ou seja, os agentes públicos podem ser considerados qualquer indivíduo a serviço de alguma função pública (FAZZIO JÚNIOR, 2002).

Mello Filho (1992, p.121) também considerou que a expressão ‘agentes públicos’ engloba, de forma genérica e indistintamente, aquelas pessoas que servem ao Poder Público, mesmo quando atuando ocasionalmente. Desta forma,

quem quer que desempenhe funções estatais, enquanto as exercita, é um agente público. Por isso, a noção abarca tanto o Chefe do Poder Executivo (em quaisquer das esferas), como os senadores, deputados e vereadores, os ocupantes de cargos empregos públicos da Administração direta dos três Poderes, os servidores das autarquias, das fundações governamentais, das empresas públicas e sociedades de economia mista nas distintas órbitas de governo, os concessionários e permissionários do serviço público, os delegados de função ou ofício público, os requisitados, os contratados sob locação civil de serviços e os gestores de negócios públicos.

Tem-se, portanto, a definição e abrangência dos agentes públicos, cujo fim de suas atividades é o de buscar atender a vontade da sociedade. Fazzio Júnior. (2002, p. 61) reforçou sua explicação, utilizando-se do prescrito nas legislações sobre esta matéria, ensinando que:

[...] são agentes públicos, sinteticamente, as pessoas naturais que permanentemente ou transitoriamente, sob o pálio de qualquer título, exercem atividade própria do Estado, em seu nome. Eleito ou nomeado, contratado ou designado, delegado ou comissionado, pouco importa. O que avizinha e traça seu perfil individualizador é o exercício de função dirigida ao interesse público.

O autor procurou sustentar as posições defendidas anteriormente com relação à conceituação de agentes públicos, à luz da legislação pertinente.

São entendidos como espécie agentes públicos: os agentes políticos; os agentes administrativos estatutários; os empregados públicos; os funcionários públicos; os participantes colaboradores e os agentes públicos de fato (FAZZIO JÚNIOR, 2002).

Os agentes políticos, explica o autor, são considerados aqueles titulares de cargos pertencentes à organização política do país, com atribuições estabelecidas na Constituição Federal e suas leis complementares, não mantendo, porém, vínculos empregatícios com o Estado, tendo que suas atividades são relacionadas às funções governamentais, como elaborar a legislação, gerir os negócios públicos, decidir administrativamente e judicialmente, fiscalizar o cumprimento da lei e agir nos casos de dúvidas em nome da sociedade. São consideradas as autoridades públicas mais elevadas do Estado, não sendo hierarquizadas; estando, porém, sujeitos aos limites estabelecidos pelas legislações.

Os agentes políticos podem ser eleitos, nomeados, mediante aprovação em concurso público ou por indicação executiva e aprovação legislativa ou tão somente ocupante de cargos de confiança. Como exemplos, têm-se os desembargadores, juízes de direito, promotores de justiça, membros dos tribunais de contas, ministros de Estado, secretários estaduais e municipais, senadores, deputados federais e estaduais, vereadores, etc. (FAZZIO JÚNIOR, 2002).

Os agentes administrativos estatutários são as pessoas investidas legalmente em cargos públicos, possuindo vínculo institucional com o Estado, que é o responsável por suas remunerações. Exercem atividades administrativas na administração direta, autarquias, agências e fundações do Poder público, sendo então considerados servidores públicos institucionais (ANJOS, L. e ANJOS, W., 2001).

Os empregados públicos são pessoas admitidas, com ou sem concurso público, por órgãos ou entidades administrativas, com vínculo de trabalho com o Estado de natureza contratual ou trabalhista. Eles prestam serviços públicos em empresas estatais ou controladas pelo Poder Público, como, por exemplo, a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos e a Caixa Econômica Federal (FAZZIO JÚNIOR, 2002).

Quanto aos funcionários públicos, são entendidos, com o advento da Constituição Federal de 1988, como aqueles que exercem função pública, não tendo cargo ou emprego público. A Constituição Federal designa, como funcionários públicos, os agentes públicos comissionados, que exercem funções de confiança e também os temporários, contratados sem a necessidade de concurso público, nos casos de necessidade relevante e urgente (FAZZIO JÚNIOR, 2002).

Os cargos de comissão são de livre provimento ou nomeação e também de livre exoneração, sendo suas atribuições destinadas à direção, chefia ou assessoramento. Por outro lado, os agentes contratados, temporariamente, atendem a uma necessidade excepcional de interesse público, como, por exemplo, para combater surtos endêmicos, ou ainda, os recenseadores, pesquisadores e professores estrangeiros (FIGUEIREDO, 2001).

A categoria dos participantes colaboradores inclui as pessoas físicas que auxiliam na prestação de serviços relevantes ao Estado, recebendo ou não remuneração, não tendo vínculo empregatício. Podem servir ao Poder Público mediante requisição, delegação ou designação, como, por exemplo, nos casos de leiloeiros, tradutores, intérpretes públicos, jurados, serviços militar ou eleitoral, integrantes de comissões e diretores de estabelecimento de ensino superior (ANJOS, L. e ANJOS, W., 2001).

Por outra parte, Fazzio Júnior (2002) explica a existência da figura dos agentes públicos de fato, que são considerados aqueles que exercem funções públicas na prática, mas não estando respaldados legalmente, ou melhor, a pessoa está exercendo a função pública de fato e não de direito, expressão esta utilizada nos meios jurídicos.

O autor cita três grupos de agentes públicos de fato: o particular que usurpa, ou exerce ilegalmente, a função pública; os incorporados ilegalmente e os nomeados, mas não incorporados.

No primeiro grupo têm-se os usurpados, que são particulares que executam funções que não lhes competem, não podendo, assim, serem considerados agentes públicos, pois lhes falta o requisito da investidura no cargo.

No caso do segundo grupo a situação é diferente, pois são considerados participantes de função pública, pois mesmo na condição de terem sido incorporados ilegalmente ou irregularmente no serviço público, não poderão ser desprovidos da função até que as suas nomeações sejam anuladas.

A última situação inclui as pessoas que foram nomeadas, mas, no entanto, não tomaram posse, não tendo sido, desta forma, investidas na função pública. Estas pessoas estão irregularmente no serviço público, pois para que estivesse numa situação legal, teriam que ter sido nomeadas por um ato público e posteriormente ter apresentado os documentos e exames necessários ao cargo, sendo, então, convidadas a tomarem posse. Somente com a nomeação e a posse é que se concretiza a investidura na função pública.

Com estas explanações com relação às espécies de agentes públicos, procurou-se apresentar uma visão sintetizada da figura do agente público, responsável pelas funções dentro da Administração Pública.

2.11 ACCOUNTABILITY

A incorporação, neste trabalho acadêmico, de uma reflexão relacionada à prestação de contas (*accountability*) na esfera ética e social de empresas privadas e também públicas, enquanto instrumento das estratégias, foi algo significativo no estudo proposto sobre ética na Administração Pública.

Kreitlon e Quintella (2001) revelam um aumento do questionamento da sociedade quanto ao papel e o impacto das organizações. Diversas empresas brasileiras, procurando uma resposta para estes questionamentos, têm buscado estratégias visando um diálogo constante e transparente com os seus grupos de interesses. Houve um entendimento, para a sustentabilidade dessas empresas, da necessidade de divulgarem informações relevantes com relação a seus desempenhos na organização das áreas financeira, ambiental e social, constituindo, assim, um ponto indissociável da responsabilidade social corporativa.

As empresas privadas se contentavam em divulgar seus balanços de contabilidade e financeiros, a qual eram legalmente requeridos como forma de prestação de contas a um grupo específico de *stakeholders*: os acionistas (KREITLON e QUINTELLA, 2001).

Foi diante desse contexto que, a partir da última década, houve um estímulo para a criação de sistemas de prestação de contas (*accountability*) social e ética, e também de procedimentos visando manter um diálogo transparente na relação com *stakeholders*, num desdobramento natural da importância atribuída à questão da responsabilidade pelo mundo das organizações (KREITLON e QUINTELLA, 2001).

Ao longo dos últimos anos o uso das tecnologias de ponta, associadas as modernas técnicas de administração proporcionou uma rápida mudança no cenário

mundial, causando grandes transformações nas empresas e no governo. Destacam-se, dentre essas transformações, a crescente utilização da *Internet* por empresas, cidadãos e também governo. A *Internet* pode ser vista como uma oportunidade para que o governo crie novos serviços com melhor qualidade e menor custo, beneficiando, assim, as empresas com serviços mais ágeis e também para que a sociedade civil se posicione de uma maneira positiva perante o governo. A entrega das declarações anuais de imposto de renda e as inúmeras operações bancárias disponíveis, por intermédio de computadores ligados a *Internet*, são alguns exemplos de relações entre a sociedade e o governo (AKUTSU e PINHO, 2001).

Diante do posicionamento dos autores, percebem-se as possibilidades que o governo tem para manter, com toda a sociedade, uma relação de transparência quanto a seus atos, não somente nas matérias controladas pelos órgãos criados para este fim, mas também quanto à utilização do dinheiro público na aplicação de ações destinadas ao bem comum.

Kreitlon e Quintella (1999) apresentaram exemplos de modelos, normas e diretrizes – nacionais e internacionais - que objetivam orientar a implementação, acompanhamento, mensuração, avaliação, auditoria e relatório de iniciativas nas esferas ética e social. São eles:

- os princípios referentes a direitos humanos, relações trabalhistas e ao meio ambiente sugeridos pelo *Global Compact* das Nações Unidas às lideranças empresariais;
- as recomendações batizadas de *OECD Guidelines for Multinational Enterprises* (elaboradas e adotadas pelos 29 países membros da OECD, e também pelo Brasil, Argentina, Chile e República da Eslovênia);
- a norma *SA8000*, criada pelo Council on Economic Priorities Accreditation Agency (EUA);
- as *Sustainability Reporting Guidelines*, desenvolvidas pelo Global

Reporting Initiative (EUA);

- as diretrizes *AA1000*, elaboradas pelo Accountability - Institute of Social and Ethical Accountability (Reino Unido);
- os *Indicadores Ethos*, propostos pelo Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social (Brasil);
- o *Balanço Social*, sugerido pelo IBASE - Instituto Brasileiro de Análise Social e Econômica (Brasil);

Os exemplos acima, conforme Kreitlon e Quintella (2001), tornaram claro o gradual desenvolvimento e a consolidação de um conjunto de normas auditáveis, algumas das quais chegam a integrar processos de certificação relativos às dimensões éticas e sociais das organizações.

A Administração Pública tem o dever ético de atuar com transparência, em razão de administrar com recursos oriundos da sociedade em geral. Ademais, precisa disponibilizar, não somente informações contábeis ou financeiras, mas também aquelas de cunho social e outras ações buscando oferecer uma melhor qualidade de vida para a população em geral.

À sociedade, por outro lado, também lhe é dado o direito de saber aonde e como o Estado está utilizando os recursos oriundos da cobrança de impostos. O acesso às instituições públicas é uma prerrogativa constitucional oferecida à sociedade para que ela possa cobrar que ações sejam direcionadas para as suas necessidades, denunciando e utilizando todos os meios legais existentes e cabíveis caso tenha verificado algum desvio da finalidade dos recursos públicos.

2.12 COMPORTAMENTO ÉTICO

Diante das opiniões, reflexões, pensamentos de vários autores relacionados às virtudes e deveres profissionais, virtudes e vícios pessoais e até mesmo os princípios constitucionais a serem seguidos dentro da Administração Pública, entendeu-se proveitoso para este trabalho acadêmico à apresentação, de forma sintética, sobre o comportamento ético de um profissional diante do seu ambiente de trabalho.

Aguillar (1996) apresenta, a seguir, a declaração de ética da empresa *CRAY Research*, onde mostra a maneira como o comportamento ético dentro daquela empresa é conduzido.

O estilo da empresa *CRAY Research* revela que os seus empregados têm a convicção de que os colegas atuarão seguindo os mais altos padrões de ética. Isso significa que a prática de uma decisão estará respaldada em uma decisão ética. É claro que aquela empresa não irá oferecer a fórmula para um comportamento ético, pois entende ser necessário que o indivíduo tenha um senso de julgamento em suas próprias decisões e ações.

A *CRAY Research* aplica um teste para que os seus empregados possam julgar os padrões éticos utilizados nas situações e decisões vividas pelos mesmos.

O teste apresentado por Aguillar (1996, p. 76) consiste em duas perguntas básicas que merecem uma reflexão constante:

Como eu me sentiria se minha família e meus amigos fossem informados de meus atos? Eu gostaria que um relato de minhas atividades aparecesse na primeira página dos jornais? Submeta-se você mesmo a este teste. A reputação da *CRAY*, e a sua, estão em jogo.

O teste embora possa parecer simples, é de bastante profundidade, oferecendo condições para que o indivíduo, caso entenda importante, possa nortear as suas ações em conformidade com os princípios éticos.

A maneira inteligente encontrada pela *CRAY Research* proporciona um estado permanente de alerta quanto às ações da pessoa no ambiente profissional e da vida pessoal.

A solução dos problemas éticos não pode ser resumida apenas a estes dois questionamentos, pois há a necessidade do indivíduo possuir uma consciência ética e ser provido de um caráter que o faça agir em consonância com as virtudes apresentadas anteriormente neste trabalho.

Há necessidade, ainda, de ser desenvolvido dentro de uma organização trabalhos visando esclarecer e motivar os seus empregados a alcançarem uma consciência ética, capaz de proporcionar reflexões com relação às questões do teste apresentado, objetivando, assim, agir com ética.

Sendo assim, de acordo com a fundamentação teórica apresentada neste trabalho acadêmico, percebeu-se que a busca de uma ética profissional engloba um trabalho voltado para uma conscientização da importância e vantagens de comportar-se com ética, devendo, quando necessário, serem aplicadas medidas punitivas para alcançar o comportamento ético-profissional.

Para que possa ser alcançado um ambiente ético, não basta que a alta administração tenha ciência de ter alcançado uma cultura ética na empresa, mas é preciso uma vigília permanente, pois como já explicitado nas literaturas apresentadas, o caminho não ético é em determinadas ocasiões mais fácil e lucrativo.

Para bem fundamentar o seu pensamento com relação à atuação da empresa que busca alcançar uma cultura ética Aguillar (1996, p. 85) esclarece que o “grande desafio da administração de uma estrutura de políticas e práticas para motivar o conceito ético é assegurar sua força e vitalidade contínuas, ao mesmo tempo em que protege a firma contra conseqüências indesejáveis”.

Foi deixado claro, desta forma, a necessidade da organização ter uma constante preocupação com comportamentos éticos de seus empregados e principalmente das políticas adotadas devendo, portanto, fortalecer a conscientização ética de todos os membros da organização, principalmente quanto aos assédios de pessoas cuja cultura é baseada em comportamentos antiéticos.

Os recursos disponibilizados em programas éticos constituem investimentos com potencial de propiciar melhores desempenhos à empresa. Estes investimentos representam uma contribuição à sociedade e, também, uma influência positiva a ser exercida com relação aos funcionários, clientes e lucros. A ética, diante de sua importância, deve fazer parte do planejamento estratégico. (FERRELL, O.; FRAEDRICH e FERRELL, L., 2001).

Esta visão de investimento proposta pelos autores pode ser considerada o caminho para que as empresas privadas e principalmente as públicas consigam conscientizar os membros da organização com relação à importância de uma atuação profissional com ética.

3 METODOLOGIA

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

Com a definição do problema proposto incluído na introdução, entendeu-se necessário descrever o tipo de pesquisa adotado neste trabalho acadêmico. Goldenberg (2000, p. 105) considera que a pesquisa é a construção do conhecimento original, em consonância com definidas exigências científicas. “É um trabalho de produção de conhecimento sistemático, não meramente repetitivo mais produtivo, que faz avançar a área de conhecimento a qual se dedica”.

O pesquisador, na busca de seu objetivo, necessita de um modelo como guia para poder abordar uma pesquisa científica, ou seja, uma metodologia.

Assim sendo, Goldenberg (2000, p. 105) “ensina que metodologia significa, etimologicamente, o estudo dos caminhos a serem seguidos, dos instrumentos usados para se fazer ciência”.

A pesquisa foi exploratória e descritiva, do tipo levantamento, e o modo de investigação que a caracterizou foi o estudo de caso, com uma abordagem qualitativa, com predominância quantitativa.

A pesquisa exploratória proporcionou ao pesquisador uma maior experiência na investigação do problema proposto. Este tipo de pesquisa auxiliou o pesquisador a encontrar importantes elementos que lhe permitiu, em contato com uma população definida, levantar possíveis problemas de pesquisa; sendo esta, na visão de Triviños (1987), uma das características da pesquisa exploratória.

Segundo Santos (1999), a pesquisa descritiva acontece no momento de se levantar as características de fatos, fenômeno ou problema já conhecido. Gil (1991) define a utilização de técnicas padronizadas, para coleta de dados, como a característica mais significativa deste tipo de pesquisa e também entende ser a pesquisa descritiva a mais utilizada pelos pesquisadores sociais com uma preocupação voltada para a atuação prática.

O levantamento, conforme Santos (1999), é um procedimento aplicável nas pesquisas descritivas, e desenvolvido, geralmente, por intermédio da seleção de uma amostra significativa, com a aplicação de questionários, entrevistas ou outra forma de coleta de dados.

Gil (1999) explica que o estudo de caso caracteriza-se pelo profundo e exaustivo estudo de um ou poucos objetos para alcançar um conhecimento adequado quanto à exploração de algum tema. Por meio da análise de uma unidade de determinado universo abre-se uma possibilidade de melhor compreender a generalidade do mesmo, ou até mesmo, para encontrar subsídios que poderão ser aproveitados para futuras investigações com maior precisão.

Os resultados alcançados com o estudo de caso tiveram validade apenas para o momento em que o estudo foi desenvolvido. No entanto, propiciou a abertura de caminhos para o desenvolvimento de outras pesquisas. O estudo de caso, conforme Triviños (1987), tem esta característica.

O estudo de caso é uma das formas preferidas dos pesquisadores na busca de respostas às questões *como e por quê* determinados fenômenos ocorrem, quando há reduzida possibilidade de controle com relação a certos estudos e , também, quando o foco interno é relacionado a fenômenos atuais, cuja análise só poderá ocorrer dentro de algum contexto de vida real (GODOY,1995).

Gil (1991) considera o levantamento social vantajoso para se obter um conhecimento direto da realidade, por meio do comportamento, da crença e das opiniões das pessoas envolvidas. Ele gera economia e rapidez, principalmente quanto à utilização de questionários, facilitando a quantificação dos dados no momento em que eles são agrupados em tabelas, possibilitando, assim, a sua análise estatística.

A abordagem qualitativa no estudo permitiu aprofundar a percepção das pessoas, quanto ao estudo proposto, mediante as questões abertas do instrumento de coleta de dados.

Godoy (1995) explica que na pesquisa qualitativa tem-se um ambiente natural como fonte direta de dados, tendo o pesquisador como um instrumento fundamental. Acrescenta, ainda, que a maior preocupação da pesquisa qualitativa é o estudo e a análise do mundo genérico junto ao seu ambiente natural. Considerou-se importante a recomendação da autora de que o pesquisador deve, buscar, em sua própria pessoa, o instrumento mais confiável de obtenção, seleção, análise e interpretação dos dados coletados.

A pesquisa qualitativa é adequada em estudos exploratórios. No caso do estudo de caráter descritivo, onde se procura entender o fenômeno com um todo, na sua complexidade, a pesquisa qualitativa é também a mais indicada (GODOY, 1995).

A abordagem quantitativa auxiliou o pesquisador a garantir o anonimato dos pesquisados, dando-lhes, desta forma, liberdade para que pudessem responder ao questionário com liberdade. Ademais, proporcionou alcançar um maior número de pesquisados.

3.2 PERGUNTAS DE PESQUISA

O estudo foi realizado buscando responder às seguintes perguntas de pesquisa:

- Quais as ações, promovidas pelo Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina, visando reflexões ou discussões sobre o comportamento ético-profissional dos servidores daquela instituição pública?
- Quais as virtudes éticas profissionais consideradas mais importantes para o bom desempenho ético-profissional, segundo a visão dos servidores ocupantes de cargos efetivos do Tribunal de Justiça?
- Qual deve ser o comportamento dos servidores, ocupantes de cargos efetivos do Tribunal de Justiça, com relação às virtudes éticas-profissionais?
- Qual o padrão de comportamento ético existente em relação ao perfil dos servidores ocupantes de cargos efetivos?
- Qual deve ser o comportamento ético-profissional dos servidores, ocupantes de cargos efetivos do Tribunal de Justiça, a ser exercido perante a sociedade, o colega de trabalho e a própria instituição onde exercem as suas atividades profissionais?

3.3 DEFINIÇÃO DE TERMOS

Este tópico visou esclarecer alguns termos utilizados no transcorrer do trabalho que não foram conceituados quando referenciados.

Embora existam outros termos com maior relevância incluídos neste trabalho, eles não farão parte deste tópico, por já terem sido definidos no momento de serem citados.

Para as definições dos termos, recorreu-se ao Plano de Carreira, Cargos e Vencimentos do Pessoal do Poder Judiciário (TRIBUNAL DE JUSTIÇA, 2000) a seguir explanados:

Plano de Carreira, Cargos e Vencimentos - conjunto de normas e procedimentos que regulam a vida funcional do servidor.

Quadro de Pessoal - conjunto de cargos de provimento efetivo, em comissão e de funções gratificadas.

Grupo Ocupacional - conjunto de cargos agrupados segundo a natureza de trabalho, escolaridade, qualificação, atribuições e grau de complexidade e responsabilidade.

Cargo de provimento em Comissão - conjunto de funções e responsabilidades definidas com base na estrutura organizacional do Poder Judiciário, de livre nomeação e exoneração, podendo ser exercido por ocupante de cargo efetivo ou não.

Função Gratificada - conjunto de funções e responsabilidades definidas com base na estrutura organizacional do Poder Judiciário, privativas de servidor ocupante de cargo efetivo no Poder Judiciário.

Cargo de Provimento Efetivo - conjunto de funções e responsabilidades, criado por Lei Complementar, com denominação própria e vencimento pago pelos cofres públicos, e acessível a todo brasileiro, na forma estabelecida em Lei Complementar.

3.4 CATEGORIA DE ANÁLISE

Categorias analíticas	Ações práticas
Coleguismo	<ul style="list-style-type: none"> • Ter senso de colaboração e auxílio. • Evitar condenar atos ou tarefas do colega perante terceiros. • Manter sinceridade e lealdade. • Não visualizar o colega de trabalho como concorrente ou adversário. • Respeitar o colega a qual sucedeu, evitando comentário que possa desabonar a sua vida profissional. • Auxiliar na ascensão funcional do colega, por reconhecer a sua dedicação e competência profissional. • Não se apropriar de trabalhos ou idéias alheias, atribuindo a si a autoria pelos mesmos.
Competência	<ul style="list-style-type: none"> • Encarar desafios. • Reconhecer suas limitações, recusando uma tarefa por não reunir as condições ideais para bem desenvolvê-la. • Manter-se atualizado nas áreas de conhecimentos que auxiliam a sua profissão. • Ser humilde a ponto de reconhecer que não é o dono da verdade, buscando, assim, novos conhecimentos. • Saber ouvir e aprender a fazer concessões. • Utilizar a competência visando o bem comum e não para lesar alguma pessoa ou grupo de pessoas.
Honestidade	<ul style="list-style-type: none"> • Assumir o compromisso de acordo com a confiança depositada por terceiros. • Ser honesto, aparentar honestidade e pensar honestamente. • Evitar que a fascinação por lucros, privilégios benéficos, adquiridos pelo cargo ou situação profissional, possa afetar a honestidade. • Não aceitar suborno ou se envolver em prática de corrupção, ainda que seja obrigado a viver ou conviver naquele ambiente. • Não utilizar a máquina burocrática ou patrimônio da entidade para a conquista de privilégios ou benefícios.
Lealdade	<ul style="list-style-type: none"> • Buscar soluções concretas para superar as dificuldades da organização. • Ter orgulho de fazer parte de uma organização e de bem servir as pessoas que confiaram no seu trabalho. • Fazer críticas construtivas dentro do âmbito da organização. • Defender a organização com relação a críticas.
Sigilo	<ul style="list-style-type: none"> • Manter o sigilo de informações da empresa e nas tarefas que exigem tal atitude. • Evitar a revelação a terceiros de dados ou ocorrências nos locais de trabalho. • Ter cuidado de não revelar segredos de alguém que quebrou a confiança ou por interesse de vingança.
Zelo	<ul style="list-style-type: none"> • Aceitar tarefa em que reúna condições de bem desempenhá-la. • Executar a tarefa em sua amplitude, com empenho, cuidado, interesse e entusiasmo. • Atuar com zelo e sem discriminar quem solicita o serviço. • Delegar, se necessário, sua tarefa a pessoas com mesma ou maior capacidade de executá-la.

Quadro 6: Categorias de análise

Fonte: Adaptado de Sá (2001) e Alencastro (2000)

3.5 DELIMITAÇÃO DA PESQUISA

3.5.1 População e amostragem

A população a ser pesquisada, de maneira intencional, compreendeu os servidores ocupantes de cargos de provimento efetivo, que atenderam os seguintes requisitos:

- a. lotados em uma das diretorias;
- b. não exercerem cargos comissionados;
- c. não perceberem função gratificada;
- d. não perceberem gratificação, por exercer atividades não inerentes a de seus cargos ou cargos comissionados ou ainda funções gratificadas e;
- e. terem no mínimo cinco anos de tempo de serviço no Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina.

Em virtude da economia, tempo, confiabilidade dos dados e operacionalidade, segundo Barbetta (1999), os dados foram levantados por meio de amostragem.

De acordo com informações repassadas pela Diretoria de Recursos Humanos do Tribunal de Justiça, atenderam os requisitos para fazer parte da população duzentos e três servidores, distribuídos nos grupos ocupacionais: serviços diversos; serviços auxiliares; atividades de nível médio e atividades de nível superior.

A definição da população alvo, com apenas servidores ocupantes de cargos efetivos, ou seja, aqueles que ingressaram no Tribunal de Justiça mediante aprovação em concurso público, justificou-se em razão desses servidores possuírem

vínculo empregatício com maior estabilidade e com maior vivência na instituição, tendo auxiliado, desta forma, na pesquisa realizada.

Como forma de esclarecer a razão de incluir na população somente os servidores que, efetivamente, exercem atribuições inerentes aos seus cargos, tem-se que no Tribunal de Justiça existe um amparo legal possibilitando aos servidores efetivos assumirem cargos, funções ou atividades que não são relacionadas com o seu cargo, mediante o pagamento de uma gratificação. Além dessa situação, têm os casos de servidores em readaptação ou disfunção, realizando outras tarefas que não fazem parte do rol de atribuições do seu cargo. Assim sendo, optou-se por uma pesquisa capaz de conhecer a percepção somente dos servidores, que efetivamente vivem a experiência de seus cargos.

A inclusão, na população, de apenas servidores lotados nas diretorias do Tribunal de Justiça foi em função de atividades semelhantes, portanto, diferindo das atividades desenvolvidas em outros setores.

O tempo mínimo de cinco anos, estabelecido como critério para a definição da população, foi em função da experiência profissional do servidor, e da ambientação à cultura da instituição pesquisada.

Na amostragem intencional definiu-se um erro amostral tolerável de 5%; possibilitando atingir um considerável número de pessoas e proporcionando uma maior consistência ao estudo. Para alcançar o número de pesquisados, adotou-se a tabela proposta por Barbetta (1999).

Assim sendo, foram considerados os duzentos e três servidores, que atenderam aos requisitos previamente estabelecidos, e com a utilização da tabela de Barbetta (1999) chegou-se a uma amostragem de cento e trinta e cinco servidores. Os cálculos foram efetuados da seguinte maneira:

N - tamanho da população = 203

n - tamanho da amostra

n_0 – uma primeira aproximação para o tamanho da amostra

E_0 – erro amostral tolerável = 5%

Um primeiro cálculo do tamanho da amostra ocorreu por meio da seguinte fórmula, sem considerar o tamanho da população:

$$n_0 = \frac{1}{E_0^2} \Rightarrow \frac{1}{(0,05)^2} = 400$$

Para correção o cálculo anterior, utilizando-se o tamanho da população, obtendo-se:

$$n = \frac{N \cdot n_0}{N + n_0} = \frac{203 \times 400}{203 + 400} = 134,66, \text{ ou seja, } 135 \text{ servidores.}$$

3.6 COLETA DE DADOS

A coleta de dados foi efetuada mediante a utilização de dados primários e secundários. Mattar (1997) define os dados primários como sendo aqueles ainda não disponibilizados, estando de posse dos pesquisados e coletados com o fim de atender as necessidades específicas da pesquisa.

Com relação aos dados secundários o autor entende ser aqueles já coletados, tabulados, ordenados e em alguns casos, analisados, visando atender às necessidades da pesquisa, estando catalogados e à disposição dos interessados.

Para a coleta dos dados secundários utilizou-se as informações da própria instituição pública. Foram disponibilizadas, assim, informações relacionadas ao

histórico do Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina e, também, o material utilizado no planejamento estratégico realizado no ano de 2000.

Além do material disponibilizado, obteve-se acesso aos diretores e chefes para obter informações, que auxiliaram este trabalho acadêmico. Os dados primários tornaram-se realidade com a aplicação do questionário.

O questionário é um instrumento de coleta de dados bastante utilizado em pesquisas sociais. Gil (1999, p.124) define o questionário como:

a técnica de investigação composta por um número mais ou menos elevado de questões apresentadas por escrito às pessoas, tendo por objetivo o conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas, situações vivenciadas etc.

O tema explorado durante a pesquisa requereu um anonimato com relação aos pesquisados, requisito este atendido pelo questionário. Além disso, este instrumento de coleta de dados possibilitou alcançar um elevado número de pessoas ao mesmo tempo, sem expor os pesquisados à influência de opiniões.

O questionário, fazendo parte do apêndice B, foi elaborado com o fim de buscar variáveis quantitativas e qualitativas, com perguntas fechadas na sua maioria, oferecendo, entretanto, a possibilidade do pesquisador se manifestar também com algumas perguntas abertas.

Para o aperfeiçoamento do instrumento de coleta de dados utilizado na pesquisa, foi também realizado um pré-teste, que contou com a colaboração de quatro servidores, com características semelhantes a da população-alvo e pertencentes aos grupos ocupacionais serviços diversos, serviços auxiliares; atividades de nível médio e atividades de nível superior.

O instrumento de coleta de dados foi elaborado em consonância com a categoria de análise, sendo aperfeiçoado com o auxílio dos servidores que participaram do pré-teste.

A preocupação em manter o anonimato dos pesquisados foi uma busca constante durante a pesquisa, garantindo, desta forma, segurança e liberdade aos pesquisados.

Para isso, foi entregue juntamente com o questionário uma carta, que consta do apêndice A, apresentando o objetivo do estudo, a importância da participação do pesquisado e, também, os procedimentos a serem adotados para que o mesmo não fosse identificado. O questionário foi entregue dentro de um envelope aberto, que continha uma fita adesiva de dupla face. A carta instruía os pesquisados para que entregassem os seus questionários devidamente preenchidos e lacrando com a fita adesiva de dupla face anexa.

Para deixar claro o interesse e a aprovação do Tribunal de Justiça no trabalho acadêmico, conseguiu-se, juntamente com o diretor-geral administrativo, a participação dos diretores das respectivas diretorias na entrega e recebimento dos questionários. Esta providência, também, foi entendida como providencial, em razão do mestrando ser um servidor do Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina, e a sua presença poder inibir a participação dos servidores pesquisados.

Para alcançar a amostragem definida foram entregues duzentos e três questionários, sendo devolvidos cento e vinte e três, representando 60,59 %, o que pode ser considerado um bom índice de retorno. Entretanto, não satisfeito com o número de questionários devolvidos - haja vista não ter atingido a amostra definida-, entrou-se em contato por e-mail ou pessoalmente com alguns servidores, na tentativa de sensibilizá-los a participar da pesquisa. O resultado alcançou o objetivo desejado, conseguindo-se, assim, o número de cento e trinta e cinco questionários. Mas, após a abertura dos envelopes, verificou-se uma perda amostral de trinta e sete questionários, representando 27%, conforme mostra a Figura 1.



Figura 1: Demonstrativo do percentual quanto à devolução dos questionários

É importante salientar que os envelopes somente foram abertos no momento do recebimento do número total de questionários definidos pela amostragem.

3.7 LIMITAÇÕES DA PESQUISA

Uma das limitações desta pesquisa foi a possibilidade dos dados primários coletados apresentarem distorções, haja vista tratar de percepções dos servidores pesquisados com relação à interpretação e o entendimento a cada questão do instrumento de dados utilizado na pesquisa.

A perda amostral de trinta e sete questionários entregues, sem preenchimento, foi também uma outra limitação imposta pela pesquisa.

E, como última limitação, considerou-se a impossibilidade de generalizar os resultados obtidos com a pesquisa para todo o Tribunal de Justiça do Estado de

Santa Catarina, por se tratar de um estudo de caso, cuja característica impõe uma validade dos resultados para aquele momento ou população-alvo estudada.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS

O presente capítulo teve como finalidade apresentar os dados coletados e suas respectivas análises referentes ao objeto da pesquisa. Desta forma, buscou-se responder as perguntas formuladas no trabalho e, também, ao problema proposto nesta dissertação. Para uma melhor análise dos dados, dividiu-se este capítulo em oito tópicos.

No primeiro tópico, a fim melhor situar a instituição estudada, apresentou-se a caracterização do Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina, passando por seu histórico até a atual estrutura organizacional composta por diretorias, onde as pesquisas foram realizadas.

No segundo proporcionou-se uma visualização dos perfis dos pesquisados e a verificação da existência de relações entre alguns dos respectivos perfis.

Do terceiro ao sétimo tópico objetivou-se responder as perguntas de pesquisa formuladas, com relação aos objetivos específicos previamente definidos.

No último tópico buscou-se conhecer as opiniões dos servidores pesquisados com relação à elaboração de um código de ética aos servidores ocupantes de cargos efetivos do Tribunal de Justiça.

4.1 CARACTERIZAÇÃO DO TRIBUNAL DE JUSTIÇA

Para uma melhor visualização do Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina, resgatou-se, de forma sintética, a sua história.

Com a implantação da república em 1889 e a instituição do federalismo pela carta magna em 1891, foi introduzido, em substituição à organização de justiça única até então vigente, o sistema dual – justiça federal e justiça dos estados. Assim, cada

unidade federativa adotaria suas constituições e leis, devendo, no entanto, respeitar os princípios constitucionais da União.

Com a implantação da Constituição Catarinense em 1891, no *caput* do artigo 49, ficou estabelecido que os três Poderes – Executivo, Legislativo e Judiciário – seriam independentes e harmônicos entre si. A Constituição Estadual instituiu o Supremo Tribunal de Justiça. Esta denominação foi alterada pela Constituição Estadual de 1947 para Tribunal de Justiça e preservada até os dias atuais. (TRIBUNAL DE JUSTIÇA, 2002a).

Em conformidade com a ata de instalação, cuja íntegra do texto faz parte do anexo C, o Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina foi instalado em primeiro de outubro de 1891, na Casa da Câmara, sendo na época um marcante acontecimento político-administrativo para a história do Estado. Naquela ocasião foi eleito por escrutínio secreto o desembargador José Roberto Vianna Guilhon para o cargo de presidente do Superior Tribunal de Justiça (FERNANDES NETO, 2000).

A composição do Superior Tribunal de Justiça foi inicialmente de cinco membros, denominados desembargadores, escolhidos dentre os juízes de direito mais antigos (TRIBUNAL DE JUSTIÇA, 2002a).

A justiça do Estado foi organizada pelo Decreto nº 104, de 19 de agosto de 1891 pelo então vice-governador Gustavo Richard. O artigo 10 daquele decreto conferiu aos membros do Tribunal estadual o título de desembargador, igualmente usado no império e na colônia (TRIBUNAL DE JUSTIÇA, 2002a).

O título de desembargador teve origem remota, advindo dos tempos dos reis de Portugal, significando “aquele que julga e retira os embargos, em linguagem comum os impedimentos dos feitos. Ao julgar [...] o desembargador os desembarga” (TRIBUNAL DE JUSTIÇA, 2002a, p. 2).

O Tribunal de Justiça, teve como sede a Casa da Câmara até 1908; o prédio na rua Jerônimo Coelho de 1908 até 1929; o Palácio da Justiça na praça Pereira Oliveira de 1929 a 1968; e utilizou, no período de 1968 até 1975, as instalações provisórias da Agência Ford, na rua Hoepcke, estabelecendo-se definitivamente, a partir de três de março de 1975, no Centro Cívico Tancredo Neves, tendo o prédio recebido a denominação de Palácio da Justiça Ministro Luiz Gallotti (FERNANDES NETO, 2000).

O número de comarcas na época da instalação do Tribunal de Justiça foi de quatorze, assim distribuídas: Capital, São José, São Miguel, Tijucas, Itajaí, Blumenau, São Francisco do Sul, Joinville, São Bento, Laguna, Tubarão, Araranguá, Lages e Curitiba. Este número foi ampliado com a instalação das comarcas de Brusque e São Joaquim em maio de 1892 (FERNANDES NETO, 2000).

Além da parte judicante, o Tribunal de Justiça, também, é responsável pelos recursos humanos, área financeira, administrativa e de infra-estrutura de todo o Poder Judiciário. Atende, atualmente, a Justiça de Primeiro Grau com suas noventa e quatro comarcas já instaladas, composta, em efetivo exercício, de duzentos e sessenta e sete juizes de direito e dois mil seiscentos e cinqüenta e quatro servidores. Atualmente, segundo dados apurados junto à Corregedoria-Geral da Justiça, tramitam na Justiça de Primeiro Grau aproximadamente um milhão e cinqüenta e um mil processos. O Tribunal de Justiça está assim constituído:

- Desembargador Presidente;
- a Coordenadoria de Magistrados;
- o Gabinete da Presidência;
- a Direção-Geral Judiciária - composta pelas diretorias Judiciária, de Documentação e de Informações

- e a Direção-Geral Administrativa; composta pelas Diretorias de Engenharia e Arquitetura, de Informática, de Infra-Estrutura, de Material e Patrimônio, de Orçamento e Finanças , de Recursos Humanos e a de Saúde; todas contendo em sua estrutura cargos de direção, chefias e assessoramentos (TRIBUNAL DE JUSTIÇA, 2002b).

A atual sede do Tribunal de Justiça é na Capital do Estado de Santa Catarina, com jurisdição em todo o seu território. O seu quadro de magistrados é composto de quarenta desembargadores, nomeados dentre os magistrados de carreira, advogados e membros do Ministério Público, conforme previsto em lei; doze juizes de direito substitutos de segundo grau, nomeados entre os juizes da Justiça do Primeiro Grau (TRIBUNAL DE JUSTIÇA, 2001a).

O quadro de servidores é de setecentos e três, entre cargos efetivos e comissionados (TRIBUNAL DE JUSTIÇA, 2000).

No Tribunal de Justiça tramitam, conforme dados da Diretoria Judiciária, aproximadamente trinta e dois mil processos.

Os cargos eletivos do Tribunal são: presidente; primeiro, segundo e terceiro vice-presidentes; corregedor-geral da justiça e vice-corregedor-geral da justiça, responsáveis pela Corregedoria-Geral da Justiça, que é um órgão disciplinar do Poder Judiciário. As eleições para os respectivos cargos ocorrem a cada dois anos, durante o mês de dezembro, ficando a posse para o primeiro dia útil do mês de fevereiro subsequente ao da eleição, tendo a atual gestão sido empossada no ano de 2002 (TRIBUNAL DE JUSTIÇA, 2002a).

Aos desembargadores eleitos cabem a indicação dos nomes das pessoas que assumirão os cargos de provimento em comissão e das chefias, ficando sob a responsabilidade do presidente a aprovação e nomeação dos mesmos.

Os servidores do Tribunal de Justiça são regidos pelo estatuto dos servidores públicos estaduais e em âmbito interno pelo plano de carreira, cargos e vencimentos. A estrutura de cargos é comporta pelos grupos ocupacionais:

serviços diversos - nível de escolaridade quarta série, abrangendo os cargos de agente de apoio administrativo, agente de cozinha e limpeza, agente de material e patrimônio, auxiliar de serviços gráficos e motorista;

serviços auxiliares - nível de escolaridade primeiro grau completo, contendo os cargos de agente administrativo auxiliar, agente de portaria, carpinteiro, eletricitista, encanador, fotolítico, garçom, jardineiro, pedreiro, pintor e telefonista;

atividades de nível médio - nível de escolaridade segundo grau completo, contendo os cargos de arte-finalista, desenhista, eletrotécnico, impressor, oficial de justiça, operador de computador, protético, técnico em enfermagem, técnico em instalação de equipamentos de informática e técnico judiciário auxiliar e;

atividades de nível superior – nível de escolaridade terceiro grau completo, contendo os cargos de administrador, analista de sistemas, analista de suporte, arquiteto, assistente social, auditor contábil, bibliotecário, contador, economista, enfermeiro, engenheiro civil, engenheiro eletricitista, historiador, médico, odontólogo, psicólogo, revisor, técnico judiciário e técnico jurídico (TRIBUNAL DE JUSTIÇA, 2000).

4.2 PERFIL DOS PESQUISADOS

Os dados a seguir apresentados identificam o gênero, a idade, o tempo de serviço no Tribunal, nível de escolaridade e o grupo ocupacional dos pesquisados.

Como explicado, anteriormente, foram considerados apenas os noventa e oito questionários entregues preenchidos. Desses, alguns optaram em não responder algumas questões relacionadas ao perfil do pesquisado, sendo desconsiderados da tabela e figuras a seguir.

Tabela 1: Perfil dos pesquisados

Variável	Frequência	Percentual
Gênero		
Masculino	49	53
Feminino	44	47
Total	93	100
Faixa etária (em anos)		
De 37 a 45	36	40
De 46 a 55	34	38
Maior de 55	12	13
De 16 a 25	8	9
Total	90	100
Faixa do tempo de Tribunal de Justiça (anos)		
De 16 a 25	36	40
De 5 a 10	27	30
De 26 a 30	13	14
De 11 a 15	10	11
Mais de 30	4	5
Total	90	100
Grupo ocupacional		
Atividades de nível médio	31	34
Serviços auxiliares	26	28
Serviços diversos	17	19
Atividades de nível superior	17	19
Total	91	100
Faixa do grau de escolaridade		
Segundo grau completo	26	28
Nível superior completo	20	22
Nível superior incompleto	12	13
Quarta série completa	9	10
Especialização completa	7	8
Outros	18	19
Total	92	100

Os dados referentes à variável faixa do grau de escolaridade apresentaram na coluna 'outros' seis servidores com segundo grau completo; cinco servidores com primeiro grau incompleto; quatro servidores com primeiro grau completo; dois

servidores com a quarta série completa e apenas um servidor com o mestrado completo.

Com os dados disponibilizados percebeu-se uma certa homogeneidade entre os servidores pesquisados dos gêneros masculino e feminino. Neste sentido, foi possível deduzir que nos resultados da pesquisas não existe uma predominância dos servidores pesquisados com relação a um dos gêneros.

Semelhante homogeneidade verificou-se na variável faixa etária, com uma predominância entre 37 a 55 anos de idade. A pesquisa, desta forma, contou com os servidores com idade mais avançada e conseqüentemente com uma maior experiência de vida pessoal.

Entretanto, diante dos dados da variável faixa de tempo de serviço no Tribunal de Justiça, predominando a faixa de 16 a 25 anos, não foi possível afirmar que os servidores pesquisados possuem uma maior experiência de vida profissional junto àquela instituição pública. A Figura 2 mostra que não existe uma correlação entre o tempo de serviço no Tribunal de Justiça e a idade dos servidores pesquisados.

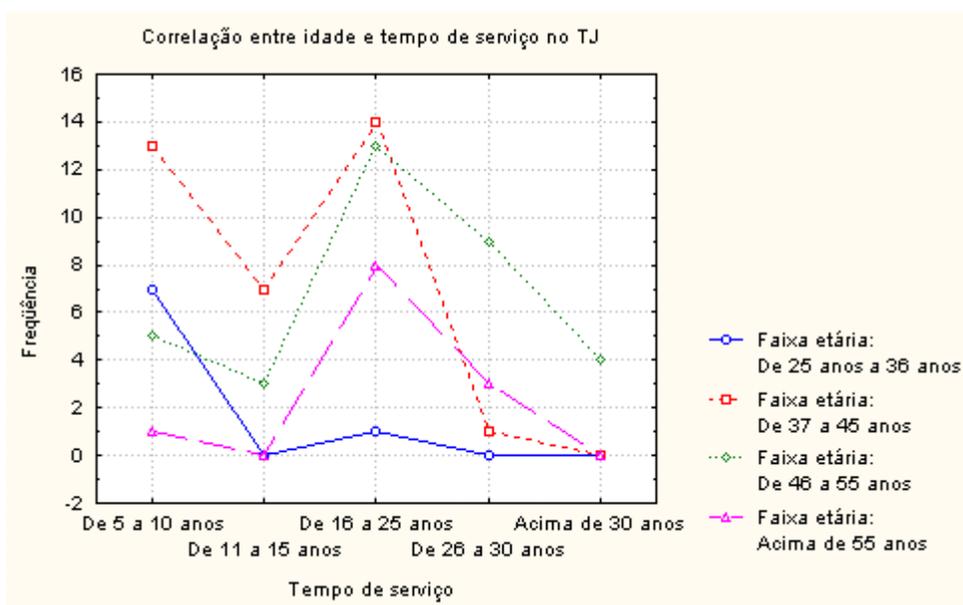


Figura 2: Diagrama de freqüência de idade e tempo de serviço no Tribunal de Justiça

A variável grupo ocupacional teve uma aproximação, entre os servidores pertencentes aos grupos atividades de nível médio e serviços auxiliares.

No grupo serviços auxiliares os servidores ocupantes do cargo de agente administrativo auxiliar atuam na parte administrativa. Os cargos de agente de portaria, carpinteiro, eletricista, encanador, fotolítico, garçom, jardineiro, pedreiro, pintor e telefonista exercem atividades de apoio e manutenção no Tribunal de Justiça.

Situação semelhante ocorreu no grupo ocupacional atividades de nível médio, que possui o cargo de técnico judiciário auxiliar com atividades administrativas. Os cargos de arte-finalista, desenhista, eletrotécnico, impressor, motorista, oficial de justiça, operador de computador, protético, técnico em enfermagem e técnico em instalação de equipamentos de informática requerem conhecimentos mais especializados (TRIBUNAL DE JUSTIÇA, 2000).

A pesquisa, neste sentido, contou com servidores de diferentes áreas de atuação e, conseqüentemente, com visões diferentes diante da realidade profissional.

A predominância de servidores pesquisados com o segundo grau completo foi relacionada com uma maior freqüência de servidores pertencentes ao grupo ocupacional atividades de nível médio. Dentro deste raciocínio o próximo deveria ser a de servidores com primeiro grau completo. Entretanto a Tabela 1 mostrou que os servidores, com nível superior completo, ocuparam a segunda maior freqüência, tornando possível visualizar na Figura 3 a não existência de uma correlação entre as variáveis de grupo ocupacional e faixa do grau de escolaridade.

A Figura 3 mostra, ainda, uma maior freqüência de servidores pertencentes aos grupos ocupacionais atividades de nível médio e de serviços auxiliares com segundo grau completo.

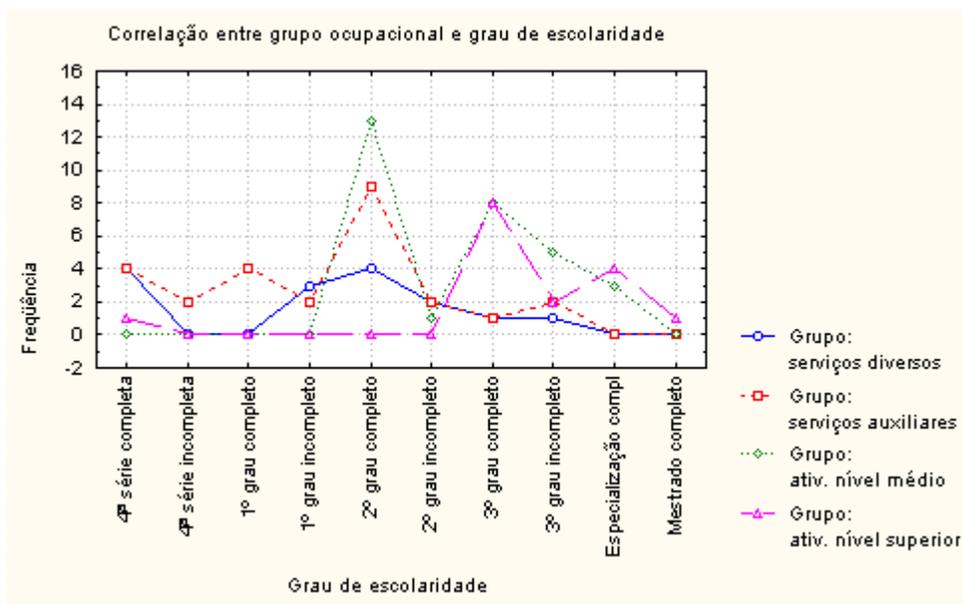


Figura 3: Diagrama de freqüência do grupo ocupacional e grau de escolaridade

4.3 REFLEXÕES SOBRE O COMPORTAMENTO ÉTICO-PROFISSIONAL

A resposta à primeira pergunta da pesquisa, ou seja, *identificar ações promovidas pelo Tribunal de Justiça com o objetivo de disseminar e discutir aspectos relacionados ao comportamento ético-profissional de seus servidores* foi possível mediante os dados secundários e primários, coletados junto à análise do planejamento estratégico e das opiniões dos servidores pesquisados, respectivamente.

O planejamento estratégico teve o seu início em fevereiro do ano de 2000, com a intenção de humanizar a Justiça, com uma administração compartilhada e democrática. Conforme Tribunal de Justiça (2001b, p. 9), o planejamento estratégico

“busca a redução do risco de incerteza no processo de formulação de decisões estratégicas. Faz parte de um processo contínuo de buscar conhecimento e informações externas”.

Para alcançar a etapa de definições de caráter estratégico com relação à missão, visão, valores éticos, políticas, estratégias e diretrizes do Tribunal de Justiça, a equipe responsável pelo planejamento realizou um diagnóstico envolvendo servidores e magistrados do Poder Judiciário (TRIBUNAL DE JUSTIÇA, 2001b).

Na busca da definição da missão da instituição pesquisada, foram sintetizadas, a partir dos resultados de questionários preenchidos por servidores e magistrados, as seguintes missões, conforme Tribunal de Justiça (2001b):

- aplicar leis para garantir os direitos individuais de modo igualitário;
- prestar serviços jurisdicionais com agilidade e equidade;
- permitir o acesso de todos à justiça;
- agir com discernimento na resolução dos conflitos;
- prestar serviços jurisdicionais com eficiência e qualidade;
- promover a paz social por meio da distribuição da justiça;
- oferecer com presteza os serviços jurisdicionais;
- atender bem aos jurisdicionados;
- agilizar o julgamento dos processos judiciais;
- humanizar a Justiça;
- dar confiança aos jurisdicionados.

Diante dos resultados obtidos, o Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina estabeleceu a seguinte missão: “Humanizar a Justiça, assegurando que

todos lhe tenham acesso, garantindo a efetivação dos direitos e da cidadania, com eficiência na prestação jurisdicional” (TRIBUNAL DE JUSTIÇA, 2001b, p. 47).

Os questionários também auxiliaram na definição da visão estratégica, entendida como “a situação prevista para o futuro da instituição”, sendo a seguir apresentadas uma síntese das visões (TRIBUNAL DE JUSTIÇA, 2001b, p. 48):

- ser reconhecida pela sociedade;
- contribuir para a valorização do ser humano;
- ser respeitada e transmitir confiança;
- contribuir para uma sociedade mais ética;
- possibilitar uma efetiva prestação de serviços jurisdicionais à população;
- ser célere, eficiente e eficaz.

A partir dessas visões estabeleceu-se a visão: “Caracterizar-se como um Judiciário mais eficiente, reconhecido e respeitado pela Sociedade” (TRIBUNAL DE JUSTIÇA, 2001b, p. 48).

Os valores éticos também foram resultados do trabalho desenvolvido no planejamento estratégico. De acordo com o Tribunal de Justiça (2001b, p.48) os valores éticos “são preceitos básicos vigentes na instituição, estabelecidos por seus líderes, que devem balizar suas ações e comportamento para o alcance da sua visão de futuro”. Neste sentido, também alguns valores éticos foram sintetizados:

- respeito às leis;
- valorização do ser humano;
- comprometimento dos dirigentes na consecução dos objetivos traçados;

- preservação dos valores individuais em relação a aspectos afetivos, intelectuais e profissionais dos integrantes do Poder Judiciário;
- compromisso com a qualidade de vida de todos (jurisdicionados, servidores e magistrados);
- busca contínua da integração das ações articuladas e apoiadas no desempenho gerencial, administrativo e judicial de todas as áreas envolvidas;
- preservação dos princípios jurisdicionais.

Com base nestes dados, ficaram estabelecidos quatro valores éticos:

- compromisso com uma ordem jurídica justa;
- humanização;
- comprometimento com a paz e o bem comum; e
- preservação de valores afetivos, intelectuais e profissionais.

Estas foram as inclusões de matérias relacionadas à ética no planejamento estratégico. Assim sendo, não se percebeu um direcionamento, quanto ao comportamento ético-profissional de seus servidores. Muito embora tenha ocorrido a definição de alguns valores éticos, a Assessoria de Planejamento, Organização e Sistemas do Tribunal de Justiça informou que não houve um trabalho voltado para valores éticos.

Entretanto, visando uma transparência para com a sociedade, o Tribunal de Justiça disponibilizou em sua *homepage*, no endereço www.tj.sc.gov.br, as informações sobre diárias ressarcimentos concedidos; a íntegra da resolução número 02/2002; o relatório da gestão fiscal e despesas diversas.

A consulta às diárias concedidas foi disponibilizada a partir do mês de junho do ano de 2002, constando o nome e matrícula dos magistrados ou servidores, além

da quantidade, do valor da diária, dia, destino e objetivo da diária a que cada um fez jus.

Já o ressarcimento a servidores e magistrados foi disponibilizado a partir do mês de outubro do ano de 2002, seguindo os mesmos estilos de informações das diárias.

A resolução que trata da regulamentação da concessão e pagamento de diárias a servidores e magistrados foi implantada pelas necessidades verificadas, destacando-se o plano de controle e redução de despesas, promovido pela atual administração do Tribunal de Justiça; a necessidade da transparência, imprescindível aos atos do Poder Judiciário; o princípio da publicidade e da necessidade de disciplinar a concessão de diárias, no âmbito do Poder Judiciário, otimizando, assim, os recursos financeiros disponíveis.

Quanto ao relatório fiscal da gestão, que atende a um dispositivo legal, é possível acessá-lo a partir do mês de setembro do ano de 1999.

E, por último, foram oferecidas à sociedade as informações relacionadas às despesas, decorrentes da infra-estrutura para o desenvolvimento da missão do Tribunal de Justiça, como telefonia fixa e móvel, água e esgoto, energia elétrica, correios e com a manutenção e combustíveis dos veículos. Como as demais informações disponibilizadas, estas também possuem um detalhamento de cada uma das despesas.

Com estas providências o Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina buscou manter uma relação ética com a sociedade em geral, por meio da transparência de suas despesas.

Os dados primários foram coletados diretamente dos pesquisados mediante o instrumento de coleta de dados. Com relação a este tópico, foi questionado ao

pesquisados se eles já haviam participado de algum trabalho promovido pela instituição pesquisada, no intuito de proporcionar reflexão ou discussão sobre comportamento ético-profissional.

Assim sendo, conforme consta na Figura 4, a maioria dos servidores pesquisados não participou de trabalhos promovidos pelo Tribunal de Justiça visando um comportamento ético-profissional. Cabe ressaltar que vinte e um servidores optaram em não responder a esta pergunta.

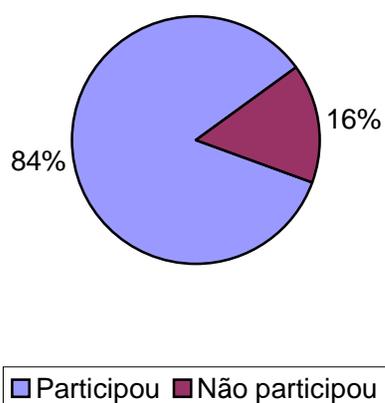


Figura 4: Participação dos servidores em trabalhos visando comportamento ético-profissional.

O instrumento de coleta de dados oportunizou aos pesquisados emitirem depoimentos com relação à participação ou não em trabalhos relacionados com o comportamento ético-profissional. Foram, então, transcritos alguns depoimentos, para uma melhor visualização e análise com relação a este tópico. A íntegra de todos os depoimentos faz parte do apêndice C.

Dos servidores que não participaram de trabalhos promovidos pelo Tribunal de Justiça visando a reflexão ou a discussão com comportamento ético-profissional, destacou-se os seguintes depoimentos:

Em 19 anos de casa, nunca fui convidado.

Não, mas teria o maior interesse em participar destes trabalhos, objetivando uma melhora no emprego de tema proposto, sendo fundamental que se busque e almeje um comportamento ético-profissional no Tribunal de Justiça.

Não, no meio da função em que trabalho nunca foi dada a oportunidade para discutirmos sobre esse tema, nem para melhorar o conhecimento da própria função, como vem acontecendo com outros colegas de outros setores, que sempre estão em curso.

Não, gostaria de participar. Acho de grande importância para os funcionários do Tribunal de Justiça.

Não, mas gostaria, na minha função como cargo isolado há vinte e cinco anos nunca pude ter palestras ou mesmos juízes ou desembargadores fazendo comentários sobre nossa função. Tudo que sei peguei em livros com o passar do tempo.

Não, porque não me foi oferecido oportunidade.

Infelizmente não.

Até o presente momento não participei de nenhum trabalho para o Tribunal de Justiça.

Não. Entendo que tais trabalhos são importantes para promoverem reflexões e/ou discussões sobre o comportamento ético-profissional.

Com relação aos pesquisados que afirmaram já ter participado de trabalhos sobre comportamento ético-profissional foram os seguintes depoimentos:

Sim, mas pouca coisa resultou destes trabalhos. Tudo fica bem no papel, mas na prática, nem pensar.

Já participei de cursos de aperfeiçoamento e julgo que os funcionários do Poder Judiciário têm consciência da importância ética no seu ambiente profissional.

Sim, e tirei bom proveito deles. Serviu de lição para mim e para muitas pessoas. O comportamento ético continua.

Sim, participei de palestras com esse tema e em alguns cursos há referência sobre o assunto.

Apenas informalmente.

Os dados levantados possibilitaram verificar que o Tribunal de Justiça não promoveu discussões e reflexões sobre o comportamento ético-profissional de seus servidores ocupantes de cargos efetivos.

O planejamento estratégico limitou-se a ouvir as opiniões dos integrantes do Poder Judiciário, quanto a valores éticos que deveriam ser traçados. No entanto, não vislumbrou com um trabalho específico sobre este tema, envolvendo discussões, reflexões, posicionamentos e embasamento teórico para então definir o comportamento ético desejado por servidores e alta administração.

Os valores éticos definidos no planejamento estratégico não foram explorados quando da execução de suas ações, conforme relato da Assessoria de Planejamento, Organização e Sistemas do Tribunal de Justiça.

Esta informação é ratificada com o resultado dos dados envolvendo opiniões dos servidores, que participaram da pesquisa, onde 84% dos servidores responderam não terem participado de trabalhos promovidos pelo Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina, visando uma reflexão sobre comportamento ético dos servidores.

Pelos depoimentos transcritos dos servidores, que responderam terem participado de eventos direcionados à ética profissional, verificou-se que os cursos ou palestras enfocaram, em alguns momentos, o tema de ética, não ocorrendo, no entanto, trabalhos voltados exclusivamente para o referido assunto. Mas, mesmo assim, entende-se que foi propiciado, nos referidos eventos, algum espaço para reflexão sobre a ética.

Há que salientar as opiniões Ferrell, O.; Fraedrich e Ferrell, L. (2001), que consideram o investimento em programas éticos um potencial para que a instituição

possa bem desempenhar a sua missão. Além disso, entendem que a ética deve constituir um dos objetivos do planejamento estratégico.

Um importante aspecto revelado, quanto à resposta a esta pergunta de pesquisa, foi a iniciativa dos pesquisados em expor suas opiniões por meio de depoimentos, revelando o desejo de participar de cursos e também de discussões e definições com relação a um comportamento ético-profissional dos servidores do Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina.

4.4 PRINCIPAIS VIRTUDES ÉTICAS PROFISSIONAIS

A segunda pergunta da pesquisa, *a de conhecer as opiniões dos servidores com relação as principais virtudes éticas profissionais, que consideram mais importantes para bom desempenho ético-profissional*, teve a sua resposta alcançada com os dados coletados mediante a aplicação do questionário.

Para isso foram elencadas as virtudes da competência; da compreensão; da coragem; da fortaleza; da honestidade; da humildade; da imparcialidade; da iniciativa; da justiça; da lealdade; do otimismo; da perseverança; da prudência; da responsabilidade; do sigilo; da temperança; do zelo, e outras importantes virtudes na percepção do pesquisado. As virtudes disponibilizadas no instrumento de coleta de dados são consideradas importantes para a vida profissional, na visão de vários autores.

Perante Sá (2001) são virtudes indispensáveis para o exercício da profissão o zelo, a honestidade, o sigilo e a competência.

Alencastro (2000) entende que, também, devem ser praticadas pelo profissional as virtudes da compreensão, coragem, humildade, imparcialidade, iniciativa, lealdade, otimismo, perseverança, prudência e responsabilidade.

As demais virtudes de justiça, fortaleza, temperança e a prudência, já acrescentadas anteriormente, são consideradas por Camargo (2001), Martini (1999) e Leisinger e Schmitt (2001) como virtudes básicas, além de serem defendidas igualmente na antiga Grécia por Platão, de acordo com Vázquez (2002).

Aos servidores pesquisados coube escolher, em ordem de preferência, cinco das virtudes elencadas no questionário, que consideraram essenciais para o bom desempenho profissional dos servidores ocupantes de cargos efetivos. Esta providência propiciou uma maior reflexão por parte dos servidores pesquisados para a escolha das principais virtudes.

Cabe esclarecer que foram desconsideradas para a pesquisa as opiniões dos pesquisados que não seguiram os critérios definidos, ou melhor, escolheram um número de virtudes diferentes do estabelecido ou não respeitaram a ordem de preferência.

Ao observar a Tabela 2 é possível verificar os resultados alcançados com a pesquisa, tendo sido escolhidas as principais virtudes profissionais a serem seguidas pelos servidores ocupantes de cargos efetivos do Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina.

Para uma melhor visualização as cinco principais virtudes, de acordo com os pesquisados, foram colocadas na tabela em ordem de preferência e de frequência com que foram apontadas.

Tabela 2: Opinião dos servidores com relação às principais virtudes éticas profissionais

Virtudes	Frequências				
	Primeira virtude	Segunda virtude	Terceira virtude	Quarta virtude	Quinta virtude
Honestidade	29	17	10	6	5
Responsabilidade	11	19	15	12	5
Competência	18	15	11	9	3
Iniciativa	0	3	6	8	9
Justiça	3	5	3	7	9
Compreensão	0	1	3	2	3
Coragem	0	0	2	2	1
Humildade	2	5	4	4	8
Imparcialidade	2	0	4	4	3
Lealdade	1	5	6	4	6
Otimismo	2	0	1	2	1
Outras	2	0	0	0	0
Perseverança	0	0	0	1	2
Prudência	0	1	2	3	2
Sigilo	1	0	1	3	8
Temperança	1	0	1	0	0
Zelo	0	0	2	4	6
Total	72	71	71	71	71

Desta forma os servidores entenderam que as principais virtudes, para que ocorra um comportamento ético-profissional com relação às atividades desenvolvidas no Tribunal de Justiça são, em ordem de preferência, a honestidade, a responsabilidade, a competência, a iniciativa e a justiça.

A honestidade é uma virtude pessoal que necessita ser aplicada no cotidiano do indivíduo. Sá (2001) ensina que a prática desta virtude no campo profissional é um respeito à confiança depositada por terceiros. Deve ser aplicada integralmente

pelo profissional. A sua transgressão poderá causar problemas ao cliente e a sua classe, refletindo negativamente junto à sociedade em geral. O profissional além de ser honesto deve parecer honesto e ter ânimo de sê-lo, acontecendo, assim, a prática do respeito ao direito do semelhante (SÁ, 2001). A prática da virtude da honestidade tornou-se uma exigência dos servidores ocupantes de cargos efetivos, no momento em que a escolheram como a principal virtude ética profissional.

A responsabilidade, a segunda principal virtude, é também uma exigência dos servidores ocupantes de cargos efetivos do Tribunal de Justiça.

Esta virtude, segundo Moller (2003), é de vital importância perante as atividades profissionais de um indivíduo. Percebeu-se, na visão dos servidores pesquisados, que não pode ocorrer uma dissociação entre a atividade profissional e ato de ser responsável.

Sung e Silva (2000, p. 16) ensinam que o ser humano deve ser responsável pelas conseqüências de suas ações e atitudes, “pois delas dependem a convivência humana e a realização do ‘ser humano’ de cada um”. E neste sentido, também, abrange os servidores ocupantes de cargos efetivos, que ao atuarem sem responsabilidades deverão assumir o ônus por tal comportamento.

Quanto à competência, escolhida como a terceira principal virtude a ser seguida pelos servidores ocupantes de cargos efetivos, os pesquisados deixaram claro que os serviços de qualidade prestados são uma exigência não somente da instituição mas, também, dos colegas de profissão.

Para que o profissional possa atuar com competência deve buscar sempre novos conhecimentos. Sá (2001) define a competência como o conhecimento acumulado por uma pessoa e que atende as necessidades quando do desempenho de uma tarefa.

Um profissional necessita conhecer suas limitações e ter consciência do tipo de tarefa que poderá assumir, pois ao atuar sem a devida competência estará sujeito a causar prejuízos a terceiros e ao seu futuro profissional.

A humildade permite que se use a inteligência e o bom senso para escutar opiniões ou colegas de profissão, auxiliando o profissional a ampliar os seus conhecimentos profissionais (SÁ, 2001).

A iniciativa, considerada pelos servidores pesquisados, como a quarta principal virtude, é entendida por Moller (2003) como um complemento da virtudes da responsabilidade e da lealdade. A lealdade, pela instituição, se manifesta quando o profissional toma a iniciativa de exercer as suas atividades de conformidade com o interesse da instituição Moller (2003).

A justiça, escolhida pelos servidores pesquisados como a quinta principal virtude, está relacionada com à missão da instituição pesquisada, que é de: “Humanizar a Justiça, assegurando que todos lhe tenham acesso, garantindo a efetivação dos direitos e da cidadania, com eficiência na prestação jurisdicional”. (TRIBUNAL DE JUSTIÇA, 2001b, p. 47).

Na concepção de Camargo (2001) a justiça deve ser um desejo permanente de se respeitar os direitos; ou melhor, tem como propósito dar a cada indivíduo aquilo que lhe pertence, de acordo com a natureza, igualdade ou necessidade.

A escolha destas virtudes representou o desejo dos servidores pesquisados, por justiça, exigida não somente pela sociedade - que espera que o Tribunal de Justiça exerça a sua missão - mas principalmente no ambiente interno da instituição.

Para que o servidor possa ser visto como um bom profissional, é preciso praticar as virtudes elencadas na categoria de análise. Entretanto, se atuar de

conformidade com as cinco virtudes, eleitas pelo servidor ocupante de cargo efetivo, terá o reconhecimento de seus colegas de profissão, como um profissional ético.

4.5 O COMPORTAMENTO COM RELAÇÃO ÀS VIRTUDES ÉTICAS PROFISSIONAIS

A resposta à terceira pergunta da pesquisa, *quanto ao comportamento ético-profissional dos servidores ocupantes de cargos efetivos, relacionados às virtudes éticas profissionais*, foi obtida com a aplicação do instrumento de coleta de dados.

No questionário foram elaboradas três atitudes práticas, para cada uma das virtudes de coleguismo, competência, honestidade, lealdade, sigilo e do zelo. Aos servidores pesquisados coube concordar, discordar ou não ter opinião formada, de que tais comportamentos são identificados junto ao servidor ocupante de cargo efetivo.

As virtudes escolhidas na pesquisa originaram do entendimento de Sá (2001) que as considera como as principais virtudes éticas profissionais. A virtude do coleguismo foi, também, incluída pela importância destacada pelo autor, no relacionamento profissional entre colegas de trabalho.

As Tabelas 3 e 4 mostram, a seguir, respectivamente, os resultados das opiniões dos pesquisados com relação às atitudes práticas de cada uma das virtudes profissionais e as médias e desvios considerados padrão e encontrados na apuração dos resultados.

Tabela 3: Opinião dos servidores quanto às atitudes práticas relacionadas com as virtudes éticas profissionais.

Atitudes Práticas	Opinião		
	Concordo	Sem opinião formada	Discordo
Coleguismo			
Col1. Apropria-se de trabalhos do colega.	27	11	53
Col2. Comenta falhas ou atitudes do colega.	44	9	40
Col3. Reconhece a dedicação profissional do colega.	57	7	30
Competência			
Com1. Utiliza a competência para o bem.	65	5	22
Com2. Aceita atividades desafiadoras.	67	12	16
Com3. Atualiza-se em sua área de atuação.	69	15	8
Honestidade			
Hon1. Utiliza o expediente de trabalho para outra atividade remuneratória.	28	11	55
Hon2. Aceita benefícios em troca de favores.	18	14	61
Hon3. Busca, em função do cargo, benefícios ilegais.	21	14	58
Lealdade			
Lea1. Critica de forma construtiva a instituição.	62	18	13
Lea2. Defende a instituição em ambientes externos.	54	22	14
Lea3. Exerce suas atividades com orgulho.	69	10	13
Sigilo			
Sig1. Divulga informações em ambientes externos.	24	19	50
Sig2. Revela, por vingança, segredos confiados por colegas.	17	20	57
Sig3. Mantém informações sobre sigilo.	69	14	10
Zelo			
Zel1. Desempenha as atividades profissionais com empenho e entusiasmo.	73	7	13
Zel2. Delega suas atividades profissionais, quando necessário, para colegas competentes.	60	16	17
Zel3. Atende as pessoas em igualdade de condições.	67	1	25

Tabela 4: Descrição das médias e desvios padrão das atitudes relacionadas às virtudes éticas profissionais

Atitudes	Virtudes éticas profissionais				
	Frequência	Média	Desvio Padrão	Valor Mínimo	Valor Máximo
Coleguismo					
Col1.	91	2,29	0,90	1	3
Col2.	93	1,98	0,95	1	3
Col3.	94	2,29	0,92	1	3
Competência					
Com1.	92	2,47	0,86	1	3
Com2.	95	2,54	0,77	1	3
Com3.	92	2,66	0,63	1	3
Honestidade					
Hon1.	94	2,29	0,90	1	3
Hon2.	93	2,46	0,80	1	3
Hon3.	93	2,40	0,84	1	3
Lealdade					
Lea1.	93	2,53	0,73	1	3
Lea2.	92	2,46	0,75	1	3
Lea3.	92	2,61	0,73	1	3
Sigilo					
Sig1.	93	2,28	0,85	1	3
Sig2.	94	2,42	0,78	1	3
Sig3.	93	2,63	0,67	1	3
Zelo					
Zel1.	93	2,64	0,72	1	3
Zel2.	93	2,46	0,79	1	3
Zel3.	93	2,45	0,89	1	3

Os resultados mostrados nas Tabelas 3 e 4 permitiram analisar a opinião dos pesquisados, quanto ao comportamento ético dos servidores ocupantes de cargos efetivos, relacionados às virtudes profissionais de coleguismo, competência, honestidade, lealdade, sigilo e zelo, a seguir descritos.

A análise das opiniões dos servidores pesquisados foi realizada levando-se em consideração os dados das Tabelas 3 e 4 e das Figuras 6 a 11. Foram

analisados o número de freqüência, a média, o desvio padrão e a tendência ao comportamento mais ou menos ético, tendo como referenciais os escores de 1 para o comportamento mais ético e 3 para comportamento menos ético, conforme Figura 5:

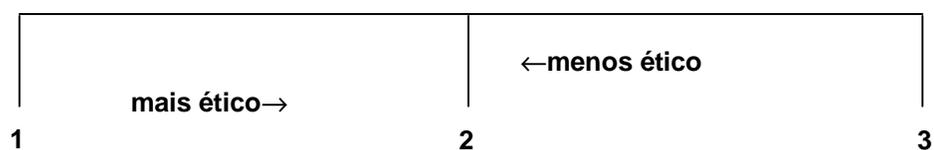


Figura 5: Escores quanto ao comportamento ético-profissional

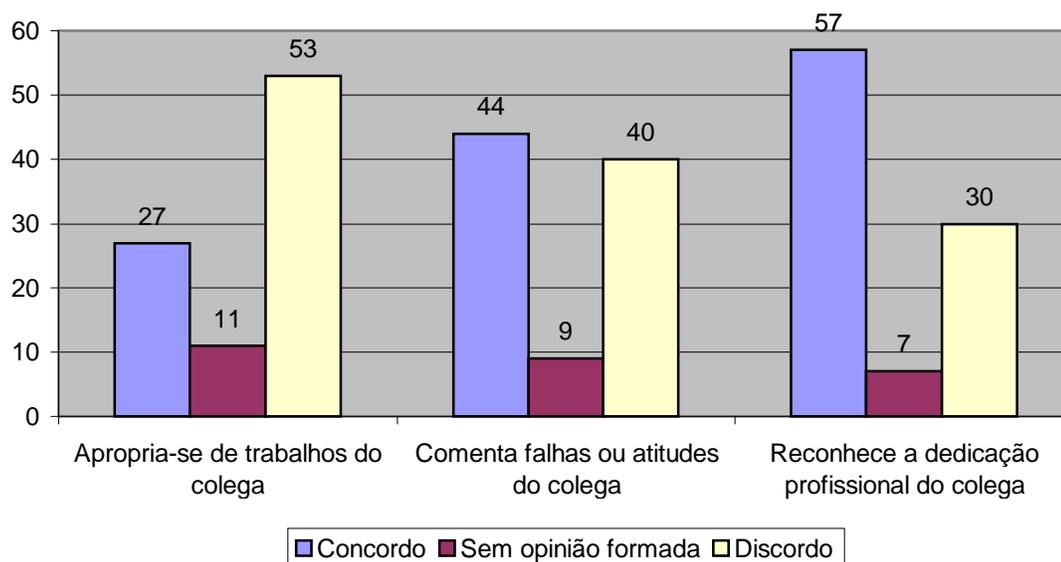


Figura 6: Opinião dos servidores quanto às atitudes práticas relacionadas à virtude profissional do coleguismo.

As opiniões dos pesquisados mostraram, de acordo com a Figura 6 e as Tabelas 3 e 4, uma tendência dos servidores ocupantes de cargos efetivos a exercerem as suas atividades profissionais, agindo de acordo com a virtude do coleguismo.

Das atitudes práticas com relação ao coleguismo expostas aos pesquisados - a de comentar com pessoas do Tribunal de Justiça as atitudes ou falhas cometidas

por colegas de trabalho - com uma média de 1,98, apresentou uma sensível tendência a um comportamento menos ético-profissional.

Os desvios padrão, apresentados com relação às atitudes práticas do coleguismo, demonstraram uma homogeneidade nas respostas de acordo com cada uma daquelas atitudes.

Mesmo diante de uma sensível tendência de uma das atitudes em direção ao comportamento menos éticos, verificou-se, segundo as opiniões dos servidores pesquisados, de que a virtude do coleguismo é vivenciada nas atividades profissionais exercidas pelos servidores ocupantes de cargos efetivos.

Neste sentido Sá (2001) entende que a virtude do coleguismo está fundamentada na fraternidade profissional, produzindo, conseqüentemente, atitudes de lealdade, sinceridade, honestidade, compreensão, tolerância e cordialidade.

O autor explica, ainda, que o colega não pode ser visto como um adversário ou concorrente e que os vícios da inveja, difamação, calúnia, traição, deslealdade e desonestidade, nas relações profissionais, gerando lesões à ética, devem ser combatidos.

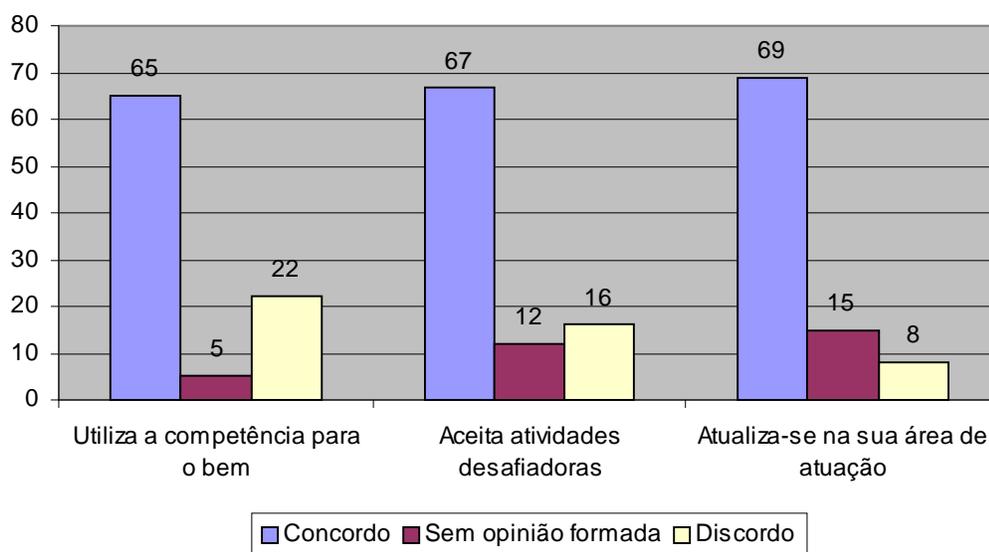


Figura 7: Opinião dos servidores quanto às atitudes práticas relacionadas à virtude profissional da competência.

Com relação à virtude da competência, a Figura 7 e as Tabelas 3 e 4, de acordo com as opiniões dos pesquisados, mostraram uma tendência dos servidores ocupantes de cargos efetivos de se comportarem de acordo com tal virtude.

As médias apresentadas se aproximaram bastante do escore que representa um comportamento mais ético. Os desvios de padrão alcançados significaram uma homogeneidade das opiniões relacionadas a cada atitude prática.

A pesquisa revela que a virtude da competência, considerada pelos pesquisados como uma das principais virtudes éticas a serem seguidas pelos servidores ocupantes de cargos efetivos, está sendo aplicada por aqueles servidores, segundo as opiniões dos pesquisados.

O profissional deve ter pleno conhecimento e domínio das atividades delegadas a ele, utilizando a sabedoria no momento de executá-la e necessitando, ainda, manter-se sempre atualizado em sua área de atuação (SÁ, 2001).

O código de ética dos servidores públicos civis federais (GOVERNO FEDERAL, 2002) apresenta como um dos fundamentais deveres dos servidores o de participar de movimentos e estudos para o aperfeiçoamento do exercício de suas atividades, visando o bem comum.

Assim sendo, é um dever do servidor demonstrar a sua competência e o desejo permanente de sempre alcançá-lo no exercício de suas atividades profissionais.

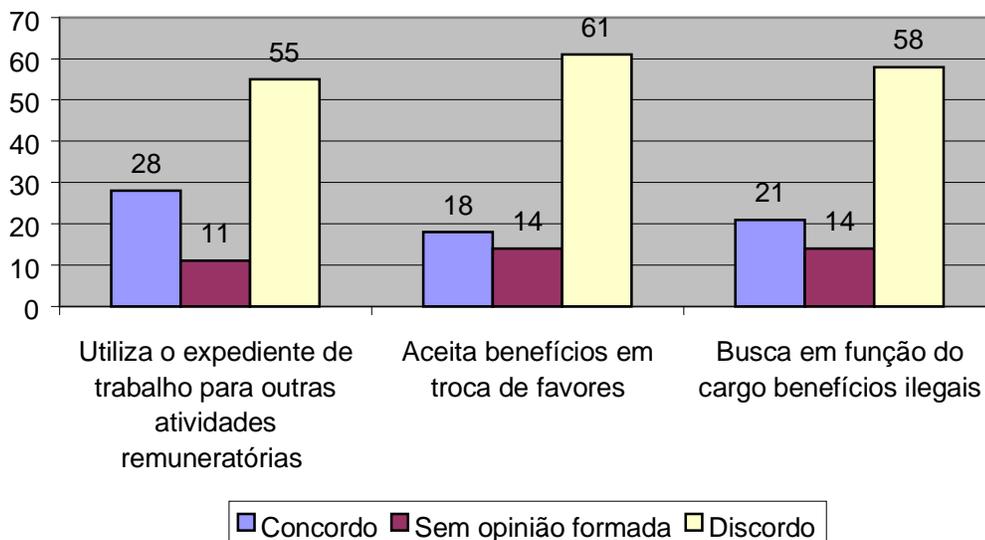


Figura 8: Opinião dos servidores quanto às atitudes práticas relacionadas à virtude profissional da honestidade.

A Figura 8 e as Tabelas 3 e 4, de acordo com as opiniões dos servidores pesquisados, mostraram a tendência dos servidores ocupantes de cargos efetivos, de exercerem suas atividades profissionais com honestidade.

A virtude da honestidade foi considerada pelos pesquisados como a principal virtude ética profissional e, nesse levantamento de dados, foi constatado que essa virtude está sendo aplicada pelos servidores ocupantes de cargos efetivos.

As médias apresentadas, com relação às atitudes práticas da virtude da honestidade, tenderam no sentido do escore representando um comportamento ético mais profissional.

Os desvios-padrão encontrados revelaram uma homogeneidade nas opiniões dos pesquisados, com relação a cada uma das atitudes práticas da virtude da honestidade.

A importância do profissional honesto foi anteriormente apontada, quando da escolha das principais virtudes éticas profissionais.

Por outro lado, a desonestidade, segundo Sá (2001), é considerada uma transgressão ao direito de terceiros, acontecendo, principalmente, pela atração de

lucros, privilégios e benefícios fáceis, além da utilização ilícita do cargo para praticar atos que ferem pessoas e o bem comum.

O código de ética dos servidores públicos civis federais (GOVERNO FEDERAL, 2002) deixa claro que o profissional deve preservar a conduta ética, não se limitando a decidir entre o legal e o ilegal, o justo e o injusto, o conveniente e o inconveniente, o oportuno e o inoportuno, mas principalmente entre o honesto e o desonesto.

O código inclui, também, como deveres fundamentais do servidor público federal a do profissional resistir às pressões de superiores hierárquicos, de contratantes, interessados e outros que desejam obter favores, benesses ou vantagens indevidas, em decorrência de ações morais, ilegais ou antiéticas. Além disso, denunciar é seu dever.

Diante das opiniões dos pesquisados e autores, verificou-se que a principal virtude – a honestidade – precisa ser trabalhada perante os servidores pertencentes à população da pesquisa, pois em determinadas situações o agir com honestidade poderá trazer prejuízos ao profissional. Neste sentido, recorrendo aos ensinamentos de Sá (2001), um profissional comprometido com a ética não pode se deixar corromper pelo ambiente em que exerce as suas atividades, mesmo que a situação lhe obrigue a conviver naquele ambiente.

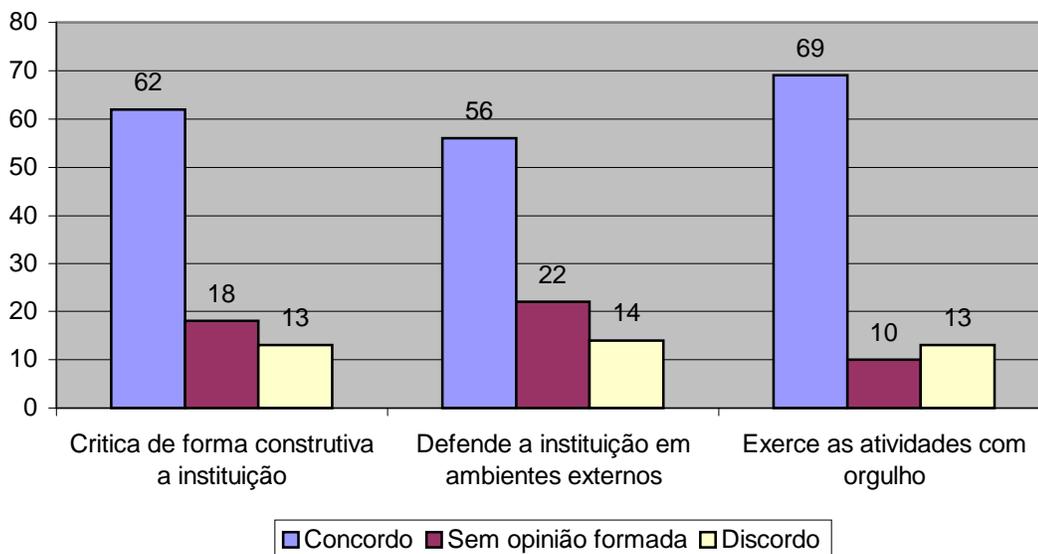


Figura 9: Opinião dos servidores quanto às atitudes práticas relacionadas à virtude profissional da lealdade

A Figura 9 e as Tabelas 3 e 4, de acordo com as opiniões dos servidores pesquisados, mostraram uma tendência dos servidores, ocupantes de cargos efetivos, a exercerem suas atividades profissionais agindo de acordo com a virtude da lealdade.

As médias apresentadas com relação às atitudes práticas da virtude da lealdade tenderam no sentido do escore que representa um comportamento mais ético-profissional. Os desvios-padrão mostraram uma homogeneidade das respostas relacionadas a cada atitude prática da virtude da lealdade.

O profissional tem o dever de ser leal consigo, com os seus colegas e com a instituição em que trabalha.

Moller (2003) entende que a lealdade do profissional não deve se restringir apenas às exigências da organização, mas compartilhadas por meio de idéias, posições e críticas construtivas, devendo ser preservadas no âmbito da instituição.

Ao recorrer novamente ao código de ética dos servidores públicos civis federais (GOVERNO FEDERAL, 2002) verificou-se que a lealdade é uma das demonstrações da integridade do caráter do servidor.

Moller (2003) ensina que a prática da lealdade propicia alegria, tanto para a instituição, como para os colegas e no setor onde o profissional exerce suas atividades.

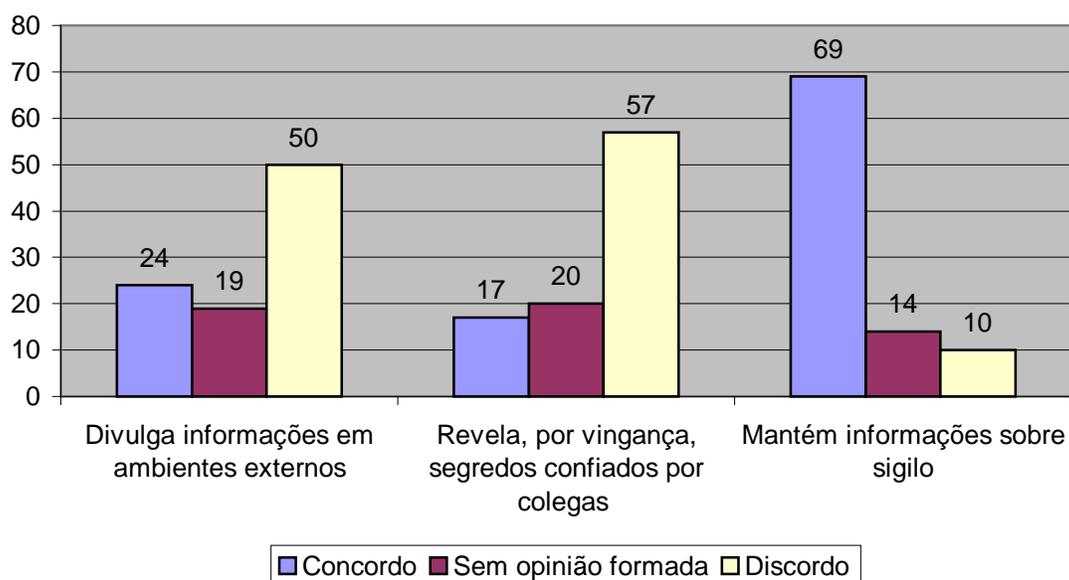


Figura 10: Opinião dos servidores quanto às atitudes práticas relacionadas à virtude profissional do sigilo

A Figura 10 e os dados das Tabelas 3 e 4 mostraram a tendência, por parte dos servidores ocupantes de cargos efetivos, de exercerem as suas atividades profissionais de acordo com a virtude do sigilo.

Das três atitudes práticas, relacionadas com a virtude do sigilo, a de divulgar detalhes ou fatos ocorridos no local de trabalho foi a que atingiu uma média mais distante do escore representando um comportamento mais ético. Sá (2001) explica que o respeito pelos segredos das pessoas, negócios e instituições é um comportamento que deve ser seguido pelas pessoas e especialmente pelos

profissionais, que gozam da confiança de terceiros e que acreditam no seu profissionalismo.

Assim sendo, a prática do sigilo necessita ser exercitada no relacionamento interpessoal, interprofissional e com a própria instituição, pois os maus profissionais podem exercer influência negativa sobre os demais profissionais.

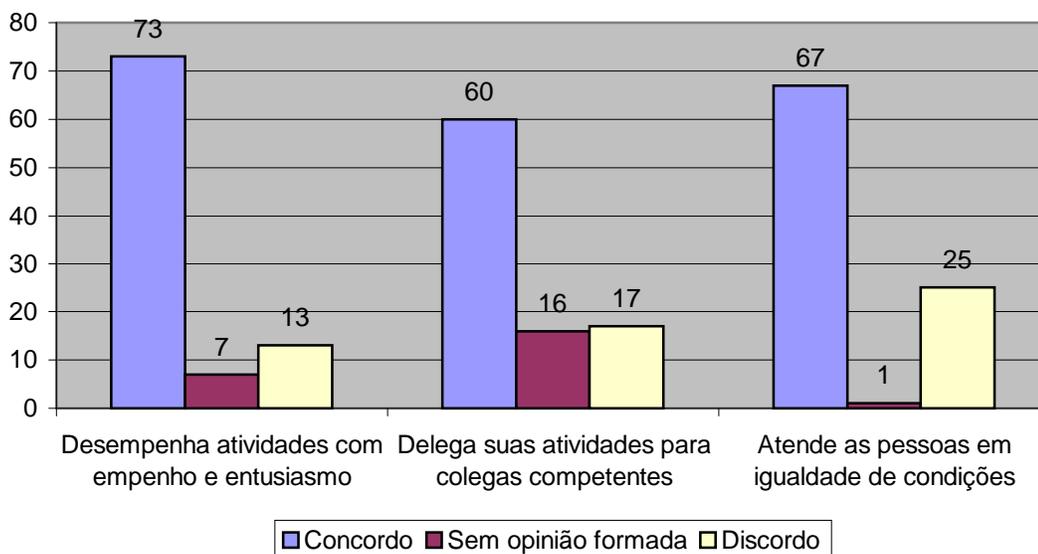


Figura 11: Opinião dos servidores quanto às atitudes práticas relacionadas à virtude profissional do zelo.

Os pesquisados, de acordo com o mostrado pela Figura 11 e pelas Tabelas 3 e 4, entenderam que os servidores ocupantes de cargos efetivos, tenderam a um comportamento de acordo com a virtude do zelo.

As médias apresentadas se aproximaram bastante do escore que representa um comportamento mais ético-profissional.

Os desvios de padrão encontrados representaram uma homogeneidade das opiniões dos pesquisados com relação a cada uma das atitudes práticas da virtude do zelo. O profissional deve exercer a virtude do zelo perante as atividades em que esteja inserido. A atividade em que não tenha a convicção de poder se dedicar inteiramente deve ser recusada (SÁ, 2001).

No código de ética dos servidores públicos civis federais (GOVERNO FEDERAL, 2002) o zelo é uma das atitudes que devem nortear o comportamento e a maneira de atuar daqueles servidores.

Aquele código também esclarece que as atividades do servidor perante a sociedade devem ser entendidas como um acréscimo ao seu próprio bem estar, haja vista que na condição de cidadão, integrante da sociedade, o zelo e sucesso na prestação do servir podem ser considerados como seu maior patrimônio.

Diante das apresentações e análises, mesmo com uma ligeira tendência para comentários de falhas ou atitudes de colegas de profissão, foi possível verificar, perante as opiniões dos pesquisados, que os servidores ocupantes de cargos efetivos do Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina, tendem a se comportar mais eticamente no exercício de suas atividades profissionais, com relação a ética do coleguismo, competência, honestidade, lealdade, sigilo e zelo.

4.6 IDENTIFICAÇÃO DE UM PADRÃO DE COMPORTAMENTO ÉTICO

Aqui foi respondida a quarta pergunta de pesquisa, *a fim de verificar a existência de um padrão de comportamento entre o perfil dos servidores pesquisados e as virtudes profissionais* de coleguismo, competência, honestidade, lealdade, sigilo e zelo.

Para isso foi elaborada a Tabela 5, que contém os dados de cada perfil do servidor pesquisado, com relação ao comportamento ético-profissional dos servidores ocupantes de cargos efetivos, com a prática de cada uma daquelas virtudes profissionais.

Os dados mostrados na Tabela 5 revelaram que as virtudes da competência e da lealdade, de acordo com as opiniões dos servidores pesquisados, se aproximaram do escore que representa um comportamento mais ético.

A aproximação da virtude da competência aconteceu com relação às variáveis de gênero e faixa de tempo de serviço no Tribunal de Justiça e da lealdade se destacou junto às variáveis da faixa etária, grupo ocupacional e faixa do grau de escolaridade.

Por outro lado, a virtude do coleguismo foi a que mais se aproximou do escore, representando um comportamento menos ético-profissional em todas as variáveis.

Na análise dos dados coletados foi possível verificar que as médias de cada perfil obtiveram uma aproximação do escore 3, representando um comportamento mais ético-profissional diante das percepções dos servidores pesquisados, que opinaram com relação ao comportamento ético-profissional dos servidores ocupantes de cargos efetivos, considerando as virtudes éticas do coleguismo, competência, honestidade, sigilo e zelo.

A virtude do coleguismo, embora tenha se distanciado mais do escore do comportamento mais ético em comparação com as demais virtudes, alcançou a média máxima de 6,4 na variável faixa de grau de escolaridade, com os servidores que possuem especialização ou mestrado completo. Mesmo assim, a média apresentada ficou distante do escore 9, que representa um comportamento menos ético-profissional.

A visão global dos dados coletados foi obtida com a atualização dos escores 3, 6 e 9 para, respectivamente, 18, 36 e 54, haja vista as seis virtudes éticas profissionais, conforme a Figura 13.

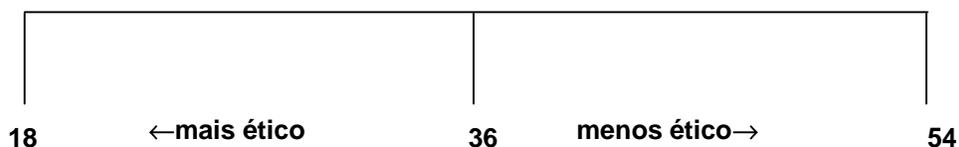


Figura 13: Escores atualizados quanto ao comportamento ético-profissional

A Tabela 6 mostra a freqüência média e o desvio-padrão de cada virtude relacionada com o perfil dos pesquisados. Cabe esclarecer que, embora tenham sido devolvidos preenchidos noventa e oito questionários, alguns pesquisados deixaram de responder a algumas questões, razão que explica a diferença da freqüência referente a cada virtude.

Desta forma, tornou-se possível perceber que a coluna, onde estão mostrados os dados das virtudes éticas, não corresponde com a somatória das demais colunas, pois a freqüência de oitenta e seis representa a opinião de cada uma das virtudes devidamente expostas, ou seja, o pesquisado ao deixar de emitir a sua opinião para uma das virtudes, não teve nenhuma das respostas com relação àquela virtude computada, para o cálculo da coluna das virtudes éticas.

Tabela 6: Relação entre o perfil do pesquisado e às virtudes éticas profissionais

Virtudes	Freqüência	Média	Desvio padrão
Coleguismo	91	5,4	2,2
Competência	91	4,3	1,7
Honestidade	93	4,8	2,1
Lealdade	91	4,4	1,8
Sigilo	92	4,6	1,8
Zelo	93	4,4	1,9
Virtudes éticas	86	28,4	9,1

Os dados mostrados na Tabela 6 mostraram que os perfis dos servidores ocupantes de cargos efetivos, de acordo com as opiniões dos pesquisados, tendem a se comportar mais eticamente, pois os escores da escala de virtudes éticas

apresentaram uma média de 28,4, com desvio-padrão de 9,1, representando uma homogeneidade das opiniões dos pesquisados. A tendência média dos pesquisados revela um maior comportamento ético-profissional, tendo em vista a aproximação ao escore 18.

Na seqüência da análise estatística foram formados grupos éticos por meio de um ponto de corte, onde foi levado em consideração o escore médio das virtudes éticas mostradas na Tabela 6. Sendo assim, ficou definido o valor 28,4 como ponto de corte, conforme figura 14.

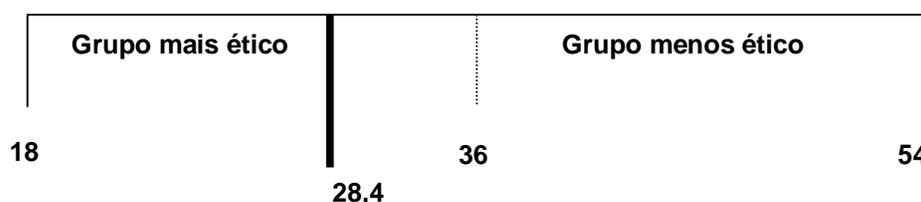


Figura 14: Caracterização dos escores de formação de grupos éticos.

A Tabela 7 mostra a distribuição dos pesquisados nos respectivos grupos éticos.

Tabela 7: Distribuição dos pesquisados nos grupos éticos

Grupos	Número	Percentual
Grupo mais ético	53	62
Grupo menos ético	33	38

Com o procedimento estatístico de análise de correspondência múltipla, foi possível verificar a não existência de um padrão de associação entre o perfil dos pesquisados e suas percepções com relação ao comportamento ético-profissional conforme demonstrado na Tabela 8 e na Figura 15, que fazem parte do apêndice D.

Assim sendo, a quarta pergunta da pesquisa ficou respondida, ou seja, não foi identificado um padrão de comportamento ético-profissional, com relação ao perfil dos servidores pesquisados.

4.7 A PERCEPÇÃO SOBRE O COMPORTAMENTO ÉTICO-PROFISSIONAL.

A resposta à quinta pergunta da pesquisa, *como deve ser o comportamento ético-profissional do servidor ocupante de cargo efetivo do Tribunal de Justiça perante a sociedade, o colega de trabalho e a própria instituição onde exerce as suas atividades profissionais*, foi obtida com a aplicação do instrumento de coleta de dados, por meio de questão aberta, que propiciou aos pesquisados exporem as suas opiniões.

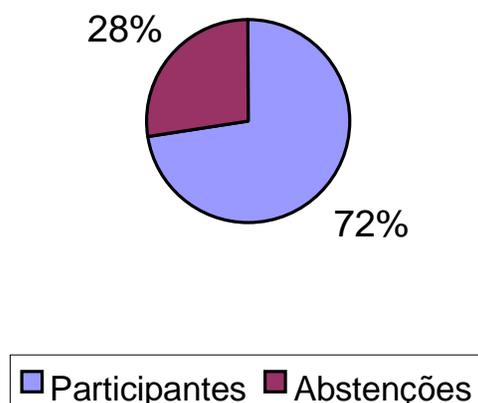


Figura 16: Distribuição do número de pesquisados que emitiram opiniões quanto ao comportamento ético-profissional perante a sociedade, ao colega e ao Tribunal de Justiça

Como mostra a Figura 16 os servidores pesquisados auxiliaram no trabalho acadêmico, com seus depoimentos, manifestando-se com relação ao comportamento ético-profissional. Pode-se, inclusive, visualizar a boa participação dos servidores, quanto às suas opiniões com relação ao que consideram um comportamento ético-profissional, perante os servidores ocupantes de cargos efetivos do Tribunal de Justiça.

A íntegra dos depoimentos dos pesquisados consta no apêndice C, sendo que, para a análise dos dados, foram destacados alguns depoimentos considerados relevantes para este trabalho acadêmico:

Destaco que os pontos assinalados na pergunta nº 1 e na pergunta nº 2, sobre as atitudes do funcionário efetivo: a) sigilo; b) críticas negativas em relação ao órgão; c) funcionário com cargo efetivo que passam a exercer cargo em comissão que se aproveitam para se vingar de colegas; apropriar idéias. Que todos os funcionários de cargo efetivo, eu disse, todos, tenham os mesmos direitos, tratamento igualitário, sem discriminação.

O servidor deve ser orientado, ter e entender a plena noção da importância das suas funções perante a sociedade seja do ponto de vista do menos ao mais qualificado cargo público. Uma vez que este é pago por esta e merece toda consideração, e que não se vincule ou confunda ética profissional ao direito trabalhista, em função de determinadas manifestações. O servidor deve mostrar-se interessado para com a sociedade, prestativo, discreto nas questões delicadas e atento às mudanças e ao aperfeiçoamento de suas funções.

Reconhecer a dedicação e competência profissional dos colegas e auxiliando em qualquer dúvida; manter sigilo de informação relacionadas às tarefas que exijam tal; fazer suas tarefas com empenho e entusiasmo, quando necessário delegar suas tarefas a outros colegas que tenham responsabilidade de realizá-los; atender seus colegas com igualdade de condições; defender em ambiente externo sua empresa a críticas ou comentários que possam denegrir sua imagem; exercer suas atividades com orgulho e criticar de forma construtiva as políticas de ação de sua empresa, auxiliando a encontrar caminhos para bem exercer as suas atividades; atendendo ao cidadão, dando todas as informações possíveis, procurando satisfazê-los de tal forma que ele saia falando bem de sua empresa.

Trabalhar com honestidade; respeitar os colegas (principalmente); não usar o cargo para humilhar ou perseguir os funcionários; tratar com respeito o seu colega.

Deveria ser fundamentado em valores como o respondido na questão nº 1: responsabilidade: conhecer os deveres que o funcionário tem que cumprir; competência: procurar adquirir conhecimentos específicos na área que exerce sua função; honestidade: elaborar seu trabalho, partilhando suas idéias com a equipe da seção que trabalha; reconhecendo limites; iniciativa: fazer a sua parte com espontaneidade, de pronto, com prazer e gosto; lealdade: ter sempre em mente a consciência de que por mais simples que seja a sua função, que esta contribui para engrandecer a Instituição, se é feita com amor e dedicação.

Deveria ser uma ação reguladora da ética agindo no desempenho das profissões, fazendo com que o profissional respeite seu semelhante quando no exercício da sua profissão. Portanto, tudo aquilo que ajuda a tornar melhor o ambiente para que seja um ambiente saudável.

O comportamento profissional do servidor na minha opinião deve ser prudente, sincero, educado, responsável, e não comentar o que se passa no seu ambiente de trabalho. Nem prejudicar seus colegas, nem usar de abuso de poder.

O mais transparente possível. Somos funcionários públicos e assim devemos nos comportar. A sociedade deve além de ser bem atendida, deve ser informada de forma clara de todos os procedimentos da justiça. O respeito entre colegas de trabalho é fundamental e a ligação entre o funcionário e o órgão público deve ser de extremo respeito ético-profissional.

A pergunta deveria ser: o que as pessoas esperam de nós. Neste contexto o funcionário tem o dever de passar uma boa imagem, não denegrindo seu local de trabalho, pois as pessoas vêem o Poder Judiciário como a última solução para os seus problemas, elas acreditam nesse Poder, assim é preciso investir nessa imagem positiva que ainda possui o Judiciário. O funcionário deve ser competente, honesto e prestativo, considerando o judiciário como se fosse seu investimento.

Manter sigilo de informações relacionadas ao trabalho. O servidor deveria parar de criticar as falhas cometidas pelos colegas de trabalho.

Perante a sociedade – ser bom servidor, atender bem as pessoas; melhorar a imagem do servidor público.

Perante o colega – ter menos falsidade; mais compreensão e carinho pelos seres humanos; tem muitas pessoas que precisam ter aulas para aprender a respeitar os seres humanos.

Perante a instituição – honestidade, competência.

Comportamento ético: cumprir seus deveres e obrigações com honestidade e seriedade.

Perante a sociedade um comportamento ético entre patrão e empregado.

Perante o colega de trabalho um comportamento de respeito mútuo, colaboração e cordialidade.

Perante a própria instituição um comportamento de profissionalismo e competência.

O servidor deve desenvolver as suas atividades com consciência de que contribui para o engrandecimento da instituição, devendo, portanto, trilhar o caminho da ética profissional para que o TJ preste um serviço de qualidade.

Deveria ser um comportamento sempre voltado para o bem mútuo.

Perante a sociedade exercer seu trabalho com zelo e disciplina, atendendo a todos os cidadãos em condições de igualdade, buscando sempre proporcionar um atendimento excelente para os usuários que necessitam da justiça.

Perante os colegas ser discreto e leal, buscando sempre se aperfeiçoar com cursos de relacionamento interpessoal, para aprimorar o intercâmbio interpessoal.

Perante a instituição, procurar manter sempre a lealdade, aperfeiçoar-se (constantemente) profissionalmente para executar bem as tarefas diárias, procurando atingir sempre um nível de excelência.

Para mim o comportamento ético-profissional vai coincidir com os valores íntimos de cada um. Quando uma pessoa tem valores positivos, os terá também no momento profissional.

O comportamento ético do servidor do Tribunal de Justiça deve ser de muito sigilo no que escuta e ter bom comportamento perante a sociedade; só assim a sociedade irá olhar a justiça com mais respeito e admirar seus serviços prestados à sociedade que tanto acredita na justiça.

O fato de os servidores pesquisados se disponibilizarem a expor os seus pensamentos e sentimentos, ao longo dos depoimentos, com relação ao comportamento ético-profissional, tornou enriquecedor este trabalho acadêmico.

Os entendimentos dos servidores pesquisados, com relação ao comportamento ético-profissional a ser aplicado pelos servidores ocupantes de cargos efetivos do Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina, estão direcionados, na maioria, para a prática das virtudes éticas profissionais citadas ao longo deste trabalho.

A necessidade de o servidor conhecer o contexto em que exerce as suas atribuições, ou seja, a missão do Tribunal de Justiça; a importância da prestação de seus serviços; o retorno às expectativas da sociedade em geral com relação à prestação de serviços com qualidade e, também, a consciência da função do serviço público, foram indicativos de comportamentos éticos apresentados pelo servidor pesquisado.

A importância da boa imagem do Tribunal de Justiça, perante a sociedade, foi outro posicionamento dado pelos pesquisados. Desta forma o servidor se sentirá orgulhoso de atuar na administração pública.

A aplicação de valores pessoais de cada servidor, no tocante às suas atividades profissionais, foi considerada um caminho para o comportamento ético-profissional.

A visão de que as atividades devem ser direcionadas para o bem comum, é outro indicativo de comportamento ético-profissional. Neste sentido, Boff (2002) ensina que o bem comum cedeu espaço para o bem particular, onde as pessoas em suas vidas, tanto pessoal e profissional, priorizam as preocupações e necessidades individuais.

Desta forma, o servidor ao atuar eticamente perante a sociedade, o colega de trabalho e à instituição, onde exerce as suas atividades profissionais, estará agindo com respeito e reconhecimento pela sua profissão e pelas pessoas que são beneficiadas com seus serviços, ou que lhe deram a oportunidade de exercer suas atividades.

O depoimento a seguir transcrito oferecerá uma visão mais ampla, com relação ao entendimento dos servidores pesquisados, sobre como deve ser o comportamento ético-profissional dos servidores ocupantes de cargos efetivos:

O funcionário deve ter uma relação de identidade com o seu trabalho e com o órgão onde ele trabalha. Isto significa que, uma vez empossado na sua função, deve o funcionário ser leal e responsável na execução da sua tarefa, e ter orgulho daquilo que faz e do local onde ele executa o seu trabalho. Na minha opinião a crítica destrutiva não procede. Em vez da crítica, o funcionário deveria ser convidado a deixar o seu emprego. Ora, quem não gosta de algo que não é proveitoso para si que mantenha 'esse algo' que lhe incomoda. Todos nós somos responsáveis pela construção de um melhor ambiente para todos. Devemos estar engajados no ideal de melhorar a sociedade. Forças contrárias a isso são perigosas. O funcionário deve ter uma relação sincera com seus colegas. A discricão, honestidade, lealdade, confiabilidade são virtudes importantes.

O autor do depoimento considera importante a existência de uma identidade entre o servidor e o Tribunal de Justiça, sendo que ao exercer as atividades profissionais deve fazê-las com lealdade, responsabilidade, orgulho, coleguismo e ter a consciência de que quanto melhor desempenhar o seu papel, maior será o retorno à instituição, à sociedade.

O depoimento acima transcrito, além de auxiliar a quinta pergunta de pesquisa deste trabalho acadêmico, propôs indiretamente uma reflexão, quando afirma que a responsabilidade de uma sociedade melhor passa pelo compromisso das pessoas em bem executar as suas atividades profissionais.

4.8 A ELABORAÇÃO DE UM CÓDIGO DE ÉTICA PROFISSIONAL

Com a pesquisa foi possível conhecer as opiniões dos servidores com relação à elaboração de um código de ética profissional para os servidores ocupantes de cargos efetivos do Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina.

O instrumento de dados utilizado na pesquisa proporcionou aos pesquisados, além de se posicionarem contrários ou não à elaboração de um código de ética profissional, a oportunidade de manifestarem seus posicionamentos.

A Figura 17 mostra o resultado alcançado com a realização da pesquisa com relação ao número de pesquisados que entenderam viável a elaboração de um código de ética profissional.

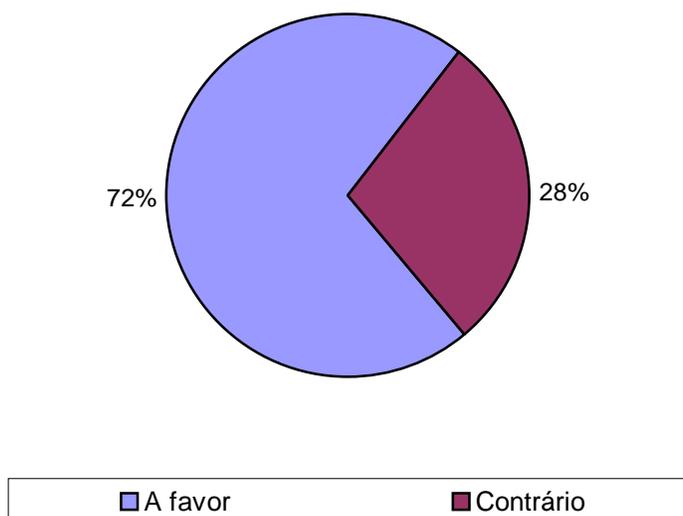


Figura 17: Opinião dos servidores sobre a elaboração de código de ética profissional.

Os dados levantados revelaram que um grande número de servidores acredita na elaboração de um código de ética para auxiliar à prática de um comportamento ético-profissional dos servidores do Tribunal de Justiça. Entretanto, para uma melhor análise, destacou-se alguns depoimentos de servidores a favor do código de ética:

Sim. Mas que as atitudes que advém desse código sejam tomadas pelas pessoas que ocupam cargos de maior relevância, para que sirvam de exemplo; destituindo, assim, aquela velha máxima: "Faça o que digo, mas não o que faço".

Com certeza poderá ajudar a conscientizar e pôr em prática, mas eu creio que um comportamento ético dentro do serviço público tem a ver com a educação recebida e as orientações dentro da família, como a honestidade, a humildade. Mas sem dúvida ajudaria se for posto em prática um código de ética para os servidores do Tribunal de Justiça.

Acho interessante ter um código de ética, para que os servidores efetivos possam se aprimorar nos seus desempenhos profissionais, bem como ter uma convivência saudável com os colegas de trabalho. Também visa estimular a vivência de padrões éticos, que possam consolidar a democracia e criar condições para solucionar problemas como a corrupção e desigualdade social.

Sim, que abranja a todos os servidores, do primeiro ao último escalão.

Acredito que sim. As pessoas são por natureza diferentes e precisam sempre serem lembradas da importância do seu trabalho junto a sociedade.

Sim, seria importante demais para o bom desempenho dos serviços.

Concordo, desde que o código de ética não fique só no papel.

Se for uma conduta absoluta observada por não apenas uma parte do referido grupo, mas, pelo todo, acredito que será viável. Se as exceções e quebras de regras, a guisa do interesse do “alto clero”, não foram cessadas, não vejo para que serviria mais um documento deste tipo. Se o Estatuto já não é respeitado, se os valores pessoas são ignorados, um código a mais ou a menos não terá sentido prático.

Sim, pois ajudará a conscientizar os servidores menos esclarecidos, ao ponto de vista ético dentro dos cargos efetivos do Tribunal de Justiça.

Sim, acredito que deveria ser para qualquer servidor público, independente do cargo, desde o mais baixo até e principalmente os de mais alto cargo.

A construção do código de ética é que provocará a reflexão. Sua apreensão, enquanto valores, não provoca reflexão e, portanto, mudança de comportamento. Disto depreende-se que a elaboração do código de ética construído em conjunto, através de debates que partem de textos provocadores tornando a ética num senso comum, numa consciência coletiva.

O código de ética só teria efeito se fosse aplicado a TODOS, independente da situação funcional.

Através dos relatos foi possível verificar que a implantação de um código de ética é bem aceito pelos servidores pesquisados, desde que com algumas ressalvas.

A inclusão e a participação de todos os integrantes do Tribunal de Justiça, englobando servidores ocupantes de cargos efetivos, comissionados e, também magistrados, é um anseio de uma considerável parcela dos servidores pesquisados.

A aplicação imparcial do código de ético é outra expectativa por parte dos pesquisados.

A necessidade de o código de ética ser objeto de debates, discussões, buscando o comprometimento de todos os envolvidos, é outro entendimento por parte dos servidores pesquisados.

Um outro aspecto levantado pelos pesquisados é de que a elaboração de um código de ética irá promover discussões, reflexões e ensinamentos sobre ética.

Os depoimentos a seguir são argumentações dos servidores pesquisados contrários à elaboração de um código de ética, para os servidores ocupantes de cargos efetivos do tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina.

Não, pois já está embutido nas pessoas esta visão de funcionário público. Teriam que fazer um trabalho de conscientização dos funcionários com cursos.

Não, já que os valores éticos são crenças, premissas de foro íntimo que devem ser forjados na formação do indivíduo, associados a sua personalidade. A ética deve partir do interior do indivíduo, na expressão mais clara do seu agir, é a arte da convivência.

Não, entendo que a elaboração pura e simples de um código de ética não trará benefícios aos servidores nem tampouco à instituição onde exerce as suas funções. Acredito que as atitudes dos servidores frente aos seus ambientes de trabalho, seus colegas e ao órgão, podem ser melhoradas com a promoção de cursos e palestras, visando inculcar no servidor o conceito de ética e aplicação dessa ciência no seu dia a dia.

Não necessariamente. Necessário se faz um curso de relações humanas visando sempre o bom senso, preservando as origens e pondo em prática o que se aprende desde pequeno. Todos têm seus direitos. Código de ética por si só não resolve, depende de quem os controla e de como os conduz.

Na verdade esse código ético já é próprio das funções exercidas, como por exemplo: eu trabalho há 27 anos e sempre soube respeitar a ética inerente a minha função, por isso seria, a meu ver, desnecessário, um código de ética, a não ser se houver mudança no que já existe.

A educação e o comportamento ético não depende do código de ética e sim da conscientização das pessoas.

Para os cargos de comissão sim, com certeza.

Pela manifestação dos pesquisados contrários ao código de ética, foi possível perceber que se a pessoa age eticamente na sua vida particular, a mesma atitude deverá ser aplicada no campo profissional. O comportamento ético está relacionado com a consciência da pessoa, não dependendo, portanto, da elaboração de um código de ética. A promoção de cursos e palestras poderá ser suficiente para conscientizar e enraizar, nas mentes dos servidores, o conceito de ética profissional.

Na análise das opiniões daqueles pesquisados percebeu-se ansiedade por um comportamento ético, mas sem a credibilidade de que o código de ética é o único caminho para alcançar tal comportamento.

A implantação de um código de ética, segundo Moreira (2001), poderá auxiliar na definição do comportamento ético na instituição. Entretanto, a sua implantação na instituição, independente de cargos, deve ter o comprometimento de todos.

Muito embora o código de ética possa proporcionar à empresa a definição de certos objetivos de caráter ético, a sua implantação não garantirá um comportamento ético, caso o seu corpo funcional não seja integrado de pessoas íntegras, com virtudes éticas (MOREIRA, 2001).

O Instituto Ethos (2001) entende ser necessário que a instituição conheça claramente a sua cultura organizacional e respeite a individualidade do seu corpo funcional.

A implantação de um código de ética somente terá chances de sucesso se houver comprometimento de toda a organização, desde o topo à base da empresa, e que seja manifestado por meio de palavras e, principalmente, de atos (INSTITUTO ETHOS, 2001).

Os depoimentos dos pesquisados são sentimentos que devem ser respeitados e levados em consideração na implantação de um código de ética. Cada servidor, a sua maneira, poderá auxiliar com idéias e propostas, que irão enriquecer na elaboração de um código de ética.

Diante do contexto apresentado, e considerando o desejo dos servidores em manifestarem as suas opiniões, crenças e sentimentos, entendeu-se como viável a elaboração de um código de ética, para os servidores ocupantes de cargos efetivos do Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina.

5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES

Este trabalho acadêmico buscou conhecer as opiniões dos servidores ocupantes de cargos efetivos do Tribunal de Justiça de Santa Catarina quanto ao comportamento ético-profissional perante a sociedade, aos colegas de trabalho e a própria instituição em que exercem suas atividades profissionais.

A literatura utilizada permitiu verificar que a sociedade em geral está a exigir das pessoas que atuam em instituições públicas comportamentos éticos. Existe uma cobrança para que as instituições públicas apliquem de forma correta as verbas públicas no aprimoramento da prestação dos seus serviços.

A ética do coleguismo, bem explicada por Sá (2001), proporcionou condições de refletir sobre a importância de um ambiente de trabalho harmonioso, onde o respeito, o trabalho em equipe, a lealdade, a honestidade e outras virtudes apresentadas na fundamentação teórica, sejam uma busca constante por parte dos profissionais.

O trabalho alcançou o seu objetivo, ou seja, *o de examinar a percepção dos servidores ocupantes de cargos efetivos do Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina, com relação à adoção de comportamentos ético-profissionais em suas atividades.*

Com a participação dos servidores, que atenderam o apelo para participarem da pesquisa, foi possível atingir o objetivo geral por meio de cada um dos objetivos específicos definidos e atingidos neste trabalho acadêmico.

No primeiro objetivo, *o de identificar ações promovidas pelo Tribunal de Justiça visando reflexões e discussões sobre o comportamento ético-profissional de seus servidores*, chegou-se à conclusão, mediante o instrumento de coleta de dados

e a análise do planejamento estratégico do Tribunal de Justiça, de que aquela instituição pública não desenvolveu trabalhos envolvendo os seus servidores para buscar reflexões e discussões com relação a um comportamento ético-profissional.

Na identificação junto aos servidores, ocupantes de cargos efetivos do Tribunal de Justiça, para conhecer *suas opiniões sobre as virtudes que consideram importantes para o desempenho ético-profissional*, atendendo o segundo objetivo específico, o resultado foi alcançado. Foram, assim, em ordem de preferência, consideradas como principais virtudes a honestidade, a responsabilidade, a competência, a iniciativa e a justiça.

No tocante ao terceiro objetivo, *o de identificar o comportamento dos servidores ocupantes de cargos efetivos do Tribunal de Justiça com relação às virtudes éticas-profissionais*, verificou-se, pelos resultados apresentados, que aqueles servidores tendem a se comportarem mais eticamente perante as suas atividades profissionais, com relação às virtudes do coleguismo, da competência, da honestidade, da lealdade, do sigilo e do zelo.

O quarto objetivo, *o de identificar a existência de um padrão de comportamento ético de acordo com o perfil dos servidores ocupantes de cargos efetivos*, também foi alcançado mediante a análise dos dados coletados.

Pela análise efetuada, com o auxílio de instrumentos estatísticos, verificou-se que, segundo as opiniões dos servidores que participaram da pesquisa, não existe um padrão de comportamento ético-profissional com relação aos perfis dos servidores pesquisados. As opiniões sobre comportamento ético, considerando o perfil dos servidores pesquisados, não convergiram para a mesma virtude ética.

E por último, *o de identificar e analisar as opiniões dos servidores ocupantes de cargos efetivos do Tribunal de Justiça, sobre qual o comportamento ético-*

profissional a ser adotado perante a sociedade, o colega de trabalho e a própria instituição onde exercem as atividades profissionais, o objetivo foi, também, alcançado.

Neste caso, verificou-se que os servidores ocupantes de cargos efetivos entendem que um comportamento ético-profissional passa pela prática das virtudes estudadas ao longo deste trabalho e refletidas durante a pesquisa; pelo conhecimento do contexto profissional a qual o servidor está inserido; pelo zelo da imagem da instituição; pela prática de seus valores pessoais e pelo agir profissionalmente priorizando o bem comum.

Ademais, entendem que a responsabilidade de uma sociedade melhor está, também, nas mãos de cada servidor do Tribunal de Justiça, por meio da maneira pela qual exerce as suas atividades profissionais.

Desta forma o trabalho acadêmico proposto atendeu os objetivos previamente definidos.

Além dos objetivos alcançados, a pesquisa também proporcionou, com a aplicação do instrumento de coleta de dados, condições de verificar o desejo dos pesquisados quanto à elaboração de um código de ética profissional para os servidores ocupantes de cargos efetivos do Tribunal de Justiça. Com o resultado pode-se verificar que 72% dos pesquisados que responderam a este tópico da pesquisa entenderam que a adoção de um código de ética poderá contribuir na definição de um comportamento ético-profissional, além de proporcionar discussões e reflexões com relação à ética no serviço público.

Para concluir este estudo, algumas recomendações são sugeridas para a área acadêmica e também aos dirigentes da instituição pública estudada.

Os resultados alcançados, por se tratar de um estudo de caso, valem apenas para o momento em que o estudo foi desenvolvido, podendo, entretanto, ser aproveitados para o desenvolvimento de novas pesquisas. Esta pode ser considerada a primeira recomendação, ou seja, que este trabalho estimule futuras pesquisas na área acadêmica, com a investigação de outros contextos envolvendo o tema ética.

O próprio instrumento de coleta de dados, mesmo tendo sido elaborado visando atender aos objetivos da pesquisa, poderá ser útil em outras pesquisas acadêmicas.

Quanto à Instituição pesquisada, os dados e as análises estão disponíveis para futuras investigações com relação ao sentimento e opiniões de seus servidores visando alcançar um comportamento ético-profissional.

Seria, então, recomendável um trabalho com a participação de todo o corpo funcional do Tribunal de Justiça, onde fossem explorados os aspectos relacionados ao conceito de ética, as suas implicações e vantagens. Desta forma estaria sendo proporcionado condição de uma ambiente profissional saudável e também despertado e incentivado o desejo das pessoas envolvidas no trabalho a opinarem com honestidade e sinceridade.

Sendo assim - diante das análises e conclusões obtidas no transcorrer deste trabalho acadêmico, e com sentimento de reconhecimento pela confiança demonstrada pela presidência do Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina (na realização da pesquisa) cujo intuito foi de auxiliar a Instituição a exercer a sua missão perante a sociedade em geral, que tanto clama por justiça - recomenda-se ainda:

- Explorar a pesquisa realizada visando iniciar um trabalho de reflexões éticas.
- Valorizar o desejo de manifestação dos servidores, encontrando caminhos para que os possam expressar suas opiniões, sem receio de serem censurados.
- Incentivar os servidores a realizarem trabalhos semelhantes a este, com a inclusão de pesquisas, para buscar soluções nas dificuldades observadas.
- Manter abertas as portas da Instituição, para que outros acadêmicos também possam contribuir para qualidade dos serviços prestados pela instituição pública.

E por último, recomenda-se a elaboração de um código de ética profissional, abrangendo todo o corpo funcional do Tribunal de Justiça, independente da atividade desenvolvida. A pesquisa, como demonstrado anteriormente, revelou a opinião, de uma grande parcela de servidores, de que o código de ética poderá auxiliar na prática de um comportamento ético-profissional.

Estas são recomendações a serem analisadas pela presidência do Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina.

Por fim, deixa-se registrado este importante momento acadêmico vivido junto à Universidade Federal de Santa Catarina e a emoção sentida ao realizar a pesquisa no Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina, sendo percebidos os sentimentos manifestados nos depoimentos dos servidores, que foram os grandes responsáveis pela conclusão deste trabalho.

REFERÊNCIAS

AGUILAR, F. **A ética nas empresas**: maximizando resultados através de uma conduta ética nos negócios. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1996.

AKUTSU, L.; PINHO, J. A. G. de. Governo, *accountability*, e sociedade da informação no Brasil: uma investigação preliminar. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPAD, 25., 2001, Campinas, SP. **Anais** ...Rio de Janeiro: Metrópole, 2001.

ALENCASTRO, M. **A Importância da ética na formação de recursos humanos**, Curitiba. Disponível em: < <http://pessoal.onda.com.br/>>. Acesso em: 13 ago. 2000.

ANDRADE FILHO, F. de. **Teoria dos valores**. Disponível em: <<http://users.hotlonk.com.br/fico/refl0036.htm>>. Acesso em: 3 dez. 2001.

ANJOS, L. H. M. dos; ANJOS, W.J. dos. **Manual do direito administrativo**. Porto Alegre: Livraria do Advogado, 2001.

ARANHA, M. L.; MARTINS, M. H. **Filosofando**. 2. ed. São Paulo: Moderna, 1999.

BARBETTA, P. A. **Estatística aplicada às ciências sociais**. 3. ed. Florianópolis: Editora da UFSC, 1999.

BARBIERI, E. A eterna adversária da cidadania. **Revista Cidade Nova**, São Paulo, n.10, p. 8-10, out. 1997.

BARBOSA, R. R. N. **Estrutura e funcionamento do Estado**. Apostila utilizada no curso de redação oficial promovido pelo Governo do Estado de Santa Catarina. Florianópolis, 1999.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm>. Acesso em: 3 maio 2002a.

BRASIL. **Código de ética profissional do servidor público civil do Poder Executivo Federal**. Disponível em: <<http://www.servidor.gov.br>>. Acesso em: 26 jul. 2002b.

BRASIL. **Diretrizes para elaboração de um código de ética**. Disponível em: <http://www.presidencia.gov.br/etica/arqtexto/curso_Guia_CodEtica.PDF>. Acesso em: 25 mar. 2003.

BETINHO [Herbert de Souza]; RODRIGUES, C. **Ética e cidadania**. São Paulo: Moderna, 1994.

BOFF, Leonardo. Bem comum. **Diário Catarinense**, Florianópolis, p.12, dez. 2002.

CAMARGO, M. **Fundamentos de ética geral e profissional**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2001.

CARLIN, V. I. **Direito administrativo**: doutrina, jurisprudência e direito comparado. Florianópolis: OAB/SC, 2001.

CARRARO, A. **Corrupção, concorrência e transparência**. Disponível em: <<http://www.coreconrs.org.br/corru.htm>>. Acesso em: 13 mar. 2003.

CARVALHO, M. da P. F. dos S. de; CARVALHO, J. L. F. dos S. de; CARVALHO, F. A. Z. de. O ponto de vista feminino na reflexão ética: histórico e implicações para a teoria de organizações. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPAD, 25., 2001, Campinas, SP. **Anais ...**Rio de Janeiro: Metrópole, 2001.

CHAUÍ, M. **Convite à filosofia**. 12 ed. São Paulo: Átila, 2001.

CONSCIÊNCIA. **Platão**. Disponível em: <<http://www.consciencia.org>>. Acesso em: 7 nov. 2001.

DIP, R. H. M. **Da ética geral à ética profissional dos registradores**. 2. ed. Porto Alegre: IRIB - Instituto de Registro Imobiliário do Brasil, 1998.

FAZZIO JÚNIOR, W. **Corrupção no poder público**: peculato, conversão, corrupção passiva e prevaricação. São Paulo: Atlas, 2002.

FERNANDES NETO, T. B. **Histórico do judiciário catarinense**. Florianópolis: Diploma Legal, 2000.

FERRELL, O. C.; FRAEDRICH, J.; FERRELL, L. **Ética empresarial: tomada de decisões e casos**. Rio de Janeiro: Reichmann & Affonso, 2001.

FIGUEIREDO, L. V. **Curso de direito administrativo**, 5. ed. São Paulo: Malheiros Editores Ltda, 2001.

FREIRE, P. **Pedagogia da autonomia**. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1991.

GODOY, A. S. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, v. 35, n. 2, p. 56-63, mar./abr./1995.

GÓIS, C. W. de L. **Consciência ética**. Disponível em: <<http://www.emco.com.br/html/artigos4.html>>. Acesso em: 13 mar. 2003.

GOMES, C. A. **O conceito de ética em Sócrates, Platão e Aristóteles**. Disponível em: <<http://sites.uol.com.br/resenhas/etica.html>>. Acesso em: 11 out. 2001.

GOLDENBERG, M. **A arte de pesquisar: como fazer pesquisa qualitativa em ciências sociais**. 4. ed. Rio de Janeiro: Record, 2000.

GORDILHO, A. **Princípios gerais de direito público**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1974.

GRAHAM JÚNIOR, C. B; HAYS, S. W. **Para administrar a organização pública**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1994.

INSTITUTO ETHOS. **Formulação e implantação de código de ética em empresas – reflexões e sugestões**. Disponível em: <<http://www.ethos.org.br/pri/opne/publicacoes/index.asp>>. Acesso em: 13 fev. 2001.

KORTE, G. **Iniciação à ética**. São Paulo: Juarez de Oliveira, 1999.

KREITLON, M. P.; QUINTELLA, H. Práticas de *accountability* ética e social: as estratégias de legitimação de empresas brasileiras nas relações com *stakeholders*. In: ENCONTRO ANUAL DA ANPAD, 25., 2001, Campinas, SP. **Anais ...**Rio de Janeiro: Metrôpole, 2001.

LEISINGER, K. M.; SCHMITT, K. **Ética empresarial**: responsabilidade global e gerenciamento moderno. Petrópolis, RJ: Vozes, 2001.

LIMA, A. O. R. de. **Ética global internacional**: legislação profissional no terceiro milênio. São Paulo: Iglu, 1999.

LIMA, F. M. da S. **Moralidade administrativa**. Disponível em: <<http://www.geocities.com/profpit/moralidadeadministrativa.html>>. Acesso em: 25 mar. 2003.

MANCE, E. A. **Questões éticas no mundo globalizado**. Disponível em: <<http://www.milenio.com.br/mance/questoes.htm>>. Acesso em: 16 abril 2002.

MARTINI, C. M. **Viagem pelo vocabulário da ética**. Lisboa: São Paulo, 1994.

MARTINS, P. H. **As novidades da lei n.º 9.790/99, a lei da oscips**. Disponível em: <http://www.rits.org.br/legislacao_teste/lg_testes/lg_tmtes_mai99.cfm>. Acesso em: 25 março 2003.

MATTAR, F. N. **Pesquisa de marketing**: metodologia e planejamento. São Paulo: Atlas, 1997.

MELLO, C. A. B. de. **Elementos de direito administrativo**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 1980.

MELLO FILHO, J. C. de. **Elementos de direito administrativo**. 3. ed. São Paulo: Malheiros, 1992.

MODESTO, P. **Notas para um debate sobre o princípio da eficiência**. Disponível em: <<http://orbita.starmedia.com/~jurifran/ajefic.html>>. Acesso em: 25 mar. 2003.

MOLLER, C. **A santíssima trindade que leva ao sucesso**. Disponível em: <http://portalexame.abril.com.br/pgMain.jhtml?ch=ch02&pg=5_869_41141_00-60ma.html>. Acesso em: 13 mar. 2003.

MOREIRA, J. **A ética empresarial no Brasil**. São Paulo: Pioneira, 1999.

MOURA, M. I. T. de. **Consciência, moral e ética tradicionalista**. Disponível em: <<http://www.mtg.org.br/quadro%20conc%20moral%20e%20etica%20trad.htm>>. Acesso em: 18 mar. 2003.

NALINI, J. R. **Ética geral e profissional**. 3. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2001.

NEVES, D. G. B **Ética como doutrina da conduta humana**. Disponível em: <<http://www.unai.ada.com.br/eticainfo/index.htm>>. Acesso em: 13 mar. 2003a.

NEVES, D. G. .B. **Ética profissional**. Disponível em: <<http://www.unai.ada.com.br/etica/>> Acesso em: 24 mar. 2003b.

ONDA. Disponível em: <<http://www.pessoal.onda.com.br/philisophia/1024x768/pensadores/socrates.htm>>. Acesso em 29 nov. 2001.

PAZZAGLINI FILHO, M. **Princípios constitucionais reguladores da Administração Pública**: agentes públicos, discricionariedade administrativa, extensão da atuação do Ministério Público e do controle do Poder Judiciário. São Paulo: Atlas, 2000.

PERÍCOLO, L. A. M; NASCIMENTO, A. M. L. do. **Direito administrativo**: princípios do direito administrativo. Disponível em: <<http://www.exlegis.hpg.ig.com.br/r4.htm>>. Acesso: em 25 mar. 2003.

PETRECHEN, E. de H. **Ética e moral**. Disponível em: <<http://www.eeca.hpg.ig.com.br/eticamoral.htm>>. Acesso em 13 mar. 2003.

PIETTRE, B. **A República**, livro VII. 2. ed. Brasília: Universidade de Brasília, 1996.

PORTUGAL, A. C. **A ética e o bolsista**: breve análise da decisão de não voltar ao Brasil. Londres, 2000. Disponível em: <<http://users.ox.ac.uk/~brazil/etica.html>>. Acesso em: 18 mar. 2003.

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

SANTOS, A. R. Tipos de pesquisa. In: _____. **Metodologia científica**: a construção do conhecimento. 2. ed. Rio de Janeiro: DP&A, 1999. cap. 2, p. 21-31.

SOUZA, P. H. **Preceitos éticos-morais junto ao profissional das ciências da administração**. Disponível em: <http://www.uem.br/~urutagua/ru13_adm.htm>. Acesso em: 13 mar. 2003.

SROUR, R. H. **Ética empresarial: posturas responsáveis nos negócios, na política e nas relações pessoais**. Rio de Janeiro: Campos, 2000.

STADTLOBER, M. G. A. **Platão, ética e politicidade**. Disponível em: <<http://sites.uol.com.br/magisterioparana/um/resenhas/resenhaplatao.htm>>. Acesso em: 20 mar 2003.

SUNG, M. S.; SILVA, J. C. da. **Conversando sobre ética e sociedade**. 7. ed. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2000.

TEIXEIRA, N. G. (org.). **A ética no mundo da empresa**. São Paulo: Pioneira, 1991.

TRANSPARENCY INTERNATIONAL ON THE WORLD-WIDE Web. Disponível em: <<http://www.transparency.org>>. Acesso em: 13 jun. 2001.

TRIBUNAL DE JUSTIÇA. **Lei Complementar nº 90, de 01 de julho de 1993**. Institui o plano de carreira, cargos e vencimentos do pessoal do Poder Judiciário e dá outras providências. Disponível em: <<http://www.tj.sc.gov.br/institucional/normas/plano/.htm>>. Acesso em: 18 out. 2000.

_____. **Regimento interno do Tribunal de Justiça**. Disponível em: <<http://www.tj.sc.gov.br/institucional/normas/regimento/reginterno.htm>>. Acesso em: 8 jul. 2001a.

_____. **Planejamento estratégico no Poder Judiciário**. Florianópolis: Divisão de Artes Gráficas, 2001b.

_____. **Histórico do Poder Judiciário de Santa Catarina**. Disponível em: <<http://www.tj.sc.gov.br/institucional/museu/historico.htm>>. Acesso em: 10 nov. 2002a.

_____. **Equipe dirigente do Tribunal de Justiça**. Disponível em: <<http://www.tj.sc.gov.br/institucional/diretorias/dirigente.htm>>. Acesso em: 10 nov. 2002b.

TRIVIÑOS, A. N. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

VÁZQUEZ, A. S. **Ética**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

APÊNDICES

APÊNDICE A – Carta enviada aos pesquisados

Florianópolis, 22 de novembro de 2002.

Prezado (a) Servidor (a):

Na condição de mestrando da Universidade Federal de Santa Catarina no curso de pós-graduação em Administração – CPGA/UFSC, tenho a satisfação de convidá-lo (a) para participar da pesquisa que subsidiará minha dissertação.

Este trabalho acadêmico terá como população alvo os servidores ocupantes de cargos efetivos do Tribunal de Justiça, contando, para isso, com a aprovação do senhor Desembargador Presidente.

O tema da dissertação é ética no serviço público, tendo como título: O comportamento ético-profissional dos servidores da Administração Pública Estadual: um estudo de caso no Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina.

Para o sucesso da pesquisa é necessário que você exponha a sua opinião de maneira precisa, pois será por meio de suas respostas ao questionário que o trabalho acadêmico se aproximará da realidade quanto ao comportamento ético-profissional dos servidores ocupantes de cargos efetivos do Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina.

É importante frisar que o questionário não permite qualquer identificação do respondente, garantindo desta forma, total anonimato. Esta providência faz-se necessária a fim de que você possa ter total tranquilidade para responder de acordo com a sua consciência.

Finalmente, como mestrando, quero registrar que muito me honra compartilhar com você esta experiência acadêmica, sendo que agradeço antecipadamente a sua valiosa participação nesta pesquisa.

Um grande abraço

Xedes Ribeiro Freitas
Mestrando do CPGA/UFSC

Prezado (a) Servidor (a)
Do Tribunal de Justiça de Santa Catarina
Nesta

APÊNDICE B – Modelo do instrumento de coleta de dados

Universidade Federal de Santa Catarina Curso de Pós-Graduação em Administração – CPGA/UFSC Área de Concentração: Políticas e Gestão Institucional Tema: Ética no Serviço Público Título: O comportamento ético dos servidores da Administração Pública Estadual: um estudo de caso no Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina
<p>Este questionário objetiva levantar informações sobre a percepção do comportamento ético-profissional pelos servidores do Tribunal de Justiça do Estado de Santa Catarina, as quais irão subsidiar a dissertação sobre ética no serviço público.</p> <p>Os dados obtidos serão utilizados estritamente para o trabalho acadêmico, não sendo necessário, por tanto, a sua identificação em nenhum momento da pesquisa.</p> <p>As perguntas exigirão que você exponha a sua percepção com relação ao comportamento ético-profissional de seus colegas de trabalho. Desta maneira, para garantir o anonimato, solicito que após o preenchimento do questionário este seja colocado no envelope e posteriormente utilizado o sistema de lacre que o acompanha.</p> <p style="text-align: right;">Xedes Ribeiro Freitas</p>

DADOS PESSOAIS

Gênero: <input type="checkbox"/> Masculino <input type="checkbox"/> Feminino		
Idade: <input type="text"/> anos	Tempo de Serviço no Tribunal: <input type="text"/> anos	
Grupo Ocupacional a qual você pertence:		
<input type="checkbox"/> Serviços Diversos	<input type="checkbox"/> Atividades de Nível Médio	
<input type="checkbox"/> Serviços Auxiliares	<input type="checkbox"/> Atividades de Nível Superior	
Preencha o grau de escolaridade correspondente a sua situação:		
<input type="checkbox"/> 4ª série	<input type="checkbox"/> Completa	<input type="checkbox"/> Incompleta
<input type="checkbox"/> 1º grau	<input type="checkbox"/> Completo	<input type="checkbox"/> Incompleto
<input type="checkbox"/> 2º grau	<input type="checkbox"/> Completo	<input type="checkbox"/> Incompleto
<input type="checkbox"/> 3º grau	<input type="checkbox"/> Completo	<input type="checkbox"/> Incompleto
<input type="checkbox"/> Especialização	<input type="checkbox"/> Completa	<input type="checkbox"/> Incompleta
<input type="checkbox"/> Mestrado	<input type="checkbox"/> Completo	<input type="checkbox"/> Incompleto
<input type="checkbox"/> Doutorado	<input type="checkbox"/> Completo	<input type="checkbox"/> Incompleto

OPINIÃO SOBRE O COMPORTAMENTO ÉTICO PROFISSIONAL DO SERVIDOR

1) Dentre as virtudes profissionais e pessoais destacadas abaixo pela literatura, escolha, **por ordem de preferência**, sendo a primeira a mais importante e assim sucessivamente, as cinco virtudes que na sua opinião deveriam ser adotadas pelo servidor ocupante de cargo efetivo do Tribunal de Justiça no desempenho de suas atividades profissionais.

- | | | |
|--------------------|----------------------|------------------|
| () Competência | () Compreensão | () Coragem |
| () Fortaleza | () Honestidade | () Humildade |
| () Imparcialidade | () Iniciativa | () Justiça |
| () Lealdade | () Otimismo | () Perseverança |
| () Prudência | () Responsabilidade | () Temperança |
| () Zelo | () Outras | |

- 2) A seguir você deve corresponder as atitudes práticas do servidor com **UMA** das opções disponíveis, levando em consideração a sua percepção quanto ao comportamento do servidor ocupante de cargo efetivo do Tribunal de Justiça com relação àquelas atitudes. É importante frisar que a resposta deve ser fruto não do que é o ideal, mas sim de como você percebe o comportamento do servidor.

Atitudes Práticas - O servidor ocupante de cargo efetivo do Tribunal de Justiça:	Concordo	Sem opinião formada	Discordo
apropria-se de trabalhos ou idéias do colega objetivando atribuir autoria própria, para com este comportamento avançar profissionalmente;			
comenta com pessoas da própria instituição as atitudes ou falhas cometidas pelo colega de trabalho;			
sabe reconhecer a dedicação e competência profissional do colega, não medindo esforços no auxílio para a sua ascensão funcional dentro do Tribunal de Justiça;			
sabe utilizar a sua competência visando sempre atingir o bem;			
aceita executar atividades desafiadoras;			
busca se atualizar nas áreas de conhecimentos que afetarão e auxiliarão no bom desempenho de sua profissão;			
usufrui do tempo, espaço físico, equipamentos ou materiais do Tribunal para realizar outras atividades remuneratórias ou conquistar privilégios;			
aceita, em razão de sua atividade profissional, benefício ou privilégio em troca de favores a pessoas ou grupos;			
busca, utilizando-se do cargo ocupado, função exercida ou acesso à direção do Tribunal de Justiça, benefício percebido por outro colega, mesmo tendo consciência de sua ilegalidade ou falta de ética;			
critica, de forma construtiva, as políticas de ação do Tribunal de Justiça, objetivando, desta forma, auxiliar a instituição em que presta os seus serviços a encontrar caminho para bem exercer a sua missão;			
defende em ambientes externos o Tribunal de Justiça contra críticas ou comentários visando denegrir a sua imagem;			
exerce as suas atividades com orgulho de bem servir os objetivos do Tribunal de Justiça;			
divulga, em ambientes freqüentados por pessoas externas ao Tribunal, detalhes ou fatos ocorridos no local de trabalho;			
revela segredos confiados por colegas, devido a uma eventual falta de confiança ocorrida ou pelo interesse de uma vingança;			
mantém sob sigilo informações relacionadas a alguma tarefa que exija tal procedimento;			
busca desempenhar as tarefas sob sua responsabilidade com empenho e entusiasmo;			
tem o cuidado de delegar, quando necessário, a sua tarefa a outro profissional que obtenha notória capacidade de bem executar a referida tarefa;			
atende as pessoas que lhe solicitam o seu serviço em igualdade de condições, independente de suas classes sociais, níveis de escolaridade ou cargo ou função exercidas.			

As perguntas a seguir darão oportunidade para que você possa também, caso entenda necessário, fazer comentários quanto às respostas.

- 3)** Você já participou de trabalhos promovidos pelo Tribunal de Justiça visando uma reflexão ou discussão sobre comportamento ético-profissional?

- 4)** Você entende que a elaboração de um código de ética para o servidor ocupante de cargo efetivo do Tribunal de Justiça poderá auxiliar na conscientização e prática de um comportamento ético?

- 5)** Segundo a sua opinião como deveria ser o comportamento ético do servidor ocupante de cargo efetivo do Tribunal de Justiça perante a sociedade, o colega de trabalho e a própria instituição onde exerce as suas atividades profissionais?

APÊNDICE C – Depoimentos levantados nas questões abertas do questionário.

Questão 3 - Você já participou de trabalhos promovidos pelo Tribunal de Justiça visando uma reflexão ou discussão sobre comportamento ético-profissional?

Não, nunca participei, porém creio que o estatuto do servidor contenha algum assunto específico abrangente. Caso contrário, deve-se pensar a respeito.

Em 19 anos de casa, nunca fui convidado.

Não e sim. Porém, como sempre, ficou tudo no local da preleção; nada emergiu para o campo prático.

Não. Entendo que existe uma certa cultura enraizada ainda em algumas mentes, a ocupação da crítica pela crítica. Mas muitas pessoas possuem um discernimento em sua função que deveria ser analisada.

Não, mas teria o maior interesse em participar destes trabalhos, objetivando uma melhora no emprego de tema proposto, sendo fundamental que se busque e almeje um comportamento ético-profissional no Tribunal de Justiça.

Não, nunca me deram oportunidade de participar de eventos como este.

Não, no meio da função em que trabalho nunca foi dada a oportunidade para discutirmos sobre esse tema, nem para melhorar o conhecimento da própria função, como vem acontecendo com outros colegas de outros setores, que sempre estão em curso.

Não, nunca fui convidada.

Sim, mas pouca coisa resultou destes trabalhos. Tudo fica bem no papel, mas na prática, nem pensar.

Ainda não tive esta oportunidade de participar destas atividades, mas gostaria.

Nunca participei de nenhum trabalho que o Tribunal promoveu.

Não, gostaria de participar. Acho de grande importância para os funcionários do Tribunal de Justiça.

Já participei de cursos de aperfeiçoamento e julgo que os funcionários do Poder Judiciário têm consciência da importância ética no seu ambiente profissional.

Sim, com muito respeito e honestidade.

Não, mas gostaria, minha função como cargo isolado há vinte e cinco anos nunca pude ter palestras ou mesmos juízes ou desembargadores fazendo comentários sobre nossa função. Tudo que sei peguei em livros com o passar do tempo.

Sim, e tirei bom proveito deles. Serviu de lição para mim, e para muitas pessoas. O comportamento ético continua.

Não, a ética e a dedicação profissional são fundamentais; seria bom que não existissem pesos e medidas diferentes (cada caso é um caso).

Nunca.

Não tive a oportunidade.

Não porque não me foi oferecido oportunidade.

Não, o que fiz tinha a ver, porém, relacionado à administração como um todo e não especificamente.

Infelizmente não.

Nunca fui convidada a participar. Não sei se houve algum fórum de reflexão neste sentido.

Não, por falta de oportunidade e também por achar que tais discussões são inúteis dentro do PJ.

Sim, participei de palestras com esse tema e em alguns cursos há referência sobre o assunto.

Não, nunca fui convidada.

Até o presente momento não participei de nenhum trabalho para o Tribunal de Justiça.

Não. Entendo que tais trabalhos são importantes para promover reflexões e/ou discussões sobre o comportamento ético-profissional.

Não, existe uma super valorização da escolaridade. Dar estabilidade, pagar para o servidor estudar, depois lhe dar gratificação, mas quem leva o serviço é aquele que parou, estagiário e, por último os terceirizados. Que Justiça.

Não participei de trabalhos promovidos pelo Tribunal de Justiça.

Sim, já participei. Promovido pelo TJ a que me ajudou bastante.

Sim, participei do curso qualidade no atendimento e relacionamentos interpessoal, no ano de 2000; foi muito marcante.

Apenas informalmente.

Nunca participei.

Não, a única oportunidade que teria me foi tirada, quando não me beneficiaram com bolsa de estudo para mestrado, pois este era o assunto que em pretendia defender e estudar.

Questão 4 - Você entende que a elaboração de um código de ética para o servidor ocupante de cargo efetivo do Tribunal de Justiça poderá auxiliar na conscientização e prática de um comportamento ético?

Sim, mas não vai pegar...

Entendo que sim, embora eu creia que a Ética já seja parte da consciência e da formação de cada pessoa.

Desde que elaborado com ética, onde todos tenham direitos e deveres iguais.

Para os cargos de comissão sim, com certeza.

Sim. Mas que as atitudes que advém desse código sejam tomadas pelas pessoas que ocupam cargos de maior relevância, para que sirvam de exemplo; destituindo, assim, aquela velha máxima: 'Faça o que digo, mas não o que faço.

Com certeza poderá ajudar a conscientizar e pôr em prática, mas eu creio que um comportamento ético dentro do serviço público tem a ver com a educação recebida e as orientações dentro da família como a honestidade, a humildade. Mas sem dúvida ajudaria se for posto em prática um código de ética para os servidores do Tribunal de Justiça.

Na verdade esse código ético já é próprio das funções exercidas, como por exemplo: eu trabalho há 27 anos e sempre soube respeitar a ética inerente a minha função, por isso seria, a meu ver, desnecessário, um código de ética, a não ser se houver mudança no que já existe.

Tenho dúvidas.

Acho interessante ter um código de ética, para que os servidores efetivos possam se aprimorar nos seus desempenhos profissionais, bem como ter uma convivência saudável com os colegas de trabalho. Também visa estimular a vivência de padrões éticos, que possam consolidar a democracia e criar condições para solucionar problemas como a corrupção e desigualdade social.

Sim, porque auxiliaria pessoas que não conhecem seus direitos e deveres a serem conscientizadas.

Sim, que abranja a todos os servidores, do primeiro ao último escalão.

Acredito que sim. As pessoas são por natureza diferentes e precisam sempre ser lembradas da importância do seu trabalho junto à sociedade.

O exemplo vem de cima.

Sim, pois muitas vezes não tem confiança na nossa pessoa a que merecemos muito mais que isto que fizemos pelo Tribunal, contando com a nossa saúde que ficou aqui de tanto que trabalhamos pelo Tribunal. Obrigada.

Sim, deveria haver um código de ética para as carreiras profissionais.

Sim, seria importante demais para o bom desempenho dos serviços.

Sim, tem que mudar muito o seu comportamento, as vezes o servidor passa por cima de tudo só para conseguir algo como um cargo de confiança; atinge tudo e a todos, sem se conscientizar que prejudicou um ser humano que era tão amigo e que por besteira ele destruiu uma amizade e se tornou um inimigo mortal.

Não necessariamente. Necessário se faz um curso de relações humanas visando sempre o bom senso, preservando as origens e pondo em prática o que se aprende desde pequeno. Todos têm seus direitos. Código de ética por si só não resolve, depende de quem os controla e de como os conduz.

A educação e o comportamento ético não depende do código de ética e sim da conscientização das pessoas.

Concordo, desde que o código de ética não fique só no papel.

Sim, a elaboração de um código de ética profissional para definir a sua função.

Não, entendo que a elaboração pura e simples de um código de ética não trará benefícios aos servidores nem tampouco à instituição onde exerce as suas funções. Acredito que as atitudes dos servidores frente ao seu ambiente de trabalho, seus colegas e ao órgão, podem ser melhoradas com a promoção de cursos e palestras, visando inculcar no servidor o conceito de ética e aplicação dessa ciência no seu dia a dia.

Sim, pois constitui um referencial válido e oportuno diante da sociedade globalizada.

Se for uma conduta absoluta observada por não apenas uma parte do referido grupo, mas, pelo todo, acredito que será viável. Se as exceções e quebras de regras, a guisa do interesse do 'alto clero', não foram cessadas, não vejo para que serviria mais um documento deste tipo. Se o Estatuto já não é respeitado, se os valores pessoais são ignorados, um código a mais ou a menos não terá sentido prático.

Não, já que os valores éticos são crenças, premissas de foro íntimo que devem ser forjados na formação do indivíduo, associados a sua personalidade. A ética deve partir do interior do indivíduo, na expressão mais clara do seu agir, é a arte da convivência.

Sim, pois ajudará a conscientizar os servidores menos esclarecidos, do ponto de vista ético dentro dos cargos efetivos do Tribunal de Justiça.

O código servirá par legislar imputações de advertência, processo administrativo, etc. Porém, a simples transcrição não tornará o servidor mais ético. O exemplo deve vir de cima – o que não acontece. O nepotismo disfarçado é caso corrente no Tribunal: como moralizar? Isso é apenas 1 (um) exemplo ...

Sim, acredito que deveria ser para qualquer servidor público, independente do cargo, desde o mais baixo até e principalmente os de mais alto cargo.

A construção do código de ética é que provocará a reflexão. Sua apreensão, enquanto valor, não provoca reflexão e, portanto, mudança de comportamento. Disto depreende-se que a elaboração do código de ética construído em conjunto, através de debates que partem de textos provocadores torna a ética num senso comum, numa consciência coletiva.

O código de ética só teria efeito se fosse aplicado a TODOS, independente da situação funcional.

Talvez.

Depende como for elaborado e vai ser cobrado. Se for horizontal tudo bem. Se não vai ficar igual. Acho que os servidores do Tribunal bons, mas não são devidamente valorizados. Existe uma panelinha que entra ano e sai ano e nada muda. O Tribunal precisa inovar e valorizar quem deva ser valorizado.

Não. O que pode auxiliar é que o TJ tenha um setor específico e atuante para resolver questões administrativas e auxiliar os funcionários. Quanto à chefia, essa sim precisa de cursos sobre relações humanas e eles, principalmente elas, devem ser avaliados por seus subordinados.

Sim, acredito que todas as informações passadas aos servidores efetivos do TJ poderão com certeza auxiliar na conscientização do comportamento ético. Atualmente muito pouco tem-se discutido. Geralmente faço-me a seguinte pergunta: existe ética?

Considero importante a elaboração de um código de ética para os servidores ocupantes de cargo efetivo no TJSC.

Sim, auxiliaria muito.

Com certeza.

Sim, mas acho errado o sistema. Sou a favor do concurso público, mas contra as manobras das gratificações. Fazer concurso e ser admitido para serviços gerais, concluir curso superior e ganhar como nível superior é abusar, é injustiça, porque aquele de família pobre que não pode estudar, como vai conseguir? Desigualdade.

Com certeza, pois acredito que precisamos nos embasar nos assuntos para colocá-los em prática.

Já é de conhecimento do servidor como deveria ser o seu comportamento ético; faz parte da educação familiar. Muito mais importante que um código de ética é a fiscalização e punição dos servidores faltosos.

Sim. A elaboração de um código de ética para os servidores seria muito importante.

Sim, ter disponível na página do Tribunal essa 'elaboração de um código de ética para os servidores' não seria demais, não, para mim seria bem vindo.

Sim, é elogiável.

Sim, ajudaria bastante.

Não, pois já está embutida nas pessoas esta visão de funcionário público. Teriam que fazer um trabalho de conscientização dos funcionários com cursos.

Sim, desde que haja cumprimento e respeito do código de ética.

Questão 5 - Como deveria ser o comportamento ético-profissional do servidor ocupante de cargo efetivo do Tribunal de Justiça perante a sociedade, o colega de trabalho e a própria instituição onde exerce as suas atividades profissionais?

Restringir os assuntos do serviço às horas de trabalho. Fora do seu ambiente, procurar não levar as situações do serviço para casa, escola, etc...

O servidor deve ser orientado, ter e entender a plena noção da importância das suas funções perante a sociedade, seja do ponto de vista do menos ao mais qualificado cargo público. Uma vez que este é pago por esta e merece toda consideração, e que não se vincule ou confunda ética profissional ao direito trabalhista, em função de determinadas manifestações. O servidor deve mostrar-se interessado para com a sociedade, prestativo, discreto nas questões delicadas e atento às mudanças e ao aperfeiçoamento de suas funções.

Nossos servidores, ocupantes de cargos efetivos são excelentes. Melhores não são face o ciúme do ocupante de função ou cargo de confiança. Para estes sim deveria ser criado um código de ética. Nós trabalhamos numa instituição com 'deuses' em excesso – desde desembargadores até deuses chefe de seção, com raras e gratas exceções. Sucesso no teu mestrado!.

Deveria ser de total responsabilidade e com profissionais competentes nas devidas áreas.

O comportamento deveria ser de total espírito de equipe, tentando sempre elevar o nome da instituição, respeitando servidores e público, tendo a visão que todos precisam em um certo momento de ajuda; e que não faça ninguém passar por constrangimentos.

Reconhecer a dedicação e competência profissional dos colegas e auxiliando em qualquer dúvida; manter sigilo de informação relacionadas às tarefas que exijam tal; fazer suas tarefas com empenho e entusiasmo, quando necessário delegar suas tarefas a outros colegas que tenham responsabilidade de realizá-las; atender seus colegas com igualdade de condições; defender em ambiente externo suas empresas a críticas ou comentários que possam denegrir sua imagem; exercer suas atividades com orgulho e criticar de forma construtiva as políticas de ação de sua empresa, auxiliando a encontrar caminhos para bem exercer as suas atividades; atendendo ao cidadão, dando todas as informações possíveis, procurando satisfazê-los de tal forma que ele saia falando bem de sua empresa.

Deveria ter mais humildade entre as pessoas.

Trabalhar com honestidade; respeitar os colegas (principalmente); não usar o cargo para humilhar ou perseguir os funcionários; tratar com respeito o seu colega.

Educado; que guarde segredo profissional; que seja simpático com os colegas.

Deveria ser uma ação 'reguladora' da ética agindo no desempenho das profissões, fazendo com que o profissional respeite seu semelhante quando no exercício da sua profissão. Portanto, tudo aquilo que ajuda a tornar melhor o ambiente para que seja um ambiente saudável.

O comportamento ético do servidor do Tribunal de Justiça deve ser de muito sigilo no que escuta e ter bom comportamento perante a sociedade; só assim a sociedade irá olhar a justiça com mais respeito e admirar seus serviços prestados à sociedade que tanto acredita na justiça.

O mais transparente possível, buscando um bom relacionamento entre os colegas de trabalho.

Destaco que os pontos assinalados na pergunta nº 1 e na pergunta nº 2, sobre as atitudes do funcionário efetivo: a) sigilo; b) críticas negativas em relação ao órgão; c) funcionário com cargo efetivo que passam a exercer cargo em comissão que se aproveitam para se vingar de colegas; apropriar idéias. Que todos os funcionários de cargo efetivo, eu disse, todos, tenham os mesmos direitos, tratamento igualitário, sem discriminação.

O comportamento profissional do servidor na minha opinião deve ser prudente, sincero, educado, responsável, e não comentar o que se passa no seu ambiente de trabalho. Nem prejudicar seus colegas, nem usar de abuso de poder.

O mais transparente possível. Somos funcionários públicos e assim devemos nos comportar. A sociedade deve além de ser bem atendida, deve ser informada de forma clara de todos os procedimentos da justiça. O respeito entre colegas de trabalho é fundamental e a ligação entre o funcionário e o órgão público deve ser de extremo respeito ético-profissional.

Justo como deveria ser a justiça do Estado.

A pergunta deveria ser: o que as pessoas esperam de nós. Neste contexto o funcionário tem o dever de passar uma boa imagem, não denegrindo seu local de trabalho, pois as pessoas vêem o Poder Judiciário como a última solução para os seus problemas, elas acreditam nesse poder, assim é preciso investir nessa imagem positiva que ainda possui o Judiciário. O funcionário deve ser competente, honesto e prestativo, considerando o Judiciário como se fosse seu investimento.

De que adianta o servidor ser um exemplo – o principal do bem estar do servidor é uma remuneração digna, o resto é bla...bla...bla.

Mas humano, compreensivo, ser justo.

Deveria ser melhor, pois pessoas têm vergonha pelo nosso trabalho por se tratar de limpeza e conservação; pois deveriam ser mais legais com a gente. Obrigada!

Manter sigilo de informações relacionadas ao trabalho. O servidor deveria parar de criticar as falhas cometidas pelos colegas de trabalho. Ser correto com a sua profissão a qual está lotado.

Deveria ser primeiro valorizado pela instituição.

Ser conhecedor, saber o que faz, como faz e ser um líder, ou seja, se dar ao respeito, educação, para que a instituição possa prosperar com êxito. O servidor ocupante de cargo antes de mais nada deveria passar por curso/teste, para que pudessem desempenhar com qualidade e confiança em si e nos seus, sem pisotear ninguém, ou seja, trate bem para ser bem tratado; plante boas sementes e terá boa colheita

Mais humano, e a instituição tratar todo o profissional igualmente, não medindo o profissional pelo grau de estudo grau de estudo que ele tem, tendo capacidade para exercer a sua função ele pode até ter o primário, o que importa é a capacidade como profissional e não diferenciar porque ele não tem estudo; e todos profissionais de cargos efetivos deveriam tratar com mais humanidade os seus colegas de trabalho e não deixar que suba a cabeça um cargo, que lhe é confiado, e passa a tratar mal os seus colegas de serviços, e quando o servidor é prejudicado ele nunca é atendido como humano.

Perante a sociedade – ser bom servidor, atender bem as pessoas; melhorar a imagem do servidor público.

Perante o colega – ter menos falsidade; mais compreensão e carinho pelos seres humanos; tem muitas pessoas que precisam ter aulas para aprender a respeitar os seres humanos.

Perante a instituição – honestidade, competência.

Comportamento ético: cumprir seus deveres e obrigações com honestidade e seriedade.

O funcionário deve ter uma relação de identidade com o seu trabalho e com o órgão onde ele trabalha. Isto significa que, uma vez empossado na sua função, deve o funcionário ser leal e responsável na execução da sua tarefa, e ter orgulho daquilo que faz e do local onde ele executa o seu trabalho. Na minha opinião a crítica destrutiva não procede. Em vez da crítica, o funcionário deveria ser convidado a deixar o seu emprego. Ora, quem não gosta de algo que não é proveitoso para si que mantenha 'esse algo' que lhe incomoda. Todos nós somos responsáveis pela construção de um melhor ambiente para todos. Devemos estar engajados no ideal de

melhorar a sociedade. Forças contrárias a isso são perigosas. O funcionário deve ter uma relação sincera com seus colegas. A discrição, honestidade, lealdade, confiabilidade são virtudes importantes.

Deveria ser um profissional discreto.

As providências sugeridas na questão anterior (cursos, palestras) creio que deixariam o servidor mais consciente das suas atribuições relativas ao respeito aos colegas de trabalho, à instituição e ao papel do mesmo na sociedade. Tudo isso passa pela valorização do servidor na medida em que este seja tratado, não como simples objeto de trabalho, mas que seja respeitado pelas pessoas que estão nos níveis mais elevados da estrutura organizacional, transformando essa atitude numa reação em cadeia, fluindo do nível mais alto para o mais baixo, com reflexos positivos na relação de trabalho entre os servidores e, por conseguinte, num melhor atendimento à sociedade, a maior beneficiária.

Deveria ser responsável e ter o trabalho como uma função gratificante, para atender e propor boas condutas perante aos colegas e a sociedade.

Deveria atender a todos com urbanidade e desprendimento.

*Perante a sociedade um comportamento ético entre patrão e empregado.
Perante o colega de trabalho um comportamento de respeito mútuo, colaboração e cordialidade.
Perante a própria instituição um comportamento de profissionalismo e competência.*

Deveria estar voltado no sentido expressamente solidário e humano, que infelizmente não está centrado nestes dois pontos de vista.

O servidor deve desenvolver as suas atividades com consciência de que contribui para o engrandecimento da instituição, devendo, portanto, trilhar o caminho da ética profissional para que o TJ preste um serviço de qualidade.

Ele não deveria sentir rejeição quando citasse que é funcionário de uma instituição que deveria significar respeito, competência, imparcialidade, honestidade e justiça. Não deveria sentir prepotências, nepotismos, fisiologismos, corporativismos e mais uns cinco 'ismos' que não quero citar e que são expostos e/ou transpiram quotidianamente pela mídia. Este funcionário deveria querer imitar e respeitar a posição de seus superiores por suas características 'positivas' e não pelo mau exemplo. Este funcionário não tem só críticas, tem soluções também e que pela prepotência, geralmente, são negligenciadas. pela falta de espaço, fica para o PHD esta continuação!

Se ele entender corretamente o que é ético e aplicá-lo já seria suficiente.

Deveria ser um comportamento sempre voltado para o bem mútuo.

Perante a sociedade exercer seu trabalho com zelo e disciplina, atendendo a todos os cidadãos em condições de igualdade, buscando sempre proporcionar um atendimento excelente para os usuários que necessitam da justiça.

Perante os colegas ser discreto e leal, buscando sempre se aperfeiçoar com cursos de relacionamento interpessoal, para aprimorar o intercâmbio interpessoal.

Perante a instituição, procurar manter sempre a lealdade, aperfeiçoar-se (constantemente) profissionalmente para executar bem as tarefas diárias, procurando atingir sempre um nível de excelência.

Tratar os outros como gostaríamos que nos tratassem;

Respeitar a vida e a dignidade, a individualidade e a diversidade;

Ter paciência e uma visão positiva da vida;

Ser bons e generosos;

Assumir um compromisso com uma cultura de não violência, respeito, justiça e paz;

Acreditar na importância da lealdade;

Amar o próprio trabalho;

Deixar para trás qualquer forma de dominação ou abuso

Não praticar a opressão e a ofensa.

Falar e agir com veracidade, tratando a todos com equidade, evitando preconceitos e ódios.

[...] Acho que é preciso aperfeiçoar, especializar e criar situações que façam o servidor uma pessoa feliz! Mesmo que o ambiente não seja propício, que os salários não sejam aumentados, mas que a ascensão funcional não esteja ligada apenas ao protecionismo e à política do TJ.

Deveria ser como em qualquer situação: ético, honesto. Contudo não vejo que qualquer tipo de atitude deva se restringir ao funcionário efetivo (que no momento é minoria no TJ, em relação aos comissionados). A ética se estende a todos.

Com consonância com o código de ética do servidor.

Educação, honestidade, e ser profissional.

Honesto, solidário e profissional.

Vivemos dias de respeito ao adverso na sociedade. Todos temos opiniões, mas não vemos as opiniões dos outros como complementos. Por vezes nem as vemos. Noutra pensar, desta feita com foco no TJ, não vemos alinhamento das atividades dos servidores como o 'negócio do judiciário'. Disto concluo uma grande diversidade de opiniões e idéias no âmbito do Judiciário. Dada a grande diversidade de idéias, desfocadas e as posições tomadas pelos autores, muitas vezes lastreadas com interesses, sem qualquer tom pejorativo, é de se presumir que muitos dos servidores adotam as atitudes elencadas na questão 2. Isto só será evitado com senso ético comum. A construção do código de ética é uma ótima idéia para a construção deste senso comum. Se toda tomada de posição é assumida em função de um interesse e este interesse é comum e alinhado ao negócio do judiciário; e se todos respeitam as opiniões alheias, a ética é consequência,

desde que pautada por uma consciência coletiva, construída a partir de uma reflexão provocada.

Dos chefes: deveria ser impessoal, humano, observador, sentido de lealdade e justiça, competência, sem egoísmo é claro. Seu lado pessoal, suas traições, envolvimento, é algo que deve ser guardado para si mesmo. É triste concluir, mas do jeito que vai, tanto a sociedade como os órgãos públicos caminham para degeneração de valores. O que é bom hoje é considerado o próprio mal e o que é mal é considerado certo.

No meu ponto de vista o comportamento ético-profissional deveria ser competência, responsabilidade, amizade e solidariedade.

*Deveria ser fundamentado em valores como o respondido na questão nº 1:
responsabilidade: conhecer os deveres que o funcionário tem que cumprir;
competência: procurar adquirir conhecimentos específicos na área que exerce sua função;
honestidade: elaborar seu trabalho, compartilhando suas idéias com a equipe da seção que trabalha; reconhecendo limites;
iniciativa: fazer a sua parte com espontaneidade, de pronto, com prazer e gosto;
lealdade: ter sempre em mente a consciência de que por mais simples que seja a sua função, que esta contribui para engrandecer a Instituição, se é feita com amor e dedicação*

Deveria ser o mais correto possível.

Mostrar às pessoas em geral que os servidores, independentemente da categoria, têm competência e vontade de atender à população. É preciso que lhe sejam dadas as condições para que bem possa desempenhá-lo. Ter em mente que está a serviço do Tribunal e que fará o necessário para que o trabalho ocorra da melhor forma possível

Deve ser competente, imparcial, prudente e com responsabilidade, etc.

Imparcial, responsável e honesto.

Com honestidade e ética profissional.

Cada um tem seu comportamento ético-profissional.

Ser honesto, ter orgulho, ser conciliador, ter sendo de justiça.

Cada servidor tem o seu comportamento ético perante sua sociedade.

Ele deve agir com retidão no trabalho, observando as virtudes destacadas na questão 1: honestidade, responsabilidade, competência, iniciativa e zelo.

Ser mais legal com o público.

De transparência; de agilidade na prestação dos serviços; evitando 'passar' adiante 'injustiças' enxergando erroneamente para a sociedade. O colega de trabalho deveria ser tratado com respeito e auto - estima e a própria instituição igualmente.

Qualquer cidadão (ã) gostaria de ser servidor público. Isto levado pela garantia da estabilidade e não pela vontade de servir. Vejo com antipatia e até com vergonha o comportamento do ser humano e por conseqüência o servidor da justiça, que apesar da estabilidade e de um 'bom salário' em relação ao mundo dos empregos, vive permanentemente reivindicando gratificações das mais absurda; presta concurso para nível de ensino fundamental, mas tão logo é admitido pede ratificação de nível superior. Sou totalmente contrário às atitudes imorais aplicadas no serviço público das benesses de gratificações, artigos etc., etc. Assim é os ser humano, igual às instituições. O que é ética?.

O comportamento do servidor deveria ser de muita responsabilidade e justiça.

Devemos respeitar para poder também exigir respeito; sermos conscientes dos nossos direitos e deveres.

O funcionário dever ater-se à função que desempenha, respeitando os pontos (virtudes) anotados no início deste questionário. Além disso, deve pautar-se pela conduta anotada na 3ª página (onde apus concordância). No mais, deve usar bom senso.

O servidor deve conscientizar-se da sua obrigação para com o seu local de trabalho. Seu dever é cumprir fielmente e com solidariedade, e muito amor todas as tarefas a qual ele foi designado através da doação em poder servir é que a pessoa se torna mais eficiente. E como diz o ditado popular: 'só o amor constrói.

O profissional deve agir de forma a ajudar os colegas e defender o Tribunal de toda ação maldosa; atender a todas as pessoas com igualdade. Deve zelar pelo bom desempenho de suas atividades; não medir esforços no desempenho de suas atividades.

Com honestidade, lealdade, sigilo, responsabilidade e humildade. Só que não são tudo assim.

Honesto, companheiro, visando sempre a melhor condição de trabalho de seu colega que irá continuar seu serviço

Para mim o comportamento ético-profissional vai coincidir com os valores íntimos de cada um. Quando uma pessoa tem valores positivos, os terá também no momento profissional"

Lisura, competência, responsabilidade.

APÊNDICE D – Análise de correspondência múltipla.

Tabela 8: Resultados estatísticos da análise de correspondência múltipla, considerando as questões sobre comportamento ético.

Número de Dimensões	Autovalores	Percentual de inércia	Percentual acumulado de inércia
1	0,416968	16,03724	16,03724
2	0,344869	13,26418	29,30142
3	0,327743	12,60549	41,90691
4	0,252632	9,716606	51,62351
5	0,229267	8,817976	60,44149
6	0,205411	7,900426	68,34192
7	0,196996	7,576783	75,9187
8	0,153352	5,898152	81,81685
9	0,144047	5,540258	87,35711
10	0,123895	4,765176	92,12228
11	0,10151	3,904237	96,02652
12	0,066045	2,540194	98,56672
13	0,037265	1,433285	100

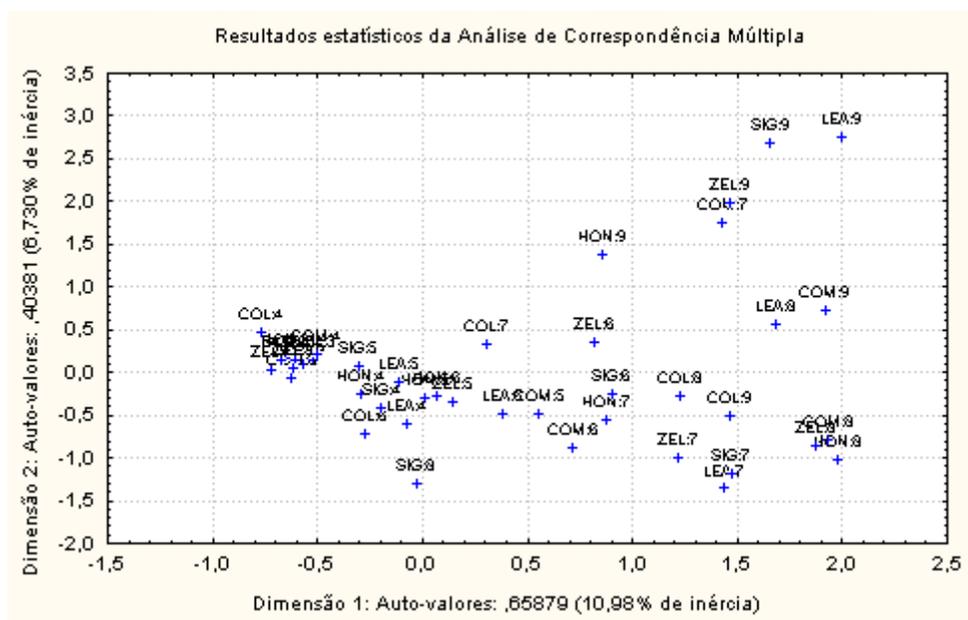


Figura 15: Análise de Correspondência múltipla com relação ao comportamento ético-profissional

ANEXOS

ANEXO A – Aprovação do código de ética profissional do servidor público federal

DECRETO Nº 1.171, DE 22 DE JUNHO DE 1994.

Aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso das atribuições que lhe confere o art. 84, incisos IV e VI, e ainda tendo em vista o disposto no art. 37 da Constituição, bem como nos arts. 116 e 117 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, e nos arts. 10, 11 e 12 da Lei nº 8.429, de 2 de junho de 1992,

DECRETA:

Art. 1º Fica aprovado o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, que com este baixa.

Art. 2º Os órgãos e entidades da Administração Pública Federal direta e indireta implementarão, em sessenta dias, as providências necessárias à plena vigência do Código de Ética, inclusive mediante a constituição da respectiva Comissão de Ética, integrada por três servidores ou empregados titulares de cargo efetivo ou emprego permanente.

Parágrafo único. A constituição da Comissão de Ética será comunicada à Secretaria da Administração Federal da Presidência da República, com a indicação dos respectivos membros titulares e suplentes.

Art. 3º Este decreto entra em vigor na data de sua publicação.

Brasília, 22 de junho de 1994, 173º da Independência e 106º da República.

ITAMAR FRANCO

Romildo Canhim

ANEXO B – Código de ética profissional do servidor público civil federal

DECRETO Nº 1.171, DE 22 DE JUNHO DE 1994 - ANEXO.

CÓDIGO DE ÉTICA PROFISSIONAL DO SERVIDOR PÚBLICO CIVIL DO PODER EXECUTIVO FEDERAL

CAPÍTULO I

Seção I

Das Regras Deontológicas

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

II - O servidor público não poderá jamais desprezar o elemento ético de sua conduta. Assim, não terá que decidir somente entre o legal e o ilegal, o justo e o injusto, o conveniente e o inconveniente, o oportuno e o inoportuno, mas principalmente entre o honesto e o desonesto, consoante as regras contidas no art. 37, caput, e § 4º, da Constituição Federal.

III - A moralidade da Administração Pública não se limita à distinção entre o bem e o mal, devendo ser acrescida da idéia 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.

IV - A remuneração do servidor público é custeada pelos tributos pagos direta ou indiretamente por todos, até por ele próprio, e por isso se exige, como contrapartida, que a moralidade administrativa se integre no Direito, como elemento indissociável de sua aplicação e de sua finalidade, erigindo-se, como consequência em fator de legalidade.

V - O trabalho desenvolvido pelo servidor público perante a comunidade deve ser entendido como acréscimo ao seu próprio bem-estar, já que, como cidadão,

integrante da sociedade, o êxito desse trabalho pode ser considerado como seu maior patrimônio.

VI - A função pública deve ser tida como exercício profissional e, portanto, se integra na vida particular de cada servidor público. Assim, os fatos e atos verificados na conduta do dia-a-dia em sua vida privada poderão acrescer ou diminuir o seu bom conceito na vida funcional.

VII - Salvo os casos de segurança nacional, investigações policiais ou interesse superior do Estado e da Administração Pública, a serem preservados em processo previamente declarado sigiloso, nos termos da lei, a publicidade de qualquer ato administrativo constitui requisito de eficácia e moralidade, ensejando sua omissão comprometimento ético contra o bem comum, imputável a quem a negar.

VIII - Toda pessoa tem direito à verdade. O servidor não pode omiti-la ou falseá-la, ainda que contrária aos interesses da própria pessoa interessada ou da Administração Pública. Nenhum Estado pode crescer ou estabilizar-se sobre o poder corruptivo do hábito do erro, da opressão, ou da mentira, que sempre aniquilam até mesmo a dignidade humana quanto mais a de uma Nação.

IX - A cortesia, a boa vontade, o cuidado e o tempo dedicados ao serviço público caracterizam o esforço pela disciplina. Tratar mal uma pessoa que paga seus tributos direta ou indiretamente significa causar-lhe dano moral. Da mesma forma, causar dano a qualquer bem pertencente ao patrimônio público, deteriorando-o, por descuido ou má vontade, não constitui apenas uma ofensa ao equipamento e às instalações ou ao Estado, mas a todos os homens de boa vontade que dedicaram sua inteligência, seu tempo, suas esperanças e seus esforços para construí-los.

X - Deixar o servidor público qualquer pessoa à espera de solução que compete ao setor em que exerça suas funções, permitindo a formação de longas filas, ou qualquer outra espécie de atraso na prestação do serviço, não caracteriza apenas atitude contra a ética ou ato de desumanidade, mas principalmente grave dano moral aos usuários dos serviços públicos.

XI - O servidor deve prestar toda a sua atenção às ordens legais de seus superiores, velando atentamente por seu cumprimento, e, assim, evitando a conduta negligente. Os repetidos erros, o descaso e o acúmulo de desvios tornam-se, às vezes, difíceis

de corrigir e caracterizam até mesmo imprudência no desempenho da função pública.

XII - Toda ausência injustificada do servidor de seu local de trabalho é fator de desmoralização do serviço público, o que quase sempre conduz à desordem nas relações humanas.

XIII - O servidor que trabalha em harmonia com a estrutura organizacional, respeitando seus colegas e cada concidadão, colabora e de todos pode receber colaboração, pois sua atividade pública é a grande oportunidade para o crescimento e o engrandecimento da Nação.

Seção II

Dos Principais Deveres do Servidor Público

XIV - São deveres fundamentais do servidor público:

- a) desempenhar, a tempo, as atribuições do cargo, função ou emprego público de que seja titular;
- b) exercer suas atribuições com rapidez, perfeição e rendimento, pondo fim ou procurando prioritariamente resolver situações procrastinatórias, principalmente diante de filas ou de qualquer outra espécie de atraso na prestação dos serviços pelo setor em que exerça suas atribuições, com o fim de evitar dano moral ao usuário;
- c) ser probo, reto, leal e justo, demonstrando toda a integridade do seu caráter, escolhendo sempre, quando estiver diante de duas opções, a melhor e a mais vantajosa para o bem comum;
- d) jamais retardar qualquer prestação de contas, condição essencial da gestão dos bens, direitos e serviços da coletividade a seu cargo;
- e) tratar cuidadosamente os usuários dos serviços, aperfeiçoando o processo de comunicação e contato com o público;
- f) ter consciência de que seu trabalho é regido por princípios éticos que se materializam na adequada prestação dos serviços públicos;

- g) ser cortês, ter urbanidade, disponibilidade e atenção, respeitando a capacidade e as limitações individuais de todos os usuários do serviço público, sem qualquer espécie de preconceito ou distinção de raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, cunho político e posição social, abstendo-se, dessa forma, de causar-lhes dano moral;
- h) ter respeito à hierarquia, porém sem nenhum temor de representar contra qualquer comprometimento indevido da estrutura em que se funda o Poder Estatal;
- i) resistir a todas as pressões de superiores hierárquicos, de contratantes, interessados e outros que visem obter quaisquer favores, benesses ou vantagens indevidas em decorrência de ações morais, ilegais ou aéticas e denunciá-las;
- j) zelar, no exercício do direito de greve, pelas exigências específicas da defesa da vida e da segurança coletiva;
- l) ser assíduo e freqüente ao serviço, na certeza de que sua ausência provoca danos ao trabalho ordenado, refletindo negativamente em todo o sistema;
- m) comunicar imediatamente a seus superiores todo e qualquer ato ou fato contrário ao interesse público, exigindo as providências cabíveis;
- n) manter limpo e em perfeita ordem o local de trabalho, seguindo os métodos mais adequados à sua organização e distribuição;
- o) participar dos movimentos e estudos que se relacionem com a melhoria do exercício de suas funções, tendo por escopo a realização do bem comum;
- p) apresentar-se ao trabalho com vestimentas adequadas ao exercício da função;
- q) manter-se atualizado com as instruções, as normas de serviço e a legislação pertinentes ao órgão onde exerce suas funções;
- r) cumprir, de acordo com as normas do serviço e as instruções superiores, as tarefas de seu cargo ou função, tanto quanto possível, com critério, segurança e rapidez, mantendo tudo sempre em boa ordem.
- s) facilitar a fiscalização de todos atos ou serviços por quem de direito;

t) exercer, com estrita moderação, as prerrogativas funcionais que lhe sejam atribuídas, abstendo-se de fazê-lo contrariamente aos legítimos interesses dos usuários do serviço público e dos jurisdicionados administrativos;

u) abster-se, de forma absoluta, de exercer sua função, poder ou autoridade com finalidade estranha ao interesse público, mesmo que observando as formalidades legais e não cometendo qualquer violação expressa à lei;

v) divulgar e informar a todos os integrantes da sua classe sobre a existência deste Código de Ética, estimulando o seu integral cumprimento.

Seção III

Das Vedações ao Servidor Público

XV - E vedado ao servidor público;

a) o uso do cargo ou função, facilidades, amizades, tempo, posição e influências, para obter qualquer favorecimento, para si ou para outrem;

b) prejudicar deliberadamente a reputação de outros servidores ou de cidadãos que deles dependam;

c) ser, em função de seu espírito de solidariedade, conivente com erro ou infração a este Código de Ética ou ao Código de Ética de sua profissão;

d) usar de artifícios para procrastinar ou dificultar o exercício regular de direito por qualquer pessoa, causando-lhe dano moral ou material;

e) deixar de utilizar os avanços técnicos e científicos ao seu alcance ou do seu conhecimento para atendimento do seu mister;

f) permitir que perseguições, simpatias, antipatias, caprichos, paixões ou interesses de ordem pessoal interfiram no trato com o público, com os jurisdicionados administrativos ou com colegas hierarquicamente superiores ou inferiores;

g) pleitear, solicitar, provocar, sugerir ou receber qualquer tipo de ajuda financeira, gratificação, prêmio, comissão, doação ou vantagem de qualquer espécie, para si, familiares ou qualquer pessoa, para o cumprimento da sua missão ou para influenciar outro servidor para o mesmo fim;

- h) alterar ou deturpar o teor de documentos que deva encaminhar para providências;
- i) iludir ou tentar iludir qualquer pessoa que necessite do atendimento em serviços públicos;
- j) desviar servidor público para atendimento a interesse particular;
- l) retirar da repartição pública, sem estar legalmente autorizado, qualquer documento, livro ou bem pertencente ao patrimônio público;
- m) fazer uso de informações privilegiadas obtidas no âmbito interno de seu serviço, em benefício próprio, de parentes, de amigos ou de terceiros;
- n) apresentar-se embriagado no serviço ou fora dele habitualmente;
- o) dar o seu concurso a qualquer instituição que atente contra a moral, a honestidade ou a dignidade da pessoa humana;
- p) exercer atividade profissional aética ou ligar o seu nome a empreendimentos de cunho duvidoso.

CAPÍTULO II

Das Comissões de Ética

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.

XVII - Cada Comissão de Ética, integrada por três servidores públicos e respectivos suplentes, poderá instaurar, de ofício, processo sobre ato, fato ou conduta que considerar passível de infringência a princípio ou norma ético-profissional, podendo ainda conhecer de consultas, denúncias ou representações formuladas contra o servidor público, a repartição ou o setor em que haja ocorrido a falta, cuja análise e deliberação forem recomendáveis para atender ou resguardar o exercício do cargo ou função pública, desde que formuladas por autoridade, servidor, jurisdicionados

administrativos, qualquer cidadão que se identifique ou quaisquer entidades associativas regularmente constituídas.

XVIII - À Comissão de Ética incumbe fornecer, aos organismos encarregados da execução do quadro de carreira dos servidores, os registros sobre sua conduta Ética, para o efeito de instruir e fundamentar promoções e para todos os demais procedimentos próprios da carreira do servidor público.

XIX - Os procedimentos a serem adotados pela Comissão de Ética, para a apuração de fato ou ato que, em princípio, se apresente contrário à ética, em conformidade com este Código, terão o rito sumário, ouvidos apenas o queixoso e o servidor, ou apenas este, se a apuração decorrer de conhecimento de ofício, cabendo sempre recurso ao respectivo Ministro de Estado.

XX - Dada a eventual gravidade da conduta do servidor ou sua reincidência, poderá a Comissão de Ética encaminhar a sua decisão e respectivo expediente para a Comissão Permanente de Processo Disciplinar do respectivo órgão, se houver, e, cumulativamente, se for o caso, à entidade em que, por exercício profissional, o servidor público esteja inscrito, para as providências disciplinares cabíveis. O retardamento dos procedimentos aqui prescritos implicará comprometimento ético da própria Comissão, cabendo à Comissão de Ética do órgão hierarquicamente superior o seu conhecimento e providências.

XXI - As decisões da Comissão de Ética, na análise de qualquer fato ou ato submetido à sua apreciação ou por ela levantado, serão resumidas em ementa e, com a omissão dos nomes dos interessados, divulgadas no próprio órgão, bem como remetidas às demais Comissões de Ética, criadas com o fito de formação da consciência ética na prestação de serviços públicos. Uma cópia completa de todo o expediente deverá ser remetida à Secretaria da Administração Federal da Presidência da República.

XXII - A pena aplicável ao servidor público pela Comissão de Ética é a de censura e sua fundamentação constará do respectivo parecer, assinado por todos os seus integrantes, com ciência do faltoso.

XXIII - A Comissão de Ética não poderá se eximir de fundamentar o julgamento da falta de ética do servidor público ou do prestador de serviços contratado, alegando a

falta de previsão neste Código, cabendo-lhe recorrer à analogia, aos costumes e aos princípios éticos e morais conhecidos em outras profissões;

XXIV - Para fins de apuração do comprometimento ético, entende-se por servidor público todo aquele que, por força de lei, contrato ou de qualquer ato jurídico, preste serviços de natureza permanente, temporária ou excepcional, ainda que sem retribuição financeira, desde que ligado direta ou indiretamente a qualquer órgão do poder estatal, como as autarquias, as fundações públicas, as entidades paraestatais, as empresas públicas e as sociedades de economia mista, ou em qualquer setor onde prevaleça o interesse do Estado.

XXV - Em cada órgão do Poder Executivo Federal em que qualquer cidadão houver de tomar posse ou ser investido em função pública, deverá ser prestado, perante a respectiva Comissão de Ética, um compromisso solene de acatamento e observância das regras estabelecidas por este Código de Ética e de todos os princípios éticos e morais estabelecidos pela tradição e pelos bons costumes.

ANEXO C – Ata de instalação do Tribunal de Justiça

“No dia primeiro de outubro do ano de mil oitocentos e noventa e um, nesta Cidade do Desterro Capital do Estado de Santa Catarina, no salão do Conselho Municipal, lugar destinado para provisoriamente funcionar o Superior Tribunal de Justiça, aí presentes, a 1 hora da tarde os Desembargadores Excelentíssimos Senhores Doutor (*sic*) José Roberto Vianna Guilhon, Presidente interino, por ser o mais idoso, os membros do mesmo Tribunal, Edelberto Licínio da Costa Campello, nomeado Procurador da Soberania do Estado, Francisco da Cunha Machado Beltrão, José Elysio de Carvalho Couto, faltando o Excelentíssimo Senhor Desembargador Domingos Pacheco d’Ávila, comigo Secretário do mesmo Tribunal, pouco depois chegou o Excelentíssimo Senhor Coronel Gustavo Richard, Primeiro Vice-Governador do Estado, acompanhado por diversos membros do Congresso Legislativo, autoridades civis e militares, e grande número de povo, e ocupando o mesmo Excelentíssimo Vice-Governador o centro da cabeceira da mesa, perante ele os Desembargadores presentes prestaram a afirmação constitucional que foi lançada no livro respectivo da Secretaria do Estado pelo Oficial Maior Julio Caetano Pereira, servindo de Secretário; concluído o que, passando o Excelentíssimo Desembargador Presidente Interino do Tribunal o (*sic*) centro da mesa, dando a direita ao mesmo Excelentíssimo Presidente Vice-Governador e a esquerda ao Excelentíssimo Presidente do Congresso e cidadão Major Francisco Tolentino Vieira de Souza, pelo mesmo Desembargador Guilhon, Presidente Interino, foi proferido um discurso análogo ao ato e após ele o Vice-Governador do Estado, o Major Francisco Tolentino Vieira de Souza, e o Doutor Juiz Federal. Em seguida prestando eu Secretário a afirmação legal, os Desembargadores presentes procederam por escrutínio secreto a eleição para o Presidente do Tribunal, tendo obtido o Doutor Desembargador José Roberto Vianna Guilhon 3 votos, pelo que foi eleito Presidente do Superior Tribunal de Justiça deste Estado por 2 anos como determina o artigo 12 do Decreto número 104 de 19 de agosto deste ano, o Excelentíssimo Senhor Desembargador José Roberto Vianna Guilhon, que logo depois fez a devida promessa deste cargo perante o Primeiro Vice-Governador. Depois de ter o Excelentíssimo Presidente do Tribunal agradecido a seus colegas sua eleição, passou o Tribunal a exercer as funções de conformidade com o regulamento mandado observar pelo Decreto nº 5.618, de 2 de maio de 1874 e Decreto Estadual nº 116 de 24 de setembro último: deliberando que o Tribunal se reuniria em sessão ordinária duas vezes por semana: às terças e sextas feiras, ou nos dias anteriores quando aqueles forem legalmente impedidos, o que mandou anunciar pela imprensa e por editais; e que se fizesse as comunicações devidas. Nada mais havendo hoje a tratar-se levantou o mesmo Presidente a sessão, do que para constar lavrei eu, Secretário Leonardo Jorge de Campos, a presente ata que vai ser assinada por todos os membros presentes do Tribunal. Em tempo. Declaro que para Presidente do Tribunal obteve um voto o Desembargador Francisco da Cunha Macho Beltrão” (FERNANDES NETO, 2000, p. 158).