



UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA – PRPGP
PRÓ-REITORIA DE ENSINO MÉDIO, TÉCNICO E EDUCAÇÃO À DISTÂNCIA -
PROEAD
PROGRAMA NACIONAL DE FORMAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA -
PNAP

RONDINELE TRIGUEIRO ROSADO

ÉTICA NO SERVIÇO PÚBLICO: UM ESTUDO SOBRE A IMPORTÂNCIA DO
CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE DA CAGEPA COMO FERRAMENTA
DE GESTÃO E SEUS IMPACTOS NUMA CULTURA ORGANIZACIONAL MAIS
ÉTICA.

PATOS
2022

RONDINELE TRIGUEIRO ROSADO

**ÉTICA NO SERVIÇO PÚBLICO: UM ESTUDO SOBRE A IMPORTÂNCIA DO
CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE DA CAGEPA COMO FERRAMENTA
DE GESTÃO E SEUS IMPACTOS NUMA CULTURA ORGANIZACIONAL MAIS
ÉTICA.**

Trabalho de conclusão do curso, artigo apresentado à pró-reitoria de pós-graduação e pesquisa – PRPGP, como requisito parcial para obtenção do título de especialista em gestão pública municipal.

Orientador: Prof. Ms. Gilbergues Santos Soares

**PATOS
2022**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

R789e Rosado, Rondinele Trigueiro.

Ética no serviço público [manuscrito]: um estudo sobre a importância do código de conduta e integridade da CAGEPA como ferramenta de gestão e seus impactos numa cultura organizacional mais ética / Rondinele Trigueiro Rosado. - 2022.

27 p.

Digitado.

Monografia (Especialização em Gestão Pública Municipal) - Universidade Estadual da Paraíba, Pró-Reitoria de Ensino Médio, Técnico e Educação a Distância, 2023.

"Orientação: Prof. Me. Gilbergues Santos Soares, Pró-Reitoria de Ensino Médio, Técnico e Educação à Distância. "

1. Ética. 2. Código de conduta. 3. CAGEPA. I. Título

21. ed. CDD 351

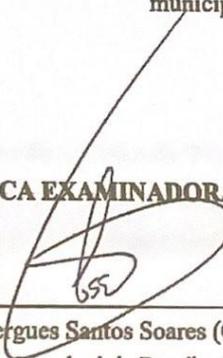
RONDINELE TRIGUEIRO ROSADO

**ÉTICA NO SERVIÇO PÚBLICO: UM ESTUDO SOBRE A
IMPORTANCIA DO CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE DA
CAGEPA COMO FERRAMENTA DE GESTÃO E SEUS IMPACTOS
NUMA CULTURA ORGANIZACIONAL MAIS ÉTICA.**

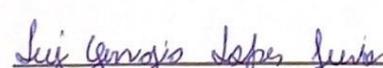
Trabalho de conclusão do curso
artigo apresentado à pró-reitoria de
pós-graduação e pesquisa -
PRPGP, como requisito parcial
para obtenção do título de
especialista em gestão pública
municipal.

Aprovado em 06/12/2022

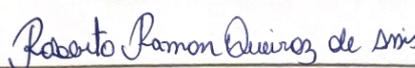
BANCA EXAMINADORA



Prof. Ms. Gilbergues Santos Soares (Orientador)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB))



Prof. Luiz Gervázio Lopes Junior
Programa de Pós-Graduação em História (PPGH)
Universidade Federal de Campina Grande (UFCG)



Prof. Ms. Roberto Ramon Queiroz de Assis
Programa de Pós-Graduação em História (PPGH)
Universidade Federal de Campina Grande (UFCG)

Ao meu pai, minha mãe, minha esposa e filha,
pelo amor e companheirismo que me deram,
DEDICO.

LISTA DE SIGLAS

- a.C Antes de Cristo
- CCI Código de conduta e integridade
- CF Constituição Federal
- CLT Consolidação das Leis do Trabalho

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 01- Sumário do Código de Conduta e integridade da CAGEPA.....	14
--	----

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	08
2	ÉTICA	09
2.1	Códigos de ética no setor público	10
<i>2.1.1</i>	<i>Código de ética ou conduta na gestão pública</i>	11
<i>2.1.2</i>	<i>Códigos de conduta e cultura organizacional</i>	12
<i>2.1.2.1</i>	<i>CCI da Companhia de Água e Esgotos da Paraíba</i>	13
3	METODOLOGIA	19
4	RESULTADOS E DISCUSSÕES	20
5	CONCLUSÃO	23
	REFERÊNCIAS	25
	APÊNDICE A – INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS	26

ÉTICA NO SERVIÇO PÚBLICO: UM ESTUDO SOBRE A IMPORTÂNCIA DO CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE DA CAGEPA COMO FERRAMENTA DE GESTÃO E SEUS IMPACTOS NUMA CULTURA ORGANIZACIONAL MAIS ÉTICA.

Rondinele Trigueiro Rosado

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo mostrar como o código de conduta e integridade da CAGEPA (CCI) contribui como ferramenta de gestão no processo de consolidação de uma cultura organizacional mais ética. A companhia teve que atualizar seu código de conduta e divulgá-lo junto aos colaboradores na intenção de padronizar o comportamento e mentalidade de todos. Nosso estudo foi realizado com alguns coordenadores municipais da empresa, tendo como referência os colaboradores sob suas gestões, no qual foram abordados alguns pontos do CCI que estão relacionados com princípios, deveres e posturas vedadas aos colaboradores. O estudo foi caracterizado como uma pesquisa exploratória, de abordagem qualitativa. O tipo de pesquisa quanto ao procedimento foi o estudo de caso. Para coleta de dados foi utilizado um questionário semiestruturado. Nesse sentido percebeu-se que o código é importante como ferramenta de gestão, visto que traz um padrão de comportamento a ser seguido. Concluímos que a mudança de comportamento é difícil e lenta, pois algumas posturas erradas estão enraizadas na cultura da empresa, entretanto, já foram percebidas algumas mudança no sentido de alinhar-se aos objetivos propostos pelo código.

Palavras chave: Ética. Código de conduta. CAGEPA.

ABSTRACT

This article aims to show how CAGEPA's code of conduct and integrity (CCI) contributes as a management tool in the process of consolidating a more ethical organizational culture. The company had to update its code of conduct and disseminate it to employees in order to standardize everyone's behavior and mentality. Our study was carried out with some municipal coordinators of the company, having as reference the employees under their management, in which some points of the CCI were addressed that are related to principles, duties and postures forbidden to employees. The study was characterized as an exploratory research with a qualitative approach. The type of research regarding the procedure was the case study. For data collection, a semi-structured questionnaire was used. In this sense, it was noticed that the code is important as a management tool, since it brings a pattern of behavior to be followed. We conclude that changing behavior is difficult and slow, as some wrong attitudes are rooted in the company's culture however, some changes have already been noticed in order to align with the objectives proposed by the code.

KEYWORDS: Ethics. Code of conduct. CAGEPA

1 INTRODUÇÃO

As nossas atitudes no seio da sociedade levam em conta sempre nossos preceitos éticos. Segundo Portela (2007), agir com Ética é quando a gente faz as coisas certas no momento que ninguém está vendo, isso é ser ético. Nós, como Brasileiros, sabemos que historicamente sempre tivemos problemas relacionados à postura ética de nosso povo, nossa postura na sociedade, o que reflete também no comportamento das pessoas dentro das instituições, inclusive das nossas autoridades. Assim, ao longo dos tempos nos deparamos com inúmeros escândalos de corrupção na administração pública como um todo, envolvendo nossos governantes, empresas e pessoas dos mais diversos meios.

Apesar de toda a legislação que foi construída ao longo dos anos para balizar comportamentos éticos, inserir e consolidar melhores práticas na administração pública, o ser ético ainda hoje é motivo de grandes debates e reflexões sobre o assunto, especialmente em momentos de eleições. E é usado como narrativa por muitos que se dizem éticos, mas, quando chegam ao poder, não mostram uma postura adequada. É que o agir de modo não ético está atrelado à cultura do nosso povo, e moldar esses comportamentos sempre foi de grande dificuldade e interesse na nossa sociedade. Claro que tivemos grande evolução, mas o nosso povo culturalmente sempre teve problema em seguir padrões éticos.

No setor público não é diferente, constantemente escutamos ou sabemos de casos de corrupção, de posturas inadequadas de autoridades, políticos ou de servidores e da população. O nosso ordenamento jurídico tem legislação vasta de preceitos éticos que devemos seguir, especialmente quem está na administração pública. Em especial podemos mencionar o Art. 37 da nossa Carta Magna, que traz os princípios expressos da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência (BRASIL, 1988).

Contudo, apesar das ações das autoridades estarem atreladas a princípios e leis, às quais preconizam que somente podem fazer o que a lei determina, posturas inadequadas continuam a ocorrer e prejudicar a imagem do serviço público. Por isso, foi de fundamental importância a criação de mecanismos que balizassem a postura das pessoas dentro do setor público. E, nesse contexto, surgiram os códigos de ética e conduta, que se tornaram ferramentas importantes para moldar e consolidar posturas mais éticas e transparentes no setor empresarial e na administração pública como um todo.

Desse modo, todas as ferramentas que contribuem para combater esses desvios e adequar os comportamentos são de grande relevância, visto que contribuem para modelar os comportamentos e frear possíveis desvios de conduta dos agentes públicos. Nesse sentido, o

objetivo principal desse artigo é mostrar como o código de conduta e integridade da CAGEPA (CCI) contribui como ferramenta de gestão no processo de consolidação de uma cultura organizacional mais ética, aperfeiçoando as posturas de gestores e colaboradores e, assim, ofertar melhores serviços à população.

E, nesse contexto, tivemos os seguintes objetivos específicos: apontar, a partir da visão de gestores de municípios da Regional das Espinharas, as contribuições do código de conduta da CAGEPA para o desenvolvimento de uma postura ética no cotidiano dos colaboradores da empresa; descrever como a formalização de um código de condutas contribui na diminuição de condutas não adequadas e na criação de bons comportamentos; expor as estratégias da empresa no processo de consolidação do código de ética junto aos seus colaboradores, para que este código possa ser internalizado; e, por fim, buscar casos para mostrar como o código de conduta e integridade contribuiu para o aumento de denúncias de posturas inadequadas em relação aos preceitos éticos definidos pela empresa.

O presente trabalho foi realizado junto à Companhia de Água e Esgotos da Paraíba, especificamente na regional das Espinharas (Patos), local em que o autor trabalha. Para isso, foi realizada uma pesquisa qualitativa, por meio de um estudo de caso junto aos coordenadores municipais, que são os gestores locais dos municípios. Como ferramenta de coleta de dados foi utilizado um questionário de perguntas semiabertas, por meio do qual os referidos gestores descreveram a sua percepção sobre o tema. O referido estudo surgiu da curiosidade do presente autor diante de mudanças estruturais ocorridas no país recentemente, dentre as quais a nova lei das estatais e, mais especificamente, o marco do saneamento que veio modificar a prestação dos serviços de saneamento no país, seja facilitando a entrada do setor privado na prestação dos serviços, como também trazendo novos padrões e metas para prestação do serviço de saneamento em todo o país, dentre as quais está inserida a ativação desse citado código de conduta junto aos colaboradores.

2. ÉTICA

O comportamento do ser humano é alvo de questionamentos desde os primórdios da humanidade, é algo inerente ao ser humano, O estudo da ética remonta a tempos antigos, tendo como seus precursores grandes filósofos como Sócrates (399 a. C.) e Aristóteles (385 a. C.). De acordo com Passos (2007) apud Nicomedes (2020) o primeiro filósofo a estudar a ética foi o discípulo de Sócrates, de nome Platão, conhecido como “o pai da filosofia moral”. A questão mais importante de sua ética era o bem supremo da vida humana, a felicidade

(eudemonia). Esta não devia consistir em ter sorte ou ser rico, por exemplo, e sim em bem proceder e ter uma alma considerada boa.

Platão (427-347 a.C), discípulo de Sócrates, acreditava que a moral é o exercício que prepara o homem para uma felicidade fora da vida neste plano terrestre, para uma outra dimensão e existência (PASSOS, 2007 apud NICOMEDES, 2020).

A ética como um aspecto comportamental evoluiu no decorrer do tempo, e a ética moderna antropocêntrica ocupou o lugar da teocêntrica da idade média, da sociedade feudal (VASQUEZ, 2011 apud NICOMEDES, 2020).

Passos (2007 apud NICOMEDES, 2020, p. 07) define que a ética na modernidade é “[...] estabelecida entre os séculos XVI e XIX, difere da anterior em todos os aspectos: econômico, político, social e espiritual”. Nessa época, ocorreu o rompimento entre a fé e a razão, e fez surgir um homem novo com valor em si próprio. Os seres humanos passaram a ter valor em si próprio, além de ter o pensamento impulsionado para a busca da razão, separando-se da visão teocêntrica característica do período anterior, a Idade Média.

Modernamente, ética é o conjunto de princípios e valores que nos faz entender o que é certo ou errado, seja para uma pessoa, um grupo ou uma organização, o agir ético acontece quando as pessoas aceitam e seguem determinado comportamento. De modo inverso, o comportamento não ético ou antiético acontece quando as pessoas, não aceitam e praticam comportamentos diversos não aceitos pela coletividade (CHIAVENATO, 2014).

Costumeiramente, ética é confundida com moral e, segundo Cortela (2014), não existe ninguém sem ética, todo ser age eticamente ou de modo antiético. Assim, ética é o conjunto de valores e princípios que são usados para decidir sobre o que posso, o que quero e o que devo. E moral é a prática da ética, a capacidade de julgar e avaliar as novas atitudes e agirmos.

2.1 Códigos de ética no serviço público

A ética é parte do cotidiano dos indivíduos e da sociedade, sendo estabelecida, praticada e desenvolvida nas relações humanas do cotidiano, conforme o desenvolver e o amadurecer do coletivo. Ser consciente da ética e moral pressupõe a conduta ética por parte dos indivíduos, que pode ser estabelecida em códigos e regras, expressas em documentos ou não. Vale salientar que aqui trataremos código de ética e código de conduta como sinônimos.

No Brasil, a partir de algumas décadas atrás aumentou a preocupação da sociedade com o uso correto da máquina pública, com o uso correto dos recursos, e com a solução dos

problemas, então o controle das posturas das pessoas que fazem a administração pública, como também dos administradores passou a ser essencial para os fins pretendidos.

A questão ética sempre foi muito importante e determinante no setor público, pois esperamos sempre atitudes adequadas de nossos gestores e servidores. Nesse sentido, a Constituição Federal de 1988 preocupou-se com esse tema elencando um conjunto de princípios que devem ser seguidos por toda administração pública. Posteriormente, arrazoando sobre a gestão da ética na Administração Pública, foram criados Órgãos, que tiveram embasamento em legislação própria, e que normatizam e fiscalizam a conduta ética dos servidores, como por exemplo, o Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994 que aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal. A seguir foi criada a Comissão de Ética Pública, em 1999. No ano de 2000, o governo Federal autorizou o Código de Conduta da Alta Administração Federal. Em 2007, foi instituído o Sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo Federal, que é composto pela Comissão de Ética Pública (CEP/PR), coordenadora do Sistema, e pelas Comissões de Ética Setoriais de cada órgão do Poder Executivo Federal (AMORIN, 2000 apud NICOMEDES, 2020).

De acordo com Nicomedes (2020), os códigos de ética da administração pública são compostos por diversos princípios e valores que norteiam o comportamento ético dos servidores. Normalmente, os Códigos de Ética estabelecem direitos e deveres que devem nortear a conduta dos servidores públicos no exercício de suas atribuições, ensejando práticas cada vez mais transparentes.

2.1.1 Código de ética ou conduta na gestão pública

Os códigos de ética ou conduta no serviço público são documentos formais que auxiliam os gestores públicos no controle dos comportamentos das pessoas que fazem a administração pública, condicionando os comportamentos, estimulando as condutas adequadas e inibindo as posturas inadequadas que prejudicam o funcionamento do serviço público de qualidade, que satisfaça a sociedade (NICOMEDES, 2020). Assim, no Brasil, a partir da década de 1990 começou a construir um arcabouço legislativo mais expressivo em relação aos códigos de ética e conduta.

O código de ética funciona como uma declaração formalizada, e dois pontos devem ocorrer para que o código de conduta ou ética funcione na organização, elas devem comunicar seu código a todos os parceiros, isto é, dentro e fora da organização, e também devem cobrar continuamente comportamentos éticos de todos (CHIAVENATO, 2014).

Segundo o mesmo autor os principais objetivos do treinamento da Ética organizacional são:

- Desenvolver a atenção das pessoas para a ética, assim ajudar as pessoas a pensar quais assuntos são éticos.
- Alcançar credibilidade com as pessoas, criando situações praticas para ensinar comportamentos.
- Ensinar as pessoas um modelo ético de tomada de decisão, modelos que ajudem as pessoas a pensarem na tomada de decisão.

2.1.2 Códigos de conduta e cultura organizacional

A cultura organizacional, na visão de Chiavenato (2014 apud RIBEIRO, 2022), engloba aspectos formais, mais perceptíveis, relacionados com as políticas, diretrizes, procedimentos, objetivos, estruturas e tecnologias existentes, e aspectos informais, relacionados com as percepções, sentimentos, atitudes, valores, interações informais e normas grupais, caracterizados por um “iceberg”, aos quais estão associados à parte visível, observável, os aspectos formais, orientados para aspectos operacionais e de tarefas, enquanto os segundos, invisíveis ou ocultos, relacionados com as questões afetivas, emocionais, orientados para aspectos sociais e psicológicos, muito mais difíceis de perceber, interpretar e abarcar, transformar ou mudar.

Cultura organizacional comumente é conceituada como o conjunto de regras, procedimentos praticados e internalizados pelas pessoas da organização, também pelos comportamentos, emoções e aspectos psicológicos praticados por seus componentes, é o que está mais enraizado, mais difícil para se mudar. Diferente do clima que é algo momentâneo, mais superficial.

Para Schien (1992 apud RIBEIRO, 2022), a cultura organizacional tem três níveis:

- **Os artefatos** a que corresponde tudo o que se vê, ouve ou sente na organização, ou seja, os produtos, serviços, tecnologias e padrões comportamentais dos seus membros, visíveis, que se pode e escutar, mitos e histórias;
- **Os valores compartilhados** a que correspondem os valores relevantes que se tornam fundamentais para conduzirem as pessoas na realização das suas tarefas, servindo como que a justificação do seu desempenho, normalmente criados pelos fundadores das organizações, validados pelo meio físico ou pela partilha social do grupo;
- **os pressupostos básicos** estão associados a algo mais profundo e íntimo, está mais oculto nas pessoas, tais como as percepções, valores e sentimentos, os quais definem

a que prestar atenção, o que significam as coisas, que ações a tomar em diferentes situações, bem como definem como reagir emocionalmente ao que se passa que refere a identidade da organização. (SCHIEN, 1992 apud RIBEIRO, 2022, p. 172).

Sendo assim, o convívio e o aprendizado cultural da organização continuamente praticado deve fazer com que os processos e procedimentos sejam aperfeiçoados e assim esteja alinhada à busca dos objetivos da organização. O comportamento das pessoas na organização deve ser acompanhado, a cultura de uma organização deve ser preservada, mas deve ser também atualizada constantemente. Mas, antes do processo de mudança a organização deve conhecer o perfil dos seus colaboradores, e saber suas potencialidades e suas dificuldades (ASSIS, 2019).

Para Santos (2014), as organizações devem orientar muito bem os seus funcionários para que estes possam compreender a cultura e conseguir executá-la; caso isso não aconteça, poderá haver um conflito entre a cultura explícita e a implícita, trazendo para a organização um prejuízo, além de um transtorno para poder resolver esta situação.

2.1.2.1 Código de Conduta e Integridade da Companhia de Água e Esgotos da Paraíba

O código de conduta e integridade da companhia de Água e Esgotos da Paraíba foi fruto da promulgação da Lei Federal 13.303/16, trouxe a obrigatoriedade perante o estatuto jurídico de empresas públicas, economia mista e de suas subsidiárias, a aplicação de conceitos e estruturas de governança corporativa, transparência, práticas de gestão de riscos, controles internos e compliance. Com isso, a CAGEPA precisou se adaptar, rapidamente, a uma série de mudanças. Dentre elas: a criação dos comitês de Auditoria; código de Conduta e Integridade; e Elegibilidade, além da Assessoria de Gestão de Riscos e Compliance, onde começaram a serem definidas metodologias baseadas nas melhores práticas de mercado para, então, atender aos requisitos da nova legislação (CAGEPA, 2019).

Nessa perspectiva, a empresa, no ano de 2019 seguindo essa normativa, atualizou o seu código de conduta e integridade visando dar orientação aos seus negócios e aos relacionamentos da empresa, e no referido ano capacitou os funcionários sobre a necessidade de seguir as orientações do código, colocando os seus mais de 3000 mil colaboradores, entre empregados e contratados, em treinamento, visando dar conhecimento aos seus colaboradores, para que a empresa tenha sempre uma postura transparente e ética junto a todos os seus envolvidos e como ferramenta de gestão fortalecer a cultura organizacional da empresa. O já citado código da empresa veio com o intuito de criar um ambiente mais transparente, posturas

mais éticas de modo a formar um ambiente mais favorável às relações no saneamento da Paraíba (CCI, 2022).

Dessa forma, o código de ética é composto de inúmeros pontos que regem os relacionamentos ou conexões da empresa como mostra o sumário a seguir:

Figura 01: Sumário do código de conduta e integridade da CAGEPA

SUMÁRIO	
INTRODUÇÃO	10
OBJETIVO.....	10
1. O CÓDIGO E SUA ABRANGÊNCIA	11
2. PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS.....	12
3. DIREITOS E GARANTIAS NO AMBIENTE DE TRABALHO.....	13
4. RELACIONAMENTOS NO ECOSISTEMA CORPORATIVO.....	13
4.1. DEVERES ÉTICOS FUNDAMENTAIS.....	15
4.2. RELACIONAMENTO COM CLIENTES.....	15
4.3. RELACIONAMENTO COM O MEIO AMBIENTE E SOCIEDADE, ESG E GOVERNANÇA.....	15
4.4. RELACIONAMENTO COM FORNECEDORES.....	16
4.5. RELACIONAMENTO COM A IMPRENSA E MÍDIAS SOCIAIS.....	17
4.6. RELACIONAMENTO COM O PÚBLICO EXTERNO.....	17
4.7. RELACIONAMENTO COM ACIONISTAS.....	17
4.8. RELACIONAMENTO COM ÓRGÃOS GOVERNAMENTAIS E PODER CONCEDENTE.....	17
4.9. DA CONDUTA DO GESTOR PÚBLICO.....	18
5. VEDAÇÕES.....	19
5.1. CONFLITO DE INTERESSES.....	20
5.2. COMBATE AO NEPOTISMO.....	20
5.3. COMBATE AO ASSÉDIO MORAL, SEXUAL E DE GÊNERO.....	21
5.4. CORRUPÇÃO E FRAUDE.....	21
6. INTEGRIDADE.....	22
7. INFORMAÇÕES DA COMPANHIA.....	22
8. CONSIDERAÇÕES SOBRE SISTEMA HÍBRIDO DE TRABALHO E USO DE INTERNET E REDES SOCIAIS A SERVIÇO DA EMPRESA.....	23
9. USO DE BENS DA COMPANHIA.....	23
10. INSTÂNCIAS INTERNAS RESPONSÁVEIS PELA APLICAÇÃO, REVISÃO, ATUALIZAÇÃO E DILIGÊNCIAS DO CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE.....	24
11. COMITÊ DE CONDUTA E INTEGRIDADE.....	24
12. SANÇÕES APLICÁVEIS EM CASO DE VIOLAÇÃO DESTE CÓDIGO.....	25
13. CANAIS DE DENÚNCIA.....	25
14. MECANISMOS DE PROTEÇÃO AO DENUNCIANTE.....	27
15. TREINAMENTO SOBRE O CÓDIGO DE CONDUTA E INTEGRIDADE.....	27
16. LEGISLAÇÃO E INSTRUMENTOS NORMATIVOS AFETOS A ESTE CÓDIGO.....	27
17. GLOSSÁRIO.....	28

Fonte: CCI CAGEPA 2022.

Assim, o código procurou abarcar todas as condutas que regem os relacionamentos ou conexões da empresa e buscou normatizar neste código as condutas mais importantes para se criar um ambiente de gestão mais estável e transparente, de modo que cada um dos que fazem a empresa saibam exatamente como proceder nas mais diversas situações do cotidiano. Para

isso, os colaboradores assinaram um termo de compromisso nos treinamentos sobre o código de conduta e integridade no qual se comprometeram a praticá-lo e divulgá-lo.

O código é composto por inúmeros itens como citado anteriormente no sumário do CCI, desde os objetivos do código, que traz a finalidade do código na busca por um padrão de comportamento, a sua abrangência, que se trata até onde ele age e quem abarca e normatiza as condutas. Traz também os princípios fundamentais (item 2), que serve como um guia de análise de todas as atitudes que se deve tomar, pois os princípios são a essência de todo o código.

Além disso, o CCI traz no item 3 os direitos e garantias no ambiente de trabalho, visto que o código é como uma via de mão dupla, os colaboradores devem praticar posturas corretas, que a empresa precisa dar as condições para que se possa praticá-las. No item 4, que aborda o relacionamento com o ecossistema corporativo, temos os deveres éticos fundamentais e, também, estão as normas que regem todos relacionamentos que a empresa faz ou pratica, muito importante no processo transparência e organização das condutas. Tem-se também o item 5, vedações, que abrange as posturas vedadas aos colaboradores, atitudes que não são aceitas pelo CCI, no qual reporta os subitens conflito de interesses; combate ao nepotismo, combate ao assédio moral, sexual e de gênero; além de corrupção e fraude.

Além disso, o CCI 2022 traz no item 6 a integridade como um conjunto de medidas e arranjos que visam disseminar a cultura do *compliance* na empresa, zelando pelo cumprimento das regulamentações e leis, especialmente a 13.303/2016 e a 12.846/2013, trazendo mais moralidade, transparência e valores éticos.

O item 7, informações da companhia, refere-se à segurança no trato do fluxo das informações da companhia, seja interna ou externa, visando preservar os envolvidos, como também trazer transparência.

O item 8, considerações sobre o sistema híbrido de trabalho e uso de internet e redes sociais a serviço da empresa, relata a mudança do contexto do trabalho em virtude da pandemia, e outras observações.

O item 9, uso de bens da companhia, traz as prescrições no cuidado com o uso dos bens da empresa, que devem ser usados para atividades da empresa, não podendo ser usados para fins particulares.

O item 10, instâncias internas, fala sobre algumas instâncias internas que são responsáveis pela aplicação, revisão, atualização e diligências do código de conduta e integridade como: assessoria de gestão de riscos e compliance; aplicar o código; assessoria de gestão empresarial; responsável em promover alterações no código de conduta.

Ao comitê de conduta e integridade; cabe fazer a apuração, as diligências e parecer opinativo sobre as punições, a aplicação de punição cabe à diretoria executiva. O item 11, comitê de conduta e integridade, é responsável em desenvolver ações das normas do código, políticas de prevenção e apuração de faltas éticas e denúncias, além de promover treinamentos e outros.

O item 12 do CCI, sanções aplicáveis, retrata que em caso de faltas éticas todos respondem administrativamente, civil e penalmente pelos ilícitos praticados, no caso de violações administrativas, a responsabilidade administrativa será apurada em procedimento disciplinar, e comprovada a culpa, o colaborador responde desde um compromisso de ajustamento de conduta até demissão por justa causa, conforme gravidade, e de acordo com a consolidação das leis do trabalho - CLT (CCI, 2022). O código disponibiliza canais de denúncias onde todos ao se deparar com violações ao CCI podem fazer denúncias por esses canais, para que a atitude errada seja direcionada a averiguação. As denúncias podem ser de denunciante identificado ou anônimo, onde o comitê recebe, analisa e direciona para apuração e sugere punição, as mais graves vão para o conselho de administração quando envolve altos cargos. Têm-se mecanismos de proteção ao denunciante. Esse código é um importante instrumento de gestão e todos devem ter como objetivo divulgá-lo, não cabe somente ao comitê de conduta e integridade, o CCI faz parte de um conjunto de instrumentos e legislações que a empresa passa a submeter e esta deve cumprir da melhor forma.

Assim, O CCI cria um padrão de comportamento para a organização, de modo que todos sabem o que devem fazer, sejam colaboradores, no seu cotidiano de trabalho, assim como gestores nas suas decisões, e assim vai-se ajustando a conduta de todos, criando uma cultura mais ética na organização.

O Código de conduta e integridade tem como objetivo:

Oferecer uma diretriz clara para a condução dos negócios e relacionamentos da Companhia de Água e Esgotos da Paraíba - CAGEPA com os demais envolvidos no setor de saneamento básico, direta e indiretamente, devendo estar presente no exercício diário das atividades de todas as partes interessadas (stakeholders) (CCI, 2022, p. 10).

O CCI, 2022 traz alguns princípios que uma vez assimilados formam a base da reflexão para os comportamentos, como: Responsabilidade corporativa, equidade, legalidade, impessoalidade, eficiência, publicidade, honestidade, imparcialidade e prestação de contas.

Os deveres éticos fundamentais trazidos no CCI da CAGEPA 2022 são:

- a. Divulgar o conteúdo deste Código e fazer cumprir todos os preceitos aqui expostos, denunciando de imediato a seus superiores qualquer ato ilegal, imoral ou antiético que fira seus enunciados;
- b. Conhecer e internalizar a Missão, Visão, Valores e Princípios da Companhia;
- c. Conhecer e aplicar normas internas de segurança, principalmente aquelas específicas à sua função;
- d. Agir sempre com boa fé, visando o bem comum e o zelo com o patrimônio da empresa e com a sua atividade;
- e. Quando em atividade dispor de dedicação aos interesses e objetivos da empresa não desempenhando qualquer outra tarefa que venha a prejudicá-los;
- f. Respeitar as atribuições funcionais dos colaboradores, buscando nunca ultrapassá-las;
- g. Buscar sempre estar atento no ambiente de trabalho e identificar fatores de risco à sua saúde e segurança e de seus colegas, observando o uso de EPI's e ciente das medidas necessárias em caso de emergência, assim como agir minimizando riscos de danos ambientais, na intenção de sempre torná-los nulos;
- h. Orientar e incentivar parceiros da empresa e clientes quanto a práticas de responsabilidade ambiental;
- i. Cumprir suas atribuições buscando sempre a efetividade, eficácia e eficiência esperadas zelando pelo estrito atendimento da legislação e das políticas e normas internas, especialmente aquelas ligadas às suas atribuições;
- j. Guardar sigilo quanto a fatos e dados confidenciais e privilegiados da companhia e demais órgãos públicos ou empresas dos quais detenha acesso, assim como preservar invioláveis as informações particulares de colaboradores, administradores, clientes, fornecedores e prestadores de serviço;
- k. Proteger do acesso não autorizado por terceiros a documentos, equipamentos e sistemas sob sua responsabilidade assim como não divulgar informações ainda não publicadas a terceiros e destruir documentos antes do seu descarte;
- l. Atender às políticas institucionais e à legislação em sua integralidade, principalmente àquelas voltadas à sua atividade em específico;
- m. Prestar informações claras, precisas, tempestivas e verídicas sempre de forma transparente e eficaz para que proporcionem maior benefício à atividade desempenhada e a seus envolvidos;
- n. Desenvolver um ambiente criativo e inovador, quando do exercício de função gerencial;
- o. Considerar o uso das ferramentas, tecnologias e ciência mais avançadas disponíveis e a seu alcance para dar tratamento às demandas que lhe forem atribuídas a fim de dar consistência ao processo e maximizar os resultados;
- p. Utilizar trajes adequados ao trabalho desempenhado, assim como comprometer-se à constante utilização do fardamento entregue pela empresa, assim como os acessórios e Equipamentos de Proteção Individual (EPI's) necessários à sua atividade, quando obrigatórios;
- q. Ao deparar-se com situação em que esteja impedido de desempenhar sua função devido a existência de conflito de interesses reportar formalmente através de declaração expressa que evidencie todo o contexto e motivos do impedimento, evitando assim a responsabilização por fatos omissos desta natureza;
- r. Denunciar sempre a ocorrência de atos ilegais, imorais ou antiéticos que visem favorecimento, benefícios ou vantagens indevidas nas modalidades de suborno, propina, prevaricação, corrupção ativa e passiva ou qualquer outra atividade ilícita que exista ou venha a existir, denunciando de imediato aos agentes de hierarquia superior e Ouvidoria para providências cabíveis e responsabilização dos envolvidos;
- s. Utilizar das práticas inclusivas de tratamento nas relações interpessoais sempre dispondo de educação, atenção, disponibilidade, cortesia e prestatividade para com colaboradores, clientes, fornecedores, prestadores de serviços e demais agentes envolvidos na atividade da empresa, independente de posição hierárquica, sempre respeitando capacidades e limitações de cada indivíduo e não adotando práticas que denotem preconceito de raça, cor, identidade de gênero, nacionalidade, religião, aparência física, idade, orientação sexual, posição social, preferência política, grau

de escolaridade, deficiência de qualquer tipo ou qualquer outra forma de discriminação. (CCI, 2022, p. 13).

O item 5. Vedações abrange postura não aceitas pela empresa, condutas consideradas reprováveis, comportamentos inaceitáveis ou inadmissíveis, que não devem ser praticados por todos da empresa, tendo em vista manter um padrão ético adequado, o CCI, 2022 traz:

- a. Utilizar as prerrogativas de função, cargo ou poder para interesses outros que não os da companhia;
- b. Permitir que os interesses da empresa sejam sobrepostos por interesses particulares;
- c. Favorecer interesse particular próprio ou de outrem desviando atividade, patrimônio, colaborador ou informações privilegiadas para fins que não estejam alinhados aos objetivos da empresa;
- d. Subtrair, desviar ou descartar patrimônio da empresa, inclusive nos casos de materiais inservíveis, sem prévia autorização dos responsáveis;
- e. Praticar nepotismo;
- f. Tomar para si crédito de ideia, trabalho ou função de outro colaborador;
- g. Receber vantagem de qualquer espécie que tenham valor comercial (possam ser compradas ou vendidas), incluindo presentes, bonificações e doações, de qualquer natureza, seja de pessoas físicas ou jurídicas que tenham interesse nas atividades desenvolvidas pela empresa ou em informações sigilosas da mesma;
- h. Ferir o artigo 5º da Lei Federal nº 12.846/13 – Lei Anticorrupção;
- i. Solicitar ou receber oferta, para si, para familiares e/ou para terceiros, de qualquer espécie de vantagem indevida, para cumprir com seu trabalho ou influenciar outro colaborador a atender necessidades específicas de particular;
- j. Fraudar, alterar, deturpar ou excluir documentos da empresa para benefício próprio, de familiares ou de terceiros;
- k. Exercer atividades externas em concorrência com a companhia ou atuar em prática de conflito de interesses;
- l. Subtrair para uso particular bem ou documento pertencente a empresa;
- m. Praticar atos abusivos tais como: maus tratos, bullying, assédio sexual, assédio moral, discriminação e preconceito ou adotar ação que seja ofensiva, insultante, intimidadora, maliciosa ou humilhante;
- n. Distribuir ou expor material de caráter ofensivo, seja fotos, áudios, vídeos ou desenhos inapropriados;
- o. Utilizar os recursos da Cagepa para transmitir material ofensivo;
- p. Utilizar-se do poder que detém advindo de cargo ou função na empresa para constranger, intimidar ou coagir colegas de trabalho ou demais colaboradores, parceiros ou clientes da Cagepa;
- q. Causar dano à reputação de colaboradores, fornecedores, clientes ou acionistas da Cagepa de forma deliberada;
- r. Deixar que opiniões pessoais ou concepções particulares interfiram no atendimento ao público ou na relação com os demais agentes colaboradores da companhia permitindo que ocorram perseguições ou favorecimentos de qualquer espécie;
- s. Ter comportamento inadequado a ponto de comprometer e prejudicar publicamente a imagem da empresa nas ocasiões em que esteja representando ou desenvolvendo atividades em seu nome, no uso de ferramentas ou fardamento que a identifique;
- t. Fazer uso das redes sociais e demais ferramentas informacionais ou senhas de acesso a sistemas para divulgar informações que venham a prejudicar a empresa e demais envolvidos em suas atividades;
- u. Usar dependências, estrutura, patrimônio ou redes sociais da companhia para desenvolver ações político-partidárias ou aliciar quem quer que seja para tal fim;

- v. Obter favorecimento pessoal, para terceiros, para outros órgãos ou instituições, partidos políticos, candidatos ou detentores de cargos políticos, se utilizando do nome, marca, patrimônio, informação privilegiada ou qualquer outro recurso da Cagepa;
- w. Faltar com a verdade, iludir, enganar ou valer-se da falta de conhecimento daqueles que necessitam dos serviços prestados pela Cagepa em prejuízo deles;
- x. Dificultar, obstruir, agir com descaso, negligência ou omissão para com o exercício de direito de qualquer pessoa;
- y. Impedir que colaboradores, gestores e administradores da companhia desenvolvam suas atribuições com zelo, presteza, se utilizando dos meios e ferramentas mais adequados, com a atualização de conhecimentos necessária a suas atividades e cumprindo o que contratos e legislações exigem;
- z. Comparecer ao trabalho ou representar a empresa em qualquer ambiente portando qualquer tipo de arma ou sob efeito de álcool ou drogas ilícitas;
 - aa .Denunciar sem o devido fundamento, prejudicando quem quer que seja;
 - ab. Valer-se de omissões deste código para adotar condutas reprováveis que venham a prejudicar a empresa ou ser conivente com qualquer infração percebida aos preceitos estabelecidos por este documento. (CCI, 2022, p. 18).

3 METODOLOGIA

O referido estudo foi construído tendo por base uma pesquisa bibliográfica sobre o tema ética no serviço público e código de ética ou conduta no serviço público, vale salientar que trataremos código de ética e código de conduta de modo semelhante, no intuito de se conhecer sobre o tema. A pesquisa utilizada foi exploratória, pois proporciona ao pesquisador maior familiaridade com o problema e procura explicitá-lo GIL (2008). A pesquisa utilizada foi uma pesquisa de abordagem qualitativa, visto que o tema diz respeito a comportamentos, valores e preceitos muito subjetivos. Para isso foi utilizado como estratégia de pesquisa ou tipo de pesquisa quanto ao procedimento o uso do estudo de caso, que Para Stake, (2006 Apud Birochi), “[...] se concentra no conhecimento experiencial do caso, na inserção e vivência”. A pesquisa foi realizada na Companhia de Água e Esgotos na Paraíba, mais especificamente na regional das Espinharas, com sede em Patos-PB, que é composta de 36 municípios que são atendidos pela companhia.

No estudo foi aplicado um questionário semiestruturado junto a 3 (três) coordenadores municipais, o que corresponde a uma amostra de 8,3 % do total de 36 gestores. Questionamos os mesmos sobre algumas das posturas abordadas no decorrer do referido código de conduta e integridade da empresa, tendo como referência pra eles os colaboradores sob suas gestões, por questão de impessoalidade os gestores não foram identificados, assim como seus municípios. As questões abordaram especialmente os itens: **princípios fundamentais** (item 2), **Deveres éticos fundamentais** (subitem 4.1) que faz parte do item 4 (relacionamento com ecossistema corporativo), e também do item **5** que trata das **vedações ou proibições** aos colaboradores,

com as posturas que não devem ser praticadas pelos colaboradores, ou seja, posturas não aceitas pela empresa que estão formalizadas no código.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Sendo assim, indagamos na questão 1, o código trouxe maior responsabilidade aos colaboradores, e estes estão seguindo os princípios básicos como honestidade, legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência?

Dois dos gestores responderam que aumentou sim, cresceu a responsabilidade dos colaboradores, pois o código deixa claro às condutas proibidas, segundo os mesmos, esses mesmos gestores disseram que uma maioria dos colaboradores segue os princípios, e uma menor parte não. Um terceiro gestor relatou que uma maior parte de seus colaboradores coloca seus interesses acima dos da empresa, uma maior parte dos colaboradores no seu comando não segue tais princípios base.

Sobre a questão 2, foi perguntado se o CCI proporcionou mudanças na postura dos colaboradores?

Resposta coordenador 01: “Não. A minoria tem zelo pela empresa, age de boa fé, presta informações claras a quem necessita, é educada e se traja adequadamente. Ou seja, 1/3 de todos nós”.

Resposta coordenador 02: “Sim, de maneira gradativa, essas questões estão sendo aprimoradas por cada colaborador, o código de conduta nos norteia, mas parte de cada um de nós assumirmos nossos deveres para com os colegas, e público em geral.”

Resposta coordenador 03: “Sim, estabelecer parâmetros é a função do CCI, quais métodos e funções, podendo adentrar em questões éticas, como também de caráter moral”.

As respostas foram variadas nessa indagação, dois dos coordenadores responderam que sim, melhoraram as posturas, e que as mudanças são gradativas. Um terceiro disse que não, os que já tinham boa postura continuam tendo, e os outros colaboradores que não tinham, continuam não tendo.

Em relação ao questionamento 3 - O CCI da empresa fez aumentar o número de denúncias sobre posturas erradas dos colaboradores?

De acordo com um dos gestores não aumentou o número de denúncias, um segundo disse que sim, e relatou que é normal aparecer mais denúncias depois do código, Um terceiro gestor relatou que pode ter aumentado o número de denúncias anônimas, pois existe a denúncia formal e a anônima. O código dar essa possibilidade, com proteção ao anonimato.

Na questão 4, Foi perguntado qual a importância do código de conduta como ferramenta de gestão, de que modo o ajuda?

Resposta do coordenador 01: “É uma ferramenta que permite conhecer acompanhar, avaliar e tomar providências em eventuais comportamentos antiéticos. Ele me ajuda a agir com justiça quando necessário”.

Resposta coordenador 02: “O código de conduta nos ajuda norteando para cada situação em que vivenciamos no dia-a-dia do trabalho, sem ele cada um decide como bem entender a situações diversas”.

Resposta coordenador 03: Parametrizando as atividades.

De acordo com um dos gestores o código o ajuda norteando as situações do dia na empresa, sem ele cada um age da forma que bem entender. Outro gestor entende que o CCI permite avaliar, acompanhar e tomar providência para combater comportamentos antiéticos e agir corretamente com todos. Um terceiro gestor relatou que é importante para parametrizar as atitudes de todos.

A questão 5 perguntou ao gestor, se o CCI se mostrou efetivo no combate a comportamentos não aceitáveis, descritos no tópico vedações do código, como exemplo, colocar os interesses pessoais acima dos da empresa, e não prestar informações claras e transparente a quem as solicitar?

Segundo dois dos coordenadores sim, o código se mostrou efetivo, na medida em que todos tomam conhecimento das práticas corretas, como também das não aceitas pela empresa, sejam elas de pessoas de maior ou menor hierarquia. De acordo com um dos gestores, nem tanto, segundo o mesmo, apenas uma parcela dos colaboradores sobre sua gestão mostrou-se alinhado as posturas do CCI, os demais colaboradores continuam praticando posturas não aceitáveis.

Em relação a questão 6, os colaboradores mudaram o comportamento com medo de sofrerem punições trazidas pelo código?

Segundo um dos gestores não mudaram os comportamentos, pois já existiam mecanismos de punição como o processo administrativo, e já se sofria punição, seja administrativa, penal ou civil. Um segundo gestor relatou que não mudaram, visto que, quem já tinha bom comportamento continua com comportamento ético, quem não tinha continua não tendo bom comportamento. E um terceiro gestor respondeu que mudaram não por medo, mas para se adequar ao novo momento, o novo modelo de gestão da empresa.

Sobre a indagação da pergunta 7, foi perguntado se o CCI da empresa foi absorvido pelos colaboradores da empresa?

Resposta coordenador 01: “Sim. Teoricamente é absorvido. Mas a minoria, 29% o pratica”.

Resposta do coordenador 02: “Não, não em sua totalidade, seguir ao pé da letra é tarefa quase impossível”.

Resposta do coordenador 03: “Sim, ao passo que cada um deve fazer a sua parte, e a empresa cumprir suas responsabilidades”.

Dois dos gestores responderam que o código já foi absorvido na sua maior parte, porém, um desses disse que colocar em prática é que é o problema, não colocam, o outro retratou que a empresa precisa dar condições de se colocar em prática, dar pra entender que não proporciona essas condições.

Na questão 8, perguntamos se as estratégias da empresa foram boas para absorção do código pelos colaboradores?

Resposta coordenador 01: “As estratégias da empresa são boas e a missão da empresa está sendo cumprida, porém a absorção da maioria é somente teórica”.

Resposta coordenador 02: “sim, a empresa vem investindo em conhecimento e boas práticas, isso tem melhorado nossa maneira de colaborar com a empresa”.

Resposta coordenador 03: “Sim, o novo marco legal do saneamento é o grande responsável pelas mudanças que todos vêm sofrendo”.

A maioria dos gestores disse que a empresa vem fazendo sua parte para a absorção e internalização do código, um deles disse que a empresa vem investindo em conhecimento e boas práticas para todos com a empresa, outro gestor relatou que o marco do saneamento trouxe essas mudanças e a empresa tem a obrigação de promover essas ações. Um terceiro gestor disse que a empresa vem trabalhando bem os treinamentos e palestras, porém mesmo com a absorção teórica, na prática as condutas errôneas continuam, muito delas. Percebe-se que o coordenador 03 vê as mudanças com receio, e como obrigação do marco, o que pode ser um ponto de reflexão para a inserção do código.

Um ponto 9, foi questionado se a empresa dar condições para que o código seja cumprido? As respostas foram divergentes. Dois dos gestores informaram que não tem como cumpri-lo totalmente, um disse que a empresa também não dar condições para cumpri-lo. Um terceiro gestor relatou que a empresa dar sim, condições para que todos possam cumprir o código.

Sendo assim, a partir das respostas dos coordenadores entendemos que a inserção do código de conduta da empresa como uma ferramenta de gestão na criação de uma postura mais ética nos seus colaboradores. Percebe-se que o código trouxe maior responsabilidade,

pois formaliza algo já sabido, mas não tão cobrado, e que a cobrança tende a aumentar a pressão por comportamentos mais éticos.

Vale salientar que as respostas foram variadas, houve gestor que respondeu com mais veemência, outros já foram mais tímidos e não foram tão conclusivos. Mas, de acordo com os gestores, já se pode perceber algumas mudanças, porém ainda discretas, gradativas; muitos comportamentos inaceitáveis continuam a ser praticados pelos colaboradores, colocando os interesses pessoais acima dos da empresa. Aqui, percebemos como é lenta a mudança de cultura, de comportamentos de uma organização, exige muito trabalho e conscientização de todos. Observamos que a mudança de postura de práticas antigas e patrimonialistas para práticas mais éticas e modernas é difícil, e exigirá muito trabalho por parte da empresa. A questão ética precisa ser inserida no cotidiano da empresa. Embora a empresa já forneça treinamento anualmente sobre o código, é necessário criar estratégias para inserir o tema ainda mais no seu cotidiano. Dois dos coordenadores entrevistados relataram essa dificuldade.

Segundo os gestores, no geral, aumentou ou pode ter aumentado sim o número de denúncias anônimas referente a condutas dos colaboradores que vão de encontro às posturas aceitas pelo código, já que existe a proteção ao anonimato. Embora tenha ficado meio vago as informações, visto que é possível que eles não tenham acesso as denúncias, mesmo as anônimas. Lembrando que, em caso de denúncia, existe toda a possibilidade do colaborador se defender junto a comissão de ética.

O código de conduta é uma boa ferramenta de gestão de acordo com os gestores, pois padroniza o comportamento de todos, e norteia suas decisões, e assim os transgressores não poderão dizer que não sabiam. Além do mais se percebeu nas respostas que o código de conduta foi absorvido teoricamente pelos colaboradores sim, porém a prática ainda está longe do desejado, visto das práticas errôneas existentes.

Foi constatado que a empresa vem fazendo sua parte, trabalhando bem a divulgação do código, realizando treinamentos para a absorção do CCI para com todos da empresa, e esse processo é muito importante e é parte do processo de sobrevivência da mesma, pois as exigências de cobertura e qualidade dos serviços aumentaram e aumentarão bastante em virtude das novas demandas da sociedade.

5 CONCLUSÃO

A ética é um tema muito importante na sociedade, no serviço público essa importância aumenta ainda mais, pois a administração pública deve servir bem a sociedade, tem que

prestar conta corretamente, e para que isso aconteça à ética é fundamental, visto que sem comportamentos e valores éticos torna-se muito difícil oferecer as demandas que a sociedade deseja. Assim os códigos de conduta ou ética se tornaram ferramentas de gestão importantes, visto que baliza as ações de todos. Assim constatou-se que o CCI da CAGEPA é de fundamental importância para a mudança e consolidação de uma cultura organizacional mais ética, sabemos que o processo de mudança de comportamentos culturalmente praticados é lento e difícil, percebemos que alguns dos coordenadores foram bem breves nas suas respostas, e uma dificuldade de responder sobre o tema, talvez pelo medo de expor-se, apesar da impessoalidade avisada. Assim a empresa precisa trabalhar ainda mais o seu código de conduta e integridade habitualmente, inserir no seu cotidiano no intuito de estar discutindo o mesmo constantemente, visto que alguns comportamentos errados ou antiéticos continuam a acontecer, assim precisam-se aperfeiçoar as estratégias e trabalha-las com afinco. O processo de punição deve ser uma ferramenta de auxílio, mas que o objetivo seja a mudança e adequação das posturas. Pois, uma empresa que trata a questão ética como prioridade, aumenta a produtividade, pois a empresa cuida melhor dos seus colaboradores, e das normatizações legais, cria um ambiente seguro, melhora as práticas administrativas surge um ambiente organizacional mais seguro, inclusive externamente, e assim melhora a qualidade dos serviços e a sociedade diminui a pressão para com a mesma.

REFERÊNCIAS

AMORIM, S. N. D. **Ética na esfera pública: a busca de novas relações Estado/sociedade. Revista do Serviço Público**, v. 51, n. 2, p. 94-104, 2000.

CAGEPA, AGR, Acessória de Gestão de Riscos e Compliance. **Código de Conduta e Integridade**, (2022). Disponível em: <https://www.cagepa.pb.gov.br/codigo-de-conduta-e-integridade/>. Acesso em: 12/10/2022.

CORTELLA, M. S. **Ética e vergonha na cara**. Campinas, SP: Papirus 7 Mares, 2014. (Coleção Papirus Debates).

PASSOS, E. **Ética nas Organizações**. São Paulo: Editora Atlas, 2007.p. 31-36.

RENÊ, B. **Metodologia de estudos e de pesquisa em administração**. Programa nacional de formação em administração pública. PNAP.2015.

RIBEIRO, O. P. **Cultura Organizacional**. Revista researchgate. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/277175379_Cultura_organizacional. Acesso em: 10/10/2022.

SANTOS, É. M. **A importância da cultura para as organizações**. Caderno de administração, revista de administração da FEA, Pontifícia Universidade de São Paulo. CAD. Vol. 8, n.1. Jan - Dez. 2014, p. 19-37. Disponível em: <https://revistas.pucsp.br/caadm/article/viewFile/20226/19678>.

SCHEIN, E. **Organizational Culture and Leadership**. 2a. Ed. San Francisco: JosseyBass, 1992.

VÁZQUEZ, A. S. **Filosofia da práxis**. Tradução: Maria Encarnación Moya. 2º edição. Expressão Popular, São Paulo, 2011.

APÊNDICE A - INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS
QUESTIONÁRIO

1) Você concorda que o Código de Conduta e Integridade trouxe maior responsabilidade aos colaboradores(as), de modo que eles\elas possam desenvolver suas atividades seguindo princípios como Honestidade, legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência?

Sim Não

Justifique sua resposta:

2) O Código de Conduta e Integridade proporcionou mudanças na postura dos colaboradores no modo de agir em ações relacionadas a questões como agir com boa fé, zelo para com o patrimônio da empresa, prestar informações claras e transparentes, ser educado com todos e usar trajes adequados no trabalho?

Sim Não

Justifique sua resposta:

3) O Código de Conduta e Integridade fez aumentar os casos de denúncias sobre atos ilegais dos colaboradores?

Sim Não

Justifique sua resposta:

4) Qual foi a importância que o Código de Conduta e Integridade tem como ferramenta de gestão? Ele o Ajudou de que modo?

5) O Código de Conduta e Integridade se mostrou efetiva no combate a comportamentos não aceitáveis?*

Sim Não

Justifique sua resposta:

6) As pessoas mudaram o comportamento por medo de sofrerem as consequências (punições trazidas pelo código) por erros cometidos?

Sim Não

Justifique sua resposta:

7) O Código de Conduta e Integridade foi absorvido pelos colaboradores?

Sim Não

Justifique sua resposta:

8) As estratégias escolhidas pela empresa foram boas para absorção dos colaboradores, e internalizá-lo na cultura da empresa?

Sim Não

Justifique sua resposta:

9) A empresa dar condições para que os colaboradores possam cumprir suas obrigações e consequentemente cumprir o código?

Sim Não

Justifique sua resposta:
