



UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS E APLICADAS
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

RAFAEL SILVA GALDINO

OS AMPAROS LEGISLATIVOS QUE BALIZAM O
COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL INDIVIDUAL DO
SERVIDOR PÚBLICO FEDERAL

CAMPINA GRANDE – PB

2013

RAFAEL SILVA GALDINO

**Os Amparos Legislativos que balizam o Comportamento
Organizacional Individual do Servidor Público Federal**

CAMPINA GRANDE – PB

2013

FICHA CATALOGRÁFICA ELABORADA PELA BIBLIOTECA CIA I – UEPB

G149a Galdino, Rafael Silva.

Os amparos legislativos que balizam o comportamento organizacional individual do servidor público federal / Rafael Silva Galdino. – 2014.

36f.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração) – Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Sociais Aplicadas, 2014.

“Orientação: Prof. Esp. Francisco de Assis Barbosa Júnior, Departamento de Direito Privado público”.

1. Servidor público. 2. Comportamento organizacional individual . 3. Administração pública. I. Título.

21. ed. CDD 351.81

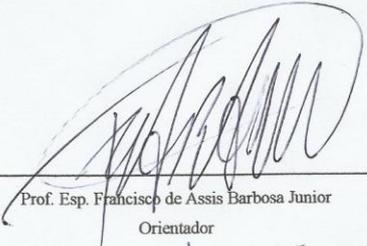
RAFAEL SILVA GALDINO

**Os Amparos Legislativos que balizam o Comportamento
Organizacional Individual do Servidor Público Federal**

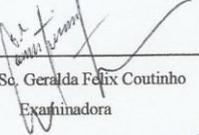
Trabalho de Conclusão de Curso – *Artigo Científico* –
apresentado à Coordenação do Curso de Administração,
ministrado pela Universidade Estadual da Paraíba, em
cumprimento às exigências para a obtenção do título de
Bacharel.

Trabalho aprovado em 18 / 12 / 2013

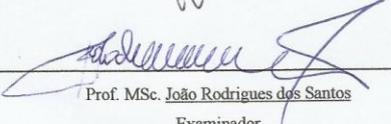
Professor: _____


Prof. Esp. Francisco de Assis Barbosa Junior
Orientador

Professor: _____


Prof. MSc. Geralda Felix Coutinho
Examinadora

Professor: _____


Prof. MSc. João Rodrigues dos Santos
Examinador

CAMPINA GRANDE – PB

2013

RAFAEL SILVA GALDINO

**Os Amparos Legislativos que balizam o Comportamento
Organizacional Individual do Servidor Público Federal**

Trabalho de Conclusão de Curso – *Artigo Científico* – apresentado à Coordenação do Curso de Administração, ministrado pela Universidade Estadual da Paraíba, em cumprimento às exigências para a obtenção do título de Bacharel.

Professor: Profº. Francisco de Assis Barbosa
Junior

CAMPINA GRANDE – PB

2013

SUMÁRIO

Abstract.....	06
Introdução.....	07
2. Teoria das Relações Humanas	08
2.1.a. Conceito de Comportamento Organizacional	08
2.1.b. Conceito de Comportamento Organizacional Individual.....	09
2.2. Evolução da Gestão Pública no Brasil.....	10
3. Servidor Público.....	12
3.1. Aspectos Doutrinários.....	12
4. Aspectos Legais.....	13
4.1. Lei nº 8.112/90.....	13
4.2. Lei nº 8.429/92.....	20
4.3. Decreto nº 1.171/94.....	25
5. Correlação entre alguns conceitos de Comportamento Organizacional Individual e as Legislações dos Servidores Públicos Federais.....	29
a) Ética.....	30
b) Absenteísmo.....	31
c) Habilidades Intelectuais.....	32
d) Empregado Privado e Servidor Público Federal.....	33
6. Considerações Finais.....	34
Referências.....	35

Os Amparos Legislativos que balizam o Comportamento Organizacional Individual do Servidor Público Federal

Rafael Silva Galdino¹

Resumo

Este trabalho procurou identificar os padrões legais do comportamento organizacional individual do servidor público federal. A evolução da Administração Pública gerencial, desde 1932 até promulgação Constituição de 1988, trouxe inúmeros dispositivos que possibilitam ao cidadão o controle e a fiscalização dos atos dos gestores públicos. A legislação estudada neste trabalho foi a Lei 8.112/90, a Lei 8.429/92 e o Decreto 1.171/94, que tipificam o comportamento do servidor público. Tornou-se pertinente correlacionar alguns conceitos sobre o comportamento de um trabalhador privado e de um servidor público federal para constatar o perfil comportamental que a Administração Pública estabelece como padrão para os seus servidores. Utilizou-se a metodologia descritiva e a comparativa através do levantamento bibliográfico existente.

Palavras-chave: Servidor público. Comportamento Organizacional Individual. Administração Pública.

The Legislative Protections guiding Organizational Behavior Individual Federal Civil Servants

Abstract

This study sought to identify the legal standards of individual organizational behavior of federal civil servants. The evolution of managerial public administration, from 1932 to 1988 constitution promulgation, brought numerous devices that allow citizens the control and supervision of the acts of public officials. The legislation was studied in this work the Law 8.112/90, Law 8.429/92 and Decree 1.171/94, which typify the behavior of public servants. Became relevant correlative concepts about the behavior of a private employee and a federal civil servants to observe the behavioral profile that establishes the Public Administration as a pattern for their servers. We used descriptive and comparative literature survey using the existing methodology.

Keywords: Public servant. Organizational Behavior Individual. Public Administration.

¹ Aluno graduando do Curso de Bacharelado em Administração oferecido pela Universidade Estadual da Paraíba. Email: rafaelsilva_g@hotmail.com.

INTRODUÇÃO

Este estudo abordou os aspectos legislativos e doutrinários existentes no direito brasileiro, os quais regulam o servidor público federal. Fizemos uma correlação entre esses aspectos e o comportamento organizacional individual do servidor. Para analisar este comportamento foram utilizadas as seguintes legislações: Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 – dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais –; Lei nº 8.429, de 02 de junho de 1992 – trata das sanções aplicáveis aos agentes públicos nos casos de enriquecimento ilícito no exercício de mandato, cargo, emprego ou função na administração pública direta, indireta ou fundacional; e o Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994 – que discorre sobre o código de ética profissional do servidor público civil do poder executivo federal.

Na análise da evolução do arcabouço legislativo do Brasil foi observado que a gestão pública tem seu início no governo Getúlio Vargas com a criação do Departamento Administrativo do Serviço Público (DASP), criado pelo Decreto-Lei nº 579, de 30 de julho de 1938. Por conseguinte, em 1956, o Decreto nº 39.605 aprova o regimento da comissão de simplificação burocrática, no governo de Juscelino Kubitschek. Neste interregno inicia-se, nos Estados Unidos, a Teoria das Relações Humanas, com a abordagem humanista da teoria organizacional. Assim, a ênfase na estrutura e nas tarefas foi substituída pela ênfase nas pessoas.

Este trabalho baseou nos seguintes questionamentos: Como se dá o comportamento organizacional individual do servidor público federal? Quais são os amparos legislativos que ditam esse comportamento?

Com base nessas perguntas, elaboramos os seguintes objetivos: Analisar quais as leis que delineiam o comportamento organizacional do servidor público; Selecionar três leis específicas e delinear os aspectos intrinsecamente ligados ao comportamento organizacional; Utilizar os conceitos de Ética, Absenteísmo e Habilidades Intelectuais (típicos de gestão comportamental) e analisar como e se as leis estudadas tratam esses conceitos; Fazer uma análise comparativa entre o servidor público e empregado privado.

Como metodologia foi utilizada a descritiva e também a comparativa. E para fazer a descrição e a comparação fizemos um levantamento de bibliografia (LAKA

TOS e MARCONI, 2007). Segundo CERVO e BERVIAN (2007) afirmam que de maneira geral, a pesquisa descritiva observa, grava, avalia e correlaciona fatos ou fenômenos sem que haja manuseio dos mesmos. Dessa maneira, busca conhecer as diversas situações e relações que ocorrem na vida social, política e econômica de grupos de indivíduos, comunidades ou da sociedade.

2 - TEORIA DAS RELAÇÕES HUMANAS

2.1. a- Conceito de Comportamento Organizacional

O comportamento organizacional é estudado desde o início do século XX por Elton Mayo. A experiência de Hawthorne foi realizada por ele, entre 1927 e 1932, numa fábrica de Western Electric Company, situada em Chicago, no bairro Hawthorne. E assim surgiu a teoria das relações humanas.

BERNARDES E MARCONDES (2006) definem a teoria das relações humanas da seguinte maneira:

Forma de uma ideologia que procura adaptar o participante à micro sociedade que é a empresa, a fim de produzir mais em benefício dos acionistas. A operacionalização dessa “teoria” consiste em resolver conflitos e desajustes pessoais por meio de especialistas em relações industriais e assistência social, bem como aplicação de testes de personalidade, entrevistas de saídas e treinamento interno.

Já na concepção de SILVA (2002), a Escola das Relações Humanas representa um esforço combinado entre teóricos e práticos com a finalidade de sensibilizar os gerentes diante das necessidades dos empregados. Ele representa o movimento comparando-o a uma pirâmide, destacando três influências históricas distintas na sua base.

A teoria das relações humanas se apresenta como um precursor dos conceitos comportamentais que existem numa organização. Segundo ROBBINS (2005) comportamento organizacional é um campo de estudo que investiga o impacto que o indivíduo, grupos e estrutura têm sobre o comportamento dentro das organizações, com o propósito de utilizar esse conhecimento para melhorar a eficácia organizacional.

Quanto à origem deste estudo WAGNER I E HOLLEUBERH (2003)

explicam:

que o estudo do Comportamento Organizacional tem suas origens no final dos anos de 1940 quando os pesquisadores das áreas de psicologia, sociologia, ciência política, economia e de outras ciências sociais procuravam desenvolver uma estrutura unificada de pesquisas organizacionais. Apesar das intenções de seus fundadores, o campo do comportamento organizacional tem resistido à unificação. Atualmente encontra-se dividido em três áreas bem distintas sendo denominados de: comportamento micro-organizacional, meso-organizacional e macro-organizacional onde refletem diferenças entre as disciplinas das ciências sociais. O micro-organizacional ocupa-se principalmente do indivíduo, baseado na psicologia experimental, a psicologia clínica e a psicologia industrial; o meso-organizacional concentra-se principalmente na compreensão dos comportamentos das pessoas que trabalham em equipe e em grupos e o macro-organizacional diz respeito à compreensão dos comportamentos da organização inteira e tem sua origem situada em quatro disciplinas principais sendo: a sociologia com suas teorias sobre estrutura, status social e relações institucionais, a ciência política, com suas teorias sobre poder, conflito, negociação e controle, a antropologia com suas teorias sobre simbolismo, influência cultural e análise comparativa; e a economia com suas teorias sobre competição e eficiência.

Para WAGNER I E HOLLEUBERH (2003) comportamento organizacional é um campo da pesquisa que ajuda a prever, explicar e possibilitar a compreensão de comportamentos nas organizações. De acordo com MOREIRA (2005) comportamento organizacional é o estudo científico de indivíduos e grupos em organizações de qualquer tipo e suas implicações sobre o desempenho de estruturas, sistemas e processos.

Partindo destes conceitos, percebemos que os impactos individuais e a interatividade social na empresa são as causas que provocam mudanças organizacionais, sendo imprescindível um gerenciamento para melhor eficácia organizacional. FRANÇA (2010) conceitua o comportamento como *o estudo do conjunto de ações, atitudes e expectativas humanas dentro do ambiente*. Logo, deve-se buscar desenvolver esses fatores em um sistema cooperativo racional, pois a organização só poderá atingir seus objetivos se as pessoas que a compõem coordenarem seus esforços a fim de alcançar a sua missão, sua visão, seus planejamentos estratégicos, táticos e operacionais, dentre outros.

2.1.b - Conceito de Comportamento Organizacional Individual

O comportamento individual é uma das grandezas do comportamento organizacional, segundo ROBBINS (2005) o comportamento organizacional é um campo de estudo que avalia três determinantes do comportamento nas organizações – indivíduo, grupo e estrutura – com o objetivo de que as organizações trabalhem mais eficazmente.

Considerando o indivíduo como a menor parte de uma organização, percebe-se nele um conjunto de valores e atitudes, além de sua personalidade. A sua percepção do ambiente de trabalho, envolvendo todos os integrantes do sistema, afetará o seu nível de motivação, bem como a sua aprendizagem, sendo esses os determinantes de seu comportamento individual.

Para SOTO (2005) *o comportamento organizacional se relaciona com o conjunto de fundamentais que giram em torno da natureza das pessoas e das organizações*. Conforme ROBBINS (2005) a análise individual acontece com as características biográficas (como idade e sexo) e as habilidades (como a inteligência), como isso afeta o desempenho e a satisfação do funcionário, como o indivíduo aprendem comportamento e como as organizações moldam estes.

O indivíduo é parte indispensável no processo organizacional de maneira que esse deve ser amparado de diferentes formas como leis, liderança, valores, ética e autoridades. É importante conhecer as causas e os fatores que influenciam o comportamento humano de modo que todas as variáveis que envolvem o indivíduo serão importantes para que a organização trabalhe de maneira efetiva e alcance seus objetivos predeterminados. CHIAVENATO (2005) afirma que o comportamento individual nas organizações é influenciado não somente pelas características individuais das pessoas, mas também pelas características do contexto organizacional.

Considera-se que o comportamento individual é um fator que gera capital para as organizações, assim efetivamente deve ser gerenciado de maneira inteligente e ativa, de modo que o indivíduo e a organização tenham a percepção de estarem envolvidos numa relação “ganha-ganha”.

2.2 - Evolução da Administração Pública no Brasil

A evolução da administração pública no Brasil passou por três padrões diferentes: a administração patrimonialista, a burocrática e a gerencial. Essas modalidades surgiram ao longo do tempo, não significando, porém, que alguma delas

tenha sido definitivamente abandonada. Para o contexto irão ser abordados os dois últimos modelos.

O objeto da Administração Pública é a função administrativa, que abrange o fomento, a política administrativa e o serviço público (DI PIETRO, 2008). Nesse caso, a administração é uma atividade concreta do Estado, objetivando a realização das necessidades coletivas (MEIRELLES, 2000). Quanto aos aspectos subjetivos, pode-se dizer que é o *conjunto de órgãos e de pessoas jurídicas aos quais a lei atribui exercício da função administrativa do Estado* (DI PIETRO, 2008).

A administração burocrática teve como mérito o fato de ser eficaz no controle de abusos e maximizar resultados e evitar irregularidades nos procedimentos administrativos, de forma que os objetivos dos órgãos fossem alcançados. Porém, o excesso de regras e diretrizes tornou a máquina administrativa ineficiente e incapaz de atender adequadamente os anseios dos cidadãos.

Dentro deste espírito foi criado o DASP – Departamento de Administração do Serviço Público, em 1936, que assumiu as funções de implementar estas diretrizes: supervisionar a administração pública e formar os administradores públicos do primeiro escalão, além de fixar o orçamento nacional.

Seguindo um processo de evolução da Administração, o Decreto-Lei nº. 200/1967 continha aspirações descentralizadoras bastante significativas. Este instrumento normativo preconizava o fortalecimento da administração indireta por intermédio da descentralização e da autonomia das autarquias, fundações e empresas estatais, como forma de agilizar a atuação do Estado. Portanto, fomentou um novo modelo administrativo no qual seria a Administração Pública Gerencial.

Esse modelo apresenta-se como solução para os problemas da burocracia. Prioriza-se a eficiência da Administração, o aumento da qualidade dos serviços e a redução dos custos. Busca-se desenvolver uma cultura gerencial nas organizações, com ênfase nos resultados, e aumentar a governança do Estado, isto é, a sua capacidade de gerenciar com efetividade e eficiência. O cidadão passa a ser visto com outros olhos, tornando-se peça essencial para o correto desempenho da atividade pública, por ser considerado seu principal beneficiário, o cliente dos serviços prestados pelo Estado.

Dentro de um contexto histórico evolutivo da administração pública, em 1979 é criado o Programa Nacional de Desburocratização, experiência inovadora de reforma administrativa que, pela primeira vez, colocava como elemento central do

processo a afirmação da cidadania a partir da identificação dos principais impedimentos que constantemente assolam o cidadão.

Por fim, em 1995 teve início, no Brasil, a Reforma da Gestão Pública ou Reforma Gerencial do Estado, que teve como objetivos:

1. Criar uma dimensão voltada para descentralização da estrutura do Estado, através de novos formatos organizacionais como agências reguladoras, agências executivas, dentre outras;
2. Uma nova dimensão com maior autonomia com a criação de três instrumentos: administração por resultados, competição administrativa por excelência e o controle social;
3. Uma dimensão cultural, de mudança de mentalidade de maior confiabilidade no serviço, o qual é característica da administração gerencial. (PEREIRA, Bresser. Disponível em: <<http://www.bresserpereira.org.br/RGP.asp>>. Acesso em: 15 de outubro 2013.)

Diante das considerações acima expostas percebe-se a necessidade de uma melhor análise do conceito de servidor público.

3 - SERVIDOR PÚBLICO

3.1 - Aspectos Doutrinários

A expressão agente público tem um sentido amplo que aborda um grupo e seus seguimentos. Assim, conforme GASPARINI (2004), agente público seriam aquelas *pessoas, físicas ou jurídicas, que sob qualquer liame jurídico, e algumas vezes sem ele, prestam serviços à Administração Pública ou realizam atividades que estão sob sua responsabilidade*. Segundo ALEXANDRINO & PAULO (2006);

A expressão "agente público" é utilizada em sentido amplo e genérico. Engloba, como vimos, todos aqueles que possuem atribuição de manifestar parcela da vontade do Estado, sendo a ele ligados por vários vínculos jurídicos. Não se deve confundir os gênero "agentes públicos" com algumas de sua mais conhecidas espécie no âmbito do Direito Administrativo: "servidor público" e "empregado público".

Como os conceitos sobre agente público expostos acima revelam a amplitude do assunto, a nomenclatura que nos interessa é a de servidor público, cujo termo é utilizado para designar *as pessoas físicas que prestam serviços ao Estado e às entidades da Administração Indireta, com vínculo empregatício e mediante remuneração paga pelos cofres públicos* (DI PIETRO, 2003).

Dentro deste conceito, ALEXANDRINO & PAULO (2006), servidor público em seu sentido estrito, são os agentes que mantêm relação com Estado através de um regime estatutário, por integrar a estrutura funcional das pessoas políticas e de suas autarquias e fundações públicas.

Os servidores estatutários submetem-se a um estatuto, fixado em lei. Assim, os novos servidores, ao serem colocados no cargo, já ingressam numa situação jurídica previamente delineada, sendo moldados e delineados no seu comportamento, não podendo modificá-la, pois o estatuto é lei, portanto, norma pública.

Para esse estudo foram abordadas algumas legislações que delimitam o comportamento organizacional do servidor público, as quais são as leis nº. 8.112/90, nº. 8.429/92 e Decreto nº 1.174/94. Logo, faz-se necessário expor este arcabouço legal, para melhor entendimento do comportamento organizacional individual do servidor público federal.

4 - ASPECTOS LEGAIS

4.1 - Lei nº 8.112/90

A Lei 8.112/90 é a norma que trata do regime jurídico que disciplina os aspectos basilares do servidor público federal. Trata especificamente das formas de provimento dos cargos públicos, as formas de vacância, remuneração, licenças, afastamentos, aposentadoria, assim como dos direitos e deveres do servidor público e sua respectiva punição quando do descumprimento de deveres ou das proibições.

Como este trabalho se propõe a analisar as espécies normativas que tratam do comportamento organizacional do servidor, sob a perspectiva individual, esta Lei é um dos documentos mais importantes a serem analisados.

A EC nº 19 extinguiu o regime jurídico único dos servidores públicos, substituindo-o pela obrigatoriedade da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos

Municípios instituírem um Conselho de Política de Administração e Remuneração de Pessoal.

As novas regras constitucionais visam à extinção do Regime Jurídico Único e a isonomia funcional e o retorno ao sistema que vigorava na Constituição anterior, em função do qual poderia a Administração ter cargos públicos e carreiras funcionais geridos por regimes jurídicos diversos (regime estatutário, regime trabalhista - CLT e agora, também, pelo regime especial ou de emprego), coordenando-se, obviamente, a natureza das funções a serem exercidas.

A Lei 8.112/90 nasceu com esse propósito, tamanha é sua importância que ela está presente como conteúdo de praticamente todos os editais para preenchimento de cargos públicos federais e também de alguns concursos públicos estaduais. Passemos à análise.

O Título IV da Lei trata do regime disciplinar do servidor e está subdividido em alguns capítulos, dentre eles o que trata dos deveres e outro sobre proibições. O art. 116 elenca um rol de regras comportamentais que devem estar atreladas à conduta do servidor abarcada sob a denominação de deveres. Já o art.117 discorre sobre comportamentos que estão proibidos ao servidor praticá-los.

Observemos o rol de deveres expostos no art. 116:

Art. 116. São deveres do servidor:

- I - exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo;
- II - ser leal às instituições a que servir;
- III - observar as normas legais e regulamentares;
- IV - cumprir as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais;
- V - atender com presteza:
 - a) ao público em geral, prestando as informações requeridas, ressalvadas as protegidas por sigilo;
 - b) à expedição de certidões requeridas para defesa de direito ou esclarecimento de situações de interesse pessoal;
 - c) às requisições para a defesa da Fazenda Pública.
- VI - levar as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo ao conhecimento da autoridade superior ou, quando houver suspeita de envolvimento desta, ao conhecimento de outra autoridade competente para apuração;[\(Redação dada pela Lei nº 12.527, de 2011\)](#)
- VII - zelar pela economia do material e a conservação do patrimônio público;
- VIII - guardar sigilo sobre assunto da repartição;
- IX - manter conduta compatível com a moralidade administrativa;
- X - ser assíduo e pontual ao serviço;
- XI - tratar com urbanidade as pessoas;
- XII - representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder.

Parágrafo único. A representação de que trata o inciso XII será encaminhada pela via hierárquica e apreciada pela autoridade

superior àquela contra a qual é formulada, assegurando-se ao representando ampla defesa.

É claro que os deveres do servidor não se resumem aos enumerados supra, outras leis trazem também regras que disciplinam o comportamento e traduzem deveres a serem observados. Sendo assim, o rol acima não é taxativo, é não exaustivo.

Exercer com zelo e dedicação as atribuições do cargo significa dizer que o servidor tem que desempenhar suas atribuições com rapidez, perfeição e rendimento, ou seja, com eficiência, e promover, com toda sua energia, o andamento do serviço na sua totalidade, dar sempre o melhor de si, acatando o princípio emergente da qualidade (ZIMMER JR., 2009). *Ser leal às instituições a que servir* tem a ver com a firmeza e constância consciente ao compromisso assumido e ao vínculo que liga o servidor ao Estado, com respeito às leis e instituições e zelo pelos interesses do Estado, identificando-se com eles. O servidor que atuar contra os fins e objetivos legítimos da Administração incorre em infidelidade funcional. Não é lealdade pessoal ao chefe e sim à instituição a que serve.

Observar as normas legais e regulamentares é o dever que tem o servidor de conhecer as normas legais, constitucionais e regulamentares que norteiam sua conduta. Eis o princípio constitucional da legalidade, que diz que o servidor só pode agir nos limites do que a lei autoriza. Ele deve conhecer, observar, divulgar as normas e manter-se atualizado em relação a elas. *Cumprir as ordens superiores, exceto quando manifestamente ilegais* é o dever de obediência advindo do poder hierárquico, típico da Administração. Essa obediência não pode ser absoluta, pois deve acatar apenas à ordem que observe a lei.

Atender com presteza: a) ao público em geral, prestando as informações requeridas, ressalvadas as protegidas por sigilo. Este dever está ligado ao direito ao acesso à informação, disposto no art. 5º, XIV, da CFRB/88; *b) à expedição de certidões requeridas para defesa de direito ou esclarecimento de situações de interesse pessoal* (notoriamente ligado ao direito de receber certidões disposto no art. 5º, XXXIV, b, da CFRB/88); *c) às requisições para a defesa da Fazenda Pública,* o servidor deve atender de prontidão, com preferência a qualquer outro serviço, às requisições feitas pelas autoridades judiciárias ou administrativas para a defesa do Estado.

Levar ao conhecimento da autoridade superior as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo. É dever do servidor levar ao conhecimento da autoridade superior as irregularidades de que tiver ciência, porque, se não o fizer, torna-

se conivente com elas, podendo ser punido nas esferas cível, administrativa e penal. *Zelar pela economia do material e a conservação do patrimônio público.* Todo o patrimônio público é adquirido com verba pública e por isso há o dever de economia do material, o que contribui para a economia de verbas.

Guardar sigilo sobre assunto da repartição. É o chamado dever de sigilo funcional. O servidor deve manter irrestrita reserva e discrição sobre informação de que tomou conhecimento em razão do cargo, cuja publicidade possa trazer danos quaisquer à Administração. Este preceito deve ser rigorosamente observado. A simples revelação oral, em caráter confidencial, a terceiro que de outro modo jamais ficaria conhecendo o fato, ainda que não produza prejuízo algum, já configura quebra e desrespeito ao sigilo funcional.

Manter conduta compatível com a moralidade administrativa. A ética deve nortear a conduta do servidor, tanto no exercício da função quanto fora dela. Deve zelar pela sua própria imagem e também pelo prestígio da função pública. *Ser assíduo e pontual ao serviço.* Tal preceito é um dos fatores que serão objeto da avaliação de desempenho do servidor no durante o estágio probatório (art. 20, I, Lei 8.112/90).

Tratar com urbanidade as pessoas, o servidor deve tratar as pessoas, o público e os colegas de trabalho com educação e respeito, zelando pela harmonia do ambiente e bem-estar geral. *Representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder,* decorre do princípio da legalidade que impõe ao agente público agir nos limites e ditames da Lei, cabendo a quem souber de ilegalidade, omissão ou abuso de poder, representar à autoridade competente.

Após discorrermos sobre os deveres, agora vejamos as proibições:

Art. 117. Ao servidor é proibido:

I - ausentar-se do serviço durante o expediente, sem prévia autorização do chefe imediato;

II - retirar, sem prévia anuência da autoridade competente, qualquer documento ou objeto da repartição;

III - recusar fé a documentos públicos;

IV - opor resistência injustificada ao andamento de documento e processo ou execução de serviço;

V - promover manifestação de apreço ou desapreço no recinto da repartição;

VI - cometer a pessoa estranha à repartição, fora dos casos previstos em lei, o desempenho de atribuição que seja de sua responsabilidade ou de seu subordinado;

VII - coagir ou aliciar subordinados no sentido de filiarem-se a associação profissional ou sindical, ou a partido político;

VIII - manter sob sua chefia imediata, em cargo ou função de confiança, cônjuge, companheiro ou parente até o segundo grau civil;

IX - valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública;

X - participar de gerência ou administração de sociedade privada, personificada ou não personificada, exercer o comércio, exceto na qualidade de acionista, cotista ou comanditário; ([Redação dada pela Lei nº 11.784, de 2008](#))

XI - atuar, como procurador ou intermediário, junto a repartições públicas, salvo quando se tratar de benefícios previdenciários ou assistenciais de parentes até o segundo grau, e de cônjuge ou companheiro;

XII - receber propina, comissão, presente ou vantagem de qualquer espécie, em razão de suas atribuições;

XIII - aceitar comissão, emprego ou pensão de estado estrangeiro;

XIV - praticar usura sob qualquer de suas formas;

XV - proceder de forma desidiosa;

XVI - utilizar pessoal ou recursos materiais da repartição em serviços ou atividades particulares;

XVII - cometer a outro servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e transitórias;

XVIII - exercer quaisquer atividades que sejam incompatíveis com o exercício do cargo ou função e com o horário de trabalho;

XIX - recusar-se a atualizar seus dados cadastrais quando solicitado.

Parágrafo único. A vedação de que trata o inciso X do caput deste artigo não se aplica nos seguintes casos

I - participação nos conselhos de administração e fiscal de empresas ou entidades em que a União detenha, direta ou indiretamente, participação no capital social ou em sociedade cooperativa constituída para prestar serviços a seus membros; e

II - gozo de licença para o trato de interesses particulares, na forma do art. 91 desta Lei, observada a legislação sobre conflito de interesses.

As proibições trazer vedações que muitas vezes dispensam explicações sobre o significados dessas ordens, posto a claridade e objetividade do modo que a lei tratou. De acordo com o inciso I, ao servidor é vedado ausentar-se do serviço. Em casos imprescindíveis, ele deve solicitar autorização do seu chefe imediato. Quanto ao inciso II, percebe-se que o natural é que os documentos referentes ao trabalho permaneçam dentro da repartição, essa é a regra, mas em caso de diligência externa, o servidor só poderá retirá-los com o preenchimento de termo de autorização, expedido pela autoridade competente (ZIMMER JR, 2009).

No que respeita ao inciso III, o servidor é dotado de fé pública, ou seja, mediante a apresentação do documento original o servidor tem o dever de reconhecer a autenticidade, apondo na cópia que confere com original.

Quanto ao próximo inciso, o servidor, devido ao princípio da impessoalidade (art. 37, caput, da CFRB/88), não pode, por razões pessoais ou motivos

obscuros, procrastinar, prejudicar ou dificultar andamento de documento ou processo, ou ainda o exercício regular de direito por qualquer pessoa.

Pelo inciso V percebe-se que ao servidor é proibido praticar condutas discriminatórias, seja de bajulação, seja de detração, dentro da repartição, para com seus colegas ou para com o público. Isso decorre tanto do princípio da isonomia, art. 5º, caput, da CFRB/88, quanto pelo princípio da impessoalidade supramencionado.

Diante do inciso VI, é proibido ao servidor delegar atribuições, suas ou de seus subordinados, à pessoa estranha à repartição. O exercício da função é *intuito*, isto é, somente a pessoa do titular do cargo (ou seu substituto legal) é que pode, efetivamente, realizar o exercício das atribuições funcionais. Sua não observância atenta frontalmente o princípio da legalidade. Além disso, põe em risco a questão da segurança e do sigilo funcional. Os casos previstos em lei dizem respeito aos atos de delegação e avocação autorizadas pela autoridade competente.

O inciso VII está em consonância com o direito de liberdade de filiar-se ou deixar de se filiar à associação, partido ou sindicato profissional (arts. 5º, XX; 8º, caput, da CFRB/88). Se é um direito, ninguém pode impor que alguém filie-se a qualquer associação, sindicato ou partido.

O inciso VIII trata da proibição do nepotismo, hoje fundamento de Súmula Vinculante do Superior Tribunal Federal, a Súmula Vinculante nº 13:

A NOMEAÇÃO DE CÔNJUGE, COMPANHEIRO OU PARENTE EM LINHA RETA, COLATERAL OU POR AFINIDADE, ATÉ O TERCEIRO GRAU, INCLUSIVE, DA AUTORIDADE NOMEANTE OU DE SERVIDOR DA MESMA PESSOA JURÍDICA INVESTIDO EM CARGO DE DIREÇÃO, CHEFIA OU ASSESSORAMENTO, PARA O EXERCÍCIO DE CARGO EM COMISSÃO OU DE CONFIANÇA OU, AINDA, DE FUNÇÃO GRATIFICADA NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DIRETA E INDIRETA EM QUALQUER DOS PODERES DA UNIÃO, DOS ESTADOS, DO DISTRITO FEDERAL E DOS MUNICÍPIOS, COMPREENDIDO O AJUSTE MEDIANTE DESIGNAÇÕES RECÍPROCAS, VIOLA A CONSTITUIÇÃO FEDERAL. (Disponível em: <
http://www.stf.jus.br/portal/cms/verTexto.asp?servico=jurisprudencia_SumulaVinculante&pagina=sumula_001_032>. Acesso em: 12/10/2013.)

O servidor pode ter, sob sua chefia imediata, cônjuge, companheiro ou parente até o segundo grau civil (pais, avós, filhos, netos e irmãos) apenas em cargo efetivo, cuja investidura se dá mediante aprovação em concurso público, sendo-lhes vedado ocupar cargo ou função de confiança, de livre nomeação e exoneração.

A proibição do inciso IX veda ao servidor *valer-se do cargo para lograr proveito pessoal ou de outrem, em detrimento da dignidade da função pública*. A satisfação do interesse público é, com primazia, o querer da Administração. Mas, para a validade do ato, não basta que se almeje o interesse coletivo. Assim, o servidor que valer-se do cargo para lograr proveito próprio ou de terceiro incorre em improbidade administrativa que atenta contra princípio da Administração Pública, do tipo abuso de poder por desvio de finalidade.

O inciso X vedada a participação do servidor na gerência dos negócios, seja como administrador, diretor, sócio-gerente ou simplesmente constando do nome comercial da sociedade ou firma. O legislador entendeu que a prática de atos de comércio e a prática de atos de administração são incompatíveis.

Conforme o inciso XI ao servidor é proibido patrocinar (defender/pleitear) direta ou indiretamente, direito alheio perante a Administração Pública, valendo-se da qualidade de funcionário. Excepcionaram-se os casos em que promova o acompanhamento de procedimentos que tratam de benefícios assistenciais ou previdenciários de parente até o segundo grau (pais, avós, filhos, netos e irmãos), cônjuge ou companheiro (ZIMMER JR., 2009).

O inciso XII proíbe ao servidor *receber propina, comissão, presente ou vantagem de qualquer espécie, em razão de suas atribuições*. Tal conduta constitui improbidade administrativa e será objeto de estudo em seguida na lei específica. Quanto à vedação do inc. XIII, o servidor não pode *aceitar comissão, emprego ou pensão de Estado estrangeiro*. Esta falta é de substancial seriedade, podendo, em razão do cargo que o servidor ocupe, pôr em risco a soberania do Estado, e, se cometida em tempo de guerra oficialmente declarada, a punição pode ser pena de morte. (CF, art. 5º, XLV II, a).

O inciso XIV proíbe a usura, que é sinônimo de agiotagem, ou seja, especulação sobre fundos, câmbios ou mercadorias, com o objetivo de obter lucro exagerado mediante juros exorbitantes.

Quanto ao inciso XV o servidor não pode ser desidioso, que é ser negligente, indolente e preguiçoso. Agir com descaso e apatia, não empregando a devida atenção, cuidado e eficiência na ação praticada.

A proibição do inciso XVI também constitui improbidade administrativa. Ele não pode desviar a finalidade dos pessoal ou recursos materiais da repartição para serviços ou ações particulares

O inciso XVII proíbe o servidor de *cometer a outro servidor atribuições estranhas ao cargo que ocupa, exceto em situações de emergência e transitórias*. Cargo público é um lugar na estrutura organizacional, criado por lei, com atribuições a ele inerentes e com vencimentos próprios. Assim, um servidor não pode determinar ou alterar as atribuições a serem desempenhadas por outro a ele subordinado porque elas já são previstas, excetuando-se situações de emergência e transitoriedade, onde todos devem colaborar, no que for possível, para que as condições normais se reestabeleçam.

Exercer quaisquer atividades que sejam incompatíveis com o exercício do cargo ou função e com o horário de trabalho. No inciso XVIII, mais uma vez está presente o elemento ético, que deve nortear a conduta do servidor, dentro e fora do exercício da função, devendo ele evitar quaisquer atitudes que atentem contra o princípio da moralidade administrativa.

Pelo inciso XIX o servidor é vedado, quando convocado pela Administração, com o objetivo de frustrar iniciativas de recadastramento, recusar-se a apresentar documentos e informações cadastrais.

Esses são os deveres e proibições discriminados no Estatuto. Passemos a análise de outra norma que discorre sobre condutas que são seriamente punidas por ensejarem improbidade administrativa.

4.2 - Lei nº 8.429/92

Dentre os princípios que norteiam a Administração Pública encontra-se o da moralidade administrativa. Este princípio está intrinsecamente ligado à probidade da Administração. Traduz-se no elemento ético que deve gerir a conduta do servidor público. *O servidor deve decidir não somente entre o legal e o ilegal, o justo e o injusto, o conveniente e o inconveniente, o oportuno e o inoportuno, contudo principalmente entre o honesto e o desonesto* (ALEXANDRINO & PAULO, 2006).

Para SILVA (2005):

A probidade administrativa é uma forma de moralidade administrativa que mereceu consideração especial da Constituição, que pune o ímprobo com a suspensão de direitos políticos (art. 37, §4º). A probidade administrativa consiste no dever de o "funcionário servir a Administração com honestidade, procedendo no exercício das suas funções, sem aproveitar os poderes ou facilidades delas decorrentes em proveito pessoal ou de outrem a quem queira favorecer". O desrespeito a esse dever é que caracteriza a improbidade

administrativa. Cuida-se de uma imoralidade administrativa qualificada. A improbidade administrativa é uma imoralidade qualificada pelo dano ao erário e correspondente vantagem ao ímprobo ou a outrem (...)

Em razão disto, grande é a importância do tema que ele está presente não só no §4º, do art. 37 da CFRB/88, mas também numa lei própria, a Lei de Improbidade Administrativa. A LIA, como é usualmente conhecida, divide os atos de improbidade em três espécies: os atos que geram enriquecimento ilícito (art. 9º), os atos que causam prejuízo ao erário (art. 10) e os que atentam contra os princípios da Administração (art. 11).

O art. 9º da Lei elenca um rol de condutas que geram enriquecimento ilícito para o sujeito ativo. Segundo PAZZAGLINI FILHO (2009) devem estar presentes os seguintes requisitos para que o ato do agente público seja enquadrado nos tipos do art. 9º, são eles: auferir vantagem econômica indevida; essa vantagem patrimonial deve advir de um comportamento ilegal do agente público; o agente público deve ter consciência da ilicitude da vantagem patrimonial indevida; nexos causal entre o exercício funcional abusivo do agente público e a vantagem por ele angariada.

Há de salientar que a vantagem deve ser patrimonial e economicamente aferível, mas não precisa ser correspondente a um dano ao erário. Haja vista que o bem jurídico ali tutelado é a probidade administrativa (PAZZAGLINI FILHO, 2009).

O art. 9º discorre:

Art. 9º Constitui ato de improbidade administrativa importando enriquecimento ilícito auferir qualquer tipo de vantagem patrimonial indevida em razão do exercício de cargo, mandato, função, emprego ou atividade nas entidades mencionadas no art. 1º desta lei, e notadamente:

I - receber, para si ou para outrem, dinheiro, bem móvel ou imóvel, ou qualquer outra vantagem econômica, direta ou indireta, a título de comissão, percentagem, gratificação ou presente de quem tenha interesse, direto ou indireto, que possa ser atingido ou amparado por ação ou omissão decorrente das atribuições do agente público;

II - perceber vantagem econômica, direta ou indireta, para facilitar a aquisição, permuta ou locação de bem móvel ou imóvel, ou a contratação de serviços pelas entidades referidas no art. 1º por preço superior ao valor de mercado;

III - perceber vantagem econômica, direta ou indireta, para facilitar a alienação, permuta ou locação de bem público ou o fornecimento de serviço por ente estatal por preço inferior ao valor de mercado;

IV - utilizar, em obra ou serviço particular, veículos, máquinas, equipamentos ou material de qualquer natureza, de propriedade ou à disposição de qualquer das entidades mencionadas no art. 1º desta lei, bem como o trabalho de servidores públicos, empregados ou terceiros contratados por essas entidades;

V - receber vantagem econômica de qualquer natureza, direta ou indireta, para tolerar a exploração ou a prática de jogos de azar, de lenocínio, de narcotráfico, de contrabando, de usura ou de qualquer outra atividade ilícita, ou aceitar promessa de tal vantagem;

VI - receber vantagem econômica de qualquer natureza, direta ou indireta, para fazer declaração falsa sobre medição ou avaliação em obras públicas ou qualquer outro serviço, ou sobre quantidade, peso, medida, qualidade ou característica de mercadorias ou bens fornecidos a qualquer das entidades mencionadas no art. 1º desta lei;

VII - adquirir, para si ou para outrem, no exercício de mandato, cargo, emprego ou função pública, bens de qualquer natureza cujo valor seja desproporcional à evolução do patrimônio ou à renda do agente público;

VIII - aceitar emprego, comissão ou exercer atividade de consultoria ou assessoramento para pessoa física ou jurídica que tenha interesse suscetível de ser atingido ou amparado por ação ou omissão decorrente das atribuições do agente público, durante a atividade;

IX - perceber vantagem econômica para intermediar a liberação ou aplicação de verba pública de qualquer natureza;

X - receber vantagem econômica de qualquer natureza, direta ou indiretamente, para omitir ato de ofício, providência ou declaração a que esteja obrigado;

XI - incorporar, por qualquer forma, ao seu patrimônio bens, rendas, verbas ou valores integrantes do acervo patrimonial das entidades mencionadas no art. 1º desta lei;

XII - usar, em proveito próprio, bens, rendas, verbas ou valores integrantes do acervo patrimonial das entidades mencionadas no art. 1º desta lei.

O rol acima não é taxativo ou exaustivo, como o próprio termo “notadamente” (no final do caput) deixa claro.

Em seguida, a Lei traz os atos que causam lesão ao erário. Erário é o patrimônio público financeiro. A lesão pode se dar de algumas formas como perda, desvio, apropriação, malbaratamento e dilapidação (PAZZAGLINI FILHO, 2009).

Aqui as condutas podem ser dolosas ou culposas. Para caracterizar estas devem estar presentes os seguintes requisitos: comportamento voluntário calhado de má-fé; resultado danoso previsível e nexos de causalidade entre ambos. Para caracterizar aquelas são necessários: ação ou omissão ilegal do agente no exercício de suas funções; resultada de má-fé, desonestidade (dolosa ou culposa) e geradora de danos efetivos ao

erário.

Eis o que dispões o dispositivo em comento:

Art. 10. Constitui ato de improbidade administrativa que causa lesão ao erário qualquer ação ou omissão, dolosa ou culposa, que enseje perda patrimonial, desvio, apropriação, malbaratamento ou dilapidação dos bens ou haveres das entidades referidas no art. 1º desta lei, e notadamente:

I - facilitar ou concorrer por qualquer forma para a incorporação ao patrimônio particular, de pessoa física ou jurídica, de bens, rendas, verbas ou valores integrantes do acervo patrimonial das entidades mencionadas no art. 1º desta lei;

II - permitir ou concorrer para que pessoa física ou jurídica privada utilize bens, rendas, verbas ou valores integrantes do acervo patrimonial das entidades mencionadas no art. 1º desta lei, sem a observância das formalidades legais ou regulamentares aplicáveis à espécie;

III - doar à pessoa física ou jurídica bem como ao ente despersonalizado, ainda que de fins educativos ou assistências, bens, rendas, verbas ou valores do patrimônio de qualquer das entidades mencionadas no art. 1º desta lei, sem observância das formalidades legais e regulamentares aplicáveis à espécie;

IV - permitir ou facilitar a alienação, permuta ou locação de bem integrante do patrimônio de qualquer das entidades referidas no art. 1º desta lei, ou ainda a prestação de serviço por parte delas, por preço inferior ao de mercado;

V - permitir ou facilitar a aquisição, permuta ou locação de bem ou serviço por preço superior ao de mercado;

VI - realizar operação financeira sem observância das normas legais e regulamentares ou aceitar garantia insuficiente ou inidônea;

VII - conceder benefício administrativo ou fiscal sem a observância das formalidades legais ou regulamentares aplicáveis à espécie;

VIII - frustrar a licitude de processo licitatório ou dispensá-lo indevidamente;

IX - ordenar ou permitir a realização de despesas não autorizadas em lei ou regulamento;

X - agir negligentemente na arrecadação de tributo ou renda, bem como no que diz respeito à conservação do patrimônio público;

XI - liberar verba pública sem a estrita observância das normas pertinentes ou influir de qualquer forma para a sua aplicação irregular;

XII - permitir, facilitar ou concorrer para que terceiro se enriqueça ilicitamente;

XIII - permitir que se utilize, em obra ou serviço particular, veículos, máquinas, equipamentos ou material de qualquer natureza, de propriedade ou à disposição de qualquer das entidades mencionadas

no art. 1º desta lei, bem como o trabalho de servidor público, empregados ou terceiros contratados por essas entidades.

XIV – celebrar contrato ou outro instrumento que tenha por objeto a prestação de serviços públicos por meio da gestão associada sem observar as formalidades previstas na lei.

XV – celebrar contrato de rateio de consórcio público sem suficiente e prévia dotação orçamentária, ou sem observar as formalidades previstas na lei.

Resta-nos uma análise da última espécie de ato de improbidade, os que atentam contra os princípios da Administração (aqueles elencados no *caput* do art. 37, da CFRB/88). Para haver o enquadramento nesse artigo são necessários os seguintes requisitos (PAZZAGLINI FILHO, 2009): ação ou omissão de princípio constitucional regulador da Administração Pública; conduta constitucional ilícita denotativa de desonestidade, má-fé ou falta de probidade do agente público; ação ou omissão funcional dolosa; não decorra deste ato enriquecimento ilícito do agente ou lesão ao erário.

Como se pode ver, trata-se de enquadramento subsidiário, ou seja, quando a conduta não se encaixa no art. 9º ou no art. 10, aí se passa a observar se ela se enquadra no art. 11. Isso se explica pela grávida das punições atribuídas.

Constitui ato que causa infração aos princípios da Administração:

Art. 11. Constitui ato de improbidade administrativa que atenta contra os princípios da administração pública qualquer ação ou omissão que viole os deveres de honestidade, imparcialidade, legalidade, e lealdade às instituições, e notadamente:

I - praticar ato visando fim proibido em lei ou regulamento ou diverso daquele previsto, na regra de competência;

II - retardar ou deixar de praticar, indevidamente, ato de ofício;

III - revelar fato ou circunstância de que tem ciência em razão das atribuições e que deva permanecer em segredo;

IV - negar publicidade aos atos oficiais;

V - frustrar a licitude de concurso público;

VI - deixar de prestar contas quando esteja obrigado a fazê-lo;

VII - revelar ou permitir que chegue ao conhecimento de terceiro, antes da respectiva divulgação oficial, teor de medida política ou econômica capaz de afetar o preço de mercadoria, bem ou serviço.

O rol não é taxativo, o que se explica pelo termo “notadamente” no *caput*.

4.3 – Decreto nº 1.171/94

Este Decreto não é um código de ética propriamente dito, mas sim o seu anexo, que constitui o Código de Ética do Servidor Público Federal. É um código direcional aos servidores do Executivo Federal, tanto da administração direta, quanto da indireta (art. 2º, *caput*).

Ao analisá-lo, percebemos que no que tange ao objeto de nossa pesquisa, o Código divide em três seções o que nos interessa. Primeiro traz regras deontológicas com o fito de nortear a conduta do servidor, explicando em cada inciso como deve proceder e o que significam os princípios e a regras a serem seguidas. Eis as regras deontológicas, com destaque nosso para algumas palavras:

I. A **dignidade, o decoro, o zelo, a eficácia e a consciência dos princípios morais** são primados maiores que devem nortear o servidor público, **seja no exercício do cargo ou função, ou fora dele**, já que refletirá o exercício da vocação do próprio poder estatal. Seus atos, comportamentos e atitudes serão direcionados para a preservação da honra e da tradição dos serviços públicos.

II. O servidor público não poderá jamais desprezar o **elemento ético** de sua conduta. Assim, **não terá que decidir somente entre o legal e o ilegal, o justo e o injusto, o conveniente e o inconveniente, o oportuno e o inoportuno, mas principalmente entre o honesto e o desonesto**, consoante as regras contidas no art. 37, *caput*, e § 4º, da Constituição Federal.

III. A **moralidade da Administração Pública não se limita à distinção entre o bem e o mal**, devendo ser acrescida da ideia de que **o fim é sempre o bem comum**. O **equilíbrio entre a legalidade e a finalidade**, na conduta do servidor público, é que poderá consolidar a **moralidade do ato administrativo**.

IV. A **remuneração do servidor público é custeada pelos tributos pagos** direta ou indiretamente **por todos**, até por ele próprio, e por isso se exige, como contrapartida, que a **moralidade administrativa** se integre no Direito, como elemento indissociável de sua aplicação e de sua **finalidade**, erigindo-se, como consequência, em fator de **legalidade**.

V. O **trabalho** desenvolvido pelo servidor público **perante a comunidade** deve ser entendido como **acréscimo ao seu próprio bem-estar**, já que, como cidadão, integrante da sociedade, o êxito desse trabalho pode ser considerado como seu maior patrimônio.

VI. A **função pública deve ser tida como exercício profissional e, portanto, se integra na vida particular de cada servidor público.** Assim, os fatos e atos verificados na conduta do dia-a-dia em sua **vida privada** poderão acrescer ou diminuir o seu bom conceito na vida funcional.

VII. **Salvo** os casos de segurança nacional, investigações policiais ou interesse superior do Estado e da Administração Pública, a serem preservados em **processo previamente declarado sigiloso**, nos termos da lei, a **publicidade de qualquer ato administrativo constitui requisito de eficácia e moralidade**, ensejando sua omissão comprometimento ético contra o bem comum, imputável a quem a negar.

VIII. Toda pessoa tem **direito à verdade**. O **servidor não pode omiti-la ou falseá-la**, ainda que contrária aos interesses da própria pessoa interessada ou da Administração Pública. Nenhum Estado pode crescer ou estabilizar-se sobre o poder corruptivo do **hábito do erro, da opressão, ou da mentira**, que sempre aniquilam até mesmo a dignidade humana quanto mais a de uma Nação.

IX. A **cortesia, a boa vontade, o cuidado e o tempo dedicados ao serviço público** caracterizam o esforço pela **disciplina**. Tratar mal uma pessoa que paga seus tributos direta ou indiretamente significa causar-lhe dano moral. Da mesma forma, causar **dano a qualquer bem pertencente ao patrimônio público**, deteriorando-o, por descuido ou má vontade, não constitui apenas uma ofensa ao equipamento e às instalações ou ao Estado, mas a todos os homens de boa vontade que dedicaram sua inteligência, seu tempo, suas esperanças e seus esforços para construí-los.

X. **Deixar** o servidor público qualquer **pessoa à espera de solução** que compete ao setor em que exerça suas funções, permitindo a formação de longas **filas**, ou qualquer outra espécie de **atraso na prestação do serviço**, não caracteriza apenas atitude contra a ética ou ato de desumanidade, mas principalmente grave dano moral aos usuários dos serviços públicos.

XI. O servidor deve prestar toda a sua atenção às **ordens legais de seus superiores**, velando atentamente por seu **cumprimento**, e, assim, evitando a conduta negligente. Os repetidos erros, o descaso e o acúmulo de desvios tornam-se, às vezes, difíceis de corrigir e caracterizam até mesmo imprudência no desempenho da função pública.

XII. Toda **ausência injustificada** do servidor de seu local de trabalho é fator de desmoralização do serviço público, o que quase sempre conduz à desordem nas relações humanas.

XIII. O servidor que trabalha em **harmonia** com a estrutura organizacional, respeitando seus colegas e cada concidadão, colabora e de todos pode receber colaboração, pois sua atividade pública é a grande oportunidade para o crescimento e o engrandecimento da Nação.

Logo em seguida, após explicar o que significam os princípios e regras éticas, o Código discrimina os deveres do servidor, sempre pautados nas regras da primeira seção. Há de salientar que esses deveres não se confundem com os descritos no

art. 116 da Lei 8.112/90, pois o Estatuto do Servidor direciona-se apenas aos servidores estatutários, diferente deste Código.

Destacamos algumas palavras e adiante exporemos os deveres fundamentais do servidor:

XIV. São **deveres fundamentais** do servidor público:

- a) **Desempenhar, a tempo, as atribuições** do cargo, função ou emprego público de que seja titular;
- b) **Exercer suas atribuições com rapidez, perfeição e rendimento**, pondo fim ou **procurando prioritariamente resolver situações procrastinatórias**, principalmente diante de filas ou de qualquer outra espécie de atraso na prestação dos serviços pelo setor em que exerça suas atribuições, com o fim de evitar dano moral ao usuário;
- c) **Ser probo, reto, leal e justo**, demonstrando toda a integridade do seu caráter, escolhendo sempre, quando estiver diante de duas opções, **a melhor e a mais vantajosa para o bem comum**;
- d) **Jamais retardar qualquer prestação de contas**, condição essencial da gestão dos bens, direitos e serviços da coletividade a seu cargo;
- e) **Tratar cuidadosamente os usuários dos serviços**, aperfeiçoando o processo de comunicação e contato com o público;
- f) Ter consciência de que **seu trabalho é regido por princípios éticos** que se materializam na adequada prestação dos serviços públicos;
- g) **Ser cortês, ter urbanidade, disponibilidade e atenção**, respeitando a capacidade e as limitações individuais de todos os usuários do serviço público, sem qualquer espécie de preconceito ou distinção de raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, cunho político e posição social, abstendo-se, dessa forma, de causar-lhes dano moral;
- h) **Ter respeito à hierarquia**, porém sem nenhum temor de representar contra qualquer comprometimento indevido da estrutura em que se funda o Poder Estatal;
- i) **Resistir a todas as pressões** de superiores hierárquicos, de contratantes, interessados e outros que visem obter quaisquer favores, benesses ou vantagens indevidas em decorrência de ações morais, ilegais ou aéticas e denunciá-las;
- j) Zelar, no exercício do **direito de greve**, pelas exigências específicas da **defesa da vida e da segurança coletiva**;
- k) **Ser assíduo e frequente ao serviço**, na certeza de que sua ausência provoca danos ao trabalho ordenado, refletindo negativamente em todo o sistema;
- l) **Comunicar imediatamente a seus superiores todo e qualquer ato ou fato contrário ao interesse público**, exigindo as providências cabíveis;

- m) **Manter limpo e em perfeita ordem o local de trabalho**, seguindo os métodos mais adequados à sua organização e distribuição;
- n) **Participar dos movimentos e estudos que se relacionem com a melhoria do exercício de suas funções**, tendo por escopo a realização do bem comum;
- o) **Apresentar-se ao trabalho com vestimentas adequadas** ao exercício da função;
- p) **Manter-se atualizado com as instruções**, as normas de serviço e a legislação pertinentes ao órgão onde exerce suas funções;
- q) **Cumprir**, de acordo com as normas do serviço e as instruções superiores, **as tarefas de seu cargo** ou função, tanto quanto possível, com **critério, segurança e rapidez**, mantendo tudo sempre em boa ordem;
- r) **Facilitar a fiscalização** de todos os atos ou serviços por quem de direito;
- s) **Exercer, com estrita moderação, as prerrogativas funcionais** que lhe sejam atribuídas, abstendo-se de fazê-lo contrariamente aos legítimos interesses dos usuários do serviço público e dos jurisdicionados administrativos;
- t) **Abster-se, de forma absoluta, de exercer sua função, poder ou autoridade com finalidade estranha ao interesse público**, mesmo que observando as formalidades legais e não cometendo qualquer violação expressa à lei;
- u) Divulgar e informar a todos os integrantes da sua classe sobre a existência deste Código de Ética, estimulando o seu integral cumprimento.

E, por fim, assim como o art. 117 da Lei 8.112/90, o Código traz vedações ao servidor, que, se observarmos bem, estão intrinsecamente ligadas às regras deontológicas e à quebra dos deveres. Observemos as vedações:

XV. É **vedado** ao servidor público:

- a) O **uso do cargo** ou função, facilidades, amizades, tempo, posição e influências, **para obter qualquer favorecimento**, para si ou para outrem;
- b) **Prejudicar** deliberadamente **a reputação de outros servidores** ou de cidadãos que deles dependam;
- c) **Ser**, em função de seu espírito de solidariedade, **conivente com erro ou infração** a este Código de Ética ou ao Código de Ética de sua profissão;
- d) Usar de artifícios para **procrastinar ou dificultar o exercício regular de direito** por qualquer pessoa, causando-lhe dano moral ou material;

- e) **Deixar de utilizar os avanços técnicos** e científicos ao seu alcance ou do seu conhecimento para atendimento do seu mister;
- f) **Permitir que perseguições, simpatias, antipatias, caprichos, paixões ou interesses de ordem pessoal interfiram no trato com o público**, com os jurisdicionados administrativos ou com colegas hierarquicamente superiores ou inferiores;
- g) Pleitear, solicitar, provocar, sugerir ou **receber qualquer tipo de ajuda financeira**, gratificação, prêmio, comissão, doação ou vantagem de qualquer espécie, para si, familiares ou qualquer pessoa, **para o cumprimento da sua missão** ou para influenciar outro servidor para o mesmo fim;
- h) **Alterar ou deturpar o teor de documentos** que deva encaminhar para providências;
- i) **Iludir ou tentar iludir qualquer pessoa que necessite do atendimento** em serviços públicos;
- j) **Desviar servidor público para atendimento a interesse particular**;
- k) **Retirar da repartição pública**, sem estar legalmente autorizado, **qualquer documento, livro ou bem** pertencente ao patrimônio público;
- l) **Fazer uso de informações privilegiadas** obtidas no âmbito interno de seu serviço, em benefício próprio, de parentes, de amigos ou de terceiros;
- m) **Apresentar-se embriagado no serviço ou fora dele habitualmente**;
- n) **Dar o seu concurso a qualquer instituição que atente contra a moral, a honestidade ou a dignidade** da pessoa humana;
- o) **Exercer atividade profissional aética ou ligar o seu nome a empreendimentos de cunho duvidoso.** [GRIFO NOSSO]

Feito uma análise destas três espécies normativas faz-se necessária uma correlação entre elas e alguns conceitos de comportamento organizacional individual.

5 - CORRELAÇÃO ENTRE ALGUNS CONCEITOS DE COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL INDIVIDUAL E AS LEGISLAÇÕES DOS SERVIDORES PÚBLICOS FEDERAIS

Feitas as considerações sobre comportamento organizacional e também sobre as legislações que ditam o comportamento do servidor público federal, fizemos uma análise comparativa dos conceitos abaixo designados e o que as leis supracitadas trazem a respeito desses conceitos.

a) Ética:

A ética no serviço público, como em qualquer outro, é indispensável para proporcionar um ambiente favorável ao desenvolvimento humano na organização. Conforme ROBBINS (2005), *os membros das organizações a cada dia enfrentam mais dilemas éticos, situações em que precisam definir qual a conduta correta e errada.* SCHERMERHORN JR., et al. (1999) aduz que *a visão utilitarista considera o comportamento ético como aquele que traz o maior bem para o maior número possível de pessoas.* O comportamento do servidor público federal é regulamentado pelo Decreto nº 1.171/94, Capítulo I, Seção I, Das Regras Deontológicas:

II - O servidor público não poderá jamais desprezar o elemento ético de sua conduta. Assim, não terá que decidir somente entre o legal e o ilegal, o justo e o injusto, o conveniente e o inconveniente, o oportuno e o inoportuno, mas principalmente entre o honesto e o desonesto.

Dessa maneira, o comportamento ético de cada indivíduo é tipificado no regimento, tornado-o o mais padronizado possível, para que a sociedade seja a parte mais alcançada com tal comportamento, gerando o bem comum. Assim como está disciplinado no Decreto nº 1.171/94, Seção II, Dos Principais Deveres do Servidor Público, XIV, c: *ser probo, reto, leal e justo, demonstrando toda a integridade do seu caráter, escolhendo sempre, quando estiver diante de duas opções, a melhor e a mais vantajosa para o bem comum.*

O art. 9º da Lei 8.429/92 elenca um rol de condutas que geram enriquecimento ilícito para o sujeito ativo. Segundo PAZZAGLINI FILHO (2009) devem estar presentes os seguintes requisitos para que o ato do agente público seja enquadrado nos tipos do art. 9º, são eles: auferir vantagem econômica indevida; essa vantagem patrimonial deve advir de um comportamento ilegal do agente público; o agente público deve ter consciência da ilicitude da vantagem patrimonial indevida; nexos causal entre o exercício funcional abusivo do agente público e a vantagem por ele angariada.

Segundo ROBBINS (2005),

o executivo de hoje precisa criar um clima eticamente saudável para seus funcionários, no qual estes possam trabalhar com produtividade e

enfrentar o menor grau possível de ambiguidade em relação ao que é comportamento certo ou errado.

Nesse ínterim, CHIAVENATO (2005) afirma:

Ética e responsabilidade: as pessoas precisam ter uma conduta dentro de um código ético e de responsabilidade solidária. No fundo, as organizações precisam de pessoas que façam mais do que os seus deveres usuais e apresentem um desempenho que vá além das expectativas, mas dentro de padrões éticos e responsáveis.

Logo, o funcionário da iniciativa privada, como o servidor público federal, necessita de um ambiente ético consolidado, todavia o servidor público federal tem como fundamento um Decreto que o ampara e o molda nos conformes aceitos pela União e pela sociedade, oferecendo um padrão de comportamento individual necessário para um bom funcionamento da máquina administrativa.

b) Absenteísmo:

Dentro do comportamento organizacional individual existem variáveis dependentes e independentes que formam uma estrutura do estudo. O modelo de comportamento organizacional tem como nível básico o indivíduo, subsequentemente os grupos e, por último, os sistemas organizacionais.

Avaliando as variáveis dependentes, segundo ROBBINS (2005):

O absenteísmo é definido como o não-comparecimento do funcionário ao trabalho, (...) é mais que uma interrupção; ele pode resultar em uma drástica perda de qualidade e, em certos casos até na completa paralisação da fábrica. Níveis de absenteísmo acima do normal, em qualquer caso, causam um impacto direto sobre a eficiência e a eficácia da organização.

Entende-se que esta variável é nociva para a administração saudável de uma empresa, logo elaboram-se meios para debelar tal comportamento individual.

Para SCHERMERHORN JR., et al. (1999):

A satisfação no trabalho influencia o absenteísmo. Os trabalhadores mais satisfeitos com os seus empregos tendem a ter melhor registro de presença e estão menos propensos a faltar por motivos não explicados do quem os insatisfeitos.

Na administração pública federal, o arcabouço legislativo explicita essa conduta. O Decreto nº. 1.171/94, Capítulo I, Seção I, Das Regras Deontológicas, XII aduz *que toda ausência injustificada do servidor de seu local de trabalho é fator de desmoralização do serviço público, o que quase sempre conduz à desordem nas relações humanas.*

A Lei nº. 8.112/90, diz:

Art. 138. Configura abandono de cargo a ausência intencional do servidor ao serviço por mais de trinta dias consecutivos.

Art. 139. Entende-se por inassiduidade habitual a falta ao serviço, sem causa justificada, por sessenta dias, interpoladamente, durante o período de doze meses.

Assim, o servidor público federal é delimitado em seu comportamento em relação à variável comportamento organizacional individual dependente. O absentismo faz parte, esse limite tipificado nestas leis melhora o desempenho e reduz os custos da administração pública. Segundo ROBBINS (2005), uma das maiores preocupações do comportamento organizacional é a produtividade, de modo que a legislação em vigor inibe a falta do servidor e assim, melhora a produtividade da máquina pública.

c) Habilidades Intelectuais:

A habilidade é uma visão de tudo que o um indivíduo pode fazer ou realizar. As aptidões de uma pessoa, no geral, são divididas em habilidades físicas e as habilidades intelectuais.

CHIAVENATO (2005) sustenta que:

[...] talento, habilidades e competência: cada pessoa contribui com talento, habilidades e competência pessoais para a organização. Essa é a razão fundamental pela qual a organização aceita pessoas para nela trabalhar.

As habilidades intelectuais são de sobremaneira privilegiadas pela Administração Pública, pois é imprescindível que os indivíduos tenham as ações e comportamentos para o melhor desenvolvimento das suas atribuições. Segundo ROBBINS (2005):

As habilidades intelectuais são aquelas necessárias para o desempenho de atividades mentais - como pensar, raciocinar, e resolver problemas. As diversas funções profissionais demandam diferentes habilidades

intelectuais de quem as executa. De maneira geral, quanto mais complexo um serviço em termos de demanda de processamento de informações, maior a necessidade de habilidades verbais e de inteligência em geral para que ele seja realizado com sucesso.

Com base na afirmação do autor, necessita-se aproveitar tais qualidades para desenvolver certas ações, as atividades públicas, por se tratar de algo vital para a sociedade. Deve-se aproveitar os melhores profissionais do mercado. Contudo, para obedecer aos princípios constitucionais e legais, a Administração Pública efetua concurso público para obtenção destes profissionais. É o que preceitua a Lei nº. 8.112/90, nos arts. 10 e 11:

Art. 10. A nomeação para cargo de carreira ou cargo isolado de provimento efetivo depende de prévia habilitação em concurso público de provas ou de provas e títulos, obedecidos a ordem de classificação e o prazo de sua validade.

Art. 11. O concurso será de provas ou de provas e títulos, podendo ser realizado em duas etapas, conforme dispuserem a lei e o regulamento do respectivo plano de carreira, condicionada a inscrição do candidato ao pagamento do valor fixado no edital, quando indispensável ao seu custeio, e ressalvadas as hipóteses de isenção nele expressamente previstas.

Considera-se que o concurso para o servidor público federal é uma maneira de provar sua capacidade e habilidade intelectual, no qual ele desenvolve um comportamento não distante do que provou em sua avaliação, assim determinando que comportamento individual a instituição federal terá com tal servidor.

d) Empregado Privado e Servidor Público Federal

Tornou-se pertinente fazer uma correlação entre os empregados privados, que trabalham no setor privado, e os servidores públicos federais, no que tange ao seu comportamento individual dentro de determinada organização. Como já exposto, o servidor federal contém um amplo portfólio de diretrizes que o conduzem para certo comportamento, porém o empregado privado tem a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) que baliza uma enormidade de conceitos, referências, direitos e deveres. O art. 482, da CLT, faz menção ao comportamento individual a que o trabalhador deve obediência:

Art. 482 - Constituem justa causa para rescisão do contrato de trabalho pelo empregador:

- a) ato de improbidade;
 - b) incontinência de conduta ou mau procedimento;
 - c) negociação habitual por conta própria ou alheia sem permissão do empregador, e quando constituir ato de concorrência à empresa para a qual trabalha o empregado, ou for prejudicial ao serviço;
 - d) condenação criminal do empregado, passada em julgado, caso não tenha havido suspensão da execução da pena;
 - e) desídia no desempenho das respectivas funções;
 - f) embriaguez habitual ou em serviço;
 - g) violação de segredo da empresa;
 - h) ato de indisciplina ou de insubordinação;
 - i) abandono de emprego;
 - j) ato lesivo da honra ou da boa fama praticado no serviço contra qualquer pessoa, ou ofensas físicas, nas mesmas condições, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
 - k) ato lesivo da honra ou da boa fama ou ofensas físicas praticadas contra o empregador e superiores hierárquicos, salvo em caso de legítima defesa, própria ou de outrem;
 - l) prática constante de jogos de azar.
- Parágrafo único - Constitui igualmente justa causa para dispensa de empregado a prática, devidamente comprovada em inquérito administrativo, de atos atentatórios à segurança nacional.

Da análise o dispositivo supra, percebe-se que há ações que acarretam a rescisão do contrato de trabalho sem a necessidade de haver justa causa. Tem-se, por exemplo, o ato de improbidade (bem semelhante ao que já se analisou quanto aos servidores públicos federais e a respectiva punição – demissão). Podem-se citar também a incontinência de conduta, a embriaguez habitual, o abandono de emprego, que são também condutas reprimidas pelos dispositivos legais já tratados neste trabalho.

Logo, o empregado privado tem seu comportamento organizacional individual moldado através deste artigo, contudo o servidor público federal tem seus parâmetros comportamentais tipificados em mais espécies normativas, o que dá maior poder ao Estado para impetrar fiscalização das ações dos seus servidores.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esse artigo se desdobra para evidenciar o comportamento organizacional individual do servidor público federal. Assim, com o intuito de deflagrar que o comportamento do servidor não é algo único do indivíduo, porém das leis que o conduzem, conclui-se que o comportamento do servidor público federal é formatado em decorrências das leis que tipificam suas ações das mais básicas até as mais complexas.

A Lei de Improbidade Administrativa, o Estatuto do Servidor e o Decreto de Ética, dentre outros amparos legislativos que não foram abordados neste artigo, são evidência cabal de que o servidor não expressa em sua totalidade seu querer, vontade,

contudo, seu comportamento está estritamente vinculado à tipicidade das leis. Seu agir é previsível e eminentemente favorável ao Estado, ao cidadão e à Administração Pública em geral.

Percebemos que as leis estudadas tomam por base sim os conceitos de Ética, Absenteísmo e Habilidades Intelectuais. O elemento ético é de sumária importância para evitar desvios de comportamento; o absenteísmo é tratado como uma preocupação do legislador, punindo o servidor com demissão se houver abandono de emprego ou inassiduidade habitual; e, por fim, as habilidades intelectuais são de suma importância para a Administração Pública, que utiliza como método de seleção o concurso público e, com isso, implicitamente pré-seleciona um tipo de comportamento que se espera do selecionado (por meio das habilidades exigidas e até de processos de investigação de vida pregressa – para alguns cargos específicos).

Observamos também que o servidor público tem uma vasta legislação que baliza o seu comportamento em detrimento do empregado celetista que não possui um aparato legal de tamanha gama.

REFERÊNCIAS

ALEXANDRINO, Marcelo & PAULO, Vicente. *Direito Administrativo*. 11ª ed. rev., amp. e atual. Rio de Janeiro: Impetus, 2006.

BERNARDES, Cyro e MARCONDES, Reinaldo C. *Teoria geral da administração*. 3ª ed. São Paulo: Saraiva, 2006.

BRASIL. *Constituição Federal de 1998*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm>. Acesso em: 12-10-13.

_____. *Consolidação das Leis do Trabalho*. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/del5452.htm>. Acesso em: 14-11-2013.

_____. *Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990*. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm>. Acesso em: 12-10-13.

_____. *Lei n.º 8.429, de 2 de junho de 1992*. Dispõe sobre as sanções aplicáveis aos agentes públicos nos casos de enriquecimento ilícito no exercício de mandato, cargo, emprego ou função. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18429.htm>. Acesso em: 13-10-13.

_____. *Decreto n.º 1.171, de 22 de junho de 1994*. Aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1171.htm>. Acesso em 14-10-13.

CHIAVENATO, Idalberto. *Comportamento Organizacional: a dinâmica do sucesso das organizações*. São Paulo: Elsevier, 2005.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino; SILVA, Roberto da. *Metodologia científica*. 6. ed São Paulo: Prentice Hall, 2007.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. *Direito Administrativo*. São Paulo: Atlas, 2003.

_____. *Direito Administrativo*. 21 ed. São Paulo: Atlas, 2008.

FRANÇA, Ana Cristina Limongi. *Comportamento Organizacional: Conceitos e Práticas*. São Paulo: Saraiva, 2006.

GASPARINI, Diógenes. *Direito Administrativo*. 9ª ed. São Paulo: Saraiva, 2004.

SCHERMERHORN Jr., J.R.; HUNT, J.G.; OSBORN, R.N. *Fundamentos de Comportamento*. 2.ed. Porto Alegre: Bookman, 1999.

LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Maria de Andrade. *Metodologia Científica*. 5ª ed. São Paulo: Atlas, 2007.

MEIRELLES, Hely Lopes. *Direito Administrativo Brasileiro*. São Paulo: Malheiros, 2000.

MOREIRA, Wellington. *Tecnologia em Administração de Pequenas e Médias Empresas: Módulo I*. Paraná: UNOPAR, 2005.

PAZZAGLINI FILHO, Marino. *Lei de Improbidade Administrativa Comentada*. São Paulo: Atlas, 2009.

PEREIRA, Bresser. *A Reforma Gerencial de 1995: Introdução*. Disponível em: <<http://www.bresserpereira.org.br/RGP.asp>>. Acesso em: 15-10-2013.

ROBBINS, Setephen P. *Comportamento Organizacional*. 11^a ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

SILVA, José Afonso da. *Curso de Direito Constitucional Positivo*. 24^a ed. São Paulo: Malheiros, 2005.

SILVA, Reinaldo Oliveira da. *Teorias da Administração*. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

SOTO, Eduardo. *Comportamento Organizacional: o impacto das emoções*. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2005.

WAGNER III, John A. e HOLLENBECK, John R. *Comportamento organizacional: criando vantagem competitiva*. Tradução: Cid Knipel Moreira. São Paulo: Saraiva, 2003.

ZIMMER JÚNIOR, Aloísio. *Servidor Público Federal – Lei 8.112/90*. São Paulo: Método, 2009.