



**UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
PRO REITORIA DE EDUCAÇÃO A DISTÂNCIA
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
POLO DE ITAPORANGA**

**O NOVO CÓDIGO DE ÉTICA DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO ESTADO DA
PARAÍBA: Análises e comparações com a norma federal**

MARIA DA CONCEIÇÃO MENDES DE OLIVEIRA

Patos PB

2024

MARIA DA CONCEIÇÃO MENDES DE OLIVEIRA

**O NOVO CÓDIGO DE ÉTICA DOS SERVIDORES PÚBLICOS NO ESTADO DA
PARAÍBA: Análises e comparações com a norma federal**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado a Coordenação do Curso de Administração Pública da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Bacharel em Administração Pública.

Orientador: Prof^a. Dr^a. Simone Costa Silva

PATOS PB

2024

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.

O48n Oliveira, Maria da Conceição Mendes de.

O Novo Código de Ética dos servidores públicos do Estado Da Paraíba [manuscrito] : análises e comparações com a norma federal / Maria da Conceição Mendes de Oliveira. - 2024.

32 p.

Digitado. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação EAD em Administração Pública) - Universidade Estadual da Paraíba, Pró-Reitoria de Ensino Médio, Técnico e Educação a Distância, 2024. "Orientação : Prof. Dr. Simone Costa Silva, Coordenação do Curso de Administração - CCEA. "

1. Administração Pública Estadual. 2. Código de ética. 3. Servidores Públicos . I. Título

21. ed. CDD 352

MARIA DA CONCEIÇÃO MENDES DE OLIVEIRA

**O NOVO CÓDIGO DE ÉTICA DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO ESTADO DA
PARAÍBA: Análises e comparações com a norma federal**

Trabalho de Conclusão de Curso (Artigo)
apresentado a Coordenação do Curso de
Administração Pública da Universidade
Estadual da Paraíba, como requisito
parcial à obtenção do título de Bacharel em
Administração Pública.

Aprovada em: 21/11/2024.

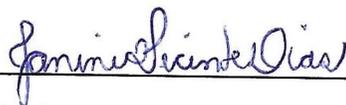
BANCA EXAMINADORA



Profª. Drª. Simone Costa Silva (Orientador)
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Me. Felipe Cesar da Silva Brito
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Profa. Dra. Janine Vicente Dias
Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

DEDICATÓRIA

Dedico este trabalho a minha mãe Maria de Lourdes
Mendes *in Memoriam*.

AGRADECIMENTOS

Gostaria de expressar minha gratidão a Deus que foi a fonte de força e inspiração durante toda a elaboração deste trabalho;

Aos meus familiares, em especial a minha querida e amada mãe Maria de Lourdes (*in memoriam*) por todo amor carinho cuidado e orações para que esse sonho se realizasse, e as minhas irmãs Zilma e Zilda pelo apoio incentivo e cuidados com meu bem mais precioso Anna Valentina minha filha, uma vez que ficavam com ela enquanto precisava me ausentar para a faculdade;

Ao meu querido e amado companheiro de vida sonhos e conquistas meu marido Rodrigo sem seu apoio sem incentivo conselhos orientação e direcionamento nada disso seria possível: Agradeço por cada momento de companheirismo e cumplicidade que vivemos juntos sua presença torna minha vida mais rica e significativa obrigado por seu amor incondicional e por ser uma presença constante em minha vida. Sou muito grata por poder contar com você em todas as circunstâncias te amo!!

Aos amigos Leonardo Ribeiro e Renan Lamartine que colaboraram com conselhos e apoio.

Agradeço também a minha querida e amada filha Ana Valentina você é uma das minhas fontes de inspiração para continuar em frente mesmo em meio à ausência durante seu crescimento você sempre será a minha maior realização como ser humano: te amo minha filha;

Agradeço a professora Simone Costa que, mesmo já desvinculada deste curso, se prontificou a orientar-me e dedicar-se na concretização desse projeto;

Agradeço aos membros da banca por disponibilizarem seu tempo e atenção e legitimarem esse trabalho com uma abalizada avaliação;

A minha tutora Conceição, que foi sempre um grande ponto de apoio;

Aos colegas de curso, especialmente Carlos, que sempre foi apoio e parceria durante todo o curso;

Ao secretário do curso Victor, que sempre esteve de prontidão para qualquer solicitação, bem como a todos que compõem a UEPB, que deram essa oportunidade;

Enfim, a todos que possam ter colaborado de alguma forma com a concretização de mais essa etapa.

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

ACPP - Acordo de Conduta Pessoal e Profissional

CAGEPA - Companhia de Águas e Esgotos da Paraíba

CAPES - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

CEP - Comissão de Ética Pública

CGU - Controladoria Geral da União

EC - Emenda à Constituição

LCE - Lei Complementar a Constituição Estadual

OCDE - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico

PBPREV - Paraíba Previdência

RA - Resolução Administrativa

TC – Tribunal de Contas

TRT- Tribunal Regional do Trabalho

SUMÁRIO

RESUMO	7
ABSTRACT	7
1 INTRODUÇÃO	8
2 Referencial teórico	9
2.1 CONCEITO DE ÉTICA	9
2.2 IMPORTÂNCIA DE PRECEITOS ÉTICOS NUMA ORGANIZAÇÃO	10
2.3 A ÉTICA NO SERVIÇO PÚBLICO	12
2.4 PRINCÍPIOS DO ESTADO BRASILEIRO LIGADOS AO ASPECTO ÉTICO	13
2.5 CÓDIGOS DE ÉTICA: EXPERIÊNCIAS NO SETOR PÚBLICO BRASILEIRO	15
3 ASPECTOS METODOLÓGICOS	17
4 ANÁLISE DE RESULTADOS	18
4.1 DAS CONDUTAS E VEDAÇÕES	20
4.2 DAS COMISSÕES DE ÉTICA E DISPOSIÇÕES FINAIS	24
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	26
REFERÊNCIAS	27

O NOVO CÓDIGO DE ÉTICA DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO ESTADO DA PARAÍBA: Análises e comparações com a norma federal

Oliveira, Maria da Conceição Mendes de¹

RESUMO

Ética sempre foi um tema caro em qualquer civilização, e desde tempos remotos discutida, estudada e normatizada. E, especialmente quando se fala da coisa pública, esse cuidado com comportamentos e cultura ética precisa ser redobrado. Nesse sentido, o novo código de ética paraibano representa um marco de gestão que pode impactar a vida de servidores e gestores e até de pessoas estranhas a administração, devendo ser estudado e compreendido. Dessa forma, o presente trabalho, se propõe a compreender a nova norma, fazendo um comparativo com o código de ética federal, percebendo eventuais semelhanças e diferenças. Para tanto, se pretende (a) caracterizar a ética e sua presença em organizações (b) descrever os princípios éticos presentes no estado brasileiro e a necessidade de codificações (c) comparar entre as duas normas para entender melhor o novo código estadual. Quanto a metodologia trata-se de uma pesquisa exploratória, com método documental e abordagem qualitativa. Ao final entende-se as influências da norma federal na recente legislação estadual, como também suas diferenças e se especula sobre aplicação de experiências da esfera federal.

Palavras-chave: Código de ética. Servidores públicos. Administração pública estadual.

ABSTRACT

Ethics has always been an important topic in any civilization, and has been discussed, studied and standardized since ancient times. And, especially when talking about public matters, this care with ethical behavior and culture needs to be redoubled. In this sense, the new code of ethics in Paraíba represents a management framework that can impact the lives of employees and managers and even people outside the administration, and must be studied and understood. Therefore, the present work aims to understand the new standard, making a comparison with the federal code of ethics, noticing possible similarities and differences. To this end, the aim is to (a) characterize ethics and its presence in organizations (b) describe the ethical principles present in the Brazilian state and the need for codifications (c) compare between the two standards to better understand the new state code. As for the methodology, it is an exploratory research, with a documentary method and a qualitative approach. In the end, the influences of the federal standard on recent state legislation are understood, as well as their differences and speculation is made on the application of experiences at the federal level.

Keywords: Code of ethics. Public servants. State.

¹ Graduanda em Administração Pública pela Universidade Estadual da Paraíba. ceicamendes8614@gmail.com

1 INTRODUÇÃO

O conflito entre o bem e o mal, entre o certo e o errado, a dúvida sobre qual atitude seguir, o que é melhor, o que faz bem, sobre qual comportamento ter ou não ter (até mesmo qual pensamento), esse conflito, essa definição, reflexão é algo muito relevante para o ser humano, individualmente e coletivamente, provavelmente desde que teve capacidade de pensar, de tomar decisões. Nesse sentido sintetiza Santos (2021, p.5): “a ética é uma reflexão argumentada e fundamentada com vistas ao bem agir”

A ética é assunto que permeia tanto discussões políticas, acadêmicas, quanto as mais comecinhas, chegando até a ser de interesse divino. Eis o poder da ética, eis a sua influência e o motivo pelo qual um assunto tão antigo continua tão atual e relevante e sempre vai continuar. Determinar o rumo correto sempre será necessário enquanto houver humanidade.

De sobremaneira no serviço público, onde há expectativas, direitos e princípios em jogo, impactos sobre a vida de todos, e até frustrações há uma pressão maior que em outros segmentos. No Brasil em especial temos uma constituição que exige muito do Estado, ao passo que temos uma cultura que parece não dar atenção devida à ética, especialmente quando olhamos atentamente os tantos escândalos envolvendo agentes estatais. Dessa forma, a definição de regras claras de conduta se torna ainda mais essencial.

Nesse sentido, em especial desde 1994, temos normas federais mais específicas sobre ética, entretanto elas se aplicam unicamente a agentes estatais ligados a esfera de governo federal, não atingindo agentes dos demais entes federativos, havendo um vazio normativo quanto a servidores dos estados e municípios.

Preenchendo esse vácuo, emergiu em dezembro de 2023, o primeiro código de ética dos servidores estaduais da Paraíba, pelo Decreto Estadual nº 44504, sendo um marco normativo que precisa ser urgentemente avaliado tanto em seus possíveis impactos sobre os servidores e gestores, quanto na influência ou não desse sistema de ética federal preexistente.

Assim, surge a necessidade dessa pesquisa, relacionada a um fato normativo tão recente e que ainda engatinha em fazer presença cotidiana nas repartições em solo paraibano, mas que promete mudanças relevantes inclusive na forma de fazer gestão.

Nesse sentido é relevante averiguar os novos mandamentos de conduta, sua importância e impactos, comparando-os diretamente com a matriz federal, inclusive se especulando se houve influência desta na elaboração da norma estadual e o quanto são semelhantes ou divergentes. Afinal é natural a tendência de um sistema menor, espelhar o sistema maior, de algo posterior, se inspirar no que veio antes, se os servidores estaduais estarão submetidos ao mesmo regime dos federais, ou a um semelhante.

A importância dessa análise é clara tanto do ponto de vista de servidores estaduais e gestores, como também para todos os que tem relacionamento com o estado como fornecedores, e a própria população. Todos serão impactados diretamente em caso de uma aplicação firme da nova norma.

Assim, o objetivo geral do trabalho é compreender a nova norma, fazendo um comparativo com o código de ética federal, percebendo eventuais semelhanças e diferenças, de modo a saber se há uma inovação nessa temática em solo paraibano,

ou apenas uma adesão as normas federais já estabelecidas, assim se entendendo qual tipo de regime está começando a ser implementado para os servidores estaduais especulando sobre seus impactos.

Como objetivos específicos ou intermediários nesse norte, se propõe (a) caracterizar a ética e sua presença em organizações (b) descrever os princípios éticos presentes no estado brasileiro e a necessidade de codificações (c) comparar entre as duas normas para entender melhor o novo código estadual.

Assim, é bem razoável dizer que certamente haverá uma influência relevante do código de ética federal na elaboração e estrutura da norma estadual e que é possível que se caminhe para que servidores estaduais estejam sob influência de regime semelhante ao federal com impactos parecidos.

Quanto a metodologia se trata de um estudo exploratório do novo fenômeno normativo, baseando-se em coleta de material bibliográfico e documental-legislativo, mostrando uma abordagem qualitativa da análise a ser feita.

O presente trabalho encontra-se estruturado da seguinte forma: após essa breve introdução, temos o referencial teórico dedicando-se a trazer a lume conceitos sobre ética e sua importância nas relações humanas, focando na sua área de influência, qual seja o comportamento humano, de modo especialmente a mostrar seu impacto nas organizações. Na mesma abordagem teórica, pretende-se mostrar a especialidade do setor público com relação ao privado, e como a coisa pública carece de princípios mais específicos, falando-se como é a estrutura no Brasil, e como o estado brasileiro exige o cumprimento de posturas éticas, além de como é essencial a aparição de codificações éticas nas mais diversas estruturas estatais. Após o referencial apresentar-se-ão os resultados da pesquisa, explicitando o novo código de ética paraibano, analisando-se sua estrutura, normas de conduta e disposições, fazendo um paralelo com as normas federais, em especial o Decreto 1171/94, inclusive com objetivo pedagógico de facilitar o entendimento das normas contidas na legislação local, a partir de conceitos e normas mais conhecidas.

Com isso se espera cumprir a proposta feita e contribuindo para uma melhor elucidação dessa norma iniciante em sua vigência e que tem potencial que transformar as relações na coisa pública dentro do estado.

2 Referencial teórico

2.1 Conceito de ética

O ser humano que é tido como um ser social por natureza, e desde cedo percebeu que, ao conviver com os outros, tinha de limitar seu comportamento, uma vez que algumas de suas condutas podem gerar consequências físicas e psicológicas sobre os outros. Por isso a partir do convívio social, houve demanda pela criação de normas para regular essa convivência, que fossem boas para todos, se classificando as condutas, com o intento de gerar harmonia no ambiente e no relacionamento. Nas palavras de Santos (2021), a principal razão de existência da ética é nos tornar humanos, e mais além Veras (2014), preceitua que a ética exige convivência de grupo.

De certa forma, esse olhar e reflexão sobre as condutas parece ser muito antigo, mas de forma sistemática podemos atribuir um marco na Grécia antiga com filósofos como Platão e Aristóteles, que inclusive nos deram a palavra *éthos*, que viria a se tornar ética. Nesse sentido Nogueira, 1989, contextualiza que *ethos* significa originalmente morada, um lugar onde se sente acolhido e abrigado. Nesse aspecto a

partir dessa morda, o espaço do mundo se torna metaforicamente habitável para o homem, sendo uma habitabilidade construída ou até reconstruída pelas ações do homem.

Para Cotrim (2002) a ética é um estudo reflexivo das diversas morais, no sentido de explicitar as suas suposições, ou seja, os entendimentos sobre o ser humano e a existência humana que alimentam uma determinada moral. Já segundo Cortella (2009), a ética é o conjunto de princípios e valores da nossa conduta na vida junta. A ética, então, pode ser a verificação de qualidade da moral. Daí os indicadores de ética que servem para os diferentes costumes da sociedade que compõem a mesma como um sistema maior.

Muito embora haja diversas visões e percepções sobre ética, há firme a ideia do discernimento entre certo e errado, e da aplicação racional, da percepção de uma pessoa ou grupo que possam distinguir entre condutas aceitas ou não. Nesse sentido:

As decisões éticas devem seguir o pressuposto da racionalidade, em que, ao menos a princípio, um indivíduo sabe a diferença entre o certo e errado em uma determinada situação (Sousa et al, 2021 p. 47-48).

Percebe-se então que em qualquer contexto, a ética serve como direcionador, apontador de caminhos e, portanto, preceitos ligados ao pensamento ético tem natural importância social, ao ponto de que, sem princípios e normas éticas claras, a sociedade, ou grupos sociais, ficam cegos, desorientados, inseguros.

Nesse contexto, a nossa sociedade vive uma redescoberta da ética, exigindo valores morais em todas as instâncias sociais, o que passa por graves crises de valores (Rocha et Al, 2023), o que faz do aprofundamento de reflexões éticas, seja num plano individual e coletivo, sistemático ou corriqueiro, uma necessidade crucial de nossa geração.

2.2 Importância de preceitos éticos numa organização

Percebendo a importância da ideia de ética para a sociedade, podemos entender que a reflexão sobre comportamentos é, na verdade, essencial sobre qualquer agrupamento humano, especialmente quando falamos de grupos organizados em torno de uma finalidade, que prescindem do máximo de eficiência possível, como é o caso das organizações.

Obviamente, as organizações, não são seres que existem por si, e sim por meio do grupo de pessoas que as compõem. Nas palavras de Trindade (2021), a base de qualquer organização são pessoas cujas capacidades lhes permitem seguir modelos de pensamento, comportamento. E embora, esses indivíduos tenham desejos e pensamentos próprios, o seu comportamento pode ser moldado de acordo com a pressão e costume da organização ou grupo (Carvalho, et al, 2016)

Dessa forma, na perspectiva organizacional, embora esta seja formada por um agregado de comportamentos e pensamentos emprestados de seus membros, ela também os molda, de acordo com a cultura que existe dentro daquele meio, sendo, portanto, uma influência mútua. Rosado (2022) define cultura organizacional nos seguintes moldes:

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 (p.12).

Dentro dessa perspectiva, a estruturação de regras de comportamento que fomentem, fortaleçam e perpetuem uma boa cultura organizacional é essencial para a estruturação da organização e conquista de seus objetivos, além da própria manutenção de um ambiente estável e harmônico.

Dessa forma, a ética nas organizações remete inicialmente para os deveres relacionados a responsabilidade de cada membro da organização com seu trabalho. Não ter uma atitude ética individual é ir contra deveres profissional, é não cumprir com compromissos assumidos, perante a organização (Trindade, 2021).

A ética empresarial surge com a finalidade de gerar uma melhor qualidade profissional, mantendo sua orientação dos resultados financeiros, conservando também, o capricho indispensável com o bem da sociedade (Ferrell; Fraedrich; Ferrel, 2021).

Carvalho et al (2016, p.7), também conceitua a ética organizacional como:

(...) a ética nas organizações são normas morais e pessoais aplicadas nas atividades e nos objetivos das empresas, caracterizando- a como uma constituição a partir das pessoas que nas organizações atuam através de suas crenças e princípios que aprenderam na sociedade.

Bem lembra Trindade (2021), que ética organizacional envolve uma postura adotada por toda a organização, em especial a alta administração, e que deve mirar em posturas que atendam os objetivos organizacionais e os objetivos do público atendido.

As organizações geralmente as mais instruídas, desenvolvem um código de ética institucional, mostrando ao mercado sua posição de boa conduta, entretanto grande parte desses documentos é escrita em forma prescritiva que condicionam os sujeitos da organização a agirem conforme normas, recebendo promoções ou advertências de acordo com a situação decorrida. (Arruda, 2022).

Neves (2008) lembra que os códigos de ética são ideias antigas e já executadas há milênios, sendo necessários desde a aurora da humanidade:

A maior parte dos registros de códigos de conduta da Antiguidade até hoje descobertos datam, aproximadamente, do segundo milênio antes da era cristã, destacando- se o de Ur Nammu, de 2050 a.C., o Código de Eshnunna, de 1930 a.C., e o Código de Lipit-Ishtar de Isin, de 1870 a.C. Desse conjunto, talvez, um dos mais significativos seja o Código de Hamurabi, datado de 1780 a.C., uma das mais notórias compilações de leis daquele período, concebido na grande tradição jurídica sumeroacádica ou mesopotâmica.

Trindade (2021) *apud* Gomes, Cunha e Rego informa que o processo de institucionalização da ética conheceu um rápido desenvolvimento a partir de meados da década de 1970, e de forma mais marcada nos Estados Unidos. A definição de políticas éticas constitui um exercício de autorregulação, sempre preferida a intervenções e regulação governamentais pelos setores empresariais e classes profissionais.

Para Nicomedes (2020)

A implementação do código de ética em uma organização é um diferencial competitivo e pode trazer diversos benefícios, tais como: aumento da

produtividade, aumento dos lucros, qualidade e eficiência dos produtos e serviços. Isso graças ao sentimento de justiça, cooperação, compreensão e honestidade por parte de todos os colaboradores envolvidos com a proposta organizacional (p. 13-14).

Segundo Tomei e Cherman (2005), vários estudos buscam inter-relacionar a efetividade dos códigos ou programas de ética com o comportamento dos membros da organização, deixando claro que eles por si sós não moldam comportamentos, sendo dependentes de uma cultura organizacional fortemente enraizada em seus membros. Segundo menção dos mesmos autores:

os valores éticos orientam a realidade prática, gerando decisões éticas apenas naquelas organizações em que os valores do código foram construídos coletivamente com os funcionários e/ou disseminados por meio de Programas de Ética consistentes e permanentes, de forma que os comportamentos e valores desejados fossem incorporados no subsistema de cultura ética, integrante da cultura organizacional (p117).

Dessa forma, é essencial que códigos de ética, sejam incorporados à cultura da organização, sejam amplamente conhecidos, dialogados e debatidos, gerando um convencimento dos princípios que devem guiar.

Entretanto certamente esse trabalho não é em vão, e além dos impactos internos, com uma cultura de menos abusos e mais garantias, certamente provoca um impacto externo, tanto na imagem da empresa/organização, quanto na eficiência dos seus serviços e no próprio relacionamento com a sociedade na qual está inserida.

2.3 A Ética no Serviço Público

Quando se analisa qualquer questão sob a ótica da coisa pública é sempre necessário ponderar alguns contextos, em especial o seu foco, que se desvia do lucro, do interesse individual ou privado. Nesse sentido, o Estado nasce para o bem comum, e sem essa função não se justifica, não se sustenta, devendo seus agentes, não olvidar esforços em perseguir esse fim e da melhor forma possível. Nesse sentido, aponta o administrativista Helly Lopes Meirelles (2016, p. 60-61):

Os fins da administração pública resumem-se num único objetivo: **o bem comum da coletividade administrada**. Toda atividade do administrador público deve ser orientada para esse objetivo. Se dele o administrador se aparta ou desvia, trai o mandato de que está investido, porque a comunidade não institui a Administração senão como meio de atingir o bem estar social. Ilícito ou Imoral será todo ato administrativo que não for praticado no interesse da coletividade.

Nesse íterim, surge aos representantes da máquina estatal, o dever de não apenas satisfazer as necessidades que a legitimam, mas de dar satisfações constantes aos titulares originais do poder que esta detém, já que o Estado se utiliza de recursos e poder provisórios e emprestados, dos quais é apenas um titular

delegado, provindo todo o poder do povo². Descrevendo a natureza do papel do administrador público, Meirelles (2016, p. 60) remete a essa ideia de guarda de recursos alheios:

A natureza da administração pública é a de um *múnus público* para quem a exerce, isto é, a de um encargo de defesa, conservação e aprimoramento de bens, serviços e interesses da coletividade.

Nesse sentido também, a OCDE (Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico) também defende:

Na organização pública a sociedade espera que os serviços disponibilizados sejam eficientes e que os servidores atuem em conformidade com o interesse público, administrando os recursos públicos de forma apropriada com os fins propostos. O requisito fundamental para a confiança pública é a ética no serviço público, pois ela é passo fundamental para a boa governança (OCDE, 2000).

Em resumo, a Administração pública tem como objetivo as necessidades da sociedade (Nobrega, 2021), não podendo se resumir as necessidades dos clientes (usuários de serviços) ou a interesses de produtividade e lucro. Muito embora estes sejam também parâmetros importantes a se contabilizar, a ação pública, aspira algo maior, a responsabilidade por todos os interesses da sociedade, que tendem a ter uma maior complexidade e amplitude do que os da iniciativa privada.

Quando se analisam as condutas éticas de servidores, estas geram impactos maiores do que no setor privado:

A conduta ética dos servidores públicos forma o instrumento primário para o alcance de objetivos econômicos, políticos e sociais, visto que proporciona o fortalecimento das instituições, corpo e processos que influem no desenvolvimento do país. (Nobrega, 2019, p. 16)

Dessa forma, os parâmetros éticos que guiam os servidores públicos, por representarem maior responsabilidade, precisam de parâmetros próprios, com princípios, cuidados e regulamentação específicos, haja vista o desvio de um servidor ter inclusive potencial de dano maior, do que se fosse numa organização privada.

2.4 Princípios do estado brasileiro ligados ao aspecto ético

Conforme mencionado, a própria natureza do estado, leva a uma maior responsabilidade e impacto, do que ocorreria nas relações privadas. E no caso específico do Estado brasileiro, há um compromisso ainda mais ousado, o de fornecer aos seus cidadãos condições dignas, relativas à qualidade de vida plena e auto realização, conforme explicitado em nossa Carta Constitucional, sendo que já desde o primeiro artigo, se cita a cidadania e a dignidade da pessoa humana, como fundamentos de nossa república (Brasil, 1988).

Entretanto o comprometimento do estado brasileiro, pelo menos em sua estrutura basilar, não se resume a uma promessa genérica de dignidade, ao

² Na Constituição brasileira art 1º, Parágrafo único. *Todo o poder emana do povo, que o exerce por meio de representantes eleitos ou diretamente, nos termos desta Constituição.*

contrário, toda a Constituição, legislação e construção doutrinária se moldam na assunção de compromissos éticos de última grandeza.

Nessa lógica, pode-se dizer que o estado brasileiro se estrutura em diversos princípios guias, que se propõem, ambiciosamente, a efetivar uma realidade que trará efetivamente a dignidade almejada, logo no início da Carta Magna brasileira. Reforçando essa ideia, acerca dos princípios de interpretação constitucional, Lenza (2010), defende a existência inclusive do princípio da máxima efetividade que é entendido no sentido de que a constituição brasileira e suas normas devem ter a mais ampla efetividade social.

Nesse mesmo sentido, Binenbojm (2009), citando o jusfilósofo alemão Robert Alexy

Consoante lição clássica de Robert Alexy, princípios jurídicos encerram mandados de otimização, no sentido de comandos normativos que apontam para uma finalidade ou estado de coisas a ser alcançado, mas que admitem concretização em graus de acordo com as circunstâncias fáticas e jurídicas.

Silva (2000, pag. 95) cita um apontamento do administrativista Celso Antonio Bandeira de Mello, concluindo que princípios podem ser vistos em poucas palavras como mandamentos nucleares de um sistema, verdadeiros alicerces dele, sendo, portanto, na Ordem Jurídica normas de primeira ordem, prescindindo a sua aplicação para a própria manutenção do Estado e sua ordem.

Nesse sentido, os princípios são mandamentos maiores, bases de toda a ordem jurídica, sendo que nenhum princípio pode ser aplicado apartado dos demais e o conjunto de princípios harmonicamente informam um sistema jurídico.

Desses princípios, podemos destacar cinco princípios base de toda a administração pública, inseridos no *caput* do artigo 37 da constituição federal, todos com ampla carga ética. Nesse sentido Soares (2021, p.27):

Os princípios Constitucionais da Administração Pública contidos na atual Constituição Brasileira – legalidade, moralidade, impessoalidade, publicidade e eficiência – impõem preceitos éticos a serem seguidos que refletem condutas corretas, as quais devem se materializar no exercício da gestão, seja individualmente, seja coletivamente.

Dos princípios mencionados, podemos dar um destaque maior a moralidade e a eficiência. A moralidade, que é explicitamente uma ordem constitucional de inserção da ética no serviço público, nas suas ações, no seu modo de pensar e a eficiência que clama por mecanismos de otimização para alcance desse bem comum e dessa dignidade tão almejados.

Para Moraes (2018), o panorama sobre o Princípio da Eficiência é a adjectivação dos atos administrativos realizados pela Administração Pública, na busca pelo bem comum, mediante os exercícios dos seus poderes, numa perspectiva imparcial, de forma neutra, transparente, participativa, de maneira eficaz e com ausência de burocracia, querendo o máximo de qualidade, respeitando os mecanismos legais e assegurando o aspecto moral, necessário à otimização dos recursos e reduzindo desperdícios, garantindo mais retorno social.

Dentro de tudo que foi visto, a estrutura normativa e principiológica do estado brasileiro, aspira por elevados preceitos éticos, mas a realidade fática implora por uma melhor estrutura ética do estado, pois há que se mencionar que, em média, a percepção geral é que a realidade do serviço público brasileiro é explicitamente grotesca, e embora tenha havido grandes evoluções, muitas vezes a busca de um serviço público, antes tem sido fonte de humilhação, de perda de dignidade e de

acesso precário ao qual seria direito do usuário, isso vindo de um estado que tanto controla e tanto nos exige com uma carga pesada, isso sem falar na corrupção que vez por outra, domina os noticiários. Assim a Administração Pública é vista não como uma aliada do povo para o seu bem-estar, mas como um entrave que só lhe dificulta a vida (Bonifacio, 2022).

Esse estado dual que aspira elevados conceitos e princípios éticos, que pensa na dignidade de sua população, mas que ao mesmo tempo parece decepcioná-la deve agir de modo a se auto regular e corrigir essas contradições, por isso é essencial que tenha ações e aprimoramentos voltados a estimular uma cultura organizacional fortalecida de preceitos éticos, deixando claros padrões de conduta e consequências por não os seguir. É nesse contexto que começaram a ser criados códigos de ética dentro da gestão pública, desenvolvendo todo um sistema estimulador de certos padrões, que embora ainda patine as vezes, é um caminho necessário para esse essencial aprimoramento do estado.

2.5 Códigos de ética: experiências no setor público brasileiro

Como bem mencionado, o estado brasileiro apesar de fundamentado no bem-estar de sua população e em preceitos de moralidade, eficiência, entre outros, falha por concretizar isso para além de princípios ou declarações. E essa falha fica cada vez mais exposta em um contexto de redes sociais e maior participação da população, o que torna a busca por soluções cada vez mais urgente, haja vista a falta de confiança e legitimidade por meio do titular do poder originário gerar um problema enorme a estabilidade estatal (Apontando esse problema Nicodemos, 2020, Catafesta, 2017, Nóbrega, 2021 e Nóbrega, 2019). Como consequência, Nobrega (2021), menciona que a aplicação da ética no serviço público, é essencial para obter a confiança pública.

Nicomedes (2020) frisa ainda que a percepção ausência ética e falhas nos valores condutas, parece ser um problema geral do contexto contemporâneo:

Na contemporaneidade há uma forte descrença da sociedade em relação à conduta ética das pessoas, principalmente quando o assunto se trata de representantes políticos. Infelizmente, os jornais, a televisão e diversos meios de comunicação noticiam, diariamente, muitos casos de corrupção e ações aéticas ligadas à gestão nas três esferas. Esses casos, em sua maioria, acontecem devido à ganância e o egoísmo do homem, que corrobora para que se aja pensando apenas em benefício próprio, desprezando os interesses do coletivo em detrimento de seus caprichos (p.3).

Entretanto seja uma cultura arraigada no serviço público brasileiro, ou um pensamento geral, seja qual for a fonte, o fato explícito é que há um problema de legitimidade que afeta do estado e seus servidores, e é importante reforçar, os conduz para uma contradição com os princípios basilares do estado que representam, da função digna que ocupam.

Bem ensina Hely Lopes Meirelles (2016), o agente administrativo “não poderá desprezar o elemento ético da sua conduta. Assim, não terá que decidir somente entre o legal e o ilegal, o justo do injusto, o conveniente e o inconveniente, o oportuno e o inoportuno, mas também entre o honesto e o desonesto”.

Nessa esteira como parte da solução para tamanho desafio, o estado respondeu com a criação de codificações que mencionavam comportamentos, posturas e visões necessários ao bom exercício da função pública. Dessa forma vieram as primeiras experiências de códigos de ética. Nicomedes, 2020, menciona esse marco no governo federal, ainda nos primeiros anos da Nova República:

Pensando na gestão da ética na Administração Pública, foram criados Órgãos, embasados em legislação própria, 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. (p.10)

Posteriormente, o mesmo autor menciona a importância de um código de ética, explicitando inclusive sua função e impacto:

o Código de Ética é instrumento que, se bem elaborado, instituído e aplicado, promove diversos ganhos para a gestão pública, pois estabelece os valores éticos basilares da instituição, que deverão ser observados e colocados em prática pelos servidores. Assim sendo, o código passa a ser incorporado à cultura organizacional. Dessa forma, a Gestão Pública pode exigir, legalmente, o compromisso do servidor em manter uma postura ética voltada para desenvolvimento da organização, tendo o poder legal e institucional para apurar e punir os casos de transgressões ao Código (p.17).

Pontua ainda Soares (2021), que a ética do servidor, não se resume a codificação prescrita, mas também aos valores individuais, trazidos consigo:

Dessa forma a ética no serviço público deve ser balizada por uma ética individual que remete ao sentido básico e reflexivo, e pela ética coletiva que remete ao sentido prescritivo balizado pelos princípios da administração pública e código de ética do servidor público (p.26-27).

Dessa forma, considerando, o marco de 1994 (criado no governo Itamar Franco, após o escândalo do *impeachment* por corrupção, do primeiro presidente democraticamente eleito), o sistema de ética do servidor, somente se ampliou, com a criação de códigos de ética específicos de diversos órgãos e a instalação de comissões de ética, que efetivamente direcionam esse tipo de política comportamental, e a fiscalizam condutas, mas com a influência primordial do Código de 1994:

Percebe-se, assim, que os códigos de ética dos diversos órgãos existentes, são produzidos com base nos princípios oriundos do Código de Ética do Servidor Público Federal, em que, em sua essência, zela pela moralidade no serviço público (NICOMEDES, 2020, p.16).

Em continuidade, em 1999 foi criada a Comissão de Ética Pública (CEP), vinculada ao Presidente da República e voltada a orientar e fiscalizar o respeito à ética junto aos integrantes da Alta Administração Pública Federal, criando-se assim um sistema de ética pública que coordenaria diversas comissões de ética pública.

Nos Estados também tivemos iniciativas de criação de sistemas voltados a fiscalização e orientação ética dos seus servidores, como o código de ética dos servidores do estado de São Paulo, e o de Minas Gerais, que ampliaram um sistema

de controle e conscientização de conduta pública, também aplicável a mais uma esfera estatal.

No caso da Paraíba, apesar de ser um estado inovador com marcos legislativos, sendo por exemplo pioneiro em legislações sobre assédio moral e nepotismo, a compilação de um código ética, veio tardiamente, somente em dezembro de 2023, com o Decreto 44.504, sendo fruto de um trabalho de dois anos de estudos, e trazendo uma legislação completa com oito capítulos, trazendo princípios, orientações, vedações e uma seção dedicada ao conflito de interesses na administração pública.

Importante reforçar que o código de ética paraibano, apesar de ser o primeiro feito pelo executivo estadual, não é a primeira legislação definidora de condutas e sanções de caráter ético. Em 2015, o estado já tinha sua segunda lei de vedação de assédio moral na administração pública a LCE 127/2015. E em 2007, tivemos a lei 8124, que proibia atos de nepotismo no âmbito dos órgãos estaduais. No próprio atual Estatuto do servidor de 2003, a LCE 58/2003, tinha vedações éticas, por exemplo o artigo 106 que trata dos deveres do servidor, fala em tratamento urbano, conduta compatível com a moralidade, entre outros.

Nem mesmo se pode dizer que é o primeiro código de ética, que contempla servidores do estado da Paraíba, uma vez que já tínhamos normas como a Resolução Administrativa RA TC nº 06/2013 (Código de Ética do Tribunal de Contas da Paraíba) e a Instrução Normativa PBPREV 01/2023, de abril do ano passado, que também instituíam um Código de ética institucional.

Entretanto, a norma do atual Código de Ética dos servidores públicos na Paraíba tem uma amplitude maior, seja no público-alvo, seja no conteúdo normativo, sendo realmente um marco que necessita ser estudado e conhecido, o qual ambiciona uma mudança organizacional moderna e ambiciosa, formando uma nova consciência moral como parâmetro para os servidores estaduais.

3 ASPECTOS METODOLÓGICOS

Tendo por base os objetivos almejados no trabalho, este se norteará como um estudo exploratório, no qual se objetiva tornar o problema mais explícito, aprofundar as ideias sobre o objeto de estudo (Alves, 2007). E, certamente, essa é a perspectiva adequada, uma vez que o fenômeno pesquisado, pela sua atualidade, carece de aprofundamento, justamente por ser uma novidade em regras para gestores e servidores o código de ética paraibano, ainda terá muito a ser explorado.

Nesse sentido, o estudo caracteriza-se também por ser uma pesquisa descritiva, sendo que “a interpretação dos resultados surge como a totalidade de uma especulação que tem como base a percepção de um fenômeno num contexto” (Trivinos, 1987). Assim não se pretende chegar a resultados conclusivos, mas apresentar dados para um melhor entendimento do fenômeno, inclusive fazendo comparações com outros códigos semelhantes.

Com relação ao procedimento o trabalho se ampara em pesquisa bibliográfica e documental, em especial legislação e artigos retirados de obras eletrônicas em sua maioria. Segundo Zanella (2009), a pesquisa bibliográfica se fundamenta a partir do conhecimento disponível em fontes bibliográficas, principalmente livros e artigos científicos. Já na pesquisa documental são investigados documentos com o propósito de comparar usos e costumes, tendências, diferenças entre outras características (Silva, 2007).

Com a finalidade de obter suporte teórico para a condução do estudo, num primeiro momento foi revisitada a literatura sobre os assuntos focados, procurando-se apoio na literatura existente, seja impressa ou por meios eletrônicos, sendo que se procurou uma representação diversificada de fontes com fins de permitir uma leitura abrangente do foco de estudo.

Os documentos legislativos e normativos tiveram como fonte primária diários oficiais e páginas governamentais dedicadas ao serviço de pesquisa legislativa. Quanto as fontes bibliográficas foram encontradas por meio de ferramentas como bibliotecas digitais de teses e dissertações, privilegiando fontes locais, mais próximas de nossa realidade, além de ferramentas *on line* como periódicos da CAPES e o *Google Acadêmico*.

Ademais, do ponto de vista da abordagem da pesquisa, se trata de um estudo qualitativo, no sentido de focar mais na análise e interpretação de obras para obter respostas, e não em dados numéricos objetivos. Bem observa Gerheart e Silveira (2009, p.32): “A pesquisa qualitativa preocupa-se, portanto, com aspectos da realidade que não podem ser quantificados, centrando-se na compreensão e explicação da dinâmica das relações sociais”. A pesquisa qualitativa não se preocupa com representatividade numérica, mas, sim, com o aprofundamento da compreensão de um grupo social, de uma organização (gerheart e silveira, 2009), e no caso específico desse trabalho tentamos contribuir para a compreensão dos impactos do novo código de ética sobre gestores públicos e servidores.

4 ANÁLISE DE RESULTADOS – Discussões sobre as duas normas

Conforme já visto, o Decreto estadual 44504 de 05 de dezembro de 2023, representa um marco normativo, uma vez que inova ao codificar pela primeira vez princípios éticos que referenciem a atuação dos servidores no estado, e muito embora não seja a primeira normatização estadual que normatize condutas, é a primeira vez que há segurança normativa com tamanha abrangência como um código geral de ética.

Nesse sentido, imprescindível conhecer melhor a nova legislação, tomando como bom ponto de partida fazer um paralelo com a que é aplicada aos servidores federais, uma vez que certamente este é pedra base e inspiração de todo o sistema ético aplicado aos servidores públicos no país, tanto por sua antiguidade, quanto por ser mais conhecido e ter toda uma aplicação mais desenvolvida.

De pronto a linguagem e estrutura dos dois códigos se diferenciam explicitamente, e isso pode ser explicado tanto pela época de elaboração (um em meados dos anos 90 e o outro no ano passado), como pela evolução da administração nos dois contextos. O código paraibano, mais tardio foi favorecido por uma ciência administrativa e de gestão mais desenvolvida e amadurecida, enquanto o pilar ético federal, foi gestado como uma reação a um trauma histórico institucional (início da nova república, anões do orçamento, inflação, *impeachment* de Collor) e sem um sistema de referência local, uma vez que ele foi a referência para futuras normas. Além disso, é preciso ressaltar que a cultura e visão de gestão local certamente influenciam em alguns aspectos.

De forma específica, a primeira diferença que se expõe é justamente a quem se aplica a norma. Ambos estendem o conceito de servidor público, para categorias que não são propriamente servidores da entidade, como estagiários, terceirizados (em exercício em órgão estatal), mas o conceito do código federal vai além, considerando

também os que trabalham em órgãos delegados do poder público, em paraestatais, ou qualquer tipo de vínculo (mesmo que temporário ou excepcional) em qualquer setor onde prevaleça o interesse estatal.

Com relação aos princípios norteadores, embora haja uma explícita diferença de linguagem, começando pela diferença de nomenclaturas (regras deontológicas x princípios éticos fundamentais) e pela forma de enunciar (o federal argumenta as motivações de tais direcionamentos enquanto o local foca em enumerar conceitos, numa linguagem mais limpa e simplificada), pode-se dizer que de modo geral a intenção é bem semelhante focando a conduta do servidor na moralidade, na cortesia, na verdade, em diversos princípios caros que conduzem a uma finalidade semelhante, qual seja ofertar um serviço digno dos melhores princípios basilares da ideia de estado.

Um ponto interessante a se ressaltar é que em vez de falar da finalidade pública, o nosso código paraibano, vem destacar que o foco de toda a norma é criar comportamentos principalmente focados no trato com o cidadão. Essa não parece ser a ideia da norma mais antiga que fala em harmonia com a estrutura estatal, os colegas servidores e o cidadão, sem um destaque tão firme quanto a nossa normal. Dessa forma, o nosso código parece focado no usuário, na clientela do serviço.

As ideias de imagem da administração, profissionalismo, atuar preventivo, excelência da atuação, mostram uma visão mais moderna, presente na elaboração da norma local, mais uma vez focada numa visão gerencial, emprestada da iniciativa privada. Nos últimos anos essa visão administrativa se tornou uma cultura dominante tanto academicamente, quanto na prática. Essa ideia tomou corpo com a reforma constitucional da EC 19, que trouxe um novo princípio administrativo a eficiência. Nas palavras de Bresser – Pereira (1998), um dos pais do gerencialismo e da nova administração pública brasileira

A administração pública gerencial, que surgiu como uma resposta à crise do Estado e à pressão por eficiência, busca a descentralização administrativa, a flexibilidade gerencial e a focalização nos resultados e na satisfação do cidadão.

Essa visão gerencial da administração pública dominou a doutrina no final do século XX e teve contribuição significativa, influenciando até hoje diversas tendências de gestão, onde se vê o público a ser atendido como um cliente e o gestor como um gerente. Foi uma forma de se contrapor as culturas burocráticas e patrimonialistas que ainda hoje tem um peso no cenário administrativo e tem uma proposta inicial relativamente simples: trazer para a gestão pública o que mais dinamiza e dá bons frutos na privada.

Voltando o foco a análise dos dois códigos, talvez a maior divergência entre as duas normas, esteja na comparação do item VI, do código federal, com o art. 6º de nosso código. No primeiro se integra a vida particular e a profissional do servidor, deixando claro que as apurações éticas se estendem a ambas, não podendo haver dissociação. Já no segundo, numa visão oposta se entende que as exigências expostas são aplicáveis limitando-se ao exercício profissional, apenas no exercício de atividades e relações institucionais, se excluindo qualquer apreciação da vida pessoal do servidor.

Certamente, essa visão explicitada no código paraibano, pode ser interpretada como tendente a tornar sua atuação mais limitada ao separar completamente sua vida privada de sua vida dentro da instituição a que serve. A princípio, certamente facilita a objetividade e praticidade das eventuais apurações (reduzidas a um objeto mais

específico), mas eventualmente pode se interpretar que se cria uma ideia estranha de que você é obrigado a ser ético no trabalho, mas seu comportamento poderia ser menos correto em casa.

Já dentro da perspectiva do código federal, se percebe a ideia de que o ser humano não é dual, e a mesma pessoa que executa suas atividades numa repartição pública, não muda de valores ao ir para casa. Ao contrário, a tendência parece ser que se houver desvios em um ambiente inevitavelmente haverá tendência a desvios no outro. Muito embora seja praticamente impossível apurar a vida privada dos servidores, se tende a criar a ideia de que eles devem estar tão impregnados de valores éticos, que não importa onde estejam, certamente não haverá diferenças relevantes. Certamente o contexto de criação de ambas as normas explica em parte essa divergência, uma vez que a administração parecia viver um trauma mais intenso no momento da criação do código federal, que clamava por uma resposta mais contundente.

Explicitando isso, e citando a legislação federal e a comparação entre direito e moral Silva (2010), menciona a amplitude da fiscalização ética do servidor federal, que em tese abarca inclusive sua vida privada:

a falta de honestidade, de moralidade no dia a dia do cidadão comum, na sua vida privada, pode até não lhe acarretar nenhum prejuízo, o que não se dá com o agente público, que sofrerá a pena pelo ato de improbidade administrativa.

Por fim, é relevante mencionar que a simples codificação clara de comportamentos ou princípios almejados não é suficiente para a criação de uma boa cultura organizacional e para os efeitos desejados. É essencial o convencimento e participação dos indivíduos de modo a criar uma cultura ética bem estabelecida. Nesse sentido, Nicomedes (2020) expõe que

Para promoção de um programa de ética na organização, o código é ferramenta fundamental para esta finalidade, pois publiciza aos stakeholders os valores, as práticas e os princípios que são norteados pela instituição. Porém, para que se tenha sucesso nisso, **é imprescindível que todos os envolvidos tenham o compromisso com os valores propostos**, sendo de extrema importância a participação de todos na construção do código de conduta. Essa é uma condição fundamental para a propagação da cultura ética e a confiança no programa de gestão da ética da instituição. Desobediências ao código de ética, de maneira inoportuna, gera incredibilidade, desconfiança podendo comprometer a existência do programa de ética (p.14).

4.1 Das condutas e vedações

Com relação aos comportamentos exigidos e vedações, de modo geral a diferença entre as duas normas reside nos mesmos parâmetros encontrados na parte geral. A linguagem mais simples, resumida e objetiva encontrada no código paraibano é o primeiro marco, acompanhada por um foco apenas na atividade institucional, ignorando a atividade fora do serviço público. Entretanto, não deixam de haver comportamentos explicitados de forma mais firme pelo código paraibano, como o seu foco em assédios e especialmente em conflito de interesses.

Sobre assédios, é importante mencionar que o código paraibano além de falar sobre um tema não explicitamente abordado pelo federal, vai além não focando apenas no assédio moral, que normalmente é o grande foco de combate no ambiente laboral, indo de encontro a outros meios de terror psicológico, repudiando também qualquer forma de assédio e violência inclusive assédio sexual e econômico.

O assédio sexual já é normatizado como crime do Art. 216 A do código penal (embora apenas no âmbito hierárquico), e os tribunais já tratavam dele firmemente, mesmo antes do assédio moral, muito embora assim como as demais modalidades ainda está longe de ser algo extirpado de repartições. E assim como outros tipos de terror e agressões gera indenização a vítima.

Sobre assédio moral, Nascimento (2021) informa que é um dos problemas mais graves que o empregado enfrenta em seu ambiente de trabalho e nos últimos anos vem crescendo como um fenômeno social, onde sua importância no meio acadêmico e no meio profissional vem ganhando proporções nunca vista antes.

Oliveira (2020) lembra que o artigo 7º, inciso VI, e o 225 *caput* da Constituição Federal, determina que o empregador assegure um ambiente de trabalho sadio e seguro, independente de situações que possam vir a causar danos à saúde, sejam eles físicos ou psicológicos, aos trabalhadores, podendo ser o empregador penalizado. O poder público e a coletividade têm o dever de preservar esse ambiente para as gerações presentes e as futuras.

Campos (2017), também analisando a constituição federal contribui mostrando que práticas de assédio violam princípios como legalidade, moralidade administrativa e dignidade da pessoa humana.

Já Avila (2008), lembra a complexidade do tema, que começou a ser objeto de estudo inicialmente na biologia, em estudos de comportamento agressivo de animais de pequeno porte, em caso de invasão de território, onde o coletivo intimidava e agredia o invasor solitário, migrando depois para objeto de estudo da psicologia humana. No campo jurídico brasileiro, o mesmo autor lembra que o tema inaugurou suas discussões com a obra Terror psicológico no trabalho, da juíza do trabalho Márcia Novaes Guedes.

Da mesma época começaram a brotar iniciativas legislativas visando o combate da prática, como a lei complementar 63/2004 da paraíba (sendo uma das pioneiras sobre o assunto na época), que foi substituída posteriormente pela lei complementar estadual 127/2015. Entretanto é certo que o combate a prática está longe de ser realmente eficaz, engatinhando como outras ações que tentam aprimorar o comportamento no ambiente laboral.

Importante mencionar que qualquer espécie de ocorrência de assédio ou violência trará repercussões para além da esfera ética, pode incidir em punições disciplinares (suspensão, demissão), cíveis (indenizações), penais (assédio sexual ou outro crime), trabalhistas, e até eleitorais, conforme explicita o TRT (Tribunal Regional do Trabalho) da 6ª região (Pernambuco) em publicação em formato de cartilha educativa sobre as mais diversas formas de assédio.

Certamente, também é preciso destacar que o combate a assédios e agressões melhora o ambiente de trabalho e, portanto, leva a organização a cumprir melhor seus objetivos e garantir uma oferta mais adequada de seus serviços ao cidadão.

Quanto a conflitos de interesse, o código paraibano conferiu especial destaque, reservando os capítulos V (vedações relacionadas ao conflito de interesses) e VI (que trata do regime de benefícios), os quais abarcam os artigos 11 a 15 da norma. Branco (2011) expõe conflito de interesse como uma situação em que alguém acaba por não ser independente em relação uma matéria e pode influenciar ou tomar decisões

motivadas por interesses distintos da organização. Conceito semelhante está tanto no art. 11 §1º da norma paraibana como no art. 3º, I da Lei Federal de Conflito de Interesses.

O código de ética federal não menciona explicitamente conflito de interesses, certamente pelo contexto da época, sendo o assunto inicialmente abordado na criação da comissão de ética pública em 1999 e na edição do Código de Conduta da Alta Administração Federal, em agosto de 2000. E conforme menciona Máximo (2017), inicialmente limitado aos agentes públicos do alto escalão, abrangidos pelo código específico de conduta de alta administração. A situação melhorou um pouco com a edição do Código de conduta dos agentes públicos em exercício na presidência e na vice presidência em 2002. Havendo finalmente uma abrangência maior com a lei 12.813/2013 (Lei de Conflito de Interesses) que trouxe uma normatização mais adequada ao tema.

De modo geral, a lei 12813 e o Código de Ética Paraibano tem disposições muito semelhantes sobre o tema, sendo que inclusive os arts. 14 e 15 mencionam explicitamente a aplicabilidade do Código de Conduta da Alta Administração Federal e da Lei de Conflito de Interesse.

Pode-se afirmar que o código paraibano se difere por não diferenciar o alto escalão dos demais servidores (na lei de conflito de interesses os servidores comuns se submetem a CGU, enquanto os do alto escalão diretamente a comissão de ética pública da presidência da república), e também por não mencionar a vedação a chamada advocacia administrativa (conduta tipificada como crime no art. 321 do Código penal). Além disso o código de ética paraibano não impõe a quarentena de 06 meses prevista no art. 6º, II da lei federal de conflito de interesses, igualmente não impondo a obrigatoriedade de agenda pública de compromissos do alto escalão, prevista no art. 11. Disposições como a desnecessidade de prova de lesão efetiva e a obrigatoriedade de comunicação de eventuais situações de conflito de interesse, são idênticas em ambas as normas em comento.

No código paraibano as vedações, que são comuns estão no artigo 11, de modo geral na mesma sequência. Máximo (2017, p.17), citando a lei federal as resume dessa forma:

- (a) Divulgar ou fazer uso de informação privilegiada (art. 5º, I);
- (b) Manter relacionamento negocial, oneroso ou gratuito, com quem tenha interesse na sua decisão (art. 5º, II);
- (c) Exercer atividade incompatível com o cargo (art. 5º, III);
- (d) Atuar na forma da denominada advocacia administrativa (art. 5º, IV);
- (e) Praticar ato que beneficie pessoa jurídica que participe o agente ou seu parente até o terceiro grau (art. 5º, V);
- (f) Receber presente de quem tenha interesse nas suas decisões fora das condições do regulamento (art. 5º, VI);
- (g) Prestar serviços a empresa cuja atividade seja controlada, fiscalizada ou regulada pelo ente ao qual o agente público está vinculado (art. 5º, VII).

Por fim, segue uma breve tabela das condutas e vedações correspondentes ou não no código federal e no paraibano, excetuado as menções a conflito de interesse, tratadas de forma apartada em ambas as normas:

Correspondências entre os códigos

Mandamento /tema ético	Código de ética parai- bano (Decreto 44504/23)	Código de ética federal (Decreto 1171/94)
Obrigatoriedade de atualização	Art. 8º, III (melhoria co- nhecimentos)	Item XIV, o (profissional) e (quanto a normas)
Respeito a hierarquia e a colegas	Art. 8º, IV	Item XIV, h
Obrigatoriedade de publicidade	Art. 8º, V (transparência e linguagem acessível)	Menção nas regras deon- tológicas
Não a vantagens indevidas	Art. 10, IX	Item XVI, t,u/ Item XV, a, g,m
Registro de conflito de interesses	Art. 8º, VIII	Sem menção no código
Dever de representação/Denú- cia de atos antiéticos	Art. 8º, IX	Item XIV, i
Cordialidade/cortesia	Art. 8º, X	Item XIV, e,g
Vedação a discriminação e pre- conceito	Art. 8º, X, XII / Art. 9º, I	Item XIV, g
Vedação a assédios e formas de violência	Art. 8º,XI / Art. 10, X (se- xual, moral, patrimonial)	Sem menção
Dever de imparcialidade	Art. 8º, XII e XIII	Item XV, f
Facilitação do controle social do usuário	Art. 8º, XV	Sem menção
Sigilo de informações privilegia- das/sigilo profissional	Art. 9º, III(chefias) /Art. 10, V, VI e XII	Item XV, I (vedação a reti- rada de documentos)
Assiduidade	Princípio art. 4º	Item XIV, b,l
Limpeza, zelo e organização	Sem menção explícita	Item XIV, n
Divulgar o código	Não mencionado como obrigação do servidor	Item XIV, v
Finalidade estranha ao interesse público	Sem menção explícita.	Item XIV, u
Vestimenta	Sem menção	Alínea p do item XIV(vesti- menta adequada)
Prestação de contas	Art.10, VIII	Item XIV, d
Dever de celeridade	Sem menção explícita	Item XIV, a,b
Vedação a difamação	Sem menção	Item XV, b
Comprometer a imagem do ser- viço público	Art. 10, I	Sem menção
Desvio para atender demandas particulares	Art. 10, III	Item XV, j

Exercer atividade aética ou empreend. duvidosos	Sem menção	Item XV, p
Embriaguez habitual	Sem menção	Item XV, n
Extravio de informação ou documento ou inverdade	Art. 8º, VII/Art. 10, VI, VII	Item XV, h, l
Dificultar exercício de direito	Art. 10, XIV, XV	Item XV, d
Exigências não previstas em norma	Art. 10, XV	Sem menção

Fonte: Dados da Pesquisa (2024)

4.2 Das comissões de ética e disposições finais

O decreto federal em sua parte final, fala brevemente sobre as comissões de ética pública, a obrigatoriedade de sua existência (item XVI), seu papel nas progressões e processos próprios da carreira do servidor (XVIII), o tipo de penalidade aplicável que é a censura ética (XXII) e o conceito mais amplo de servidor público (XXIV). Boa parte do texto original, como disposições sobre constituição e procedimentos, foi revogada com o Decreto 6029/2007, que instituiu o sistema federal de gestão ética, que atua de forma integrada. O decreto de 2007, criou um sistema integrado de controle ético, comunicando e uniformizando a atuação das diversas comissões de ética e sua interpretação sobre normas éticas, ampliando também suas funções e a normatização do procedimento para apuração de condutas.

No âmbito estadual não há um sistema integrado ainda, nem norma referente a uma integração, estando as normas sobre a comissão de ética, todas inseridas no próprio código de ética dos servidores. De modo geral comparando ambas as previsões legais, se percebe num primeiro momento que a norma paraibana, foca mais explicitamente, na gradação punitiva, na prevenção e numa atuação preliminar da chefia imediata, além de focar apenas em desvios éticos e punições de caráter ético, não fornecendo as comissões respectivas competência para ir além da análise ética, se limitando apenas a fornecer informações a outros órgãos em caso de possíveis punições disciplinares ou criminais.

Assim como no sistema federal, as conclusões das comissões de ética interferem em circunstâncias como investidura, promoções, nomeação em cargos comissionados, estágio probatório e qualquer evento que envolva mérito do servidor. O próprio processo avaliativo do servidor, igualmente pode ser causa a uma apuração ética. Em qualquer ato de provimento o servidor deve estar ciente das disposições do código que deverá seguir.

Os gestores das diversas unidades do executivo estadual têm o dever de criar mecanismos e medidas preventivas com vistas a criar uma cultura de integridade, contínuas auditorias, e inclusive facilitar denúncias com relação a infrações éticas. É dever da gestão também orientar e treinar seus servidores.

Assim como na ótica federal, as apurações de infrações podem ser feitas de ofício (por iniciativa da comissão de ética) ou por meio de denúncias e a apuração deve envolver todos os órgãos necessários, envolvendo sempre o dever de permitir o contraditório e a ampla defesa, (inclusive por também determinação constitucional-art. 5º, LV), preservando igualmente as pessoas interessadas até a conclusão dos trabalhos, havendo o dever de classificar os processos como reservados (art. 22).

O código de ética estadual prevê três tipos de penalidades éticas, quais sejam recomendação, advertência e censura. Lembrando que apenas a censura deve ser

registrada nos assentos funcionais e diferente da advertência ela tende a tirar a primariedade do censurado. A advertência e a recomendação são mais como avisos e a censura já é uma recriminação, punição. No código federal essa penalidade tem um prazo fixo de três anos, conforme Art. 31, §1º, da Resolução CEP nº 10, de 29 de setembro de 2008, mas a princípio não há essa definição de prazo fixo no código estadual para a punição, o que pode levar a uma falta de padronização. Com a aplicação e maturação da norma, provavelmente serão criados esses padrões.

A determinação de uma punição pela comissão de ética não impede a atuação do gestor, para punições mais gravosas inclusive de outra natureza, desde de que devidamente fundamentadas, inclusive no próprio art. 24 se menciona que dependendo da gravidade a penalidade de censura será fundamento para perda de cargos e funções. Em casos como servidores de outros órgãos ou terceirizados, a penalidade pode implicar em seu retorno ao órgão de origem ou a substituição (no caso do terceirizado), sendo comunicados os responsáveis para apuração no local de vínculo daquele servidor ou funcionário.

Um instrumento interessante criado pela Resolução n 10 da CEP federal, é o Acordo de Conduta Pessoal e Profissional – ACPP, que seria um compromisso voluntário do denunciado de manter uma postura ética adequada, suspendendo o processo ético por um tempo, evitando penalização em casos mais leves. Entretanto tal opção não encontra paralelo na norma estadual no momento.

Importante ainda reforçar, que a apuração ética não impede a apuração em outras esferas, como penal, civil, administrativo-disciplinar, entre outras, devendo a comissão de ética contatar os responsáveis em caso de constatar eventual tais casos, devendo inclusive encaminhar cópia de todos os documentos que sejam necessários.

É importante por fim mencionar que assim como no executivo federal, não deve haver apenas uma única comissão de ética, devendo cada órgão ter sua própria comissão, que inclusive atuarão com aconselhamento e orientação as respectivas gestões. Cada comissão será escolhida pelo dirigente máximo do órgão, entre servidores, preferencialmente efetivos, para um mandato de dois anos (divergindo dos três anos previstos para as comissões federais), sendo possível a recondução. Como requisito, é necessária a comprovação de idoneidade moral e ilibada reputação, o que embora sejam elementos de valoração subjetiva, digam parâmetros claros do tipo de perfil que se espera.

Uma curiosidade é que no sistema federal a comissão de Ética Pública, recomenda que os primeiros membros tenham mandatos iniciais com prazos diferentes, para evitar, para evitar que se renove a mesma comissão por inteiro, para a recondução.

De modo geral, o código paraibano certamente ainda engatinha em seu sistema de ética, que certamente passará por uma maturação, como foi na estruturação do sistema federal que igualmente ainda tende a se aperfeiçoar, uma vez que implementar e organizar uma cultura institucional ética é sempre um desafio, mas uma coisa é certa, a vantagem de um começo tardio, é que se tem acesso a tudo que deu certo e errado e toda uma evolução de discussões, decisões e debates seja no campo acadêmico ou prático, o que facilitará nosso caminho de forma mais estruturada.

Ainda há certamente um longo caminho no desenvolvimento do sistema de ética paraibano, que começa em grande inspirado pela norma federal e certamente será guiado em alguns pontos em comum pela experiência da esfera maior, experiência essa certamente mais consolidada. Entretanto observa-se que há a imposição também de um regime próprio com estilo próprio, que como já dito terá sua

própria maturação, que passará por treinamentos, sensibilizações, atitudes de gestores, códigos de cada órgão entre outros encaminhamentos.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho foi construído a partir de especulações advindas com a vigência do novo código de ética dos servidores estaduais, vinculados ao poder executivo na Paraíba (Decreto estadual 44504/2023), legislação recente de ampla abrangência e que toca em uma temática cara ao poder público, seja pela necessidade de legitimação, seja pelos princípios que o regem ou pelas exigências dos seus utentes.

A relevância da pesquisa se demonstrou tanto por tocar em temáticas relevantes e de impacto como ética do servidor público, quanto falar de um fenômeno normativo recente o qual ainda não tem plena aplicação nem avaliações significativas. Há que se falar que o tema influencia tanto servidores, quanto gestores, fornecedores e usuários do serviço público, sendo uma temática que merece análise apurada.

Nesse norte, inclusive pela falta de material sobre a norma específica, se procurou traçar um paralelo entre esta e as normas do sistema de gestão ética federal, em especial sua norma base, e inaugural, o Código de Ética Federal (Decreto 1171/94), não se ignorando a diferença histórica de quase 30 anos entre a promulgação das duas normas.

Assim, acredita-se que o objetivo geral do trabalho foi alcançado, uma vez que foi possível fazer essa comparação ao mesmo tempo que se esmiuçaria a norma estadual, com vistas a notar convergências ou não e eventualmente influências, especulando-se impactos do novo código, entendendo-se melhor o tipo de regime ético que está em fase de implementação no executivo estadual, podendo cumprir essa meta mesmo que não integralmente ou exaustivamente, muito embora não fosse propósito desse estudo trazer um entendimento definitivo a norma, e sim ajudar a esclarecê-la comparando com as normas já existentes.

Como objetivos específicos ou intermediários nesse norte, as propostas foram entender melhor o termo ética, e seus impactos em organizações, estudar os princípios ligados a ética no serviço público, que levam tal tema a ter uma relevância especial nessa área, e, por fim, não só analisar a relevância da existência do código de ética, como também comparar as normas federais e estadual que abrangem o comportamento ético do servidor. Dentro do escopo do trabalho pode-se dizer que tais pontos foram cumpridos trazendo, inclusive, suporte teórico necessário para o entendimento do tema proposto.

Nesse sentido, ao final da pesquisa se percebeu a influência considerável do código de ética federal na elaboração e estrutura da norma estadual havendo a possibilidade da norma estadual caminhar para um impacto semelhante, entretanto, é necessário pontuar que se perceberam diferenças essenciais, inclusive no perfil das duas normas, como por exemplo o foco da norma estadual apenas nas condutas exclusivamente ligadas ao serviço, se distanciando da vida privada do servidor.

Quanto a metodologia conforme já se mencionou tratou-se de um estudo exploratório do novo fenômeno normativo, baseando-se em coleta de material bibliográfico e documental legislativo, com uma abordagem qualitativa.

Muito embora não se tenha chegado a todas as respostas perseguidas no escopo da pesquisa, se pode entender melhor o novo código de ética paraibano e trazer uma base para sua avaliação, assim como também entender um pouco seus pontos de convergência ou não, com a norma federal. Nesse sentido considerando-

se que o objeto da pesquisa não era chegar a respostas conclusivas, mas sim alcançar informações sobre a temática, então há decerto um êxito.

Como ainda há poucas pesquisas sobre ética no serviço público, e pela novidade do fenômeno, raras ou nenhuma sobre o código de ética paraibano, tal pesquisa trouxe uma sua contribuição aclarando o fenômeno e trazendo alguma base para futuros trabalhos.

Nesse sentido, uma das dificuldades apresentadas é não ter encontrado outras pesquisas que estudassem aspectos dessa norma em específico e poucas sobre políticas organizacionais de servidores estaduais. Mesmo em *sites* oficiais, as notícias sobre o novo código são no mínimo, genéricas, se limitando a falar sobre sua vigência, sua importância e que foi feito um grupo de estudo.

Os resultados da pesquisa, assim, apontam para a necessidade de pesquisas mais profundas sobre a temática e pesquisas de campo sobre a efetiva aplicação do código de ética.

Dessa forma, se conhece melhor tanto a importância da ética na gestão pública, da sua normatização, como se conhece melhor o novo código de ética paraibano, que é certamente uma norma positiva, que deve trazer impactos significativos na cultura ética e na gestão pública e, espera-se, na melhoria dos serviços públicos no estado.

REFERÊNCIAS

ALVES, Magda. **Como Escrever Tese e Monografias**. 2 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2007.

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à Metodologia do Trabalho Científico**. 9 ed. São Paulo:Atlas. 2009.

AQUINO, Italo de Sousa. **Como escrever artigos científicos: sem "arrodeio" e sem medo da ABNT**. 5 rev. e atual. João Pessoa: UFPB, 2008. 103 p.

ARRUDA, Maria Cecília Coutinho de. **Código de ética: um instrumento que adiciona valor**. São Paulo: Negócio Editora, 2002.

AVILA. Rosemeri Pedrotti De. **AS CONSEQÜÊNCIAS DO ASSÉDIO MORAL NO AMBIENTE DE TRABALHO**. Dissertação (Mestrado em Direito. Universidade Caxias do Sul). Caxias do Sul RS, 2008

BINENBOJM, Gustavo. O Princípio da Publicidade Administrativa e a eficácia da divulgação de atos do poder público pela internet. **Revista Eletrônica de Direito do Estado(REDE)**. Salvador, Instituto Brasileiro de Direito Público, nº 19, julho/agosto/setembro, 2009. Disponível em :< <http://www.direitodoestado.com.br/rede.asp> > Acesso em 04 de abril de 2024

BONIFÁCIO, William Azevedo. **A GESTÃO PÚBLICA DEMOCRÁTICO PARTICIPATIVA COMO INSTRUMENTO PARA A CONSTRUÇÃO DE UMA COMUNIDADE MAIS SOLIDÁRIA, JUSTA E COOPERATIVA: CIDADÃOS SERVINDO A COMUNIDADE E UNS AOS OUTROS**. Disponível em:

<https://monografias.brasilecola.uol.com.br/administracao-financas/a-gestao-publica-democratico-participativa-como-instrumento.htm> acesso em 22 de junho de 2024

BRANCO, Alex Sandro Correa. **Conflito de interesse na administração pública: estudo de caso na prefeitura de cachoeirinha RS**. Dissertação (Programa de Pós Graduação em Ciências Contábeis- Universidade do Vale do Rio dos Sinos). São Leopoldo RS, 2011.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil** de 05 de outubro de 1988. Brasília DF

_____. Decreto federal n 6.029. **Institui Sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo Federal, e dá outras providências**. Brasília DF. Publicado em 1º de fevereiro de 2007

_____. Decreto federal nº 1.171 - **Aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal**. Brasília DF. Publicado em 22 de junho de 1994.

_____. Decreto Lei 2.848. **Código Penal**. Rio de Janeiro RJ Publicado em 1º de janeiro de 1942.

_____. Exposição de Motivos 37. **Código de Conduta da Alta Administração Federal**. Brasília DF Aprovado em 21 de agosto de 2000.

_____. Lei federal n 12.813. **Dispõe sobre o conflito de interesses no exercício de cargo ou emprego do Poder Executivo federal e impedimentos posteriores ao exercício do cargo ou emprego**. Brasília DF. Publicada em 16 de maio de 2013.

BRASIL. Resolução CEP nº10. Resolução CEP nº 10 **Estabelece as normas de funcionamento e de rito processual para as Comissões de Ética instituídas pelo Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994, e disciplinadas pelo Decreto nº 6.029, de 1º de fevereiro de 2007**. Brasília DF. Publicada em 29 de setembro de 2008

Bresser-Pereira, Luiz Carlos. (1998). "Reforma do Estado para a Cidadania: A Reforma Gerencial Brasileira na Perspectiva Internacional." ***Revista do Serviço Público***, 49(1), 5-47.

CAMPOS, Dalowsier Dias. **Assédio Moral na Administração Pública: Consequências para o servidor e o serviço público**. TCC (Graduação em Direito CCJ UEPB). Campina Grande PB, 2017.

CARVALHO, Lucas Silvestre de; BERGAMASCO, Eduarda Delinardi; ZIANI Antonio, Lia Rita & BEGNAMI Patrícia Dos Santos. A influência e importância da ética organizacional: Ênfase em uma multinacional sob a perspectiva de gestores e de colaboradores. Artigo **Revista Espacios**. Vol. 38 (Nº 14) Año 2017. Pág. 5. Caracas, Venezuela.

CATAFESTA Kelly Cristiane. (2017). Ética no serviço público federal: contexto e reflexões. **HOLOS**, V. 1, 386–396. <https://doi.org/10.15628/holos.2017.5175>

CHERMAN, Andréa; TOMEI, Patrícia Amélia (2005). Códigos de ética corporativa e a tomada de decisão ética: instrumentos de gestão e orientação de valores organizacionais?. **Revista De Administração Contemporânea**, 9(3), 99–120. <https://doi.org/10.1590/S1415-65552005000300006>

Cortella, Mário Sergio. **Qual é a tua obra?:** inquietações propositivas sobre gestão, liderança e ética. Vozes Rio de Janeiro RJ. 2009

COTRIM, Gilberto. **Fundamentos de filosofia:** história e grandes temas. 15. ed. São Paulo, 2002

DA ROCHA, Carolina Oliveira., VERDE, Clicia Batista Monte., SILVA, Maria Elizabeth Carvalho dos Santos., ROBERTO, José Carlos Alves., & SOUTO, Sístina Pereira. (2023). Ética no serviço público: concepções de servidores do âmbito estadual. **CONTRIBUCIONES A LAS CIENCIAS SOCIALES**, 16(7), 5495–5504. <https://doi.org/10.55905/revconv.16n.7-018>

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito administrativo**. 31. ed. rev. atual e ampl. – Rio de Janeiro: Forense, 2018.

FERRELL, O. C.; FRAEDRICH, John; FERRELL, Linda. **Ética empresarial:** dilemas, tomadas de decisão e casos. Tradução: Ruy Jungmann. 4. ed. Rio de Janeiro: Reichmann & Afonso, 2001.

GERHARDT, Tatiana Engel e SILVEIRA, Denise Tolfo. **Métodos de Pesquisa**. coordenado pela Universidade Aberta do Brasil – UAB/UFRGS e pelo Curso de Graduação Tecnológica – Planejamento e Gestão para o Desenvolvimento Rural da SEAD/UFRGS. – Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009. 120 p.

LENZA, Pedro. **Direito Constitucional Esquemático**. 13. ed. rev, atual. e ampl. São Paulo. Saraiva, 2010.

MAXIMO, Raquel Geralda. **A LEI DE CONFLITO DE INTERESSES E SUA APLICAÇÃO NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FEDERAL**. TCC (Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade - Especialização em Controle Externo. UNB) Brasília DF, 2017

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. 25. ed. São Paulo: Malheiros, 2016.

MORAES, Alexandre de. **Constituição federal comentada**. 1. ed. Rio de Janeiro: Forense, 2018.

NASCIMENTO, Juliana Souza do. **Assédio Moral no Ambiente de Trabalho**. TCC (Graduação em Direito Universidade da Cidade de São Paulo). São Paulo SP, 2021

Neves, Nedy Maria Branco Cerqueira. Códigos de conduta: abordagem histórica da sistematização do pensar ético. **Rev. bioét.(Impr.)**. [Internet]. 3º de julho de 2009

[citado 14º de agosto de 2024];16(1). Disponível em:

https://revistabioetica.cfm.org.br/revista_bioetica/article/view/59

NICOMEDES, Denis de Lima. **Código de Ética no Serviço Público: Teoria e aplicação prática**. TCC (graduação em Administração.CCSA UFPB). João Pessoa, PB. 2020.

NOBREGA, Luiz Carlos dos Santos. **Ética na administração pública: desafios e perspectivas**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em administração) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Exatas e Sociais Aplicadas, Patos PB, 2020.

NOBREGA, Maria Renata Alexandre da. **Ética na Gestão Pública: um estudo da percepção dos colaboradores da Prefeitura de São José de Espinharas - PB**. TCC (Especialização em Gestão Pública). UEPB, Patos PB 2021

NOGUEIRA, João Carlos. **Ética e Responsabilidade Pessoal**. In MORAIS, Régis. de. Filosofia, Educação e Sociedade (Ensaios Filosóficos). Campinas, SP, Papirus, 1989

OLIVEIRA, Elicacia Cunha de. **Assédio Moral: Uma realidade no mundo do trabalho**. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Direito) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Humanidades, Guarabira PB, 2021.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. **Construindo a confiança pública: medidas éticas nos países da OCDE**. Nota sobre políticas de Administração Pública. PUMA, Nota política. n 7. Set. 2000

PARAÍBA, Lei complementar a Constituição do Estado n 127- **Dispõe sobre o assédio moral no âmbito da Administração Pública Estadual e dá outras providências**. João Pessoa PB. Publicada em 20 de janeiro de 2015.

_____, Lei complementar a Constituição do Estado n 58- **Dispõe sobre o Regime Jurídico dos Servidores Públicos Cíveis do Estado da Paraíba e dá outras providências**. João Pessoa PB. Publicada em 30 de dezembro de 2003.

_____,. Decreto estadual 44504 - **institui o Código de Ética e Conduta Profissional dos Servidores e Empregados Públicos Cíveis do Poder Executivo do Estado da Paraíba**. João Pessoa PB. Publicado em 05 de dezembro de 2023.

_____,. Instrução Normativa PBPREV 01/2023. **Código de ética dos servidores da Paraíba Previdência**. João Pessoa PB

_____,. Lei Estadual n 8124. **Dispõe sobre o provimento de cargos em comissão, no âmbito do poder executivo estadual, e dá outras providências**. João Pessoa PB. Publicada em 19 de dezembro de 2006.

_____,. Resolução Administrativa RA TC nº 06/2013 (**Código de Ética do Tribunal de Contas da Paraíba**). João Pessoa PB

ROSADO, Rondinele Trigueiro. **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.** TCC Monografia. Especialização em Gestão Pública Municipal UEPB UAB. 2023 Campina Grande PB

SANTOS, Antonio Carlos dos. Variações conceituais entre a ética e a moral. **Filosofia Unisinos- Unisinos Journal of Philosophy** 22(2): 1-10, 2021. Porto Alegre RS <https://doi.org/10.4013/fsu.2021.222.07>

SILVA, Antonio Carlos Ribeiro da. **Metodologia da pesquisa aplicada á contabilidade: orientações de estudos, projetos, relatórios, monografias, dissertações, teses.** São Paulo: Atlas. 2007

SILVA, José Afonso da. **Curso de Direito Constitucional Positivo.** 17ª Ed. Ver e atual. Nos termos da reforma constitucional (até EC 24/99). Malheiros Editores. São Paulo – SP, 2000 (ISBN 85-7420-150-2)

SILVA, Juvêncio Borges. DIREITO E MORAL NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. **Revista da Faculdade de Direito da UFG**, Goiânia, v. 31, n. 1, p. 187/204, 2010. DOI: 10.5216/rfd.v31i1.12035. Disponível em: <https://revistas.ufg.br/revfd/article/view/12035>. Acesso em: 1 ago. 2024.

SOARES, Danilo Monteiro. **A ética no serviço público:** Concepções de servidores no âmbito federal. Dissertação (Mestrado profissional em Educação Saúde e Trabalho UFRN). Natal, RN. 2022.

Sousa, Rossana Guerra de; Silva, Gilson Rodrigues da; Araújo, Jaqueline Gomes Rodrigues de; Lins, Thales Spinelli Maximo. A influência da cegueira ética em casos de gerenciamento de resultados **Enfoque: Reflexão Contábil**, vol. 41, núm. 2, 2022, Maio-Agosto, pp. 43-61 Universidade Estadual de Maringá

TRINDADE, Valdessónia Gomes da. **A Cultura e a Ética Organizacional numa Instituição Pública.** Dissertação (Mestrado em Gestão Pública) IPG - Instituto Politécnico da Guarda (Portugal). Guarda, Portugal, 2021

TRIVIÑOS, Augusto N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais:** a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987

TRIBUNAL REGIONAL DO TRABALHO DA 6 REGIAO – Disponível em: <https://www.trt6.jus.br/portal/noticias/2023/06/06/trt-6-lanca-cartilha-sobre-diversas-formas-de-assedio> Acesso em 25 de julho de 2024.

VERAS, Issac Fernandes Vieira, **A formação de líderes para o serviço público:** eficiência e ética no serviço público. TCC (Graduação em Administração Pública EAD UEPB) Pombal PB. 2014 36 p.

ZANELLA, Liane Carly Hermes. **METODOLOGIA DE ESTUDO E DE PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO**. Florianópolis SC: Departamento de Ciências da Administração / UFSC; [Brasília] : Capes : UAB, 2009. 164 p. (Especialização em Gestão Pública Municipal)