

UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS
MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Carina Lage dos Santos Bastos

**Integridade em institutos federais de educação, ciência e tecnologia: proposta de código
de conduta para o Instituto Federal de Minas Gerais**

Juiz de Fora
2023

Carina Lage dos Santos Bastos

Integridade em institutos federais de educação, ciência e tecnologia: proposta de código de conduta para o Instituto Federal de Minas Gerais

Dissertação apresentada ao Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede, instituição associada Universidade Federal de Juiz de Fora, como requisito parcial à obtenção do título de Mestre em Administração Pública.

Orientador: Prof. Dr. Virgílio César da Silva e Oliveira

Juiz de Fora

2023

Bastos, Carina Lage dos Santos.

Integridade em institutos federais de educação, ciência e tecnologia: proposta de código de conduta para o Instituto Federal de Minas Gerais / Carina Lage dos Santos Bastos. -- 2023.

176 p.

Orientador: Virgílio César da Silva e Oliveira

Dissertação (mestrado profissional) - Universidade Federal de Juiz de Fora, Faculdade de Administração e Ciências Contábeis. Programa de Pós-Graduação em Administração Pública em Rede Nacional - PROFIAP, 2023.

1. Moralidade. 2. Ética. 3. Integridade. 4. Código de conduta. 5. Instituto federal. I. Oliveira, Virgílio César da Silva e , orient. II. Título.



UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
PRÓ-REITORIA DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA
ATA DE DEFESA DE TRABALHO DE CONCLUSÃO DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU*



PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Nº PROPP: 584.29092023.38-M

Nº PPG:

AVALIAÇÃO DA BANCA EXAMINADORA

Tendo o(a) senhor(a) Presidente declarado aberta a sessão, mediante o prévio exame do referido trabalho por parte de cada membro da Banca, o(a) discente procedeu à apresentação de seu Trabalho de Conclusão de Curso de Pós-graduação *Stricto sensu* e foi submetido(a) à arguição pela Banca Examinadora que, em seguida, deliberou sobre o seguinte resultado:

APROVADO (Conceito A)

APROVADO CONDICIONALMENTE (Conceito B), mediante o atendimento das alterações sugeridas pela Banca Examinadora, constantes do campo Observações desta Ata.

REPROVADO (Conceito C), conforme parecer circunstanciado, registrado no campo Observações desta Ata e/ou em documento anexo, elaborado pela Banca Examinadora

Novo título da Dissertação/Tese (só preencher no caso de mudança de título):

Observações da Banca Examinadora caso:

- O discente for Aprovado Condicionalmente
- Necessidade de anotações gerais sobre a dissertação/tese e sobre a defesa, as quais a banca julgue pertinentes.

Nada mais havendo a tratar, o(a) senhor(a) Presidente declarou encerrada a sessão de Defesa, sendo a presente Ata lavrada e assinada pelos(as) senhores(as) membros da Banca Examinadora e pelo(a) discente, atestando ciência do que nela consta.

INFORMAÇÕES

- Para fazer jus ao título de mestre(a)/doutor(a), a versão final da dissertação/tese, considerada Aprovada, devidamente conferida pela Secretaria do Programa de Pós-graduação, deverá ser tramitada para a PROPP, em Processo de Homologação de Dissertação/Tese, dentro do prazo de 90 dias a partir da data da defesa. Após a entrega dos dois exemplares definitivos, o processo deverá receber homologação e, então, ser encaminhado à CDARA.
- Esta Ata de Defesa é um documento padronizado pela Pró-Reitoria de Pós-Graduação e Pesquisa. Observações excepcionais feitas pela Banca Examinadora poderão ser registradas no campo disponível acima ou em documento anexo, desde que assinadas pelo(a) Presidente(a).
- Esta Ata de Defesa somente poderá ser utilizada como comprovante de titulação se apresentada junto à Certidão da Coordenadoria de Assuntos e Registros Acadêmicos da UFJF (CDARA) atestando que o processo de confecção e registro do diploma está em andamento.

BANCA EXAMINADORA

Prof. Dr. Virgílio César da Silva e Oliveira - Orientador
Universidade Federal de Juiz de Fora

Prof. Dr. Alexandre Rabêlo Neto

Universidade Federal do Piauí

Prof. Dr. Lucas Maia dos Santos
Instituto Federal Minas Gerais

Carina Lage dos Santos Bastos
Discente

Juiz de Fora, 18 / 09 / 2023.



Documento assinado eletronicamente por **Virgílio Cezar da Silva e Oliveira, Professor(a)**, em 29/09/2023, às 17:56, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **CARINA LAGE DOS SANTOS BASTOS, Usuário Externo**, em 29/09/2023, às 17:59, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Lucas Maia dos Santos, Usuário Externo**, em 29/09/2023, às 18:09, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



Documento assinado eletronicamente por **Alexandre Rabêlo Neto, Usuário Externo**, em 01/10/2023, às 23:22, conforme horário oficial de Brasília, com fundamento no § 3º do art. 4º do [Decreto nº 10.543, de 13 de novembro de 2020](#).



A autenticidade deste documento pode ser conferida no Portal do SEI-Ufjf (www2.ufjf.br/SEI) através do ícone Conferência de Documentos, informando o código verificador **1475409** e o código CRC **14C30E4D**.

Àqueles que estão sempre por perto,
presenteando-me com o seu carinho,
fortalecendo-me diariamente e merecendo toda
a minha admiração e afeto.

Eduardo e Davi,

Com tudo que há em mim, eu amo vocês!

AGRADECIMENTOS

A Deus, pelo fôlego de vida e pelo sustento diário.

Aos meus familiares e amigos, pelas demonstrações de carinho e pelas palavras de incentivo.

Ao meu querido esposo Eduardo e ao meu filho Davi, pelo amor incondicional.

À Universidade Federal de Juiz de Fora, pela educação gratuita e de qualidade.

Aos professores do Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional, que compartilharam comigo seus conhecimentos.

Ao meu orientador, por todo apoio, dedicação e encorajamento.

Aos membros da banca examinadora, pelas inestimáveis ideias, críticas e sugestões.

Aos meus colegas e amigos do IFMG, que acolheram e possibilitaram o desenvolvimento deste estudo.

Enfim, a todos que direta ou indiretamente me apoiaram,

Meus sinceros agradecimentos!

“Nós vivemos muitas vezes dilemas éticos. Há coisas que eu quero, mas não devo. Há coisas que eu devo, mas não posso. Há coisas que eu posso, mas não quero. Quando você tem paz de espírito? Quando tem um pouco de felicidade? Quando aquilo que você quer é o que você deve e o que você pode.”
(CORTELLA, 2009, p.107)

RESUMO

Assim como diversas organizações públicas, o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais (IFMG) tomou medidas internas para favorecer a integridade e inibir desvios de conduta. Todavia, a instituição ainda não produziu um código moral direcionado à sua comunidade interna. Mediante a importante contribuição dos códigos morais para o gerenciamento da integridade, o presente estudo visa compreender, a partir do contexto e dos principais atores do IFMG, quais condutas-chave são passíveis de orientação e quais são os seus padrões esperados. Foi realizada uma investigação qualitativa que consistiu numa pesquisa documental, na aplicação de um questionário e na realização de entrevistas com as instâncias pró-integridade da instituição. A pesquisa documental teve como objeto 14 códigos morais organizacionais dos institutos federais e permitiu compor, por integração e priorização de conteúdos, as condutas-chave mais enfatizadas nos códigos morais dos institutos federais, destacando o padrão de comportamento esperado nessas instituições. A partir desse levantamento, foi aplicado um questionário estruturado às Unidade de Gestão da Integridade e à Comissão de Ética do IFMG, que permitiu compreender quais condutas-chave devem ser enfatizadas (ou eventualmente reelaborados) à luz do contexto da instituição. A análise resultou na construção de um Código de Conduta que foi apresentado em forma de uma minuta de resolução. O documento foi submetido à validação por três agentes com funções de destaque nas instâncias citadas, os quais foram entrevistados e as suas contribuições levaram ao aprimoramento do texto original. Os resultados desta investigação fundamentaram a elaboração de um código de conduta para o IFMG, favorecendo a produção de um documento mais alinhado às suas especificidades e necessidades institucionais. A proposição de um código de conduta fundamentado no método científico, além de representar um reforço à gestão da integridade, contribui para a eficiência da gestão na instituição, uma vez que reduzirá tempo dos servidores dedicado à construção desse documento.

Palavras-chave: Moralidade. Ética. Integridade. Código de conduta. Instituto federal.

ABSTRACT

As well as several public organizations, the Federal Institute of Education, Science and Technology of Minas Gerais (IFMG) has taken internal measures to promote integrity and inhibit misconduct. However, the institution has not yet produced a moral code directed at its internal community. Through the important contribution of moral codes to the management of integrity, the present study aims to understand, from the context and the main actors of the IFMG, which key conducts are amenable to guidance and what are their expected standards. A qualitative investigation was carried out that consisted of a documentary research, the application of a questionnaire and interviews with the pro-integrity instances of the institution. The documentary research had as object 14 organizational moral codes of the federal institutes and allowed to compose, by integration and prioritization of contents, the key conducts most emphasized in the moral codes of the federal institutes, highlighting the pattern of behavior expected in these institutions. From this survey, a structured questionnaire was applied to the Integrity Management Unit and the Ethics Committee of IFMG, which allowed us to understand which key conducts should be emphasized (or eventually reelaborated) in the light of the institution's context. The analysis resulted in the construction of a Code of Conduct that was presented in the form of a draft resolution. The document was submitted to validation by three agents with prominent functions in the aforementioned instances, who were interviewed and their contributions led to the improvement of the original text. The results of this investigation supported the elaboration of a code of conduct for the IFMG, favoring the production of a document more aligned with its specificities and institutional needs. The proposition of a code of conduct based on the scientific method, in addition to representing a reinforcement of integrity management, contributes to the efficiency of management in the institution, since it will reduce the time of the servers dedicated to the construction of this document.

Keywords: Morality. Ethics. Integrity. Code of conduct. Federal Institute.

LISTA DE QUADROS

Quadro 01: Princípios do direito da Administração Pública	28
Quadro 02: Controles ritualísticos e finalísticos.....	30
Quadro 03: Ações para favorecimento da integridade	42
Quadro 04: Temas passíveis de abordagem em códigos morais organizacionais	49
Quadro 05: Categorias e subcategorias da análise de conteúdo	58
Quadro 06: Princípios e valores fundamentais estabelecidos em Códigos de Ética e de Conduta dos Institutos Federais.....	63
Quadro 07: Condutas-chave relacionadas à postura do agente público e ao serviço prestado .	68
Quadro 08: Condutas-chave relacionadas com o atendimento ao usuário	70
Quadro 09: Condutas-chave direcionadas ao relacionamento entre os servidores da instituição	73
Quadro 10: Condutas-chave relacionadas à atuação das lideranças.....	75
Quadro 11: Condutas-chave relacionadas ao ensino, à pesquisa e à extensão	78
Quadro 12: Condutas-chave relacionadas à capacitação profissional	80
Quadro 13: Condutas-chave relacionadas à imagem da instituição	81
Quadro 14: Condutas-chave relacionadas à segurança e ao tratamento das informações.....	83
Quadro 15: Condutas-chave relacionadas à integridade, ao conflito de interesses, às fiscalizações e às denúncias.....	85
Quadro 16: Outras condutas-chave.....	89
Quadro 17: Condutas relacionadas à postura do agente público e ao serviço prestado	96
Quadro 18: Condutas relacionadas com o atendimento ao usuário no IFMG.....	97
Quadro 19: Condutas direcionadas ao relacionamento entre os servidores do IFMG	97
Quadro 20: Condutas relacionadas à atuação das lideranças do IFMG	98
Quadro 21: Condutas relacionadas ao ensino, à pesquisa e à extensão no IFMG.....	99
Quadro 22: Condutas relacionadas à capacitação profissional no IFMG.....	100
Quadro 23: Condutas relacionadas à imagem do IFMG	101
Quadro 24: Condutas relacionadas à segurança e ao tratamento das informações no IFMG	102
Quadro 25: Condutas relacionadas à integridade, ao conflito de interesses, às fiscalizações e às denúncias no IFMG.....	103
Quadro 26: Outras Condutas no IFMG	104

LISTA DE FIGURAS

Figura 01: Práticas relacionadas aos mecanismos de governança.....	36
Figura 02: Estrutura de mecanismos e componentes.....	41
Figura 03: Etapas da Pesquisa	53

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ACPP	Acordo de Conduta Pessoal e Profissional
CE	Comissão de Ética
CEP	Comissão de Ética Pública
CF	Constituição Federal
CGU	Controladoria-Geral da União
CGU	Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União
CGRCI	Comitê de Governança, Gestão de Riscos, Controle Interno e Integridade
CPGR	Comissão Permanente de Gestão de Riscos
DOU	Diário Oficial da União
ENAP	Escola Nacional de Administração Pública
ETHOS	Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social
IBGC	Instituto Brasileiro De Governança Corporativa
IFAC	Instituto Federal do Acre
IFAL	Instituto Federal de Alagoas
IFAP	Instituto Federal do Amapá
IFAM	Instituto Federal do Amazonas
IFB	Instituto Federal de Brasília
IFBA	Instituto Federal da Bahia
IF BAIANO	Instituto Federal Baiano
IFC	Instituto Federal Catarinense
IFCE	Instituto Federal do Ceará
IFES	Instituto Federal do Espírito Santo
IFF	Instituto Federal Fluminense
IF FARROUPILHA	Instituto Federal Farroupilha
IFG	Instituto Federal de Goiás
IF Goiano	Instituto Federal Goiano
IFMA	Instituto Federal do Maranhão
IFMG	Instituto Federal de Minas Gerais
IFMS	Instituto Federal do Mato Grosso do Sul

IFMT	Instituto Federal do Mato Grosso
IFNMG	Instituto Federal do Norte de Minas Gerais
IFPA	Instituto Federal do Pará
IFPB	Instituto Federal da Paraíba
IFPE	Instituto Federal do Pernambuco
IFPI	Instituto Federal do Piauí
IFPR	Instituto Federal do Paraná
IFRJ	Instituto Federal do Rio de Janeiro
IFRN	Instituto Federal do Rio Grande do Norte
IFRO	Instituto Federal de Rondônia
IFRR	Instituto Federal de Roraima
IFRS	Instituto Federal do Rio Grande do Sul
IFSC	Instituto Federal de Santa Catarina
IF SERTÃO PE	Instituto Federal do Sertão Pernambucano
IFS	Instituto Federal de Sergipe
IFSP	Instituto Federal de São Paulo
IFSUDESTEMG	Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais
IFSUL	Instituto Federal Sul-rio-grandense
IFSULDEMINAS	Instituto Federal do Sul de Minas Gerais
IFTO	Instituto Federal do Tocantins
IFTM	Instituto Federal do Triângulo Mineiro
OECD	Organization for Economic Cooperation and Development
SIPEF	Sistema de Integridade Pública do Poder Executivo Federal
SITAI	Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal
TCU	Tribunal de Contas da União
UGI	Unidade de Gestão de Integridade

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	16
2	INTEGRIDADE APLICADA À ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.....	21
2.1	ÉTICA, GOVERNANÇA PÚBLICA E INTEGRIDADE ORGANIZACIONAL	21
2.1.1	Ética: conceitos e concepções.....	22
2.1.2	A moralidade da administração pública brasileira.....	26
2.1.2.1	<i>Princípios da administração pública brasileira.....</i>	27
2.1.2.2	<i>Integridade no contexto de Governança Pública.....</i>	31
2.1.3	Integridade no contexto da Governança Pública Organizacional.....	35
2.1.4	A conduta do agente público: aspectos éticos e morais.....	43
2.2	CÓDIGOS MORAIS ORGANIZACIONAIS.....	46
2.2.1	Aspectos de um código de ética e conduta organizacional.....	48
2.2.2	O processo de implantação de um código moral organizacional.....	50
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	52
3.1	NATUREZA DA PESQUISA.....	52
3.2	INSTRUMENTOS DE COLETA DE INFORMAÇÕES.....	53
3.2.1	Pesquisa documental.....	54
3.2.2	Questionário eletrônico.....	56
3.2.3	Entrevistas semiestruturadas.....	57
3.3	TÉCNICA DE ANÁLISE DAS INFORMAÇÕES.....	58
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	61
4.1	ESPECIFICIDADES DE CÓDIGOS DE CONDUTA EM INSTITUTOS FEDERAIS DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA.....	61
4.1.1	Elementos pré-textuais.....	62
4.1.2	Condutas-chave: padrões de conduta esperados nos institutos federais de educação, ciência e tecnologia.....	67
4.1.2.1	<i>Condutas-chave relacionadas à postura do agente público e ao serviço prestado</i> 68	
4.1.2.2	<i>Condutas-chave relacionadas com o atendimento ao usuário.....</i>	70
4.1.2.3	<i>Condutas-chave direcionadas ao relacionamento entre os servidores da instituição</i> 73	
4.1.2.4	<i>Condutas-chave relacionadas à atuação das lideranças.....</i>	75

4.1.2.5	<i>Condutas-chave relacionadas ao ensino, à pesquisa e à extensão</i>	77
4.1.2.6	<i>Condutas-chave relacionadas à capacitação profissional</i>	79
4.1.2.7	<i>Condutas-chave relacionadas à imagem da instituição</i>	81
4.1.2.8	<i>Condutas-chave relacionadas à segurança e ao tratamento das informações</i>	83
4.1.2.9	<i>Condutas-chave relacionadas à integridade, ao conflito de interesses, às fiscalizações e às denúncias</i>	85
4.1.2.10	<i>Outras condutas-chave</i>	88
4.1.3	Elementos pós-textuais	90
4.2	ADEQUAÇÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA AO CONTEXTO E AOS PRINCIPAIS ATORES DO IFMG.....	92
5	CÓDIGO DE CONDUTA PROFISSIONAL DO AGENTE PÚBLICO DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS	106
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS	116
	REFERÊNCIAS	119
	APÊNDICE A - PROTOCOLO DE PESQUISA DOCUMENTAL	
	APÊNDICE B - QUESTIONÁRIO DE PESQUISA	
	APÊNDICE C - PROTOCOLO DE ENTREVISTA	
	APÊNDICE D – RELATÓRIO TÉCNICO	

1 INTRODUÇÃO

A sociedade está cada vez mais atenta aos atos da administração pública. Quando se refere à integridade, os cidadãos estão reagindo aos escândalos de fraudes, corrupção e ingerência por parte do Estado e reivindicando atuação íntegra, pautada em normas e valores condizentes com o serviço público (ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, ENAP, 2016a). À vista disso, a governança, paradigma presente na administração pública contemporânea busca - entre outros efeitos - promover a integridade nesse âmbito.

O conceito de integridade diz respeito à adoção de uma conduta honesta e irrepreensível (MICHAELIS, 2022). Em uma organização pública, esse conceito se refere ao alinhamento do comportamento do agente público aos valores, princípios e normas estabelecidas (TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO, TCU, 2021). Em substituição aos sistemas internacionais de *compliance* - com algumas peculiaridades - integridade também pode se referir à instância responsável pela conformidade dos atos públicos com seus valores, princípios e normas legais (ENAP, 2019).

O compliance que, sem prejuízo à compreensão, pode ser traduzido por “conformidade” (CALDEIRA; DUFLOTH, 2021) é o recurso mais utilizado atualmente para garantir que a organização ou seus colaboradores estejam em conformidade com a legislação e com suas políticas internas (ENAP, 2019). De igual modo, os programas de integridade preveem o cumprimento de regras e leis, com diferencial pela proposta de difundir uma cultura ética na administração pública (LIMA, 2018).

Ética é a capacidade que o ser humano possui de compreender os fatos que afetam ou podem afetar outros seres humanos - popularmente conhecidos por fatos morais - e possui uma natureza reflexiva e interrogativa da moral (SROUR, 2018).

Ética e moral são elementos indissociáveis (VELOSO, 2005), mas possuem conceitos distintos (PEDRO, 2014; ASSMANN, 2009; SROUR, 2018). A moral é constituída por normas e valores culturais compartilhados com o objetivo de pacificar a convivência em sociedade e torná-la produtiva (ANTUNES, 2012). Desse modo, a ética e a moral afetam os relacionamentos dos indivíduos em uma sociedade.

Antunes (2012) afirma que a convivência em sociedade pode envolver conflitos de interesses individuais e coletivos que são agravados por divergências entre valores e percepções individuais sobre o comportamento correto ou incorreto.

O agente público lida diariamente com dilemas éticos relacionados à sua atuação (ASSMANN, 2009; SANTOS, 2020; WEBER, 2006; BONIFÁCIO; MADUREIRA; AZEVEDO, 2020). É pertinente inferir que tais dilemas dificultam a tomada de decisões e eventualmente podem provocar equívocos. Por conseguinte, a existência desses dilemas justifica a viabilidade de medidas institucionais para garantir o comportamento moral desejado no interior das organizações.

Os programas de integridade concentram esforços na prevenção, detecção e remediação de desvios, fraudes, irregularidades e atos ilícitos, constituindo um pilar para a boa governança (LIMA, 2018).

Prevenir fraudes e desvios é um dever público para com a sociedade (TCU, 2018). Deve ser perseguida, portanto, uma atuação cada vez mais transparente, responsável e íntegra por parte dos agentes públicos, caracterizada pela adoção de boas práticas de gestão e de combate à corrupção.

Apesar dos esforços empreendidos, auditorias realizadas em 2018 evidenciaram a fragilidade de controles na gestão da ética e integridade em organizações públicas, inclusive nas instituições federais de ensino (TCU, 2021).

Mediante os múltiplos atores que compõem a estrutura funcional (docentes, técnicos-administrativos e discentes) e a pluralidade dos públicos internos e externos envolvidos nas atividades rotineiras dessas organizações, não se descarta a existência de dilemas e conflitos de interesses na gestão de um Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia. Tais conflitos poderiam envolver áreas de conhecimento distintos, grupos diversos, divergências intersetoriais e interpessoais e questões inerentes ao seu relacionamento externo com fornecedores, prestadores de serviço, funcionários terceirizados, fundações de apoio, entre outros.

Assim como outras organizações, os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia (IFs) também têm publicado programas de integridade. A existência de tais programas revela um esforço pela inibição de desvios de conduta. De igual modo, o Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais (IFMG) tomou medidas internas para favorecer a integridade, mas ainda não produziu um código de conduta direcionado à sua comunidade interna.

O IFMG é uma autarquia federal vinculada à Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica que possui uma estrutura *multicampi* e pluricurricular, dotada de autonomia administrativa, financeira, patrimonial, didática e científica. Sua estrutura organizacional é composta por 18 *campi*, um Polo de Inovação e uma Reitoria, localizada em Belo Horizonte.

A missão do IFMG é “ofertar ensino, pesquisa e extensão de qualidade em diferentes níveis e modalidades, focando na formação cidadã e no desenvolvimento regional” (IFMG, 2019, p. 33). Em 2019, a instituição ofertava 72 cursos técnicos de nível médio, 53 cursos de graduação, 06 cursos de pós-graduação *lato sensu* e dois cursos de pós-graduação *stricto sensu* atendendo 16.726 estudantes no estado de Minas Gerais (IFMG, 2019).

Entre as medidas adotadas para preservar a integridade da instituição, encontram-se: a publicação da Política de Governança, Gestão de Riscos, Controle Interno e Integridade; a instituição da Unidade de Gestão de Integridade (UGI); e a constituição da Comissão Permanente de Gestão de Riscos do IFMG (IFMG, 2020a; IFMG, 2020b; IFMG, 2021b).

Ações de prevenção são tão importantes quanto a detecção, a punição e a remediação de atos ilícitos (CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO, CGU, 2015).

Os programas de integridade também visam a aplicação efetiva dos códigos de ética e de conduta. A existência dos códigos é um dos parâmetros utilizados para avaliação da sua efetividade (BRASIL, 2022). Essa condição é primordial para o seu adequado funcionamento (CGU, 2017). Normalmente as regras e padrões de conduta esperados pelas organizações são divulgados através da carta de valores e dos códigos morais organizacionais, popularmente conhecidos como códigos de ética e de conduta (ANTUNES, 2012).

O poder executivo federal possui Código de Ética vigente. O Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, descreve as regras deontológicas, os deveres e vedações do servidor público (BRASIL, 1994), mas se volta a um conjunto amplo de carreiras e, portanto, acaba tratando de forma genérica as contradições que integram o cotidiano da gestão pública. De modo similar, o Manual de Conduta do Agente Público Civil do Poder Executivo Federal, apresenta aos servidores de forma mais clara e contundente as condutas que são esperadas no exercício de suas funções enquanto agentes do poder executivo federal (BRASIL, 2020b). Por sua abrangência nacional e pela vasta gama de carreiras e instituições abarcadas, tais documentos não contemplam as especificidades de uma instituição federal de ensino, sobretudo um instituto federal de educação, ciência e tecnologia.

O estabelecimento de um código de ética e conduta é uma medida concreta que contribui para a prevenção de condutas não conformes. Todos os servidores públicos devem se submeter a ordenamentos éticos e íntegros (TCU, 2018). Quando houver um código de ética instituído por instância superior, a organização pode considerar a necessidade de elaborar um código de conduta mais alinhado à sua realidade e que contemple dilemas éticos direcionados a suas atividades específicas (TCU, 2021).

Nem todos os códigos de ética e conduta alcançam aplicação efetiva. Há códigos de ética e conduta que são ignorados pelas comunidades, sendo reduzidos à mera formalidade. Portanto, cuidados em sua redação visam ampliar a aceitação pelas comunidades internas e a difusão dos códigos morais no interior das organizações (SROUR, 2018).

Compreende-se que, ao elaborar um código de conduta, deve-se considerar - entre outros fatores - a estrutura, a missão, os valores e as comunidades internas das organizações com a finalidade de favorecer a sua implementação.

O código de ética deve aproximar o agente público da organização, apresentando as características organizacionais e suas finalidades e deve contemplar o relacionamento existente entre a instituição e os cidadãos, outras entidades organizacionais e com o próprio agente público (ENAP, 2016b).

Estabelecer uma cultura de integridade pode ser um grande desafio, especialmente quando se trata de instituições que possuem especificidades tão pontuais que as diferenciam de outras. A pluralidade das comunidades que se articulam no interior desta organização - docentes, discentes, técnicos-administrativos, colaboradores contratados e terceirizados - e suas singularidades nutrem a relevância de um código moral organizacional que contemple as especificidades de um instituto federal, abordando condutas passíveis de orientação e publicizando os padrões de conduta esperados no âmbito do IFMG.

Visando suprir a lacuna referida no parágrafo anterior, este estudo se propôs a responder a seguinte questão-problema: considerando o contexto e os principais atores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais, quais condutas-chave são passíveis de orientação e quais são seus padrões esperados?

As condutas-chave passíveis de orientação no IFMG devem ser o alicerce para a redação do seu código moral institucional. Portanto, serão objeto de enfoque nesta investigação.

Este estudo considerou como condutas-chave aquelas de maior relevância por sua recorrência nos códigos morais organizacionais dos institutos federais. Os padrões de conduta esperados são aqueles que apontam o caminho da moralidade, de forma ampla, e das diretrizes essenciais da Administração Pública, de forma particular. Nesse sentido, os códigos morais dos IFs devem considerar essas bases (socioculturais e normativas), aproximando-as de situações concretas - para orientá-las e para nortear aqueles que agem.

O objetivo geral deste estudo é compreender, a partir do contexto e dos principais atores do IFMG, quais condutas-chave são passíveis de orientação e quais são os seus padrões esperados. Para alcançá-lo, foram estabelecidos os seguintes objetivos específicos: a) examinar códigos de conduta de institutos federais de educação, ciência e tecnologia para compor, por

integração e priorização de conteúdos, um documento adequado a essas organizações; b) analisar, após consulta à Unidade de Gestão da Integridade (UGI) e à Comissão de Ética do IFMG (CE), elementos do documento preliminar que devem ser enfatizados (ou eventualmente reelaborados) à luz do contexto e dos principais atores da instituição e c) propor um instrumento capaz de favorecer a orientação de condutas-chave no âmbito do IFMG.

Os argumentos registrados nos parágrafos subsequentes justificam a relevância da proposição realizada.

Os resultados da investigação contribuíram para a proposição de um código de conduta que pôde transcender à superficialidade da abordagem presente nos normativos nacionais, favorecendo a produção de um documento mais alinhado às especificidades do IFMG.

A demanda pela construção deste documento emergiu de uma consulta realizada à Unidade de Gestão da Integridade do IFMG. Considerando a necessidade institucional, a proposição de um manual de conduta foi apontada como uma contribuição relevante para instruir os servidores e favorecer a orientação de condutas, posto que o documento abarca diversas dimensões das rotinas institucionais.

Com as ações de prevenção e inibição de desvios de conduta, promovidas pelos programas de integridade, toda a sociedade é beneficiada, visto que tais ações elevam a confiabilidade dos atos emanados por estas instituições.

O estudo foi dividido em seis capítulos, contando com esta introdução. O próximo é o referencial teórico, que apresenta a gestão da integridade na administração pública com foco em institutos federais de educação, ciência e tecnologia; o terceiro capítulo expõe a metodologia que será aplicada na pesquisa. No quarto capítulo, apresentam-se os resultados encontrados e os apontamentos concernentes ao tema com vistas à adequação de um código de conduta ao contexto do IFMG; o quinto capítulo contempla a minuta de resolução do código de conduta elaborada a partir dos resultados obtidos nesta pesquisa. Por fim, são apresentadas as considerações finais e sugestões para pesquisas futuras.

2 INTEGRIDADE APLICADA À ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Este capítulo compreende o referencial teórico que fundamentou as demais etapas deste estudo. Em sua abordagem, busca trazer à compreensão aspectos importantes que envolvem a gestão da integridade na administração pública e o papel dos códigos morais organizacionais nesse contexto.

Os tópicos a seguir foram divididos em duas partes. A primeira delas, intitulada “Ética, governança pública e integridade organizacional” apresenta a ética, seus conceitos e concepções, retrata aspectos da moralidade na administração pública brasileira, aborda a integridade no contexto da governança pública organizacional e, paralelamente aos apontamentos formais previstos administrativamente, aponta aspectos éticos e morais da conduta do agente público. A segunda, denominada “Códigos morais organizacionais”, aborda de modo mais direto aspectos dos códigos de ética e conduta organizacionais e o seu processo de implantação no interior das organizações.

Os textos retratam a forma como a ética e a moralidade são abordadas em documentos públicos, através da legislação e normativos publicizados por órgãos competentes. A abordagem de conceitos importantes como governança pública e integridade organizacional esclarecem a função dos códigos morais organizacionais, instrumentos importantes para o favorecimento de condutas harmônicas com os princípios e valores estimados nesses ambientes.

2.1 ÉTICA, GOVERNANÇA PÚBLICA E INTEGRIDADE ORGANIZACIONAL

Ao longo de sua existência, o ser humano é envolvido em diversos agrupamentos e compartilha objetivos e interesses em comum com os membros desses grupos. Nessas relações, o conflito entre interesses individuais e coletivos é inevitável. Os relacionamentos são marcados por dilemas advindos das múltiplas concepções de valores e princípios cultivados individualmente. A distinção entre o que é correto ou incorreto varia conforme os valores que ditam a percepção de cada ser humano (ANTUNES, 2012).

A harmonia nas relações sociais é fundamental para o alcance dos objetivos pessoais e profissionais (ARAÚJO *et al.*, 2021) e as normas que regem o convívio social surgem para possibilitar que essas relações sejam conduzidas de forma pacífica e produtiva (ANTUNES, 2012).

A atividade profissional também é orientada por princípios e normas que definem os direitos e deveres dos trabalhadores. Superando o conhecimento prático e técnico, a ética profissional está relacionada à observância dos regramentos e à boa-fé no exercício das atribuições profissionais (ARAÚJO *et al.*, 2021).

Na administração pública, a ética e a moralidade abarcam temas como os princípios fundamentais da administração pública (MAZZA, 2019), a governança pública organizacional (BRASIL, 2017a) e a integridade pública (TCU, 2020).

2.1.1 Ética: conceitos e concepções

O termo ética, originário do grego *ethos* - hábito, costume, valor - foi traduzido para o latim *mos*, com a mesma conotação, dando origem à palavra moral (SROUR, 2018; PEDRO, 2014). Portanto, em sua origem, as palavras moral e ética são sinônimas (ASSMANN, 2009). É presumível que essa seja a explicação para as disfunções conceituais que ocorrem na interpretação desses termos atualmente (PEDRO, 2014).

Não para poucos, ética se confunde com moral (PEDRO, 2014). Na linguagem popular, a ética adquire diferentes significados: descrição da forma certa de agir, remetendo à moralidade; prescrição dos regramentos e deveres de um grupo ou categoria, como os códigos de ética; e o estudo ou o conhecimento da moral e dos fatos morais (SROUR, 2018). Em outras vertentes, a ética também pode estar associada ao comportamento em sociedade enquanto a moral remete à vida particular das pessoas (ASSMANN, 2009).

É consenso entre estudiosos que a ética não se confunde com moral (PEDRO, 2014; ASSMANN, 2009; SROUR, 2018), contudo são elementos indissociáveis (VELOSO, 2005). Ambas se complementam e uma é condição para existência da outra. De modo simplificado, moral está relacionada à prática (PEDRO, 2014) e está atrelada a múltiplos padrões culturais e históricos, sendo mutável ao longo do tempo (SROUR, 2018), ao passo que a ética possui uma natureza reflexiva e interrogativa da primeira (PEDRO, 2014). Assim, moral remete ao comportamento dos indivíduos frente aos valores e regramentos ou ao modo como eles se submetem a essa prescrição (ASSMANN, 2009), enquanto ética é o conhecimento que permite compreender os fatos morais e favorece o entendimento das ações que afetam ou podem afetar outros agentes sociais (SROUR, 2018).

Embora não seja uma ciência normativa, o conhecimento produzido pela ética pode ser utilizado para auxiliar no alinhamento das ações àquilo que as sociedades consideram correto. Pode-se aludir fontes principais para o comportamento ético: valores ou virtudes humanas

elevadas, a reflexão que se faz a respeito das próprias ações e, por último, as normas, leis e regramentos favoráveis à coexistência (ANTUNES, 2012). Desse modo, é possível inferir que a instituição dos códigos de ética e de conduta se constitui em uma fonte para o comportamento ético, visto que se enquadram nas normas e regramentos favoráveis à coexistência.

Visando compreender o comportamento ético humano, John Locke se referia ao ser humano como uma tábula rasa. Em outras palavras, uma folha em branco onde se poderia imprimir, através das experiências, crenças e valores. O filósofo considerava que a moral era construída no decorrer do tempo e do convívio em sociedade. No âmbito organizacional, portanto, seria possível incorporar valores como eficiência e trabalho em equipe na cultura da empresa¹, pois crenças e valores empresariais também são desenvolvidos através das experiências acumuladas (ANTUNES, 2012).

As morais podem ser instituídas conforme aquilo que se tem como bem superior. O eudemonismo, por exemplo, privilegia a felicidade. Considera bom aquilo que traz felicidade e mal aquilo que traz infelicidade. O hedonismo defende o prazer, o utilitarismo defende a utilidade e há outras morais que privilegiam a liberdade e a igualdade (ASSMANN, 2009).

Embora possam parecer desejáveis, há incompatibilidade entre alguns desses valores. Há controvérsias, por exemplo, sobre a possibilidade de ser livre e igual ao mesmo tempo ou de conciliar prazer e justiça como bens comuns (ASSMANN, 2009). O prazer para alguns pode significar injustiça para outrem, ao passo que a justiça para alguns pode representar dor para o outro. De igual modo, haveria conflito ao tentar conciliar liberdade com igualdade, quando o indivíduo desejar ser tratado de modo diferente do estipulado ou quando o exercício da igualdade representar injustiça para com os outros.

Guarechi (2008), ao confrontar as reflexões de Dussel (1986) e Kohlberg (1980), estabelece que uma ação moralmente correta não necessariamente seja ética. A moralidade impõe corresponder às expectativas de um grupo ou seguir uma ordem estabelecida em qualquer situação. O autor considera que, se agir moralmente resultar em reproduzir relações assimétricas de injustiça, tal atuação não pode ser considerada ética. Uma atuação verdadeiramente ética, nesse contexto, conduziria a uma transformação das estruturas vigentes (SROUR, 2018).

A ética pode ser classificada como uma reflexão filosófica, científica ou teológica dos costumes e ações humanas (VALLS, 1994).

¹ Menções ao termo “empresa”, nesta dissertação, ocorrem quando a fonte do referencial teórico o cita, embora o objeto de estudo trate de uma organização pública.

A ética filosófica dedicou-se a estabelecer um modelo que pudesse ser aplicado à toda humanidade, uma espécie de moral universal (SROUR, 2018). Algumas abordagens da ética filosófica serão apresentadas para fins de fundamentação deste estudo sem, contudo, a menor pretensão de esgotar o tema.

Aristóteles (384-322 a.C.) popularizou a ética das virtudes ao defender que a distinção entre o certo e o errado está no caráter do agente, que deve ser virtuoso (SROUR, 2018). Para o filósofo, dada a sua natureza política, o ser humano alcança a felicidade moral ao conciliar a sua vida particular e vida social de forma harmoniosa (ASSMANN, 2009). A finalidade da moral proposta por Aristóteles é, portanto, atingir a felicidade através de uma abordagem política das relações sociais.

Na idade média, a moral aproxima-se do cumprimento de um dever estabelecido por um ser superior: Deus (ASSMANN, 2009). Aproximou-se desta filosofia o bispo Robert Mortimer (1902-1976) com a filosofia do mandamento divino. Para o bispo, o princípio moral que define o que é certo ou errado é a vontade de Deus revelada na Bíblia (SROUR, 2018).

A religião precedeu sistemas morais na história da raça humana, sendo uma das mais antigas instituições já conhecidas (ALMEIDA, 2004). É, em parte, responsável pelo progresso moral da humanidade (VALLS, 1994). É, também, influente e transforma o comportamento humano. Teólogos e religiosos exerceram um importante papel no desenvolvimento da bioética e suas tradições contribuem para a expansão do conhecimento na área. Apesar dos incontestáveis atributos positivos, Almeida (2004) pontua que considerá-la como fundamento único da moralidade é um caminho arriscado por demandar explicações complexas (ALMEIDA, 2004).

Para John Stuart Mill (1806-1873), o que define a natureza da moralidade são as suas consequências. O utilitarismo que ele defendia consistia em “gerar o máximo de bem para o maior número possível de pessoas” (SROUR, 2018, p. 25). A ética de Mill é uma forma de consequencialismo. Nessa perspectiva, uma ação moral correta decorre de uma avaliação imparcial, a partir da qual se origina uma condição melhor que a anterior (GALVÃO, 2005).

Contrastando com outros pensadores, David Hume (1711-1776) elaborou a filosofia do subjetivismo moral. Para ele, a fonte do nosso juízo moral é o sentimento e não a razão. Assim, o nosso senso moral inato decorre da sensação de que o resultado da ação poderá causar prazer ou sofrimento (SROUR, 2018).

Ruth Benedict (1887-1948) promoveu o relativismo moral, afirmando não haver princípios morais com validade universal. O princípio moral estaria sempre à mercê de interferências culturais e consistiria em cumprir aquilo que é determinado pela sociedade.

Contradizendo Ruth Benedict, Ayn Rand (1905-1982) propôs a ética objetivista ou egoísmo ético. A corrente objetivista sugere que as ações do ser humano devem ser determinadas pelos instintos de sobrevivência e da busca pela felicidade, não se encurvando para interesses alheios. Dessa forma, o autor propunha o egoísmo como virtude e o altruísmo como a encarnação do mal (SROUR, 2018).

O filósofo Immanuel Kant (1724-1804) entendia que o dever moral é universal, cuja base está na capacidade humana de agir de forma racional (SROUR, 2018). Com a afirmação: “age de tal modo que a máxima de tua vontade possa sempre valer simultaneamente como um princípio para uma legislação geral” (KANT, 1977, p. 140 *apud* FREITAG, 1989, p. 9), Kant defendeu o imperativo categórico e orientou uma avaliação racional da ação humana. Se aquela ação não deve ser universal (não deve ser realizada por todos) provavelmente não estará eticamente correta e não deverá ser realizada (HERRERO, 2001). Com poucas palavras, Kant tornou cada ser humano legislador para si e para todos os outros ao mesmo tempo, ao tomar em consideração as máximas (preceitos, regras) de sua vontade (KLAUDAT, 2014).

O filósofo também influenciou a forma como compreendemos a dignidade humana ao fundar a ética do dever. Para ele, agir eticamente é um dever, posto que todos os seres humanos têm o direito à preservação de sua dignidade (ANTUNES, 2012).

De forma natural, a vontade humana é fundamentada na própria felicidade, o que dificulta um julgamento com base na moral. Assim, para seguir os preceitos kantianos, é preciso abster-se de seguir o caminho mais fácil, buscar conhecer a real motivação para nossas ações e identificar inclinações ou motivações egoístas que possam estar ocultas. O resultado dessa busca, da motivação pela razão pura e simples, deve ser o estado de virtude (SOUZA, 2009).

Frente às diversas teorias, Max Weber (1864-1920) estabeleceu uma importante distinção entre aquilo que ficou conhecido como ética da convicção e ética da responsabilidade. A ética da convicção (defendida por Kant) compreende que o primado maior está em cumprir a lei existente e respeitar os princípios considerados corretos, mesmo perante à ineficácia ou o caráter indesejável dos resultados. A ética da responsabilidade defende as consequências previsíveis de uma determinada ação sejam consideradas na tomada de decisão. Desse modo, recebe maior importância o resultado de um ato – não a intenção ou o princípio. O sociólogo pontua que as duas percepções se complementam (ASSMANN, 2009).

O sistema burocrático estaria mais próximo do que se entende por ética da convicção, uma vez que obriga à obediência cega a regulamentos e prescrições. Por outro lado, a responsabilização tomaria em consideração as consequências dos atos praticados, o que aproximaria o julgamento da ação mais ao seu resultado que ao procedimento. Todavia, a

desobediência a regulamentos pode incorrer em infrações e responsabilizações, o que poderia aproximar o agente público dos conceitos de dever e de convicção.

As múltiplas interpretações da ética na abordagem filosófica dificultam a diferenciação entre os fundamentos morais ao admitir justificativa moral para escolhas diversas, assentindo que o agente social se comporte conforme seus próprios interesses. Por este motivo e, devido às inúmeras polêmicas que envolvem o seu objeto de estudo, a ética filosófica fracassou no intento de definir princípios com validade universal para a boa conduta (SROUR, 2018).

A ética científica passou a ser compreendida como uma ferramenta mais apropriada para tornar inteligíveis os fenômenos morais e qualificar os fatos (SROUR, 2018), pois desmantelou o relativismo da ética filosófica (ENAP, 2016a). No século V a.C., quando a tradição se enfraqueceu em sua capacidade de transmitir valores, Sócrates, o pai da ética científica, elaborou uma versão organizada objetivamente, orientada para o bem, que é exercido na virtude (MELO, 2020).

Quando confrontados os conceitos de ética filosófica e de ética científica, concebe-se que a ética filosófica ou filosofia da moral busca prescrever uma moral universal que promova uma vida digna, ao passo que a ética científica ou ciência da moral “fornece um aparato conceitual preciso e estabelece parâmetros objetivos para uma orientação consistentemente fundamentada a partir da observação das regularidades que os fatos morais apresentam” (SROUR, 2018, p. 26). Trata-se, portanto, de uma análise objetiva dos fatos morais, que materializa juízos de realidade, interpretando os fenômenos morais e construindo entendimentos desse universo (SROUR, 2018).

2.1.2 A moralidade da administração pública brasileira

Ao conceber a ética nas sociedades como ferramenta fundamental para o enfrentamento de conflitos de interesses individuais e coletivos, desponta o desejo de conhecer como o tema é tratado pela administração pública brasileira e o que a legislação impõe a esse respeito.

Admite-se que, no quesito ética e moralidade, a administração pública não possui boa “fama” perante à sociedade. Sua reputação é manchada pelo histórico de corrupções e condutas imorais, decorrentes de valores e padrões históricos de suas relações com a sociedade. Todavia os serviços prestados pelos órgãos e entidades da administração pública direta e indireta são essenciais para assegurar o interesse coletivo e o bem-estar geral (AMORIM, 2014), o que torna impreterível o investimento e o sustento dessas instituições.

A violação das regras éticas pode ocorrer em qualquer sociedade. Geralmente tal prática incorre em prejuízos às sociedades e a seus membros. Por esta razão, na maioria das vezes, os governantes buscam prevenir e penalizar práticas antiéticas e transgressoras da lei (ANTUNES, 2012).

Para compreender como a ética é expressa no contexto público, considera-se razoável conhecer os princípios que orientam a administração pública, uma vez que deles parte a moral instituída nesses ambientes. Ademais, os princípios direcionam a atuação dos servidores públicos perante conflitos morais que possam surgir no desempenho de suas atividades.

2.1.2.1 Princípios da administração pública brasileira

Há divergência de opiniões quanto à classificação de normas e princípios. Esse fato não obsta a apresentação dos conceitos clássicos: princípios são valores fundamentais dentro de um sistema, são o alicerce, a base a partir da qual as normas são irradiadas de forma lógica e racional. Também representam as regras gerais que orientam um sistema. As normas, por sua vez, são comandos de conduta que servem para disciplinar determinados comportamentos (MAZZA, 2019). É imperativo, portanto, que os princípios e as normas de uma instituição se relacionem de forma harmoniosa, uma vez que estas se orientam por aqueles.

A Constituição Federal promulgada em 1988 determina, no art. 37, que a administração pública deve fundamentar seus atos nos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. A noção de moralidade busca estabelecer limites mais restritivos que os da legalidade às instituições e aos servidores públicos. Nesse sentido, ultrapassar a fronteira da moralidade sem transcender a da legalidade – prática não rara no regime concorrencial das empresas – representa um vício em contextos públicos.

Existem outros princípios não expressos na Carta Magna, que devem ser igualmente respeitados (MELLO, 2012). Os supraprincípios da administração pública - a supremacia do interesse público sobre o privado e a indisponibilidade do interesse público - recebem esta nomenclatura porque deles se originam todos os demais princípios do direito administrativo (MAZZA, 2019).

Os processos administrativos devem ser orientados pelos seguintes princípios: finalidade, motivação, razoabilidade, proporcionalidade, ampla defesa, contraditório, segurança jurídica e interesse público. Além disso, devem seguir padrões éticos de probidade, decoro e boa-fé (BRASIL, 1999).

Quadro 01 apresenta de forma resumida os princípios da administração pública mais conhecidos ou mais citados nas referências deste estudo.

Quadro 01: Princípios do direito da Administração Pública

Supraprincípios	Supremacia do interesse público sobre o privado	Confere à Administração Pública uma posição de superioridade em relação ao interesse privado ou particular.
	Indisponibilidade do interesse público	Por este princípio, os agentes públicos devem atuar, não segundo a própria vontade, mas conforme determina a legislação vigente.
Princípios constitucionais	Princípio da legalidade (art. 37, <i>caput</i> da CF)	Esse princípio determina que toda ação da administração pública esteja pautada na lei e que a disposição legal não pode ser negligenciada. Desse princípio derivam a finalidade, a razoabilidade, a isonomia e a proporcionalidade.
	Princípio da impessoalidade (art. 37, <i>caput</i> da CF)	Esse princípio garante a imparcialidade do ato administrativo ao defender interesse coletivo.
	Princípio da moralidade (art. 37, <i>caput</i> da CF)	Esse princípio estabelece o respeito a padrões éticos, à boa fé, à honestidade, à lealdade, ao decoro e à probidade. Esses fatores devem ser incorporados à rotina diária do agente público.
	Princípio da publicidade (art. 37, <i>caput</i> da CF)	Esse princípio assegura a transparência da ação pública e estabelece que os órgãos públicos devem prestar à sociedade as informações que forem de seu interesse.
	Princípio da eficiência (art. 37, <i>caput</i> da CF)	A aplicação desse princípio consiste em aplicar a lei com o objetivo de alcançar melhores resultados como: economicidade, qualidade, agilidade e outros dos quais a lei determinar.
	Princípio da participação (art. 37, § 3º, da CF)	Estimula a participação social na administração pública.
	Celeridade processual (art. 5º, LXXVIII, da CF)	Confere razoabilidade à duração dos processos e célere tramitação.
	Devido processo legal, formal e material (art. 5º, LIV, da CF)	Assegura que a privação de liberdade ou de bens ocorra somente após o devido processo legal, formal e material. Contribui para o exercício da transparência, impessoalidade, participação, contraditório e ampla defesa nos processos administrativos.
	Princípio do contraditório (art. 5º, LV, da CF)	Garante que os afetados pelas consequências dos atos administrativos sejam ouvidos antes da conclusão dos processos.
	Princípio da ampla defesa (art. 5º, LV, da CF)	Assegura que os litigantes possam utilizar os meios de prova, dos recursos e de instrumentos necessários à sua defesa.
Princípios infraconstitucionais	Princípio da autotutela (art. 53 da Lei 9.784/99)	Trata-se do poder-dever de anular o ato administrativo quando constatado algum vício ou de revogá-lo em razão de conveniência ou oportunidade.
	Princípio da obrigatória motivação (art. 50 da Lei 9.784/99)	Determina que o ato administrativo seja devidamente justificado, com indicação dos fatos e fundamentos jurídicos.
	Princípio da finalidade (art. 2º, parágrafo único, II, da Lei 9.784/99)	Impõe que a administração pública atue com a finalidade de atender ao interesse público, estando vedada qualquer ação com finalidade diversa ou particular.
	Princípio da razoabilidade (implícito)	Obriga que os agentes públicos atuem bom senso, equilíbrio e coerência em suas ações.

Princípio da proporcionalidade (art. 2º, parágrafo único, VI, da Lei 9.784/99)	Está relacionado à razoabilidade e consiste na adequação entre meios e fins, proibição de exageros e à uma reação administrativa em justa proporção.
Princípio da responsabilidade (art. 37, § 6º, da CF)	A administração pública responde danos causados por seus agentes, podendo regressar ação contra o agente responsável, quando houver dolo ou culpa.
Princípio da segurança jurídica (art. 2º, parágrafo único, da Lei 9.784/99)	Confere estabilidade à ordem jurídica, limitando a retroatividade dos atos do Estado.
Princípio da boa administração	Determina que as ações discricionárias sejam escolhidas com base na melhor solução para satisfação do interesse público.
Princípio do controle judicial ou da sindicabilidade (art. 5º, XXXV, da CF)	Garante que o poder judiciário possa investigar e anular atos da administração pública, quando constatada ilegalidade.
Princípios da continuidade do serviço público e da obrigatoriedade da função administrativa (art. 6º, § 1º, da Lei 8.987/95 / art. 175 da CF)	Determina que alguns serviços públicos não podem ser interrompidos.
Princípio da descentralização ou especialidade (art. 6º do Decreto-Lei 200/67)	Recomenda que pessoas jurídicas autônomas desempenhem funções administrativas, sempre que possível.
Princípio da presunção de legitimidade (implícito)	Os atos administrativos são válidos para o direito e produzem efeitos até o momento de sua invalidação. Em caso de vício ou ilegalidade, o ônus da prova cabe ao particular.
Princípio da isonomia (art. 5º, caput, da CF)	Impõe que administrados em situação equivalente recebam o mesmo tratamento por parte do legislador e da administração pública. Noutros casos, prevê o tratamento desigual na medida da desigualdade de cada um.
Princípio da hierarquia (implícito)	Este princípio está relacionado à relação de coordenação e/ou de subordinação existente entre os órgãos da administração pública direta.

Fonte: MAZZA (2019); MELLO (2012); BRASIL (1999); BRASIL (1988); BRASIL (1967).

Embora idealizada em harmonia com esses princípios, a atuação do Estado ainda conserva resquícios de autoritarismo, patrimonialismo e pouco envolvimento da sociedade nos processos de decisão, estando distante dos princípios democráticos (AMORIM, 2014).

Desde a sua fundação, a administração pública passou por mudanças substanciais. Em princípio perdurava o modelo patrimonialista, altamente prejudicial ao interesse coletivo. As ações eram determinadas com base em interesses pessoais, os níveis de corrupção eram altos e os bens públicos destinados a usos privados. O modelo burocrático veio para desencorajar práticas patrimonialistas, sendo distinto por fomentar a impessoalidade e a racionalidade. A conduta da vez era orientada para uma obediência rígida às normas e regimentos. Havia apego excessivo aos procedimentos e falta de transparência para com a sociedade. Este modelo tornou-se disfuncional e permitiu o aumento dos níveis de corrupção no Estado. O modelo gerencial buscou trazer a eficiência para a administração pública, reduzir os custos e aumentar a sua produtividade. Proveu uma aproximação das práticas gerenciais do setor privado e atendeu, em

menor grau, à função social do Estado. Mediante às críticas levantadas ao gerencialismo, o movimento *Public Service Orientation* propõe a introdução de valores republicanos e democráticos na administração pública: cidadania, transparência, *accountability*, participação política, equidade e justiça, o que poderia fortalecer a relação Estado-sociedade e impor mudanças organizacionais (AMORIM, 2014).

As transformações ocorridas na administração pública ao longo do tempo evidenciam a preocupação com a ética no serviço público. A burocracia, por exemplo, foi a expressão de um momento histórico que superou a hegemonia do personalismo (essência do patrimonialismo). O ideário, convertido em prática social, revelou suas disfunções. O gerencialismo (não sem contradições) emergiu como forma de atenuá-las, reforçando o compromisso com a eficiência.

É crescente na atualidade o esforço por recuperar o respeito e a confiança dos usuários dos serviços públicos. A governança pública é concebida como um recurso que favorece essa conquista por seu potencial de melhorar a entrega dos serviços à sociedade: “a mera adoção burocrática de práticas, sem foco nos resultados, não conduz à boa governança e nem condiz com ela. Todas as práticas de governança servem para criar contextos favoráveis à entrega dos resultados esperados pelos cidadãos, com sustentabilidade” (TCU, 2020, p. 15-16). Ocorre, portanto, uma concentração de esforços por melhoria dos resultados e a burocracia, distinta pelo apego excessivo aos procedimentos, vem sendo reconfigurada e aprimorada.

Mazza (2019) agrupou, no Quadro 02, os princípios da administração pública conforme o tipo de controle ao qual estão relacionados. Considerou como princípios ritualísticos aqueles que se concentram nas formalidades ou no controle dos meios. Princípios finalísticos estão direcionados para o controle dos fins.

Quadro 02: Controles ritualísticos e finalísticos

Princípios ritualísticos (controle de meios)	Legalidade
	Publicidade
	Participação
	Duração razoável
	Devido processo formal
	Ampla defesa
	Contraditório
	Autotutela
	Obrigatória motivação
	Segurança jurídica
	Obrigatoriedade
	Continuidade do serviço
	Hierarquia
	Responsabilidade
	Especialidade
	Presunção de legitimidade
Supremacia do interesse público	
Indisponibilidade do interesse público	

Princípios finalísticos (controle de fins)	Impessoalidade
	Moralidade
	Eficiência
	Devido processo material
	Razoabilidade
	Proporcionalidade
	Finalidade
	Isonomia
	Boa administração

Fonte: Mazza (2019).

Entre os princípios ritualísticos e finalísticos, destaca-se que o princípio da moralidade administrativa é diferente da moralidade comum (BRANDÃO, 1951). A moralidade prevista no artigo 37 da Constituição Federal de 1988 está relacionada à boa-fé, à probidade e à preservação da confiança no direito público (GIACOMUZZI, 2002), sendo requisito para a validade de um ato administrativo (MAZZA, 2019).

Três elementos estão associados à moralidade: probidade, razoabilidade e cooperação. O respeito a tais elementos é requisito para a boa administração. A moralidade como probidade compreende a boa-fé e impõe a vontade de atender interesses públicos no exercício da função pública. A moralidade como razoabilidade pressupõe a observância dos critérios de necessidade e proporcionalidade. A moralidade como cooperação promove o respeito mútuo e o trabalho conjunto nas relações jurídico-administrativas, seja entre órgãos ou entre o poder público e o cidadão (MARRARA, 2016).

2.1.2.2 *Integridade no contexto de Governança Pública*

Para elucidar como a ética é gerenciada na administração pública federal, apresentam-se alguns dos mais conhecidos normativos que abordam o tema nessa esfera de governo.

Para favorecer a governança em organizações públicas, foi publicado o Decreto 9.203, de 22 de novembro de 2017, que dispõe sobre “a política de governança da administração pública federal direta, autárquica e fundacional”. Em reforço à aplicação da política estabelecida, no mesmo ano, o Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União publicou a Portaria nº 1.089, de 25 de abril de 2018, que orienta a estruturação de programas de integridade nas entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Em 2022, a Controladoria-Geral da União realizou a campanha “Integridade somos todos nós”, que ampliou as discussões sobre o tema e para promoção da integridade nos órgãos e entidades do poder executivo federal. Os principais temas abordados em *cards* eletrônicos e *folders* explicativos da campanha foram: integridade pública, assédio moral e sexual,

responsabilização, conflito de interesses, denúncias, proteção ao denunciante, valores do serviço público, transparência no governo federal, conduta íntegra no governo federal, integridade na tomada de decisão (CGU, 2022b).

Visando orientar os órgãos e entidades do poder executivo federal na condução dos programas de integridade, outra medida importante foi a divulgação da Portaria CGU nº 57, de 04 de janeiro de 2019, que reuniu alguns normativos capazes de elucidar questões que circundam a temática:

- Para a promoção da ética e de regras de conduta - Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994; Decreto nº 6.029, de 1º de fevereiro de 2007; Resolução nº 10, de 29 de setembro de 2008, da Comissão de Ética Pública (CEP);
- Para a promoção da transparência ativa e do acesso à informação - Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011; Decreto nº 7.724, de 16 de maio de 2012; Resolução nº 11, de 11 de dezembro de 2017, da CEP;
- Para o tratamento de conflitos de interesses e nepotismo - Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013; Decreto nº 7.203, de 4 de junho de 2010; Portaria Interministerial nº 333, do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão e do Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União, de 19 de setembro de 2013;
- Para o tratamento de denúncias - Decreto nº 9.492, de 5 de setembro de 2018; Lei nº 13.460 de 26 de junho de 2017; Instrução Normativa Conjunta nº 1 da Corregedoria-Geral da União e da Ouvidoria-Geral da União, de 24 de junho de 2014; e Instrução Normativa nº 1 da Ouvidoria-Geral da União, de 05 de novembro de 2014;
- Para a verificação do funcionamento de controles internos e do cumprimento de recomendações de auditoria - Instrução Normativa CGU nº 03, de 9 de junho de 2017; e Instrução Normativa CGU nº 08, de 6 de dezembro de 2017; e
- Para a implementação de procedimentos de responsabilização - Decreto nº 5.480, de 30 de junho de 2005; Portaria CGU nº 335, de 30 de maio de 2006; Portaria CGU nº 1.043, de 24 de julho de 2007 e Portaria CGU nº 1.196, de 23 de maio de 2017.

Conhecer seus deveres, proibições e direitos é fundamental para que o agente público assumira uma postura ética no exercício de suas atividades (ANTUNES, 2012).

O Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, aprovado no Decreto nº 1.171 de 1994, exerce um importante papel delimitando a atuação do servidor público, descrevendo as regras deontológicas, os principais deveres e as vedações em sua conduta. O documento está direcionado ao servidor público e a todos os agentes que prestam

serviços de natureza permanente, temporária, excepcional em órgãos do poder estatal ou outras instituições em que prevaleça o interesse público.

As regras deontológicas instituídas no decreto definem “a dignidade, o decoro, o zelo, a eficácia e a consciência dos princípios morais” como norteadores da atuação do agente público (BRASIL, 1994, n. p.). O documento observa que a conduta privada se confunde com a conduta profissional do agente público. Reforça a cortesia, a boa vontade e a disciplina. Estabelece o compromisso com a verdade, inclusive em contexto desfavorável à administração pública.

Entre os deveres do servidor público, no exercício de suas atribuições, o código menciona: agilidade, perfeição e rendimento, probidade, retidão, lealdade, justiça, cuidado, cortesia, urbanidade, disponibilidade, atenção, respeito à hierarquia, resistência a pressões por condutas imorais, ordem e organização do local de trabalho, uso de vestimentas adequadas, atualização constante de conhecimentos, divulgação e estímulo ao cumprimento do código de ética (BRASIL, 1994).

Na extensa lista de proibições, é percebida ênfase no reforço à impessoalidade, à supremacia do interesse público sobre o privado e à moralidade (BRASIL, 1994).

O Sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo Federal constitui a Rede de Ética do Poder Executivo Federal e determina que cada órgão ou entidade do poder executivo federal constitua uma comissão de ética (BRASIL, 2007).

A Resolução nº 10, de 29 de setembro de 2008, que versa sobre a Comissão de Ética Pública, aprovou normas de funcionamento e de rito profissional, competências, atribuições, procedimentos e outras providências de tais órgãos.

A Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011, teve o objetivo de assegurar o direito fundamental de acesso a informações previstas na Constituição Federal e orientar a divulgação de informações de interesse público, independentemente de solicitações.

Outro tema fortemente relacionado à integridade, diz respeito à Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013, que 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”.

A referida lei caracteriza como conflito de interesses “a situação gerada pelo confronto entre interesses públicos e privados, que possa comprometer o interesse coletivo ou influenciar, de maneira imprópria, o desempenho da função pública” e dispõe sobre a fiscalização e avaliação do conflito de interesses no âmbito do poder executivo federal (BRASIL, 2013a).

O Decreto nº 7.203, de 4 de junho de 2010 veda o nepotismo no âmbito da administração pública federal. O documento proíbe a nomeação, contratação ou designação de familiar de ministro de Estado, familiar da máxima autoridade administrativa correspondente ou de

familiar de ocupante de cargo em comissão ou função de confiança de direção, chefia ou assessoramento, para cargo em comissão ou função de confiança, para atendimento a necessidade temporária de excepcional interesse público ou estágio, exceto se a contratação for precedida de processo seletivo que assegure o princípio da isonomia entre os concorrentes (BRASIL, 2010).

A Lei nº 13.460, de 26 de junho de 2017, regulamentada pelo Decreto nº 9.492, de 5 de setembro de 2018, dispõe sobre a “participação, proteção e defesa dos direitos do usuário dos serviços públicos da administração pública através das ouvidorias” (BRASIL, 2017b, n. p.).

A Controladoria-Geral da União também publicou as Instruções Normativas CGU nº 03 e 08, para a verificação do funcionamento de controles internos e do cumprimento de recomendações de auditoria.

Para implementar procedimentos de responsabilização, o Decreto nº 5.480, de 30 de junho de 2005, criou o Sistema de Correição do Poder Executivo Federal, que compreende atividades relacionadas à prevenção e à apuração de irregularidades no poder executivo federal, por meio de procedimentos correccionais.

Em suma, os regramentos publicados direcionam para o cumprimento dos princípios da administração pública e buscam fortalecer o controle através dos mecanismos instituídos.

Melo (2020) considera que os procedimentos da administração pública são suficientes para garantir a qualidade do serviço público e que o controle ético da administração pública se dá pela honestidade, pela supremacia do interesse público, pela renúncia a qualquer favorecimento pessoal pelo exercício da atividade pública e pela proporcionalidade e razoabilidade dos atos públicos.

Quando se refere ao controle da administração pública, Amorim (2014) defende - entre outras questões - a distinção clara entre o interesse público e o privado a fim de proporcionar um ambiente interno favorável à *accountability*.

A noção de *accountability* sofreu mutações ao longo do tempo (PINHO; SACRAMENTO, 2009; MOURA, 2022). A concepção mais atualizada está profundamente relacionada à responsabilidade, à prestação de contas e à transparência. Outras associações também possíveis: “*disclosure*” ou divulgação contábil, “auditoria”, inspeção sistemática das atividades conforme o planejamento, e “coprodução”, que propõe a colaboração entre agentes distintos para apoiar a entrega das demandas da sociedade (BATISTA; GOMES; PANIS, 2021). Com o conceito em processo de assimilação e materialização no país, *accountability* tem sido amplamente defendida por estudiosos como uma ferramenta para a democracia (MAURICIO; RODRIGUES; NUNES, 2019).

Há fatores históricos que interferem no processo de institucionalização de valores na administração pública e da *accountability*. Historicamente a sociedade brasileira sempre esteve numa posição de tutela e de subordinação em relação ao Estado e, por não ter sido tratada de outra forma, enfrenta dificuldades para se adaptar a uma condição mais participativa nas decisões do governo. Apesar de a Constituição Federal da República Federativa do Brasil, promulgada em 1988, ter avançado no processo de democratização do país ao enfatizar a cidadania, ainda é necessária uma sensibilização e mobilização conjunta entre sociedade e servidores públicos, para fundamentar uma nova ética na esfera pública (AMORIM, 2014).

Para democratizar o Estado, é preciso articular a transparência, *accountability* e a participação social (FILGUEIRAS, 2011) e promover mudanças no padrão de comportamento da sociedade em relação ao Estado (AMORIM, 2014). Sem muito esforço, é possível considerar que o sucesso nessa empreitada poderia, além de avançar na democratização do Estado, contribuir fortemente para o fortalecimento da governança e da integridade da administração pública.

2.1.3 Integridade no contexto da Governança Pública Organizacional

A governança é uma técnica de gerenciamento que surgiu para suprir o distanciamento entre gestores e proprietários de capital (TCU, 2020), que promove o alinhamento de interesses entre as partes para fortalecer o monitoramento das organizações e favorecer o alcance dos seus objetivos.

Atualmente a boa governança é considerada essencial para o desenvolvimento cultural, político e socioeconômico de uma organização (TEIXEIRA, GOMES, 2019).

O Instituto Brasileiro de Governança Corporativa (2015) estabeleceu que os princípios básicos que permeiam as melhores práticas de governança corporativa são: transparência, equidade, prestação de contas (*accountability*) e responsabilidade corporativa. A transparência diz respeito ao fornecimento de informações suplementares aos *stakeholders*, além das impostas por lei, a fim de subsidiar a ação gerencial. Equidade significa justiça e isonomia no tratamento para com todas as partes interessadas. Neste contexto, *accountability* se refere à prestação de contas tempestivamente e à responsabilização pelas consequências de ações e omissões. A responsabilidade corporativa está relacionada aos cuidados para manter a viabilidade econômico-financeira das empresas, considerando o capital intelectual, humano, social, reputacional etc.

Com base no Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017, e em fontes internacionais, o TCU (2020) reuniu alguns princípios capazes de guiar a atuação das organizações públicas: integridade, transparência, *accountability*, equidade e participação, capacidade de resposta, confiabilidade e melhoria regulatória.

Cumpra esclarecer que governança não se confunde com gestão. Governança se refere ao direcionamento das ações, devidamente fundamentado em evidências, tomando em consideração os interesses dos proprietários e das partes interessadas. A gestão, por sua vez, denota a função de planejar e implementar as diretrizes, executar os planos e controlar indicadores e riscos. Em outras palavras, governança está focada na qualidade do processo de tomada de decisão e na sua efetividade, enquanto a gestão se concentra na qualidade da implementação dessa direção (TCU, 2020).

A governança pública é compreendida como um “conjunto de mecanismos de liderança, estratégia e controle postos em prática para avaliar, direcionar e monitorar a gestão, com vistas à condução de políticas públicas e à prestação de serviços de interesse da sociedade” (BRASIL, 2017a, n. p.). Em suma, apresentam-se a liderança, a estratégia e o controle como engrenagens fundamentais para dar movimento e sustentação à governança pública.

A Figura 1 apresenta as práticas e mecanismos de governança organizacional pública:

Figura 01: Práticas relacionadas aos mecanismos de governança



Fonte: Brasil (2020a).

Entre os mecanismos apresentados, destaca-se a liderança como peça chave para a promoção da integridade numa organização. Na Política de Governança da Administração

Pública Federal Direta, Autárquica e Fundacional, a liderança é conceituada como um “conjunto de práticas de natureza humana ou comportamental exercida nos principais cargos das organizações, para assegurar a existência das condições mínimas para o exercício da boa governança” (BRASIL, 2017a, n. p.).

Integridade é uma das condições mínimas para o exercício da boa governança e deve ser assegurada pela liderança (BRASIL, 2017). A sua omissão ou falha descredibiliza a atuação dos órgãos públicos frente à sociedade ao levantar dúvidas sobre a legitimidade daquilo que processam (TCU, 2018; Moura, 2019).

Tal compreensão fica mais evidente mediante as diretrizes da governança pública. Entre as diretrizes elencadas no Decreto nº 9.203, de 22 de novembro de 2017, transcreve-se: “fazer incorporar padrões elevados de conduta pela alta administração para orientar o comportamento dos agentes públicos, em consonância com as funções e as atribuições de seus órgãos e de suas entidades” (BRASIL, 2017a, n. p.).

Não há, em tal documento, disposição que estabeleça um caminho para a definição de tais práticas, tampouco a discriminação de quais seriam os mecanismos mais eficazes na incorporação de padrões elevados de conduta capazes de orientar o comportamento dos demais agentes públicos. Contudo, o TCU (2021) prevê que a administração pública deve prover aos líderes as competências necessárias para o cumprimento de suas atribuições.

Nota-se que os Programas de Integridade tendem a buscar resolver essas questões internamente e favorecer a integridade a partir do gerenciamento de riscos. Decerto haverá divergência no tratamento dedicado a cada órgão, localidade e a cada agente público, tendo em vista a diversidade cultural brasileira, as necessidades de cada instituição e os aspectos intrínsecos de cada grupo, o que aparenta ser um campo fértil para pesquisas futuras.

Outro fator relevante para a construção de uma cultura organizacional pautada na ética, é o comprometimento da alta direção com o programa de integridade. A supervisão e o acompanhamento do programa de integridade pela alta direção contribui para o engajamento da média direção com as ações do programa, impactando positivamente os demais níveis da instituição (CGU, 2015).

Além de estabelecer uma cultura organizacional ética, as organizações públicas devem promover a integridade de seus servidores e instigar o comportamento ético independentemente das condições ou do ambiente em que o agente se encontra (TCU, 2018).

Cabe à administração pública federal direta, autárquica e fundacional orientar o comportamento dos seus agentes com vistas a uma atuação mais ética e ao aprimoramento dos

resultados produzidos para a sociedade. Implementar um programa de integridade é uma das maneiras de se atender a essa demanda tão importante (TCU, 2020).

Melo (2019) esclarece que um programa de integridade se difere de um programa de conformidade (*compliance*). Para o autor, os demais programas se concentram nas instituições, enquanto o programa de integridade dedica-se às pessoas, seus valores, crenças, sentimentos, seus hábitos, interesses e aspirações profissionais. Observa-se a grande amplitude desse conceito e a sua aplicação inegociável no âmbito das organizações públicas.

Antes de elaborar um programa de integridade é importante conhecer o conceito de integridade e suas implicações para a administração pública. A integridade está relacionada à pureza, à honestidade e à conduta irrepreensível (MICHAELIS, 2022).

Para o Tribunal de Contas da União, integridade diz respeito às “ações organizacionais e ao comportamento do agente público alinhados aos valores, princípios e normas éticas comuns para sustentar e priorizar o interesse público sobre o interesse privado” (TCU, 2021, p. 24), ou seja, integridade consiste nos princípios e valores pessoais que ditam o comportamento do agente público e o tornam incorruptível (TCU, 2018).

No contexto das organizações públicas, o termo também traduz a instância responsável pela conformidade dos atos públicos com a ética, normas legais e princípios adotados pela instituição, uma vez que os sistemas internacionais de *compliance* foram absorvidos pela legislação pública brasileira como programas de integridade (ENAP, 2019).

A integridade também foi conceituada pela Fundação Escola Nacional de Administração Pública, no livro “Governança, Gestão de Riscos e Integridade”, que abordou o tema da seguinte forma:

A integridade (*compliance*) é a estrutura que coordena as ações que asseguram a conformidade dos agentes aos princípios éticos, os procedimentos administrativos e as normas legais aplicáveis à organização. É um processo contínuo que envolve a identificação das exigências (éticas, administrativas e legais), a análise e mitigação dos riscos de não conformidade e a adoção das medidas preventivas e corretivas necessárias. (ENAP, 2019, p. 12).

São conhecidos dois mecanismos para promoção da integridade: mecanismo interno e externo. O mecanismo interno consiste em influenciar o comportamento do indivíduo através da consciência, instigando-o a agir conforme valores, princípios e códigos de ética e conduta, transmitidos por meio de treinamentos e por incentivo da liderança. O mecanismo externo é o controle da própria organização ou o *compliance*, cujo objetivo é garantir o cumprimento das leis. À vista disso, ética e *compliance* são complementares (ENAP, 2019).

Integridade envolve, entre outros aspectos, a conduta ética por parte dos agentes de uma organização, direcionamento e atuação exemplar por parte da liderança, acompanhamento dos processos e divisões de trabalho, sistemas de monitoramento e controle dos recursos, de prestação de contas e a comunicação com o público externo (CGU, 2017).

Um sistema de integridade compreende propriedades pessoais em padrões elevados, coordenação com responsabilidades bem definidas, estratégia baseada em dados, indicadores e riscos à integridade, regras e valores refletidos em leis e políticas organizacionais (ORGANIZATION FOR ECONOMIC COOPERATION AND DEVELOPMENT, OECD, 2020).

Integridade não é tema recente para a administração pública. Os estudos demonstram que a ética no serviço público já é motivo de estudo há muito tempo. Além disso, muito antes da publicação do Sistema de Integridade Pública do Poder Executivo Federal (SIPEF) e do Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal (SITAI), órgãos de controle já haviam se posicionado e publicado guias e normativos a respeito da integridade.

Medidas de governança e de conformidade (*compliance*) têm alcançado visibilidade por representarem a responsabilidade e o compromisso das organizações contra fraude e corrupção, contribuindo para a imagem atribuída pela sociedade às organizações (CGU, 2015).

O marco inicial desse movimento foi a promulgação da Lei nº 12.846, chamada lei anticorrupção, que promoveu, em 1º de agosto de 2013, a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira (BRASIL, 2013b). Tal norma representou o princípio dessa mobilização que vivenciamos no Brasil.

O Decreto nº 9.203 de 22 de novembro de 2017, que dispõe sobre a “política de governança da administração pública federal direta, autárquica e fundacional”, também alcançou visibilidade por prever estruturação, execução e monitoramento de programas de integridade nos órgãos e entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Em 2018, O Ministério da Transparência e Controladoria-Geral da União publicou a Portaria nº 1.089, de 25 de abril de 2018, que orientou a implementação desses programas de integridade nos órgãos e as entidades da administração pública federal direta, autárquica e fundacional e estabeleceu o prazo de 15 dias para a constituição das unidades de gestão da integridade. Aparentemente essa publicação impulsionou o cumprimento da norma, pois precedeu publicações de planos de integridade em sítios oficiais de órgãos e entidades da

administração pública. O documento foi atualizado em 2019 pela Portaria CGU nº 57, de 04 de janeiro de 2019.

A CGU também definiu, por meio de votação nacional, os valores do serviço público federal. São eles: engajamento, integridade, imparcialidade, gentileza, justiça, profissionalismo e vocação pública (CGU, 2022a; CGU 2022c).

Por meio do Decreto nº 10.756, de 27 de julho de 2021, o governo federal instituiu o SIPEF para coordenar e articular as atividades relativas à integridade, bem como padronizar as práticas e medidas de integridade. O referido sistema era composto por um órgão central representado pela Secretaria de Transparência e Prevenção da Corrupção da Controladoria-Geral da União e pelas unidades setoriais (BRASIL, 2021). Esse Decreto foi revogado pelo Decreto nº 11.529, de 16 de maio de 2023, que instituiu o Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal (SITAI) e a Política de Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal (BRASIL, 2023). As unidades setoriais são representadas pelas unidades dos órgãos ou entidades responsáveis pela gestão da integridade, da transparência e do acesso à informação. Essas unidades tem como órgão central do SITAI, a CGU (BRASIL, 2023).

O fomento à transparência ativa e passiva, bem como a facilitação do acesso a informações aos cidadãos, são características marcantes no referido decreto. Entre as diretrizes da Política de Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal, destaca-se a “melhoria da gestão das informações disponibilizadas pela administração pública federal para a provisão mais eficaz e eficiente de serviços públicos e para a prestação de contas adequada à sociedade” e o “combate à corrupção por meio da inibição da prática de atos ilícitos na administração pública federal e de desvios de conduta de agentes públicos” (BRASIL, 2023, n. p.).

Ações para detecção e correção de desvios de conduta e atos ilícitos são essenciais para o bom funcionamento das instituições, mas medidas preventivas são igualmente importantes e devem receber atenção e tratamento devido. Uma política de gestão da integridade contribui para a qualidade dos atos públicos, uma vez que focaliza as decisões em critérios técnicos (CGU, 2015).

Há diferença conceitual entre Programa de Integridade e Plano de Integridade. O Programa de Integridade consiste no “conjunto de princípios, normas, procedimentos e mecanismos de prevenção, detecção e remediação de práticas de corrupção e fraude, de irregularidades, ilícitos e outros desvios éticos e de conduta, de violação ou desrespeito a direitos, valores e princípios que impactem a confiança, a credibilidade e a reputação

institucional” (BRASIL, 2023, n. p.). Ao passo que o Plano de Integridade “organiza as medidas de integridade a serem adotadas em determinado período, elaborado por unidade setorial do SITAI e aprovado pela autoridade máxima do órgão ou da entidade” (BRASIL, 2023, n. p.).

O programa de integridade está relacionado às medidas institucionais, enquanto o plano de integridade está vinculado ao aspecto prático, às ações desenvolvidas para assegurar um ambiente íntegro na instituição, devendo passar periodicamente por reavaliações e adequações. A instituição desse programa é obrigatória para os órgãos e entidades da administração direta, autárquica e fundacional, conforme determina o artigo 19 do Decreto 9.203, de 22 de novembro de 2017.

A política de integridade compreende a combinação entre prevenção e repressão (TCU, 2018). A Figura 2 apresenta a estrutura de mecanismos e componentes de combate à fraude e à corrupção.

Figura 02: Estrutura de mecanismos e componentes



Fonte: TCU (2018).

O mecanismo de prevenção da fraude é composto pela gestão da ética e integridade, pelos controles preventivos e pela transparência e *accountability*. Devido ao custo-benefício, a prevenção de desvios e fraudes atrai atenção por sua eficiência e proatividade na preservação dos recursos públicos (TCU, 2018).

Para o funcionamento adequado de um programa de integridade, deve haver: comprometimento por parte da alta administração; uma instância responsável pelo plano de integridade; análise de riscos e monitoramento contínuo do programa. O comprometimento por parte da alta administração recebe destaque, pois seus atos tendem a ser reproduzidos pelas equipes, de modo que a sua postura deve ser condizente com os padrões da organização. Além

disso, a sua participação e supervisão das medidas de integridade são fundamentais para os resultados do programa. A instância responsável pela integridade deve ser autônoma, independente, imparcial e dotada de recursos materiais, financeiros e humanos para o desempenho de suas funções. A análise de riscos visa identificar as áreas mais suscetíveis à quebra da integridade, possibilitando criar controles para evitar a ocorrência desses eventos. O monitoramento contínuo diz respeito aos ajustes e atualizações necessários ao longo da implementação do programa e implica identificar novos riscos e novas medidas mitigadoras de fraudes e desvios (CGU, 2017).

Um programa de integridade deve conter: padrões de ética e de conduta, comunicação e treinamento, canais de denúncias, medidas de controle, medidas disciplinares e ações voltadas para a remediação de desconformidades. Visando favorecer a integridade, a CGU (2017) elencou algumas ações e boas práticas para favorecimento da integridade. A análise do referido manual, permitiu a concatenação de tais informações, apresentadas no Quadro 03.

Quadro 03: Ações para favorecimento da integridade

Categoria	Ação	Boas práticas
Padrões de ética e conduta	Informar os agentes públicos quanto aos valores e princípios que devem orientar a sua conduta.	Formalizar através de manuais e de código de ética e de conduta orientações quanto aos valores e condutas esperados no âmbito da instituição; nomear uma comissão de ética.
Comunicação e treinamento	Realizar ações de comunicação e treinamentos para promover a integridade e a conformidade das atividades, mitigando riscos.	Divulgar o código de ética em linguagem acessível a todos os níveis de escolaridade; publicizar os contatos da comissão de ética e quando esta instância pode ser acionada e promover treinamentos e discussões de questões éticas na instituição.
Canais de denúncias	Criar canais de denúncias de irregularidades.	Prover acesso facilitado aos canais de denúncias; proteger os denunciadores; permitir denúncias anônimas e informar a alta direção sobre possíveis exposições a riscos que forem identificadas.
Medidas de controle e disciplinares	Estruturar a unidade de auditoria e da corregedoria.	Assegurar a independência da unidade que realiza o controle interno e da unidade de corregedoria.
Remediação	Utilizar os resultados de auditorias e procedimentos disciplinares para produzir ações preventivas.	Valer-se dos registros de quebra de integridade para propor alterações em políticas, treinamentos e outras atividades no âmbito do órgão.

Fonte: Elaborado pela autora com base em CGU (2017).

Conforme descrito no Quadro 03, a construção de um código moral organizacional e a nomeação de uma comissão de ética são enquadradas como boas práticas que favorecem o estabelecimento de padrões de ética e conduta na organização.

Espínola e Campos Filho (2019) sugerem, para melhoria do modelo de gerenciamento da integridade proposto pela CGU, aprimoramento das ações previstas no plano de integridade

(gerenciamento de riscos, auditorias, comunicações, etc.) com o uso de uma abordagem comportamental para a integridade. A proposta dos autores é buscar motivação intrínseca para reforçar os valores éticos, em vez de focar nos riscos, controle e punição. Os *insights* comportamentais, neste contexto, poderiam ser um caminho para a promoção da integridade, uma vez que as políticas de integridade se relacionam com os agentes e seus comportamentos.

Destaca-se, entre as medidas preventivas que compõem um programa de integridade, a institucionalização dos padrões de ética e conduta através da sua formalização e a devida comunicação aos agentes envolvidos. Trata-se da orientação formal que dispõe sobre os padrões de conduta que a organização espera de seus membros.

No processo de desenvolvimento das ações de integridade, a definição de regras e a divulgação interna dessa orientação destacam-se, pois “todo sistema de integridade depende de regras e divulgação de padrões de conduta esperados pelos agentes públicos para surtir os efeitos desejados” (CGU, 2017, p. 48). É, portanto, imprescindível um código de ética e conduta no implemento de um programa de integridade, bem como sua divulgação interna aos agentes públicos, cientificando-os das condutas esperadas em sua atuação.

2.1.4 A conduta do agente público: aspectos éticos e morais

Diferentemente da moral comum, que considera o padrão definido por convenções sociais, a moralidade administrativa diz respeito aos padrões éticos, à boa-fé, à honestidade, ao decoro, à lealdade e à probidade da administração pública (MAZZA, 2019; BRASIL, 1999). A moralidade é consolidada pelo equilíbrio entre a legalidade e a finalidade (BRASIL, 1994), também pela probidade, razoabilidade e cooperação (MARRARA, 2016).

A boa-fé pode ser objetiva ou subjetiva. Ela é subjetiva quando está relacionada à vontade e intenção daquele que praticou o ato administrativo. Ela é objetiva quando independe da intenção e sim do comportamento do indivíduo. O julgamento praticado no direito administrativo independente da motivação psicológica de quem realizou o ato, mas consiste em verificar se a conduta violou os padrões de lealdade e honestidade (MAZZA, 2019).

Via de regra, a atuação do servidor público deve ser embasada na dignidade, no decoro, no zelo, na eficácia, na finalidade e na consciência dos princípios morais (BRASIL, 1994). Não obstante, a forma como um administrador de empresa privada lida com a ética profissional difere da forma como atua o administrador público. O agente público lida, em maior grau, com o relacionamento entre política e ética (ASSMANN, 2009), o que pode implicar dilemas éticos no desempenho de suas funções.

Entre os estudos que abordam a moralidade da administração pública, há predominância da abordagem gerencialista, centralizada na busca pela eficiência. Nesse contexto, a administração pública articula paradigmas advindos de sua história e ideologias diversas que podem motivar dilemas éticos, como a difícil tarefa de promover uma gestão democrática e participativa, a tentativa de se desapegar da burocracia excessiva, divergências políticas e sociais. São enfrentamentos que tornam a gestão pública ainda mais complexa que um negócio, amplificando a importância de se discutir os dilemas éticos da cultura brasileira nesses ambientes (SANTOS; SERAFIM; LORENZI, 2018).

Um dilema ético que pode vir a ser vivenciado pelo agente público está relacionado à constituição das regras normativas. Essas devem contemplar os direitos e liberdades fundamentais, que possibilitam o desenvolvimento do senso de justiça adequado para o exercício da moralidade. Se desenvolvidas, essas faculdades conferem sustentabilidade às instituições políticas e sociais existentes. Quando a lei não cumpre esse requisito, torna-se arbitrária. A grande questão está em saber até que ponto se deve obediência a uma lei manifestamente injusta (WEBER, 2006). O exemplo exhibe um possível conflito entre a capacidade reflexiva da ética e a obediência imediata aos regramentos, como estabelece a ética do dever, proposta por Kant, aplicada ao princípio da legalidade.

A proposição de uma reflexão sobre as normas e decisões a serem tomadas não pode ser compreendida como um pretexto para menosprezar ou desrespeitar normas de conduta pré-estabelecidas. A ética remete à obediência a princípios administrativos mediante atos discricionários, aproximando a conduta do agente público dos propósitos aos quais a lei foi criada mesmo quando se tratar de questões omissas pelo legislador (ENAP, 2016b).

Outro desafio pode estar relacionado à capacidade de se estabelecer a “mesa redonda”, isto é, o diálogo como prática social, fundamentada em critérios éticos. Tal instituto deve conciliar as liberdades individuais com as exigências de uma vida em sociedade, privilegiando a cidadania, favorecendo a interdisciplinaridade e a difusão de interesses e valores. Essa missão demanda o afloramento de sentimentos como empatia e o reconhecimento de limites, o que pode tornar a liberdade individual limitada, não podendo se sobrepor aos interesses comunitários (FONSECA, 2008).

Os estudos promovidos nas arenas de discussões contribuem para a ação democrática do poder público, ao dar voz às classes envolvidas. Todavia, garantir o intercâmbio de informações e o estabelecimento de decisões efetivamente pautadas nos interesses coletivos pode ser um desafio para o agente público.

Os dilemas éticos que envolvem a atuação do agente público não estão circunscritos ao seu próprio julgamento individual. Podem envolver culturas diferentes e valores organizacionais que não se solucionam apenas por critérios técnicos (SANTOS; SERAFIM; LORENZI, 2018).

Considerar que um dilema ético sobrepuja a concepção individual, implica aceitar que o julgamento pode ser influenciado por fatores externos como o relacionamento com a liderança e com a cultura da organização. Nessas condições, é aceitável inferir que uma liderança transformacional e uma cultura organizacional sólida, pautada em valores claramente definidos, possa interferir no julgamento ético do indivíduo, levando-o a absorver essa cultura e a adquirir uma postura ou um julgamento mais consistente com os valores da instituição. Todavia, essa tarefa conserva certa complexidade.

Considerando que as referências consultadas não esgotam o tema, outros dilemas éticos podem estar presentes no cotidiano dos agentes públicos, dificultando a tomada de decisões e eventualmente provocando equívocos. Uma escolha mal interpretada pode repercutir negativamente e prejudicar a imagem das organizações.

A ausência de ética - ou o julgamento equivocados dos fatos pela sociedade, ocasionando a crença por sua deficiência - em instituições públicas deixou de ser uma simples questão moral. O desapego aos preceitos morais passou a ser considerado uma ameaça à ordem econômica e ao Estado de Direito, o que conferiu maior visibilidade à temática (MATIAS-PEREIRA, 2020). Em função disso, a gestão da ética foi posta à mostra por sua capacidade de elevar o nível da governança pública (MENDES *et al.*, 2015).

A política de governança da administração pública federal direta, autárquica e fundacional propõe elevar os padrões de conduta da alta administração a fim de orientar o comportamento dos demais agentes públicos (BRASIL, 2017a). Uma das maneiras de elevar esses padrões de conduta seria a gestão da ética, compreendida nessa política como programa de integridade.

O propósito principal da gestão da ética é elevar a confiança da sociedade nos atos da administração pública (MENDES *et al.*, 2015). Para tal propósito, os programas de integridade devem favorecer a conformidade das condutas às leis e regulamentos aos quais as instituições estão sujeitas.

Os códigos morais organizacionais seriam instrumentos valiosos para uma gestão de ética eficaz, dado que esta requer a definição de padrões de conduta delimitados pela administração, de forma transparente e previsível (MATIAS-PEREIRA, 2020).

Existem outros fatores que podem favorecer a conformidade de condutas. O clima moral percebido no interior de uma organização, por exemplo, pode influenciar diretamente o comportamento dos seus membros (ANTUNES, 2012).

A postura da liderança também deve ser considerada (SANTOS; SERAFIM; LORENZI, 2018). O líder pode ser fundamental para o favorecimento de condutas, pois demonstra o comprometimento da organização com a integridade (OCDE, 2020). Os líderes que compõem a alta administração devem atuar de forma exemplar aos demais membros da organização (TCU, 2018). Em complemento, estudos de psicologia organizacional sugerem uma reconfiguração da atuação das lideranças. Isto porque, devido à globalização, o trabalhador está mais centrado em objetivos pessoais e mais consciente de seus direitos (CAMPOS *et al.*, 2011).

É desejável que o agente público desenvolva a capacidade reflexiva da moral, perceba a subjetividade dos valores e crenças e julgue o que é certo ou errado, respeitando princípios universais como liberdade, igualdade e valorização da vida humana (ANTUNES, 2012). A capacidade de julgamento moral individual e o ensino da ética no local de trabalho são facilitadores na resolução de conflitos morais e éticos (SANTOS; SERAFIM; LORENZI, 2018).

Novas reflexões relacionadas à ética comportamental poderiam favorecer a compreensão do comportamento humano frente aos dilemas éticos e inspirar ações que privilegiem comportamentos cada vez mais honestos e éticos (ESPÍNOLA; CAMPOS FILHO, 2019).

2.2 CÓDIGOS MORAIS ORGANIZACIONAIS

O exercício da ética na administração pública remete ao desejo de servir. A atuação ética do agente público apoia a construção de uma sociedade livre justa e solidária, prevista art. 3º da Constituição Federal de 1988 (MELO, 2020).

A percepção da ética na conduta do servidor público não se dá apenas pela legalidade ou pelo agir conforme o que lhe é permitido, mas relaciona-se com a sua motivação intrínseca no cumprimento de regras imperativas e constitutivas. A conduta ética do agente público sobrepuja os limites do respeito às normas e se traduz na motivação, no zelo com que executa suas funções e na sua disposição em cumprir da melhor forma aquilo que lhe é designado (ENAP, 2016b).

No âmbito organizacional, alguns recursos são utilizados para gerenciar a conduta moral. Esses recursos são conhecidos como instrumentos de gestão da ética: carta de valores,

código de ética (ou código moral organizacional), políticas de gestão e comitê de ética. A carta de valores se constitui na descrição dos valores morais ou princípios que compõem a cultura da organização. O código de ética torna público o comportamento que deve ser adotado pelos membros da organização. As políticas de gestão se alinham à moralidade estabelecida e o comitê de ética gerencia as atividades relacionadas à ética e à moralidade (ANTUNES, 2012).

O conceito de regras imperativas e constitutivas facilita a compreensão do papel das regras de conduta. Regras imperativas delimitam a ação do agente público, ditando o que o servidor deve ou não fazer, ao passo que as regras constitutivas orientam como fazer. As regras de conduta são regras constitutivas que orientam o servidor no cumprimento das ações delimitadas nas regras imperativas (ENAP, 2016b). Tais determinações se mostram pertinentes quando garantem que a discricionariedade da lei não sirva como justificativa para negligenciar a moralidade dos atos administrativos.

Nesse contexto, o código de ética cumpre a função de um guia, contendo princípios que orientam a conduta em uma organização. Trata-se de um compromisso público que deve relacionar a lei com a moralidade, buscando abordar aspectos não contemplados da legislação, uma vez que o cumprimento da lei por si só não garante a moralidade da ação pública (ENAP, 2016b).

O estabelecimento de códigos e de comissão de ética contribuem para prevenção de fraudes, constituindo medidas concretas no âmbito da instituição. Nesse sentido, na concepção de diferentes instituições:

Prestigiar a integridade dos servidores e promover o comportamento ético da alta administração são medidas abstratas, ao passo que estabelecer um código e comissão de ética são medidas concretas. As práticas desse componente previnem as fraudes, levando os envolvidos com a organização a nem considerarem a hipótese de as cometer (TCU, 2018, p. 37).

O código de conduta tem por finalidade principal promover princípios éticos e refletir a identidade e a cultura organizacionais, fundamentado em responsabilidade, respeito, ética e considerações de ordem social e ambiental. A criação e o cumprimento de um código de conduta elevam o nível de confiança interno e externo na organização (Instituto Brasileiro de Governança Corporativa, IBGC, 2015, p. 93).

Ao estabelecer os padrões de comportamento e orientar a conduta dos agentes, os códigos de ética e conduta exercem um importante papel na promoção de uma cultura de integridade no âmbito das organizações. Suas disposições devem ser difundidas por meio de

treinamentos e de canais de consulta, através dos quais os agentes recebem orientação e podem esclarecer dúvidas concernentes a aspectos éticos de sua conduta (VIEIRA; BARRETO, 2019).

2.2.1 Aspectos de um código de ética e conduta organizacional

O código de ética deve firmar publicamente o compromisso com os valores da instituição e estabelecer normas que contribuam para a materialização desses valores. Em uma instituição pública, o código de ética deve erudir um padrão de conduta aplicável a todos os seus integrantes e deve tratar: das características da instituição e de sua finalidade; das relações entre servidores e colaboradores; do relacionamento com outras entidades, sejam elas públicas ou privadas; e do relacionamento com o cidadão (ENAP, 2016b).

O código de conduta está relacionado ao comportamento que se espera do agente. Embora não esteja explicitamente direcionado à atuação pública, o IBGC definiu com clareza o conceito de código de conduta como “a expressão dos princípios éticos e valores da organização”, que deve orientar a conduta de todos os agentes da organização, inclusive quando se tratar de processos críticos (IBGC, 2017, p. 18).

Em suma, o código de ética deve dispor sobre os valores e princípios que orientam as escolhas dos servidores e o código de conduta especifica o comportamento esperado, as condutas vedadas e as punições a que os servidores estão sujeitos (TCU, 2018).

Ambos os códigos são instrumentos de gestão que orientam a conduta dos agentes, não constituindo meros registros para cumprimento de uma função burocrática. Sua elaboração e implementação envolvem uma transformação organizacional que pode representar mudanças profundas. A primeira etapa desse processo consiste em identificar orientações ou valores vigentes na organização. Em seguida deve-se perceber as divergências entre o que é pretendido e o que efetivamente é realizado e buscar absorver costumes compatíveis com a proposta da instituição. É possível, também, identificar questões polêmicas em que a organização esteja envolvida e se posicionar em conformidade com a moral corporativa. A quarta etapa consiste em instituir mecanismos de controle para acompanhamento do compromisso assumido e aferir a sua eficácia (SROUR, 2018). De modo sucinto, trata-se de um diagnóstico primário no âmbito institucional seguido de uma definição do que se pretende estabelecer e finalmente a adoção de medidas que garantam a postura pretendida.

Ao elaborar um código moral, a organização deve se empenhar por manter a coerência entre princípios e atitudes (INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL, ETHOS, 2000), por isso a redação deve estar alinhada à legislação, normas e

regimentos vigentes. O documento geralmente aborda os relacionamentos internos e externos à organização, bem como seu posicionamento no tocante à corrupção, fraudes e atos ilícitos (SROUR, 2018). Questões relacionadas à contratação de funcionários, ao desenvolvimento profissional, à saúde e à segurança dos trabalhadores sempre devem ser mencionadas, inclusive o comportamento esperado em caso de demissões (ETHOS, 2000).

Sem o intuito de esgotar o tema, algumas das questões morais abordadas em códigos morais contemporâneos estão listadas no Quadro 04.

Quadro 04: Temas passíveis de abordagem em códigos morais organizacionais

Relacionados ao público interno	Relações com os funcionários, desde a contratação
	Saúde e segurança relacionada ao trabalho
	Filiação a entidades (sindicatos, igrejas, partidos políticos, associações, organizações voluntárias)
	Utilização do nome da empresa
	Uso de drogas lícitas e ilícitas
	Prática de jogos de azar
	Porte de armas
	Definição de áreas reservadas ao fumo
	Relações de apadrinhamento (nepotismo, favoritismo)
	Utilização do tempo de trabalho para tratar de assuntos pessoais
	Comercialização de produtos e serviços no interior dos estabelecimentos
	Uso de bens e recursos institucionais para finalidades diversas à instituição
	Utilização dos bens e recursos da instituição com objetivo de evitar perdas, danos, desperdícios, furtos ou retiradas sem autorização prévia
	Direitos humanos e diversidade social
	Privacidade dos colaboradores
	Confidencialidade de registros de pessoal, exceto quando resguardada em lei
	Questões relacionadas ao desenvolvimento profissional
	Discriminação em função do gênero, etnia, cor, raça, religião, convicções ideológicas, idade, estado civil, condição social, orientação sexual, região de origem, incapacidade física ou por qualquer outro atributo
	Trabalho degradante, seja ele infantil ou forçado
	Assédio sexual e assédio moral
Relacionados ao público externo	Procedimentos para controle e punição de atos ilícitos
	Elaboração de relatórios, demonstrações contábeis e financeiras
	Segurança das informações e a sua confidencialidade. Tratamento de informações privilegiadas
	Troca de presentes ou favores entre colaboradores internos e externos
	Pesquisas tecnológicas e propriedade intelectual
	Parcerias com entidades governamentais ou não governamentais
	Direitos do consumidor
	Meio ambiente e sustentabilidade: consumo de energia, combustível e outros materiais; destinação final dos resíduos
	Relacionamento com autoridades políticas
	Relacionamento com veículos de comunicação
	Relacionamento com fornecedores e prestadores de serviços. Critérios para contratação e pagamento

Elaborado pela autora, com base em SROUR (2018); ETHOS (2000).

Como mencionado, diversos temas podem ser tratados em um código moral organizacional, mas é preciso tomar alguns cuidados. Questões de ordem administrativa não

devem ser confundidas com questões de ordem moral. O reconhecimento do código de conduta é voluntário, uma vez que os fatos morais dizem respeito a escolhas que podem afetar outros indivíduos. A inconformidade com as normas administrativas, por sua vez, pode incorrer em sanção disciplinar, pois os fatos administrativos decorrem de questões burocráticas imparciais, na perspectiva ética (SROUR, 2018).

Quanto ao cumprimento das regulações do código de ética, destacam-se dois formatos: a teoria ética da convicção e a teoria ética da responsabilidade. A primeira condiciona condutas a partir de valores considerados em si (como imperativos morais), mas acaba por ser confundida com uma obrigação legal, desvirtuando a adesão voluntária. A segunda apresenta recomendações com base em análises situacionais, justificando e explicando as motivações para cada diretriz, persuadindo os agentes a reconhecerem suas disposições (SROUR, 2018).

Alguns códigos de conduta moral não logram aprovação por parte da comunidade local e ficam esquecidos no fundo das gavetas, reduzindo-se à mera expectativa do que não conseguiram ser. Esse acontecimento pode estar relacionado: à ausência de distinção entre o código de conduta e as políticas disciplinares, vindo a enfraquecer o caráter educativo e voluntário; à ausência de distinção entre normas administrativas e normas morais, tornando-se um código ambíguo; ao estabelecimento de regras que não são ou não podem ser cumpridas no âmbito da instituição, caindo em descrédito perante os colaboradores; e à abordagem suscinta ou prolixa ao extremo, ou com terminologias de difícil compreensão (SROUR, 2018).

2.2.2 O processo de implantação de um código moral organizacional

Não se pode esperar que a simples publicação de um código moral organizacional provoque modificações no comportamento das pessoas (ANTUNES, 2012). É necessário esclarecer todos os membros da organização sobre o seu teor e a sua aplicação prática diária. É preciso que a comissão de ética estabeleça um canal de comunicação para auxiliar na interpretação desses códigos (TCU, 2018).

Ao tratar da transformação organizacional em favorecimento à sua sustentabilidade e integridade, Srour (2018) menciona dois passos importantes no processo de construção de um código moral organizacional:

Para ingressar nesse círculo virtuoso, a primeira providência consiste em detectar as orientações ou os valores realmente praticados pela empresa. (...) Verificadas as discrepâncias entre o que se pretende e o que se faz, é sensato construir um novo referencial que incorpore o quanto puder os costumes existentes (desde que tenham alguma compatibilidade) (SROUR, 2018, p. 273-274).

Em suma, o desenvolvimento de um código de ética numa organização envolve oportunidades e riscos. Os debates internos, por exemplo, podem despertar a conscientização dos trabalhadores e oportunizar a formulação de críticas à sua atuação na organização. Todavia é possível tomar alguns cuidados na elaboração de um código de ética: oportunizar a troca de experiências através do diálogo; assegurar a clareza e a objetividade na redação do documento; estabelecer uma contrapartida da empresa em relação à responsabilidade que é designada aos funcionários; orientar o relacionamento com fornecedores e prestadores de serviços (ETHOS, 2000).

Outra possibilidade é a implementação de um plano para a gestão da ética na organização. A etapa inicial do plano está direcionada à sensibilização da comunidade interna e deve despertar o interesse ou a curiosidade das pessoas pelo tema. Em seguida deve-se conscientizar, provocar a reflexão a respeito da ética no local de trabalho. O próximo passo é motivar, apresentar argumentos que possam instigar a intenção de agir eticamente. Deve-se, ainda, capacitar, prover um programa de capacitação para a conduta ética, que oriente a atuação da liderança perante aos conflitos éticos encontrados. O código de conduta ética deve ser amplamente divulgado e incentivado pelas lideranças. O último passo do plano deve contemplar reavaliações das atividades desenvolvidas, proposição de atualizações do código e da estrutura da organização (ANTUNES, 2012).

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Porque “não há ciência sem o emprego de métodos científicos” (MARCONI & LAKATOS, 2003, p. 83) detalha-se, neste capítulo, a natureza da pesquisa desenvolvida, os instrumentos de coleta de evidências e fontes e, ainda, a técnica de análise das informações.

3.1 NATUREZA DA PESQUISA

Posto que o programa de integridade é considerado um pilar para a boa governança, aplicado para prevenir, detectar e remediar desvios (LIMA, 2018), e que o estabelecimento de um código de ética e conduta é um dos meios que permite mitigar tais irregularidades (TCU, 2018), considerou-se pertinente a elaboração de um código de conduta para o IFMG.

Em busca de subsídio a tal proposição, foi realizada uma investigação qualitativa capaz de revelar condutas-chave passíveis de orientação no IFMG. Pesquisas qualitativas dão menos ênfase aos números e priorizam qualidade e diversidade das informações (CELLARD, 2008).

Numa investigação qualitativa, as informações são coletadas diretamente no ambiente natural para elucidar questões e alcançar os resultados pretendidos (BOGDAN; BIKLEN, 1994). De modo similar, o questionário e a entrevista tiveram como fonte direta o ambiente, pois foram direcionados a atores da instituição que atuam diretamente com o tema de estudo e puderam, portanto, contextualizar o ambiente organizacional.

Bogdan e Biklen (1994, p. 48) consideram a investigação qualitativa como descritiva, com base na premissa de que as informações são coletadas através de palavras ou imagens, constituindo-se em “transcrições de entrevistas, notas de campo, fotografias, vídeos, documentos pessoais, memorandos e outros registros oficiais”. Os autores complementam que a abordagem descritiva é detalhista e minuciosa.

Esta pesquisa teve como fonte os códigos de ética e conduta produzidos nos institutos federais e os registros obtidos da consulta aos agentes do IFMG, realizada por meio de questionário e entrevista. Será considerada como exploratória, pois buscou proporcionar o reconhecimento de contornos que envolvem o problema de pesquisa (GIL, 2008), não retratando intimamente cada um dos pontos abordados.

Uma investigação qualitativa enfatiza o processo de pesquisa, promotor de aprendizados, em relação aos resultados (BOGDAN; BIKLEN, 1994). O processo em análise

está relacionado ao contexto e à percepção dos principais atores do IFMG a respeito das condutas-chave passíveis de orientação e os padrões esperados na instituição.

Há uma tendência para análise indutiva em investigações qualitativas, de modo que a metodologia inspira inferências a partir de informações particulares (BOGDAN; BIKLEN, 1994). Nesta pesquisa, os resultados da consulta aos atores do IFMG, assim como ao *corpus* documental, foram a base para satisfação dos propósitos estabelecidos.

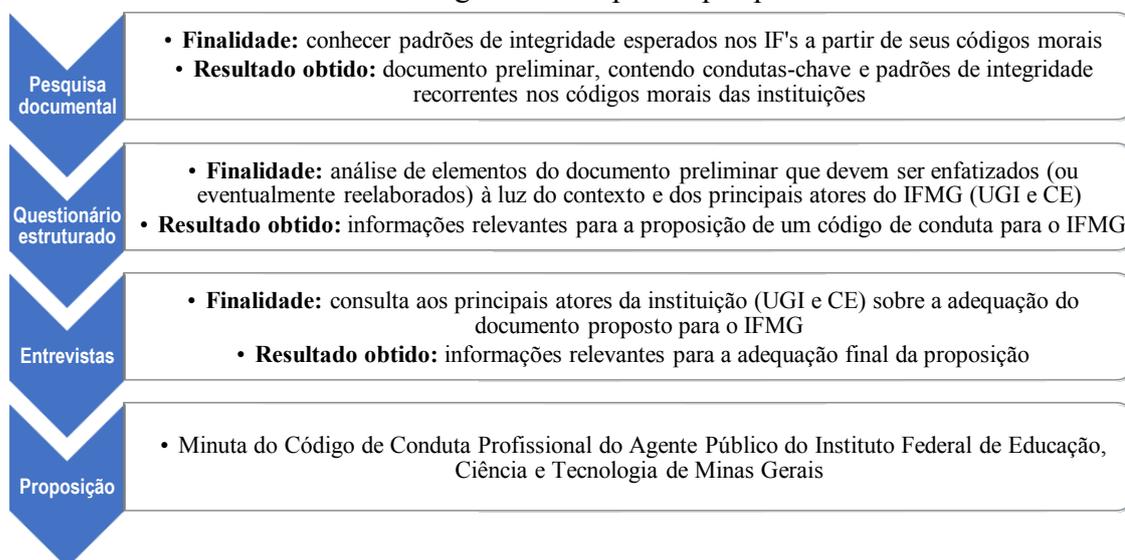
Assim como neste estudo, a abordagem qualitativa considera as experiências do ponto de vista dos sujeitos entrevistados, sendo os significados manifestos primordiais para a investigação (BOGDAN; BIKLEN, 1994).

3.2 INSTRUMENTOS DE COLETA DE INFORMAÇÕES

A primeira etapa desta investigação consistiu na pesquisa documental. A pesquisa documental também permitiu compor, por integração e priorização de conteúdos, as condutas-chave mais enfatizadas nos códigos morais dos institutos federais, destacando o padrão de comportamento esperado nessas instituições.

As demais etapas desta investigação tiveram como finalidade analisar a relevância de cada conduta-chave para o IFMG a fim de adequar a proposição final ao contexto da instituição através de um questionário estruturado e da realização de entrevistas semiestruturadas com atores que possuem, entre as suas atribuições, a gestão da integridade da instituição. A Figura 03 apresenta a finalidade e o resultado obtido em cada etapa deste estudo.

Figura 03: Etapas da pesquisa



Elaborado pela autora (2023).

3.2.1 Pesquisa documental

Para favorecer a compreensão das condutas-chave passíveis de orientação num instituto federal, foi realizada uma pesquisa documental. Cellard (2008) considera o procedimento de análise documental uma “empreitada de muito fôlego” pelo esforço que demanda do pesquisador. O autor assevera que tal análise requer do explorador a compreensão do contexto, dos autores, a autenticidade, a confiabilidade e a natureza dos textos analisados.

A pesquisa documental - cujo protocolo é apresentado do Apêndice A - teve como fonte os códigos morais organizacionais ou códigos de ética e conduta de institutos federais que estavam publicados em seus sítios eletrônicos oficiais.

Há uma semelhança contextual, histórica e estrutural dos institutos federais, que justifica a escolha das fontes. Os IFs foram criados com o advento da Lei nº 11.892, de 29 dezembro de 2008, que constituiu a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. Vinculadas ao Ministério da Educação (MEC), os IFs são autarquias pluricurriculares e *multicampi* cuja especialidade é ofertar educação profissional e tecnológica nas diferentes modalidades de ensino: educação básica, profissional e superior (BRASIL, 2008). Essas instituições estão sujeitas à mesma legislação, compartilham as mesmas finalidades e características, os mesmos objetivos e as mesmas estruturas organizacionais (BRASIL, 2008).

A delimitação do conjunto de instituições iniciou com uma busca no Portal do Ministério da Educação, que resultou na seleção de 38 institutos federais² em todo o território brasileiro (BRASIL, 2020a).

O segundo passo foi averiguar quais dessas instituições possuem códigos morais aprovados. Para isso, foi realizada uma consulta à planilha de respostas brutas de auditoria

² Os IFs selecionados foram: Instituto Federal do Acre (IFAC); Instituto Federal de Alagoas (IFAL); Instituto Federal do Amapá (IFAP); Instituto Federal do Amazonas (IFAM); Instituto Federal da Bahia (IFBA); Instituto Federal Baiano (IF BAIANO); Instituto Federal de Brasília (IFB); Instituto Federal do Ceará (IFCE); Instituto Federal do Espírito Santo (IFES); Instituto Federal de Goiás (IFG); Instituto Federal Goiano (IF Goiano); Instituto Federal do Maranhão (IFMA); Instituto Federal de Minas Gerais (IFMG); Instituto Federal do Norte de Minas Gerais (IFNMG); Instituto Federal do Sudeste de Minas Gerais (IFSUDESTEMG); Instituto Federal do Sul de Minas Gerais (IFSULDEMINAS); Instituto Federal do Triângulo Mineiro (IFTM); Instituto Federal do Mato Grosso (IFMT); Instituto Federal do Mato Grosso do Sul (IFMS); Instituto Federal do Pará (IFPA); Instituto Federal da Paraíba (IFPB); Instituto Federal do Pernambuco (IFPE); Instituto Federal do Sertão Pernambucano (IF Sertão PE); Instituto Federal do Piauí (IFPI); Instituto Federal do Paraná (IFPR); Instituto Federal do Rio de Janeiro (IFRJ); Instituto Federal Fluminense (IFF); Instituto Federal do Rio Grande do Norte (IFRN); Instituto Federal do Rio Grande do Sul (IFRS); Instituto Federal Farroupilha (IF Farroupilha); Instituto Federal Sul-rio-grandense (IF Sul); Instituto Federal de Rondônia (IFRO); Instituto Federal de Roraima (IFRR); Instituto Federal de Santa Catarina (IFSC); Instituto Federal Catarinense (IFC); Instituto Federal de São Paulo (IFSP); Instituto Federal de Sergipe (IFS) e Instituto Federal do Tocantins (IFTO).

divulgada pelo TCU (2021). Tal documento apresenta, na questão 1122D, o resultado do questionamento às instituições sobre a existência de um código de ética e de conduta que trate de questões relacionadas às atividades específicas dos IFs. Destaca-se que, nesse mesmo instrumento, o TCU sugeriu a complementação da legislação vigente com o estabelecimento de um código próprio ou política interna que trate das questões éticas relacionadas às atividades específicas dessas organizações.

A consulta ao TCU resultou na informação de que 22 institutos federais possuem códigos morais organizacionais próprios. Todavia a busca nos sítios eletrônicos dessas instituições resultou em 14 documentos. Esse fato pode ser um indicativo de que nem todos os códigos morais dessas instituições estão acessíveis em seus sítios oficiais. Também é possível que, ao responder o questionário, algumas instituições tenham considerado como documento “próprio” o Manual de Conduta do Agente Público Civil do Poder Executivo Federal elaborado pela CGU. O documento, embora apresente de forma mais clara e contundente as condutas que são esperadas pelos agentes do poder executivo federal, abrange vasta gama de carreiras e instituições, não contemplando pontualmente as especificidades de uma instituição federal de ensino, sobretudo um instituto federal de educação, ciência e tecnologia.

Registram-se, a seguir, os códigos morais organizacionais encontrados: Código de Conduta Ética dos Agentes Públicos do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas (INSTITUTO FEDERAL DO AMAZONAS, IFAM, 2017); Código de Conduta Profissional do Servidor do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará (INSTITUTO FEDERAL DO CEARÁ, IFCE, 2019); Código de Ética Profissional dos Servidores Públicos Cíveis do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Farroupilha (INSTITUTO FEDERAL DE FARROUPILHA, IFFAR, 2017); Código de Ética do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão (INSTITUTO FEDERAL DO MARANHÃO, IFMA, 2012); Código de Ética do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Mato Grosso (INSTITUTO FEDERAL DO MATO GROSSO, IFMT, 2014); Código de Conduta Ética dos servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba (INSTITUTO FEDERAL DA PARAÍBA, IFPB, 2018); Código de Conduta dos Servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro (INSTITUTO FEDERAL DO RIO DE JANEIRO, IFRJ, 2013); Código de Ética dos Servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte (INSTITUTO FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE, IFRN, 2013); Código de Conduta Ética dos Servidores Públicos e da Alta Administração do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia (INSTITUTO FEDERAL DE RONDÔNIA, IFRO, 2018); Código de

Conduta Ética dos Servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Santa Catarina (INSTITUTO FEDERAL DE SANTA CATARINA, IFSC, 2010); Código de Conduta do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo (INSTITUTO FEDERAL DE SÃO PAULO, IFSP, 2014); Código de Ética dos Servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sudeste de Minas Gerais (INSTITUTO FEDERAL DO SUDESTE DE MINAS GERAIS, IFSUDESTEMG, 2018); Código de Conduta Ética Profissional dos Servidores Públicos Federais do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Sul de Minas Gerais (INSTITUTO FEDERAL DO SUL DE MINAS GERAIS, IFSULDEMINAS, 2012); Código de Conduta Ética do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins (INSTITUTO FEDERAL DO TOCANTINS, IFTO, 2013).

3.2.2 Questionário eletrônico

Devido ao elevado número de condutas-chave levantadas na etapa anterior, optou-se pela aplicação de um questionário estruturado (Apêndice B). O questionário foi aplicado por meio eletrônico e requereu das instâncias consultadas a indicação das condutas-chave, em ordem prioritária, conforme a relevância para orientação no IFMG.

A redação das condutas-chave também passou pelo crivo dos participantes. O questionário contou com espaços para livre manifestação, onde os respondentes puderam acrescentar informações úteis para adequação dos elementos ao contexto do IFMG.

A seleção dos sujeitos foi feita de forma crítica com amostra intencional. Para a definição de amostras intencionais, os indivíduos “são selecionados com base em certas características tidas como relevantes pelos pesquisadores e participantes” (Gil, 2002, p.145). A consulta foi direcionada à Unidade de Gestão da Integridade e à Comissão de Ética do IFMG, posto que essas instâncias possuem atribuições e competências direcionadas para a gestão da integridade na instituição atuando, portanto, como promotoras da integridade no âmbito organizacional.

A Unidade de Gestão da Integridade é vinculada ao Gabinete do Reitor e dotada de autonomia e responsabilidade pela gestão do Programa de Integridade no IFMG, sendo composta por: um representante da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, um representante da Corregedoria Geral, um representante da Ouvidoria Geral, um representante da Auditoria Interna, um representante da Diretoria de Desenvolvimento Institucional, um representante da Pró-Reitoria de Administração e Planejamento e pelo Presidente da Comissão de Ética (IFMG, 2021c). Essa instância realiza o acompanhamento e a fiscalização dos processos e funções

desempenhados pela Comissão de Ética do IFMG, relacionados à promoção da ética e de regras de conduta para os servidores (IFMG, 2021b).

No decorrer deste estudo houve modificação na presidência da UGI. O fato motivou o envio de mais um questionário, pela relevância da consulta, a ambos os representantes - o atual, por sua responsabilização formal, e o substituído, pelos conhecimentos adquiridos ao longo da sua carreira na presidência da unidade.

A Comissão de Ética possui três servidores titulares e três suplentes, estando sujeita ao Regimento Interno da Comissão de Ética do IFMG, instituído pela Portaria nº 351 de 26 de maio de 2021 (IFMG, 2021a; IFMG, 2022). Os membros suplentes não foram convidados a contribuir com a pesquisa, visto que participam eventualmente das atividades dessa comissão e, portanto, não estão envolvidos em suas rotinas diárias.

Foram enviados 10 questionários eletrônicos estruturados direcionados à Unidade de Gestão da Integridade e à Comissão de Ética do IFMG.

3.2.3 Entrevistas semiestruturadas

Após a construção do artefato, produto desta pesquisa, foram entrevistados três membros com funções de destaque na UGI e na CE.

No decorrer deste estudo, foi alterada a presidência da Comissão de Ética (IFMG, 2023), data em que os questionários eletrônicos já haviam sido preenchidos e analisados. Visando manter uma coerência com os resultados dos questionários aplicados, foi entrevistado um membro que deixou a comissão - pela experiência e conhecimentos adquiridos - e um membro que passou a compor a comissão, por sua responsabilização formal.

As instâncias citadas exercem atividades muito próximas da orientação de condutas na instituição. A Unidade de Gestão de Integridade tem como competência - entre outras - a orientação e treinamento de servidores com respeito ao Programa de Integridade do IFMG. A Comissão de Ética exerce a função de promover a ética e as regras de conduta entre os servidores (IFMG, 2020).

As entrevistas tiveram por finalidade ampliar o conhecimento sobre o ambiente analisado, confirmando as informações levantadas e/ou esclarecendo eventual lacuna persistente após a aplicação do questionário.

O resultado da entrevista permitiu melhor adequação do documento produzido ao contexto do IFMG sob a ótica das instâncias consultadas. Destaca-se que consta, no Apêndice C, o roteiro de perguntas das entrevistas.

3.3 TÉCNICA DE ANÁLISE DAS INFORMAÇÕES

A análise dos códigos de ética e conduta dos institutos federais resultou na composição, por integração semântica e por priorização de conteúdos, de um documento adequado a essas organizações no qual foram reunidas as condutas-chave. Pode-se considerar que tais condutas manifestam os padrões de conduta esperados nos institutos federais.

As condutas-chave resultantes da pesquisa documental foram elaboradas a partir do agrupamento de termos presentes nos códigos morais dessas organizações, conforme o significado e observada a frequência com que aparecem nesses documentos.

Para evitar a prolixidade, condutas abordadas em apenas um documento não foram consideradas nesta investigação.

As categorias e subcategorias utilizadas para a composição das condutas-chave, dispostas no quadro a seguir, partiram da análise do referencial teórico e do *corpus*.

Quadro 05: Categorias e subcategorias da análise de conteúdo

Categorias	Subcategorias
Elementos pré-textuais	Apresentação e nomenclatura
	Princípios e valores
Conduta-chave	Relacionadas à postura do agente público e ao serviço prestado
	Relacionadas ao atendimento ao usuário
	Direcionadas ao relacionamento entre os servidores da instituição
	Relacionadas à atuação das lideranças
	Relacionadas ao ensino, à pesquisa e à extensão
	Relacionadas à capacitação profissional
	Relacionadas à imagem da instituição
	Relacionadas à segurança e ao tratamento das informações
	Relacionadas à integridade, ao conflito de interesses, às fiscalizações e às denúncias
	Outras condutas
Elementos pós-textuais	Sanções previstas
	Referências bibliográficas

Elaborado pela autora, 2023.

As condutas-chave podem estar relacionadas a diversas áreas no interior das organizações. O Quadro 04, apresentado na página 48, aborda temas passíveis de abordagem em códigos morais organizacionais, os quais podem remeter ao relacionamento com o público interno ou externo. Entre eles, Srour (2018) e Ethos (2000) pontuam condutas associadas: à postura do trabalhador (porte de arma, uso de drogas, filiação a entidades); ao atendimento ao usuário (direitos do consumidor, elaboração de relatórios); ao relacionamento entre os trabalhadores (discriminação por fatores diversos, direitos humanos e diversidade social); à

atuação das lideranças (assédio moral ou sexual, apadrinhamentos); à capacitação profissional (desenvolvimento profissional); à imagem da instituição (utilização do nome da empresa, relações com veículos de comunicação); à segurança e ao tratamento das informações (segurança e confidencialidade das informações, tratamento de informações privilegiadas); à integridade, ao conflito de interesses, às fiscalizações e às denúncias (relacionamento com autoridades políticas, com entidades governamentais ou não governamentais e com fornecedores; troca de presentes ou favores; controle e punição de atos ilícitos). Às subcategorias foram acrescentadas condutas associadas ao ensino, à pesquisa e à extensão por estarem diretamente relacionadas às atividades desenvolvidas nos institutos federais e por estarem presentes em alguns dos documentos analisados.

A priorização dos resultados obtidos por meio do questionário foi realizada a partir da soma aritmética dos valores informados e ordenação dos registros (condutas e padrões esperados) conforme os menores somatórios resultantes.

A inserção das condutas-chave no texto do código de conduta foi baseada nos critérios a seguir. Para agrupamentos com seis condutas-chave ou mais: as duas condutas-chave consideradas mais relevantes para as instâncias consultadas receberam maior destaque no código de conduta construído. As duas condutas-chave consideradas menos relevantes foram avaliadas por sua aplicação e relacionamento com outros normativos vigentes, podendo ter sido mantidas ou não e, quando mantidas, não foram enfatizadas. As demais condutas-chave permaneceram na proposição final, em posição de menor ênfase. Para agrupamentos com cinco condutas-chave ou menos: a primeira conduta-chave, considerada mais relevante para as instâncias consultadas, recebeu maior destaque no código de conduta construído. A conduta-chave considerada menos relevante foi avaliada por sua aplicação e relacionamento com outros normativos vigentes, podendo ter sido mantida ou não e, quando mantida, não foi enfatizada. As demais condutas-chave permaneceram na proposição final, em posição de menor destaque ou ênfase.

Distintas pela relevância de sua aplicação, todas as condutas-chave relacionadas à integridade foram orientadas no produto técnico tecnológico por sua pertinência ao tema, por estarem em consonância com o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal e por estarem alinhadas aos padrões de conduta esperados nos institutos federais.

Com o intuito de evitar redundâncias e manter a objetividade do texto, condutas que não se enquadraram entre as duas mais relevantes para orientação na instituição e que orientam o

agente público a “abster-se de agir de determinado modo” foram mencionadas como condutas inadequadas em seção específica.

Foram também analisadas as observações, fatos, sugestões e opiniões emitidas no campo disponibilizado para este fim. Para resguardar a identidade dos participantes, ao citar as suas contribuições, eles foram designados P01, P02, P03, P04, P05, P06, P07, P08, P09 e P10, conforme a ordem das respostas recebidas.

A análise das entrevistas teve por finalidade confirmar a pertinência, a abrangência do documento produzido e o seu alinhamento ao contexto e aos principais atores do IFMG. O método empregado foi a análise de conteúdo.

Os resultados obtidos a partir da pesquisa documental, da aplicação do questionário eletrônico estruturado e da realização das entrevistas subsidiaram a satisfação da questão-problema e fundamentaram a proposição final deste estudo.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Este capítulo apresenta especificidades dos códigos de conduta de institutos federais e, direcionando o enfoque para o IFMG, enuncia proposições para adequação de um código de conduta que considere o contexto e os principais atores da instituição.

O subitem 4.1 compreende os resultados obtidos da análise dos códigos morais dos institutos federais categorizados em elementos pré-textuais, condutas-chave e elementos pós-textuais.

A análise documental mencionada no parágrafo anterior, permitiu conhecer o padrão de comportamento esperado nos institutos federais e favoreceu a construção do documento preliminar que embasou o questionário que foi aplicado e cumpriu, portanto, o primeiro objetivo específico: “examinar códigos de conduta de institutos federais de educação, ciência e tecnologia para compor, por integração e priorização de conteúdos, um documento adequado a essas organizações”.

A consulta às instâncias pró-integridade do IFMG, representadas pela UGI e pela CE, foi realizada através do questionário aplicado e dos espaços para livre manifestação, onde os respondentes puderam acrescentar informações úteis para adequação dos elementos ao contexto do IFMG.

Os resultados dessa consulta estão expostos no subitem 4.2, onde estão destacados os elementos do documento preliminar que devem ser enfatizados (ou eventualmente reelaborados) à luz do contexto e dos principais atores da instituição (UGI e CE).

Após a construção da proposição final deste estudo, o documento foi submetido à apreciação de três atores da instituição com atribuições de destaque nas instâncias citadas. As entrevistas realizadas com esses atores levaram ao aprimoramento do documento final.

O levantamento e a exposição de tais elementos, cumpriu o segundo objetivo específico: “analisar, após consulta à Unidade de Gestão da Integridade (UGI) e à Comissão de Ética do IFMG (CE), elementos do documento preliminar que devem ser enfatizados (ou eventualmente reelaborados) à luz do contexto e dos principais atores da instituição”.

4.1 ESPECIFICIDADES DE CÓDIGOS DE CONDOTA EM INSTITUTOS FEDERAIS DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA

A análise documental trouxe à compreensão aspectos da abordagem da ética nos códigos morais dos institutos federais, ressaltou os padrões de conduta esperados nessas instituições e evidenciou forte similaridade no aspecto moral dessas instituições.

Compreende-se como análise dos elementos pré-textuais a observação da apresentação e nomenclatura adotada e dos princípios e valores explícitos nos documentos.

As condutas-chave foram desmembradas em 10 subcategorias: relacionadas à postura do agente público e ao serviço prestado; relacionadas ao atendimento ao usuário; direcionadas ao relacionamento entre os servidores da instituição; relacionadas à atuação das lideranças; relacionadas ao ensino, à pesquisa e à extensão; relacionadas à capacitação profissional; relacionadas à imagem da instituição; relacionadas à segurança e ao tratamento das informações; relacionadas à integridade, ao conflito de interesses, às fiscalizações e às denúncias; outras condutas e padrões.

Nos elementos pós-textuais estão compreendidas as sanções previstas e as referências bibliográficas apontadas nos documentos.

As similaridades e singularidades encontradas na análise dos códigos de ética e conduta dos institutos federais que serão descritas a seguir.

4.1.1 Elementos pré-textuais

Os códigos de ética e conduta tomados como objeto desta análise foram publicados no período compreendido entre 2010 e 2019. Em extensão, o menor documento possui cinco e o maior possui 25 páginas. Em média, os códigos analisados possuem 12 páginas (IFAM, 2017; IFCE, 2019; IFFAR, 2017; IFMA, 2012; IFMT, 2014; IFPB, 2018; IFRJ, 2013; IFRN, 2013; IFRO, 2018; IFSC, 2010; IFSP, 2014; IFSUDESTEMG, 2018; IFSULDEMINAS, 2012; IFTO, 2013).

Quanto à nomenclatura dos instrumentos, oito foram intitulados como códigos de conduta e seis como códigos de ética (IFAM, 2017; IFCE, 2019; IFFAR, 2017; IFMA, 2012; IFMT, 2014; IFPB, 2018; IFRJ, 2013; IFRN, 2013; IFRO, 2018; IFSC, 2010; IFSP, 2014; IFSUDESTEMG, 2018; IFSULDEMINAS, 2012; IFTO, 2013). Não obstante a redação e o conteúdo dos documentos são similares. Por essa razão, optou-se por examinar todos os códigos morais organizacionais, independentemente da nomenclatura empregada pelas instituições.

De modo geral, todos os documentos analisados abordam princípios e valores, condutas, deveres e vedações ao agente público e apresentam informações - em maior ou menor grau de detalhamento - sobre as comissões de ética e as sanções em caso de descumprimento de suas

cláusulas (IFAM, 2017; IFCE, 2019; IFFAR, 2017; IFMA, 2012; IFMT, 2014; IFPB, 2018; IFRJ, 2013; IFRN, 2013; IFRO, 2018; IFSC, 2010; IFSP, 2014; IFSUDESTEMG, 2018; IFSULDEMINAS, 2012; IFTO, 2013).

Cabe esclarecer que a análise dos princípios e valores se ateve à observação do capítulo ou tópico que menciona os princípios e valores fundamentais de modo explícito nos códigos morais. Está, portanto, limitada a um capítulo específico e não se constitui em uma avaliação dos documentos em sua totalidade. Além disso, a ausência de menção explícita de determinado princípio no documento oficial não caracteriza a inobservância do princípio nas atividades rotineiras da instituição, porquanto se trata de uma análise puramente literal dos documentos oficiais.

Apresentam-se, no Quadro 06, os resultados da análise dos princípios e valores estabelecidos nos códigos de ética e conduta dos institutos federais.

Quadro 06: Princípios e valores fundamentais estabelecidos em Códigos de Ética e de Conduta dos Institutos Federais

Classificação	Termos analisados / Princípios e valores fundamentais	Institutos que mencionam princípios e/ou valores em seus códigos morais	Frequência
Princípios democráticos de gestão	Transparência	IFAM - IFCE - IFMA - IFMT- IFRJ - IFRN - IFRO - IFSC - IFTO	09
	Publicidade	IFAM - IFMA - IFMT- IFRJ - IFRN - IFRO - IFSC - IFSULDEMINAS - IFTO	09
	Democracia	IFCE	01
Princípios relacionados à integridade	Moralidade	IFAM - IFCE - IFMA - IFMT- IFRJ - IFRN - IFRO - IFSC - IFSULDEMINAS - IFTO	10
	Honestidade	IFAM - IFCE - IFRO	03
	Decoro	IFAM - IFCE - IFRO	03
	Boa-fé	IFAM - IFRO	02
	Ética e integridade	IFCE	01
	Lisura	IFRO	01
Princípios relacionados diretamente à atuação do agente público	Eficiência	IFAM - IFMA - IFMT- IFRJ - IFRN - IFRO - IFSC - IFSULDEMINAS - IFTO	09
	Preservação do patrimônio público / zelo pela coisa pública / integridade institucional do bem público	IFAM - IFCE - IFRO	03
	Urbanidade / civilidade	IFAM - IFCE - IFRO	03
	Zelo pela imagem da instituição / defesa da instituição	IFAM - IFPB - IFRO	03
	Discrição	IFAM - IFRO	02
	Profissionalismo e competência	IFCE	01
	Qualidade e efetividade do serviço	IFCE	01

	Sigilo profissional e segurança da informação	IFCE	01
	Apoio à governança	IFCE	01
Princípios relacionados aos atos administrativos inerentes à administração pública	Impessoalidade / imparcialidade / igualdade	IFAM - IFCE - IFMA- IFMT- IFRJ - IFRN - IFRO - IFSC - IFSUDESTEMG - IFSULDEMINAS - IFTO	11
	Legalidade	IFAM - IFCE- IFMA - IFMT- IFRJ - IFRN - IFRO - IFSC - IFSULDEMINAS - IFTO	10
	Supremacia do interesse público	IFCE - IFMA - IFMT - IFRJ - IFRN - IFSC - IFTO	07
	Controle judicial dos atos administrativos	IFMA - IFMT- IFRJ - IFRN - IFSC - IFTO	06
	Razoabilidade	IFMA - IFMT- IFRJ - IFRN - IFSC - IFTO	06
	Proporcionalidade	IFMA - IFMT- IFRJ - IFRN - IFSC - IFTO	06
	Motivação	IFMA - IFMT- FRJ - IFRN- IFSC - IFTO	06
	Responsabilidade do Estado por atos administrativos	IFMA - IFMT- IFRJ - IFRN - IFSC	05
	Finalidade	IFMT - IFRJ - IFRN - IFSC - IFTO	05
	Sustentabilidade e responsabilidade socioambiental	IFCE	01
	Princípios relacionados à própria instituição e/ou a seus agentes na tomada de decisões	Liberdade de expressão / Intercâmbio de ideias sem discriminação	IFMA - IFMT - IFPB - IFRJ - IFRN - IFSC - IFSUDESTEMG - IFTO
Dignidade humana / respeito às pessoas		IFCE - IFPB	02
Neutralidade político-partidária religiosa e ideológica		IFCE - IFSUDESTEMG	02
Justiça		IFCE - IFPB	02
Solidariedade		IFPB	01
Responsabilidade		IFCE	01
Comprometimento / compromisso		IFCE	01
Independência		IFCE	01
Objetividade		IFCE	01
Disciplina		IFCE	01
Confiança		IFCE	01
Cooperação mútua	IFCE	01	

Fonte: elaborado pela autora com base em (IFAM, 2017; IFCE, 2019; IFFAR, 2017; IFMA, 2012; IFMT, 2014; IFPB, 2018; IFRJ, 2013; IFRN, 2013; IFRO, 2018; IFSC, 2010; IFSP, 2014; IFSUDESTEMG, 2018; IFSULDEMINAS, 2012; IFTO, 2013).

Salienta-se que o agrupamento apresentado no Quadro 06 teve finalidade interpretativa, não constituindo doutrina, norma ou qualquer outra classificação pré-existente.

Nem todas as fontes analisadas apresentaram, de forma explícita, um capítulo que descrevesse os princípios e valores da instituição, o que justifica a ausência de algumas instituições no quadro apresentado.

Foi percebido um destaque para os princípios fundamentais da administração pública dispostos no art. 37 da Constituição Federal (1988) quais sejam: legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. Esses princípios foram apresentados como fundamentais em pelo menos dez instituições (IFAM, 2017; IFCE, 2019; IFMA, 2012; IFMT, 2014; IFRJ, 2013; IFRN, 2013; IFRO, 2018; IFSC, 2010; IFSUDESTEMG, 2018; IFSULDEMINAS, 2012; IFTO, 2013).

A gestão democrática, também citada na Constituição Federal e na Lei de Diretrizes e Bases da Educação, a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, foi considerada - como princípio fundamental - em apenas um dos códigos analisados (IFCE, 2019). Sem embargo, a transparência e a publicidade foram citadas em pelo menos nove documentos, o que demonstra a estima por instrumentos democráticos (IFAM, 2017; IFCE, 2019; IFMA, 2012; IFMT, 2014; IFRJ, 2013; IFRN, 2013; IFRO, 2018; IFSC, 2010; IFSULDEMINAS, 2012; IFTO, 2013). Santin, Frizon (2020) pontuam que o acesso à informação, a transparência e a publicidade viabilizam a aproximação entre o gestor e a sociedade, sendo imprescindíveis para o exercício da democracia e da cidadania.

Foram dez os códigos que abordaram, nos princípios fundamentais, a moralidade (IFAM, 2017; IFCE, 2019; IFMA, 2012; IFMT, 2014; IFRJ, 2013; IFRN, 2013; IFRO, 2018; IFSC, 2010; IFSULDEMINAS, 2012; IFTO, 2013). Outros termos relacionados à integridade, como honestidade, decoro, ética, integridade, lisura e boa-fé também foram mencionados (IFAM, 2017; IFCE, 2019; IFRO, 2018).

Entre os princípios relacionados diretamente à atuação do agente público, a eficiência foi enfatizada (IFAM, 2017; IFMA, 2012; IFMT, 2014; IFRJ, 2013; IFRN, 2013; IFRO, 2018; IFSC, 2010; IFSULDEMINAS, 2012; IFTO, 2013).

A preservação do patrimônio público, a urbanidade no atendimento ao usuário e o zelo pela imagem da instituição foram mencionados em três documentos (IFAM, 2017; IFCE, 2019; IFRO, 2018; IFPB, 2018). Também houve estima pela qualidade e efetividade do serviço prestado, profissionalismo e competência, apoio à governança, discrição e sigilo profissional (IFCE, 2019).

Quanto aos princípios relacionados aos atos administrativos da administração pública, destaca-se a impessoalidade, imparcialidade e igualdade. Pelo menos um desses termos foi citado em 11 dos códigos analisados (IFAM, 2017; IFCE, 2019; IFMA, 2012; IFMT, 2014; IFRJ, 2013; IFRN, 2013; IFRO, 2018; IFSC, 2010; IFSUDESTEMG, 2018; IFSULDEMINAS, 2012; IFTO, 2013). Também foram abordados: legalidade, supremacia do interesse público, controle judicial dos atos administrativos, responsabilidade social e ambiental, finalidade,

razoabilidade, proporcionalidade, motivação e responsabilidade do Estado por atos administrativos, também conhecida como responsabilidade objetiva do Estado (IFAM, 2017; IFCE, 2019; IFMA, 2012; IFMT, 2014; IFRJ, 2013; IFRN, 2013; IFRO, 2018; IFSC, 2010; IFSULDEMINAS, 2012; IFTO, 2013).

Outros princípios podem estar relacionados à instituição como um todo e/ou aos seus agentes na tomada de decisões. Compreende-se que estejam relacionados tanto à atuação da instituição frente à sociedade quanto à atuação interna dos agentes: dignidade humana e respeito às pessoas; solidariedade; responsabilidade; comprometimento; neutralidade político-partidária, religiosa e ideológica; liberdade de expressão; independência; objetividade; disciplina; confiança; cooperação mútua e justiça. Entre os princípios citados, destaca-se a liberdade de expressão e o livre intercâmbio de ideias, que recebeu destaque estando presente em nove documentos (IFCE, 2019; IFMA, 2012; IFMT, 2014; IFPB, 2018; IFRJ, 2013; IFRN, 2013; IFSC, 2010; IFSUDESTEMG, 2018; IFTO, 2013).

Observou-se que grande parte dos princípios apresentados se constituem na reprodução pura e simples de alguns elementos já instituídos pela Constituição Federal, por lei ou pela doutrina e que o número de princípios aplicáveis à administração pública é superior ao informado nos textos, conforme demonstrado no Quadro 01. Não foi possível compreender o critério utilizado para escolha dos princípios mencionados nos códigos, mas fica evidente que a maioria dos documentos caminha a encontro de princípios e valores já disciplinados para a administração pública.

Compreende-se que princípios comportamentais ou de conduta não se constituem sinônimos de princípios administrativos gerenciais. Embora haja similaridade e, com base no texto “Ética e Serviço Público”, publicizado pela ENAP em 2016, concebe-se que os princípios administrativos gerenciais já estão normatizados e os princípios comportamentais são aqueles que se pretende orientar nos manuais de conduta, uma vez que não estão abrangidos por lei. Deste modo, a simples citação dos princípios básicos não supre lacunas importantes que poderiam estar descritas com maior amplitude nos documentos, como, por exemplo, a exposição dos conceitos de tais princípios e a sua forma de aplicação no âmbito institucional.

A busca por princípios presentes no Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal permitiu localizar a seguinte afirmativa: “A dignidade, o decoro, o zelo, a eficácia e a consciência dos princípios morais são primados maiores que devem nortear o servidor público” (BRASIL, 1994, n. p.). O documento remete a princípios morais - entre outros - que devem orientar a atuação do agente público.

Vale mencionar que os códigos morais analisados foram elaborados e publicados em período que antecede à pesquisa realizada pela CGU, em 2021. Na ocasião, A CGU consolidou os Valores do Serviço Público Brasileiro, após contribuições de mais de 33 mil servidores. Os valores escolhidos foram: engajamento, integridade, imparcialidade, gentileza, justiça, profissionalismo e vocação pública (CGU, 2022c).

Embora a participação dos institutos federais na pesquisa se aproxime das três mil contribuições, somente participaram 43 servidores do IFMG na primeira etapa da pesquisa. A segunda etapa alcançou a participação de apenas dois servidores (CGU, 2022c). Portanto não se pode afirmar que os servidores do IFMG efetivamente validaram a proposta.

Para complementação deste estudo, também foi consultado o Manual de Conduta do Agente Público Civil do Poder Executivo Federal, que recomenda a aplicação dos seguintes princípios: legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e transparência, eficiência, justiça, honestidade, cooperação, disciplina, responsabilidade, respeito e humildade (BRASIL, 2020b). Com exceção da humildade, todos os demais princípios foram citados no levantamento de princípios fundamentais estabelecidos nos códigos de ética e conduta dos institutos federais, o que demonstra uma aproximação desses documentos com a orientação mais atualizada recomendada pela CGU.

Compreende-se, a partir desta análise, que a proposição de um código de conduta para um instituto federal deve contemplar princípios e valores defendidos pela instituição, podendo reforçar os princípios da administração pública. Suas disposições devem estar em consonância com a Constituição Federal, com o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal e com as leis e regimentos que se aplicam aos institutos federais, incorporando informações que possam contribuir para a integridade dessas instituições.

4.1.2 Condutas-chave: padrões de conduta esperados nos institutos federais de educação, ciência e tecnologia

No âmbito dos institutos federais, o agente público deve ser profissional que cumpre os seus deveres com imparcialidade, respeito, justiça, cordialidade e integridade, sem o temor de representar contra ilegalidades. São valorizadas a lealdade, a honestidade, a prudência, a moralidade, a publicidade e a transparência na execução das atividades (IFAM, 2017; IFCE, 2019; IFFAR, 2017; IFMA, 2012; IFMT, 2014; IFPB, 2018; IFRJ, 2013; IFRN, 2013; IFRO, 2018; IFSC, 2010; IFSP, 2014; IFSUDESTEMG, 2018; IFSULDEMINAS, 2012; IFTO, 2013).

É consenso que o agente público deve assumir uma postura íntegra no exercício de suas funções e orientar sua conduta por padrões pré-definidos. Prova disso são os códigos morais publicados com a finalidade de reforçar a integridade institucional e orientar o comportamento dos seus agentes (IFAM, 2017; IFCE, 2019; IFFAR, 2017; IFMA, 2012; IFMT, 2014; IFPB, 2018; IFRJ, 2013; IFRN, 2013; IFRO, 2018; IFSC, 2010; IFSP, 2014; IFSUDESTEMG, 2018; IFSULDEMINAS, 2012; IFTO, 2013).

A leitura dos códigos morais dessas instituições permitiu conhecer mais profundamente os padrões de conduta esperados nessas autarquias.

4.1.2.1 *Condutas-chave relacionadas à postura do agente público e ao serviço prestado*

Alinhadas aos princípios e valores da administração pública e a aspectos que vislumbram a qualidade do serviço prestado ao cidadão, que estabelecem padrões esperados (referências morais), as condutas-chave relacionadas à postura do agente público foram mencionadas nos códigos de conduta dos institutos federais. No Quadro 07 são apresentadas as condutas relacionadas à postura do agente público e ao serviço prestado.

Quadro 07: Condutas-chave relacionadas à postura do agente público e ao serviço prestado

Conduta	Institutos que mencionam a conduta em seus códigos morais	Frequência
Ser comprometido com o trabalho e cumprir pessoalmente a sua carga horária, comparecendo ao seu posto com assiduidade e pontualidade	IFAM, IFCE, IFFAR, IFMA, IFMT, IFPB, IFRJ, IFRN, IFRO, IFSC, IFSP, IFSUDESTEMG, IFSULDEMINAS, IFTO	14
Utilizar vestimentas apropriadas ao ambiente de trabalho	IFAM, IFCE, IFFAR, IFMA, IFMT, IFPB, IFRJ, IFRN, IFRO, IFSC, IFSP, IFSUDESTEMG, IFSULDEMINAS, IFTO	14
Cumprir a legislação e os regulamentos institucionais, respeitando os prazos regulamentares, observado o limite de suas competências	IFAM, IFCE, IFFAR, IFMA, IFMT, IFPB, IFRJ, IFRN, IFRO, IFSC, IFSP, IFSULDEMINAS, IFTO	13
Apresentar-se para o trabalho em condições de sobriedade	IFAM, IFCE, IFFAR, IFMA, IFMT, IFPB, IFRJ, IFRN, IFRO, IFSC, IFSP, IFSULDEMINAS, IFTO	13
Zelar pela limpeza e ordem do seu local de trabalho, contribuindo para o bem-estar e a segurança coletiva	IFAM, IFFAR, IFMA, IFMT, IFPB, IFRJ, IFRN, IFRO, IFSC, IFSP, IFSUDESTEMG, IFSULDEMINAS, IFTO	13
Ser proativo, resolutivo e eficiente, atuando com competência e diligência e buscando soluções efetivas no exercício de suas funções	IFAM, IFCE, IFFAR, IFMA, IFMT, IFPB, IFRJ, IFRN, IFRO, IFSC	10
Atentar-se para que atos de sua vida privada não prejudiquem o exercício das suas atividades	IFAM, IFCE, IFMA, IFMT, IFRN, IFRO	06
Dar publicidade e transparência aos seus atos, conforme dispuser a legislação e normas internas da instituição	IFAM, IFCE, IFRO	03

Fonte: elaborado pela autora com base em (IFAM, 2017; IFCE, 2019; IFFAR, 2017; IFMA, 2012; IFMT, 2014; IFPB, 2018; IFRJ, 2013; IFRN, 2013; IFRO, 2018; IFSC, 2010; IFSP, 2014; IFSUDESTEMG, 2018; IFSULDEMINAS, 2012; IFTO, 2013).

Todas as instituições demonstraram apreço por um comportamento assíduo e pontual em suas atividades, posto que ausências prejudicam a prestação dos serviços e refletem negativamente no sistema (IFAM, 2017; IFCE, 2019; IFFAR, 2017; IFMA, 2012; IFMT, 2014; IFPB, 2018; IFRJ, 2013; IFRN, 2013; IFRO, 2018; IFSC, 2010; IFSP, 2014; IFSUDESTEMG, 2018; IFSULDEMINAS, 2012; IFTO, 2013). Não houve recomendação para que os agentes informem às chefias imediatas a motivação para atrasos ou faltas, nem mesmo para que comuniquem antecipadamente quando necessitarem se ausentar por mais de um dia de trabalho.

O Decreto nº 1.171/1994 permite que a função pública se integre à vida particular do servidor público, de tal modo que atos rotineiros de sua vida privada possam alterar o seu conceito na vida funcional. Nesse sentido, alguns códigos morais orientam os servidores públicos a evitarem que suas ações particulares influenciem negativamente no cumprimento de suas funções (IFAM, 2017; IFCE, 2019; IFMA, 2012; IFMT, 2014; IFRN, 2013; IFRO, 2018).

Os servidores públicos devem se apresentar ao trabalho com vestimentas adequadas para a prestação dos serviços e em condições de sobriedade (IFAM, 2017; IFCE, 2019; IFFAR, 2017; IFMA, 2012; IFMT, 2014; IFPB, 2018; IFRJ, 2013; IFRN, 2013; IFRO, 2018; IFSC, 2010; IFSP, 2014; IFSULDEMINAS, 2012; IFTO, 2013). Algumas instituições acrescentam que as vestimentas devem respeitar a regionalidade e costumes locais, o parâmetro regimental das instituições ou vestir-se de forma condizente com as atividades desempenhadas (IFCE, 2019; IFFAR, 2017; IFMA, 2012; IFMT, 2014; IFPB, 2018; IFRJ, 2013; IFRN, 2013; IFRO, 2018; IFSC, 2010; IFSP, 2014; IFSUDESTEMG, 2018; IFSULDEMINAS, 2012; IFTO, 2013). Foi encontrada uma recomendação explícita para que a vestimenta não atente ao pudor (IFRJ, 2013).

Os documentos fazem referência à embriaguez ou ao uso de drogas ilícitas, ou a ambos, recomendando que o agente público se apresente para o trabalho em condições de sobriedade (IFAM, 2017; IFCE, 2019; IFFAR, 2017; IFMA, 2012; IFMT, 2014; IFPB, 2018; IFRJ, 2013; IFRN, 2013; IFRO, 2018; IFSC, 2010; IFSP, 2014; IFSULDEMINAS, 2012; IFTO, 2013).

No local de trabalho, o servidor público deve zelar pela limpeza dos ambientes, mantendo em ordem o seu local de trabalho (IFCE, 2019; IFFAR, 2017; IFMA, 2012; IFMT, 2014; IFPB, 2018; IFRJ, 2013; IFRN, 2013; IFRO, 2018; IFSC, 2010; IFSP, 2014; IFSULDEMINAS, 2012; IFTO, 2013). Essa ação contribui para o bem-estar e para a segurança da coletividade (IFRJ, 2013; IFSP, 2014). Também deve estar atento às competências do seu

cargo e cumprir suas atribuições em consonância com o princípio da legalidade, respeitando os prazos estipulados nos regulamentos institucionais (IFAM, 2017; IFCE, 2019; IFFAR, 2017; IFMA, 2012; IFMT, 2014; IFPB, 2018; IFRJ, 2013; IFRN, 2013; IFRO, 2018; IFSC, 2010; IFSP, 2014; IFSULDEMINAS, 2012; IFTO, 2013).

No cumprimento de suas funções, deve ser proativo, resolutivo e eficiente, atuando com competência e diligência e buscando soluções efetivas. Visto que a prestação do serviço de forma adequada é a materialização dos princípios éticos, tais atributos contribuem para melhor qualificar os resultados produzidos. Por outro lado, a negligência, a imprudência e a imperícia caracterizam o descumprimento de tais princípios (IFAM, 2017; IFCE, 2019; IFFAR, 2017; IFMA, 2012; IFMT, 2014; IFPB, 2018; IFRJ, 2013; IFRN, 2013; IFRO, 2018; IFSC, 2010).

Apoiando o disposto nos parágrafos anteriores, a Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos da União, determina que as avaliações de desempenho no cargo com a finalidade de aferir a aptidão e capacidade do servidor público, devem levar em conta a assiduidade, a disciplina, a capacidade de iniciativa, a produtividade e a responsabilidade. A reprovação nessas avaliações tem como consequência a exoneração do cargo.

Conforme recomendado nos documentos analisados e em consonância com a Lei de Acesso à Informação - Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011 - e outros regulamentos, o agente público deve dar publicidade e transparência aos seus atos (IFAM, 2017; IFCE, 2019; IFRO, 2018). A referida lei assegura o direito fundamental de acesso à informação e estabelece a publicidade como preceito geral, tratando o sigilo como exceção à regra (BRASIL, 2011).

4.1.2.2 Conduitas-chave relacionadas com o atendimento ao usuário

As instituições públicas devem investir recursos para aprimorar o atendimento às necessidades coletivas. Trata-se de um esforço constante e dinâmico, pois as mudanças que ocorrem na sociedade interferem no direcionamento das prioridades. Atualmente a sociedade busca do agente público atendimento imediato, agilidade na prestação dos serviços e maior capacidade para o relacionamento interpessoal (FREITAS, 2019).

Houve disposição de condutas-chave que se relacionam com o atendimento ao usuário em todos os documentos analisados. O Quadro 08 apresenta os resultados obtidos.

Quadro 08: Conduitas-chave relacionadas com o atendimento ao usuário

Conduta	Institutos que mencionam a conduta em seus códigos morais	Frequência
Atuar com presteza, cordialidade, empatia, justiça e imparcialidade no tratamento com o usuário de seus serviços, sem preconceito ou distinção de raça, cor, religião, sexo, nacionalidade, idade, orientação política, ideológica e sexual, aparência física ou nível econômico, social ou cultural	IFAM, IFCE, IFFAR, IFMA, IFMT, IFPB, IFRJ, IFRN, IFRO, IFSC, IFSP, IFSUDESTEMG, IFSULDEMINAS, IFTO	14
Agir com honestidade e justiça, não faltando com a verdade a qualquer pessoa que necessite de atendimento	IFAM, IFCE, IFFAR, IFMA, IFMT, IFPB, IFRJ, IFRN, IFRO, IFSC, IFSP, IFSUDESTEMG, IFSULDEMINAS, IFTO	14
Atender suas demandas com eficiência e celeridade, evitando interrupções, procrastinações, filas e atrasos	IFAM, IFCE, IFFAR, IFMA, IFMT, IFPB, IFRJ, IFRN, IFRO, IFSC, IFSP, IFSULDEMINAS, IFTO	13
Tratar com a mesma cordialidade servidores, ex-servidores, empregados, aposentados, licenciados, alunos, terceirizados e o público externo	IFAM, IFFAR, IFMA, IFMT, IFPB, IFRJ, IFRN, IFRO, IFSC, IFSP, IFSULDEMINAS, IFTO	12
Buscar aperfeiçoar a capacidade de comunicação com o público e superar conflitos através do diálogo, comunicando-se com profissionalismo, cortesia e respeito	IFAM, IFCE, IFFAR, IFMT, IFPB, IFRJ, IFRN, IFRO, IFSC, IFSP, IFTO	11
Contribuir para a construção de uma relação harmoniosa entre o poder público e o cidadão	IFAM, IFRO	02

Fonte: elaborado pela autora com base em (IFAM, 2017; IFCE, 2019; IFFAR, 2017; IFMA, 2012; IFMT, 2014; IFPB, 2018; IFRJ, 2013; IFRN, 2013; IFRO, 2018; IFSC, 2010; IFSP, 2014; IFSUDESTEMG, 2018; IFSULDEMINAS, 2012; IFTO, 2013).

De modo geral, o atendimento ao usuário moralmente qualificado no âmbito dos institutos federais deve conter os seguintes atributos: presteza, empatia, honestidade, justiça, cordialidade, respeito, imparcialidade, eficiência e celeridade (IFAM, 2017; IFCE, 2019; IFFAR, 2017; IFMA, 2012; IFMT, 2014; IFPB, 2018; IFRJ, 2013; IFRN, 2013; IFRO, 2018; IFSC, 2010; IFSP, 2014; IFSUDESTEMG, 2018; IFSULDEMINAS, 2012; IFTO, 2013).

Cortesia, urbanidade, disponibilidade, atenção e respeito são palavras de ordem e foram citadas na maioria dos documentos analisados (IFAM, 2017; IFCE, 2019; IFFAR, 2017; IFMA, 2012; IFMT, 2014; IFPB, 2018; IFRJ, 2013; IFRN, 2013; IFRO, 2018; IFSC, 2010; IFSP, 2014; IFSUDESTEMG, 2018; IFSULDEMINAS, 2012; IFTO, 2013). Em acréscimo, alguns institutos federais mencionam o atributo “solidariedade” estimulando esse sentimento (IFCE, 2019; IFSUDESTEMG, 2018).

No exercício da atividade pública, o agente deve ser estritamente profissional e imparcial no tratamento para com o público, sem preconceito ou distinção de raça, cor, religião, sexo, nacionalidade, idade, orientação política, ideológica e sexual, aparência física ou nível econômico, social ou cultural (IFAM, 2017; IFCE, 2019; IFFAR, 2017; IFMA, 2012; IFMT, 2014; IFPB, 2018; IFRJ, 2013; IFRN, 2013; IFRO, 2018; IFSC, 2010; IFSP, 2014; IFSUDESTEMG, 2018; IFSULDEMINAS, 2012; IFTO, 2013).

A relação do agente público com o usuário deve motivar o respeito e a confiança do público atendido (IFPB, 2018), favorecendo a construção de uma relação harmoniosa entre o poder público e o cidadão (IFAM, 2017; IFRO, 2018). Em sua atuação, deve demonstrar honestidade e justiça, jamais faltando com a verdade a qualquer pessoa que necessite de atendimento (IFAM, 2017; IFCE, 2019; IFFAR, 2017; IFMA, 2012; IFMT, 2014; IFPB, 2018; IFRJ, 2013; IFRN, 2013; IFRO, 2018; IFSC, 2010; IFSP, 2014; IFSUDESTEMG, 2018; IFSULDEMINAS, 2012; IFTO, 2013).

Os usuários devem ser tratados com profissionalismo, cortesia e respeito. A busca pelo aperfeiçoamento da capacidade de comunicação com o público deve ser constante. Em situações de conflito, o controle emocional é indispensável e os conflitos devem ser superados com diálogo argumentativo e respeitoso (IFAM, 2017; IFCE, 2019; IFFAR, 2017; IFMT, 2014; IFPB, 2018; IFRJ, 2013; IFRN, 2013; IFRO, 2018; IFSC, 2010; IFSP, 2014; IFTO, 2013).

A repulsa por procrastinações é marcante e o apreço pelo cumprimento das atividades com celeridade foi enaltecido na maioria dos documentos. As demandas devem ser atendidas com eficiência e celeridade, evitando interrupções, procrastinações, filas e atrasos (IFAM, 2017; IFCE, 2019; IFFAR, 2017; IFMA, 2012; IFMT, 2014; IFPB, 2018; IFRJ, 2013; IFRN, 2013; IFRO, 2018; IFSC, 2010; IFSP, 2014; IFSULDEMINAS, 2012; IFTO, 2013). Tais disposições encontram fundamento no Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal.

Expressa no Código Penal Brasileiro, a prevaricação - ato de “retardar ou deixar de praticar, indevidamente, ato de ofício, ou praticá-lo contra disposição expressa de lei, para satisfazer interesse ou sentimento pessoal” (BRASIL, 1940, n. p.) - é condenada nos documentos (IFMA, 2012; IFMT, 2014; IFPB, 2018; IFRN, 2013; IFSC, 2010; IFTO, 2013), sobretudo no que se refere às prestações de contas dos atos administrativos (IFAM, 2017; IFFAR, 2017; IFMA, 2012; IFMT, 2014; IFPB, 2018; IFRJ, 2013; IFRN, 2013; IFRO, 2018; IFSC, 2010; IFSP, 2014; IFTO, 2013).

Outra prática que é incentivada nessas autarquias é a equidade no tratamento a servidores, ex-servidores, empregados, aposentados, licenciados e ao público externo. Neste quesito, a posição hierárquica não deve possuir relevância, visto que o mesmo tratamento deve ser dispensado a todo o corpo funcional igualmente (IFAM, 2017; IFFAR, 2017; IFMA, 2012; IFMT, 2014; IFPB, 2018; IFRJ, 2013; IFRN, 2013; IFRO, 2018; IFSC, 2010; IFSP, 2014; IFSULDEMINAS, 2012; IFTO, 2013). Nesta conduta, a maioria dos documentos não contempla os terceirizados. Posto que o código moral organizacional deve ser claro e objetivo,

é salutar a inclusão dos terceirizados em suas redações, em reforço ao compromisso de atendimento igualitário.

4.1.2.3 *Condutas-chave direcionadas ao relacionamento entre os servidores da instituição*

O relacionamento interpessoal, bem como a inteligência emocional³, são fatores que favorecem o desenvolvimento humano (LIMA *et al.*, 2019).

Os institutos federais preveem em seus códigos de ética e conduta recomendações direcionadas ao relacionamento entre os servidores da instituição. O Quadro 09 apresenta essas condutas.

Quadro 09: Condutas-chave direcionadas ao relacionamento entre os servidores da instituição

Conduta	Institutos que mencionam a conduta em seus códigos morais	Frequência
Respeitar as instâncias hierarquicamente superiores, sobretudo quando houver divergência de opiniões, representando adequadamente contra inobservância da técnica e da legalidade	IFAM, IFCE, IFFAR, IFMA, IFMT, IFPB, IFRN, IFRO, IFSC, IFSP, IFSULDEMINAS, IFTO	12
Não prejudicar, por qualquer meio, a reputação de servidores, ex-servidores, empregados, aposentados, alunos, terceirizados e do público externo, seja no ambiente de trabalho ou fora dele.	IFAM, IFCE, IFFAR, IFMA, IFMT, IFPB, IFRJ, IFRN, IFRO, IFSC, IFSP, IFTO	12
Abster-se de cometer qualquer forma de assédio, preconceito ou discriminação de origem, raça, cor, idade, ideológica, religiosa, política, social, moral, étnica, sexual e econômica	IFAM, IFCE, IFFAR, IFMA, IFMT, IFPB, IFRJ, IFRN, IFRO, IFSC, IFSUDESTEMG, IFTO	12
Preservar o espírito de cooperação, respeito mútuo, cordialidade, imparcialidade e lealdade no convívio funcional, contribuindo para o bem-estar no ambiente de trabalho	IFAM, IFCE, IFMA, IFPB, IFRJ, IFRO, IFSP, IFSUDESTEMG	09
Respeitar o direito à pluralidade ideológica, à liberdade de expressão e ao intercâmbio de argumentos e opiniões, observada a razoabilidade e a civilidade	IFCE, IFFAR, IFMA, IFMT, IFRJ, IFRN, IFSC, IFSUDESTEMG, IFTO	09
Contribuir para a construção de um ambiente organizacional livre de ofensas, calúnia, injúria, difamação, exploração, repressão, discriminação, assédio moral e sexual, violência física, psicológica, verbal ou não verbal	IFAM, IFCE, IFARROUPILHA, IFMA, IFRO, IFSC, IFSP, IFSUDESTEMG	08

³ Salovey e Jon Mayer definem inteligência emocional como a habilidade de conhecer suas próprias emoções e lidar com elas, motivar-se, reconhecer as emoções nos outros e lidar com os relacionamentos (GOLEMAN, 2011). O desenvolvimento dessas aptidões em ambiente acadêmico pode proporcionar melhorias nos relacionamentos interpessoais e profissionais (NUNES-VALENTE; MONTEIRO, 2016). A OCDE (2015) assevera que lidar com emoções é essencial para enfrentar os desafios deste século e propõe o fomento a políticas e práticas voltadas para o desenvolvimento de competências socioemocionais (pensamento crítico, autonomia, responsabilidade, tolerância e entendimento intercultural) em ambiente educacional a fim de favorecer o progresso social.

Fonte: elaborado pela autora com base em (IFAM, 2017; IFCE, 2019; IFFAR, 2017; IFMA, 2012; IFMT, 2014; IFPB, 2018; IFRJ, 2013; IFRN, 2013; IFRO, 2018; IFSC, 2010; IFSP, 2014; IFSUDESTEMG, 2018; IFSULDEMINAS, 2012; IFTO, 2013).

No convívio funcional, as relações devem ser alicerçadas no espírito de cooperação, no respeito mútuo, na cordialidade, na imparcialidade e na lealdade, o que contribui para o bem-estar no ambiente de trabalho (IFAM, 2017; IFCE, 2019; IFMA, 2012; IFPB, 2018; IFRJ, 2013; IFRO, 2018; IFSP, 2014; IFSUDESTEMG, 2018).

O respeito ao corpo funcional é incentivado nos códigos de ética e conduta dos institutos federais. No trato com as instâncias hierarquicamente superiores, o agente público deve ser respeitoso e atento às ordens legais a ele direcionadas, sobretudo quando houver divergência de opiniões. Contudo deve representar adequadamente quando constatada a inobservância da técnica, da legalidade e/ou da moralidade (IFAM, 2017; IFCE, 2019; IFFAR, 2017; IFMA, 2012; IFMT, 2014; IFPB, 2018; IFRN, 2013; IFRO, 2018; IFSC, 2010; IFSP, 2014; IFSULDEMINAS, 2012; IFTO, 2013).

São enaltecidos os direitos à liberdade de expressão, à pluralidade ideológica e ao intercâmbio de argumentos e opiniões, observada a razoabilidade, o respeito e a civilidade (IFCE, 2019; IFFAR, 2017; IFMA, 2012; IFMT, 2014; IFRJ, 2013; IFRN, 2013; IFSC, 2010; IFSP, 2014; IFSUDESTEMG, 2018; IFTO, 2013).

Na promoção de uma cultura de paz, é condenada qualquer forma de assédio, preconceito ou discriminação de origem, raça, cor, idade, ideológica, religiosa, política, social, moral, étnica, sexual e econômica (IFCE, 2019; IFFAR, 2017; IFMA, 2012; IFMT, 2014; IFRJ, 2013; IFRN, 2013; IFSC, 2010; IFSUDESTEMG, 2018; IFTO, 2013). Nessa trama, o agente público deve contribuir para a construção de um ambiente organizacional livre de ofensas, calúnia, injúria, difamação, exploração, repressão, discriminação, assédio moral e sexual, violência física, psicológica, verbal ou não verbal (IFAM, 2017; IFCE, 2019; IFFAR, 2017; IFMA, 2012; IFRO, 2018; IFSC, 2010; IFSP, 2014; IFSUDESTEMG, 2018) e deve abster-se de cometer qualquer desses atos (IFAM, 2017; IFCE, 2019; IFFAR, 2017; IFMA, 2012; IFMT, 2014; IFPB, 2018; IFRJ, 2013; IFRN, 2013; IFRO, 2018; IFSC, 2010; IFSUDESTEMG, 2018; IFTO, 2013).

As consequências da atuação do agente público não devem prejudicar - por qualquer meio - a reputação de servidores, ex-servidores, empregados, aposentados, alunos, terceirizados e do público externo, seja no ambiente de trabalho ou fora dele (IFAM, 2017; IFCE, 2019; IFFAR, 2017; IFMA, 2012; IFMT, 2014; IFPB, 2018; IFRJ, 2013; IFRN, 2013; IFRO, 2018; IFSC, 2010; IFSP, 2014; IFTO, 2013).

4.1.2.4 Condutas-chave relacionadas à atuação das lideranças

A liderança desempenha um papel fundamental na disseminação de crenças e valores em um ambiente organizacional (BAGÉ *et al.*, 2021).

Reconhecendo a importância de orientar o comportamento de seus líderes, os institutos federais dispuseram em seus códigos de ética e conduta as ações apresentadas no Quadro 10.

Quadro 10: Condutas-chave relacionadas à atuação das lideranças

Conduta	Institutos que mencionam a conduta em seus códigos morais	Frequência
Disseminar as normas previstas nos códigos de ética e de conduta, estimulando o seu cumprimento e promover a apuração de atos de improbidade e de ilícitos administrativos, quando for o caso	IFAM, IFCE, IFFAR, IFMA, IFMT, IFPB, IFRJ, IFRN, IFRO, IFSC, IFSP, IFSUDESTEMG, IFSULDEMINAS, IFTO	14
Zelar pelo bem-estar dos membros da comunidade, buscando propiciar um ambiente de trabalho participativo, cooperativo e harmonioso, diligente e produtivo	IFAM, IFCE, IFFAR, IFMA, IFMT, IFPB, IFRJ, IFRN, IFRO, IFSC, IFSP, IFSUDESTEMG, IFSULDEMINAS, IFTO	14
Resguardar o sigilo e a discricção no trato de informações pessoais de servidores que se encontram sob o seu comando e orientar para que sua equipe respeite o sigilo profissional previsto na legislação	IFAM, IFCE, IFFAR, IFMA, IFMT, IFPB, IFRJ, IFRN, IFRO, IFSC, IFSP, IFSUDESTEMG, IFSULDEMINAS, IFTO	14
Exercer sua autoridade com responsabilidade, probidade e justiça, evitando quaisquer ações ou atitudes que possam configurar assédio, intimidação ou constrangimento a terceiros ou aos pares	IFAM, IFCE, IFFAR, IFMA, IFMT, IFPB, IFRJ, IFRN, IFRO, IFSC, IFSP, IFSUDESTEMG, IFSULDEMINAS, IFTO	14
Não utilizar a sua função, poder ou autoridade com finalidade estranha ao interesse público, ainda que observadas as formalidades legais, sobretudo quando se tratar do uso de informações privilegiadas	IFAM, IFCE, IFFAR, IFMA, IFMT, IFPB, IFRJ, IFRN, IFRO, IFSC, IFSP, IFSUDESTEMG, IFSULDEMINAS, IFTO	14
Fomentar o aprimoramento contínuo das atividades e propiciar oportunidades para o desenvolvimento profissional de forma igualitária aos servidores lotados em sua unidade, abstendo-se de predileções e de discriminações	IFAM, IFCE, IFFAR, IFMA, IFMT, IFPB, IFRJ, IFRN, IFRO, IFSP, IFSUDESTEMG, IFSULDEMINAS, IFTO	13
Constituir, a partir de suas ações, um modelo de conduta para sua equipe, assumindo postura exemplar enquanto gestor público	IFAM, IFMA, IFRJ, IFRO, IFSULDEMINAS	05
Possibilitar a livre interlocução com seus subordinados, permitindo-lhes expor suas ideias, pensamentos e opiniões relativas às suas atribuições	IFCE IFMA, IFPB, IFRJ, IFSUDESTEMG	05

Fonte: elaborado pela autora com base em (IFAM, 2017; IFCE, 2019; IFFAR, 2017; IFMA, 2012; IFMT, 2014; IFPB, 2018; IFRJ, 2013; IFRN, 2013; IFRO, 2018; IFSC, 2010; IFSP, 2014; IFSUDESTEMG, 2018; IFSULDEMINAS, 2012; IFTO, 2013).

A conduta das lideranças dos institutos federais deve traduzir o modelo de conduta almejado para suas equipes, estando em consonância com todas as demais condutas esperadas nessas instituições (IFAM, 2017; IFMA, 2012; IFRJ, 2013; IFRO, 2018; IFSULDEMINAS, 2012).

No relacionamento com a comunidade, as lideranças devem zelar pelo bem-estar de seus membros, buscando propiciar um ambiente de trabalho participativo, cooperativo, harmonioso, diligente e produtivo (IFAM, 2017; IFCE, 2019; IFFAR, 2017; IFMA, 2012; IFMT, 2014; IFPB, 2018; IFRJ, 2013; IFRN, 2013; IFRO, 2018; IFSC, 2010; IFSP, 2014; IFSUDESTEMG, 2018; IFSULDEMINAS, 2012; IFTO, 2013).

O bem-estar e a segurança no ambiente de trabalho são desejados em todas as instituições analisadas (IFAM, 2017; IFCE, 2019; IFFAR, 2017; IFMA, 2012; IFMT, 2014; IFPB, 2018; IFRJ, 2013; IFRN, 2013; IFRO, 2018; IFSC, 2010; IFSP, 2014; IFSUDESTEMG, 2018; IFSULDEMINAS, 2012; IFTO, 2013). Metade dos institutos federais analisados registraram em seus códigos morais que o servidor tem o direito de trabalhar em ambiente saudável, condizente com a preservação da sua integridade física, mental e moral, devendo haver equilíbrio entre vida particular e vida profissional (IFFAR, 2017; IFMA, 2012; IFMT, 2014; IFRN, 2013; IFSC, 2010; IFSULDEMINAS, 2012; IFTO, 2013). Ao passo que são considerados atributos dos servidores dessas instituições, infere-se que as lideranças devem proporcioná-los nos ambientes organizacionais.

A atuação das lideranças deve ser distinta pelo fomento ao aprimoramento contínuo das atividades, através da capacitação de servidores e do estímulo à inovação no ambiente de trabalho; pela viabilização de oportunidades para o desenvolvimento profissional de forma igualitária aos servidores lotados em sua unidade, abstendo-se de predileções e de discriminações (IFAM, 2017; IFCE, 2019; IFFAR, 2017; IFMA, 2012; IFMT, 2014; IFPB, 2018; IFRJ, 2013; IFRN, 2013; IFRO, 2018; IFSP, 2014; IFSUDESTEMG, 2018; IFSULDEMINAS, 2012; IFTO, 2013); e pela abertura para a livre interlocução com seus subordinados, permitindo-lhes expor suas ideias, pensamentos e opiniões relativas às suas atribuições (IFCE, 2019; IFMA, 2012; IFPB, 2018; IFRJ, 2013; IFSUDESTEMG, 2018).

A discricção e o sigilo no trato de informações pessoais daqueles que se encontram sob o seu comando devem ser resguardados em todas as instituições (IFAM, 2017; IFCE, 2019; IFFAR, 2017; IFMA, 2012; IFMT, 2014; IFPB, 2018; IFRJ, 2013; IFRN, 2013; IFRO, 2018; IFSC, 2010; IFSP, 2014; IFSUDESTEMG, 2018; IFSULDEMINAS, 2012; IFTO, 2013). Informações para contato, como e-mails, telefones, endereços de servidores ou discentes não devem ser fornecidos sem autorização (IFMA, 2012; IFRJ, 2013; IFSULDEMINAS, 2012).

Também é função das lideranças atender com tempestividade, equidade e veracidade às avaliações de desempenho dos servidores (IFCE, 2019; IFFAR, 2017; IFMA, 2012; IFMT, 2014; IFPB, 2018; IFRJ, 2013; IFRN, 2013; IFRO, 2018; IFSC, 2010; IFSP, 2014; IFTO, 2013). Além disso, devem exercer sua autoridade com responsabilidade, probidade e justiça,

evitando quaisquer ações ou atitudes que possam configurar assédio, intimidação ou constrangimento a terceiros ou aos pares (IFAM, 2017; IFCE, 2019; IFFAR, 2017; IFMA, 2012; IFMT, 2014; IFPB, 2018; IFRJ, 2013; IFRN, 2013; IFRO, 2018; IFSC, 2010; IFSP, 2014; IFSUDESTEMG, 2018; IFSULDEMINAS, 2012; IFTO, 2013). Práticas autoritárias ou situações que configurem abuso de poder estão vedadas (IFPB, 2018). Na correção de eventuais falhas de seus subordinados, deve ser priorizada uma orientação construtiva (IFCE, 2019).

Não é permitido às lideranças utilizarem a sua função, poder ou autoridade com finalidade estranha ao interesse público, ainda que observadas as formalidades legais e não representando violação expressa à lei. Suas ações devem visar o bem comum, portanto devem se abster do uso de suas funções ou de informações privilegiadas - obtidas no exercício do cargo - em benefício próprio ou de terceiros (IFAM, 2017; IFCE, 2019; IFFAR, 2017; IFMA, 2012; IFMT, 2014; IFPB, 2018; IFRJ, 2013; IFRN, 2013; IFRO, 2018; IFSC, 2010; IFSP, 2014; IFSUDESTEMG, 2018; IFSULDEMINAS, 2012; IFTO, 2013). Aos agentes aposentados, a regra é semelhante: é vedado prestar consultoria a pessoa física ou jurídica valendo-se de informações que não foram divulgadas à sociedade das quais tenha tomado conhecimento em função do cargo exercido na instituição (IFFAR, 2017; IFMT, 2014; IFRN, 2013; IFSC, 2010; IFTO, 2013).

Cabe às lideranças a função de disseminar as normas previstas nos códigos de ética e de conduta, estimulando o seu cumprimento e promover a apuração de atos de improbidade e de ilícitos administrativos, quando for o caso (IFAM, 2017; IFCE, 2019; IFFAR, 2017; IFMA, 2012; IFMT, 2014; IFPB, 2018; IFRJ, 2013; IFRN, 2013; IFRO, 2018; IFSC, 2010; IFSP, 2014; IFSUDESTEMG, 2018; IFSULDEMINAS, 2012; IFTO, 2013).

4.1.2.5 Condutas-chave relacionadas ao ensino, à pesquisa e à extensão

Ações de ensino, pesquisa e extensão relacionam-se com as atividades-fim dos institutos federais. Conforme dispõe a Lei 11.892, de 29 de dezembro de 2008, encontram-se entre as finalidades dos institutos federais as seguintes: “constituir-se em centro de excelência na oferta do ensino de ciências, em geral, e de ciências aplicadas”; “realizar e estimular a pesquisa aplicada, a produção cultural, o empreendedorismo, o cooperativismo e o desenvolvimento científico e tecnológico”; “desenvolver programas de extensão e de divulgação científica e tecnológica” (BRASIL, 2008, n. p.).

Algumas das referências analisadas apresentam orientações de condutas relacionadas ao ensino, pesquisa e à extensão, conforme está demonstrado no Quando 11.

Quadro 11: Condutas-chave relacionadas ao ensino, à pesquisa e à extensão

Conduta	Institutos que mencionam a conduta em seus códigos morais	Frequência
Assumir a autoria de seus trabalhos e garantir o reconhecimento de autoria dos produtos intelectuais gerados na organização.	IFAM, IFCE, IFMA, IFPB, IFRO, IFSUDESTEMG, IFSULDEMINAS	07
Zelar pela prestação de um serviço público gratuito, inclusivo e de qualidade, que favoreça o desenvolvimento da ciência e da tecnologia.	IFCE, IFPB, IFSUDESTEMG	03
Fomentar a difusão dos saberes através das ações de extensão, compartilhando os resultados obtidos nas pesquisas realizadas.	IFAM, IFCE	02
Contribuir para a melhoria da qualidade do ensino, da pesquisa e da extensão, participando ativamente das atividades desenvolvidas na organização.	IFCE, IFSUDESTEMG	02
Atuar com impessoalidade e imparcialidade, respeitando a liberdade de expressão e a pluralidade ideológica, observada a razoabilidade e a civilidade.	IFCE, IFRJ	02
Respeitar os princípios estabelecidos na Constituição Federal e nas declarações e convenções sobre Direitos Humanos, quando se tratar de pesquisa individual ou coletiva envolvendo pessoas, garantida a confidencialidade de dados e o sigilo, quando for o caso.	IFCE, IFSUDESTEMG	02

Fonte: elaborado pela autora com base em (IFAM, 2017; IFCE, 2019; IFFAR, 2017; IFMA, 2012; IFMT, 2014; IFPB, 2018; IFRJ, 2013; IFRN, 2013; IFRO, 2018; IFSC, 2010; IFSP, 2014; IFSUDESTEMG, 2018; IFSULDEMINAS, 2012; IFTO, 2013).

A maior parte dos documentos analisados não aborda de modo amplo condutas relacionadas às atividades-fim dos institutos federais, todavia a maioria das condutas recomendadas nos documentos são aplicáveis a diversas áreas das instituições sendo, portanto, relevantes nas atividades de ensino, pesquisa e extensão. É também possível que aspectos éticos da relação docente-aluno, bem como das atividades de ensino, pesquisa e extensão, estejam previstos em outros documentos internos dessas organizações não contemplados nesta pesquisa.

Acredita-se que a definição de condutas relacionadas às atividades-fim pode envolver políticas institucionais e regulamentos particulares de cada instituição, requerendo estudos internos mais precisos, tendo em vista a amplitude e abrangência do tema. Todavia algumas condutas estiveram presentes nos documentos analisados e foram apreciadas neste estudo.

Os docentes dos institutos federais devem contribuir para a melhoria da qualidade do ensino, da pesquisa e da extensão, participando ativamente de encontros, de reuniões pedagógicas e demais atividades desenvolvidas na instituição (IFCE, 2019; IFSUDESTEMG, 2018) e zelar pela prestação de um serviço público gratuito, inclusivo e de qualidade, que favoreça o desenvolvimento da ciência e da tecnologia, das artes e da cultura (IFCE, 2019; IFPB, 2018; IFSUDESTEMG, 2018). Também é de sua competência manter-se atualizados sobre os conteúdos de sua especialidade, buscando expandir o conhecimento em sua área e

difundi-lo, cooperando para a formação de profissionais e pesquisadores competentes (IFCE, 2019).

Durante a ministração das aulas, o pensamento crítico e a autonomia devem ser incentivados. As avaliações dos alunos devem ser conduzidas de forma equitativa, sem qualquer distinção por caráter pessoal, estética, nacionalidade, etnia, raça, sexo, cor, idade, posição social, sexual, ideológica, religiosa ou inclinação político-partidária. Nesse cenário, a impessoalidade e a imparcialidade são protagonistas, assegurando o respeito à liberdade de expressão e à pluralidade ideológica, observada a razoabilidade e a civilidade (IFCE, 2019; IFRJ, 2013)

Como fomento à inclusão, as regras de acessibilidade devem ser cumpridas (IFPB, 2018). O docente deve ser solidário para com educandos que necessitem de acompanhamento diferenciado em função de características físicas e/ou psicológicas distintas, sem prejudicar a aferição efetiva de sua aprendizagem (IFCE, 2019).

Nas atividades de pesquisa, as atribuições do docente devem ser conduzidas com responsabilidade, objetividade, justiça e honestidade intelectual, devendo o pesquisador responsabilizar-se pela execução e autoria de seus trabalhos (IFAM, 2017; IFCE, 2019; IFMA, 2012; IFPB, 2018; IFRO, 2018; IFSUDESTEMG, 2018; IFSULDEMINAS, 2012).

Os créditos devem ser conferidos a quem for de direito, pela autoria de iniciativas, trabalhos ou soluções de problemas (IFAM, 2017; IFCE, 2019; IFRO, 2018; IFSUDESTEMG, 2018).

Além disso, devem ser respeitados os princípios estabelecidos na Constituição Federal e nas declarações e convenções sobre Direitos Humanos, quando se tratar de pesquisa individual ou coletiva envolvendo pessoas, garantida a confidencialidade de dados e o sigilo, quando for o caso (IFCE, 2019; IFSUDESTEMG, 2018).

Através das ações de extensão, os docentes devem contribuir para a difusão de saberes, fornecendo acesso às informações resultantes das pesquisas às comunidades cujos problemas foram tomados como objeto de estudo (IFAM, 2017; IFCE, 2019), resguardados os casos de imposição legal de sigilo ou por razões estratégicas de interesse público (IFAM, 2017; IFCE, 2019).

4.1.2.6 Conduitas-chave relacionadas à capacitação profissional

A qualidade do serviço público não se concentra apenas em sua abrangência governamental, mas está atrelada a outros elementos. A profissionalização do setor público é

um fator necessário e as ações de capacitação exercem um papel importante (RANZINI; BRYAN, 2017).

A qualificação do atendimento ao usuário do serviço público está alinhada a princípios constitucionais e possibilita melhorias no desempenho de organizações públicas, conferindo-lhes maior produtividade (FREITAS, 2019).

Condutas relacionadas à capacitação profissional foram determinadas nos documentos analisados, conforme está demonstrado no Quadro 12.

Quadro 12: Condutas-chave relacionadas à capacitação profissional

Conduta	Institutos que mencionam a conduta em seus códigos morais	Frequência
Dedicar-se à manutenção e à elevação de sua competência técnica, sobretudo quando se tratar de cursos, eventos educacionais e treinamentos oportunizados por sua atividade profissional no instituto federal	IFAM, IFCE, IFFAR, IFMA, IFMT, IFPB, IFRJ, IFRN, IFRO, IFSC, IFSP, IFSUDESTEMG, IFSULDEMINAS, IFTO	14
Atualizar constantemente os seus conhecimentos sobre as instruções, normas de serviço e a legislação aplicáveis ao serviço prestado na instituição	IFAM, IFCE, IFFAR, IFMA, IFMT, IFPB, IFRJ, IFRN, IFRO, IFSC, IFSP, IFSULDEMINAS, IFTO	13
Compartilhar os conhecimentos adquiridos em treinamentos ou no exercício de sua profissão, agindo como multiplicador, resguardadas as obrigações relativas ao sigilo	IFAM, IFCE, IFPB, IFRO, IFSUDESTEMG	05

Fonte: elaborado pela autora com base em (IFAM, 2017; IFCE, 2019; IFFAR, 2017; IFMA, 2012; IFMT, 2014; IFPB, 2018; IFRJ, 2013; IFRN, 2013; IFRO, 2018; IFSC, 2010; IFSP, 2014; IFSUDESTEMG, 2018; IFSULDEMINAS, 2012; IFTO, 2013).

Nos institutos federais, a moralidade da capacitação profissional consiste em: dedicar-se à manutenção e à elevação de sua competência técnica, sobretudo quando se tratar de cursos, eventos educacionais e treinamentos oportunizados por sua atividade profissional no instituto federal (IFAM, 2017; IFCE, 2019; IFFAR, 2017; IFMA, 2012; IFMT, 2014; IFPB, 2018; IFRJ, 2013; IFRN, 2013; IFRO, 2018; IFSC, 2010; IFSP, 2014; IFSUDESTEMG, 2018; IFSULDEMINAS, 2012; IFTO, 2013); atualizar constantemente os seus conhecimentos sobre as instruções, normas de serviço e a legislação aplicáveis ao serviço prestado na instituição (IFAM, 2017; IFCE, 2019; IFFAR, 2017; IFMA, 2012; IFMT, 2014; IFPB, 2018; IFRJ, 2013; IFRN, 2013; IFRO, 2018; IFSC, 2010; IFSP, 2014; IFSULDEMINAS, 2012; IFTO, 2013); e compartilhar os conhecimentos adquiridos em treinamentos ou no exercício de sua profissão, agindo como multiplicador, resguardadas as obrigações relativas ao sigilo (IFAM, 2017; IFCE, 2019; IFPB, 2018; IFRO, 2018; IFSUDESTEMG, 2018).

Nesse âmbito, as lideranças exercem um papel fundamental ao incentivar o desenvolvimento profissional dos agentes públicos de forma igualitária e ao reconhecer o

mérito de cada servidor, promovendo um ambiente favorável à produção e à inovação (IFCE, 2019; IFMA, 2012; IFPB, 2018; IFRJ, 2013; IFSULDEMINAS, 2012).

4.1.2.7 *Condutas-chave relacionadas à imagem da instituição*

A imagem institucional no setor público é um tema atual e frequentemente explorado no meio acadêmico. Sua relevância transpõe a academia e ganha espaço no meio gerencial e estratégico dessas organizações (SOUSA; ARDIGO; SANTOS, 2021).

A preservação da imagem institucional se mostrou relevante nas organizações. O Quadro 13 demonstra como o tema é tratado nos códigos morais dos institutos federais.

Quadro 13: Condutas-chave relacionadas à imagem da instituição

Conduta	Institutos que mencionam a conduta em seus códigos morais	Frequência
Ser probo, equilibrado e isento, evitando causar risco ao patrimônio público, à boa imagem da instituição e à sua própria credibilidade pessoal e profissional	IFAM, IFCE, IFFAR, IFMA, IFMT, IFPB, IFRJ, IFRN, IFRO, IFSC, IFSP, IFSUDESTEMG, IFSULDEMINAS, IFTO	14
Ser leal e observar as normas e o posicionamento oficial da instituição, sobretudo ao representá-la publicamente, visando assegurar a credibilidade e a preservação da imagem da instituição perante a sociedade	IFAM, IFCE, IFFAR, IFMA, IFPB, IFRJ, IFRO, IFSP, IFSULDEMINAS	09
Não utilizar, nem permitir o uso do nome ou logotipo da instituição para promover quaisquer opiniões, produtos, serviços ou empresas, sejam próprias ou de terceiros. O mesmo deve ser observado em relação ao uso do cargo, emprego ou função. Publicações que indiquem o posicionamento da instituição devem ser autorizadas formalmente pela autoridade competente.	IFAM, IFCE, IFMA, IFRJ, IFRO, IFSUDESTEMG, IFSULDEMINAS	07
Não prejudicar a imagem da instituição e do público ligado a ela, por meio de exposições nas redes sociais e/ou outros meios de comunicação.	IFAM, IFPB, IFRO	03
Atentar para a veracidade das informações ao realizar qualquer divulgação através dos canais oficiais ou mesmo por outros canais em que houver referência à instituição	IFCE, IFSUDESTEMG	02

Fonte: elaborado pela autora com base em (IFAM, 2017; IFCE, 2019; IFFAR, 2017; IFMA, 2012; IFMT, 2014; IFPB, 2018; IFRJ, 2013; IFRN, 2013; IFRO, 2018; IFSC, 2010; IFSP, 2014; IFSUDESTEMG, 2018; IFSULDEMINAS, 2012; IFTO, 2013).

No que concerne à preservação da imagem institucional, os códigos morais dos institutos federais preveem que a atuação do agente público deve visar assegurar a credibilidade das instituições. É dever do agente público salvaguardar a honra e a dignidade do seu cargo ou função, refletindo probidade profissional e conduta equilibrada e isenta, evitando risco ao

patrimônio público, à sua credibilidade pessoal e profissional e à boa imagem da instituição (IFAM, 2017; IFCE, 2019; IFFAR, 2017; IFMA, 2012; IFMT, 2014; IFPB, 2018; IFRJ, 2013; IFRN, 2013; IFRO, 2018; IFSC, 2010; IFSP, 2014; IFSUDESTEMG, 2018; IFSULDEMINAS, 2012; IFTO, 2013). Além disso, os efeitos de suas ações, no ambiente de trabalho ou fora dele, ou por qualquer meio, não podem prejudicar a credibilidade ou a reputação de servidores, empregados, alunos, terceirizados e do público em geral (IFAM, 2017; IFCE, 2019; IFFAR, 2017; IFMA, 2012; IFMT, 2014; IFPB, 2018; IFRJ, 2013; IFRN, 2013; IFRO, 2018; IFSC, 2010; IFSP, 2014; IFTO, 2013).

Os códigos morais analisados ressaltam a relevância da atuação profissional aderente aos valores institucionais e sugerem que os efeitos da conduta dos agentes públicos podem refletir na imagem e na credibilidade da instituição perante à sociedade (IFAM, 2017; IFCE, 2019; IFPB, 2018; IFRO, 2018). Naturalmente, para garantir maior segurança de imagem institucional e para minimizar esses riscos de conflitos que possam decorrer da atuação de seus agentes, alguns cuidados são recomendados.

Os agentes públicos não devem utilizar, nem permitir o uso, do nome da instituição para promover quaisquer opiniões, produtos, serviços ou empresas, sejam próprias ou de terceiros. O mesmo deve ser observado em relação ao uso do cargo, emprego ou função. Também não devem utilizar o logotipo, a logomarca ou qualquer outro meio que simbolize o posicionamento da instituição em manifestações, sem autorização formal de autoridade competente (IFAM, 2017; IFCE, 2019; IFMA, 2012; IFRJ, 2013; IFRO, 2018; IFSUDESTEMG, 2018; IFSULDEMINAS, 2012). Contratos, convênios e acordos que impliquem associação da imagem da instituição devem explicitar as condições para essa associação (IFCE, 2019). Em alguns casos, é esclarecido aos docentes que as opiniões expressas em aulas, palestras e livros, ou em qualquer outra forma de publicação, são pessoais e não refletem o posicionamento da instituição (IFRO, 2018).

Dada a condição advinda da globalização e do avanço tecnológico, em que a repercussão de imagens e informações, verídicas ou não, ocorre de forma ágil e indiscriminada e que as consequências dessa propagação de informações podem ser, em muitos casos, devastadoras para a credibilidade das instituições, alguns cuidados parecem prevenir tais percalços. Os agentes públicos devem dobrar a atenção e cautela ao publicar imagens, textos e vídeos que fazem menção à organização em que atuam para abster-se de causar prejuízos à imagem da instituição através de exposições nas redes sociais e em mídias alternativas (IFAM, 2017; IFPB, 2018; IFRO, 2018). Além disso, devem atentar-se para a veracidade das informações ao realizar

qualquer divulgação seja através dos canais oficiais da instituição ou por outros canais em que fizerem referência aos institutos federais (IFCE, 2019; IFSUDESTEMG, 2018).

Todos os agentes devem observar as normas de conduta estabelecidas pela instituição, sobretudo ao representá-la publicamente, visando assegurar a credibilidade e a preservação da imagem da instituição perante à sociedade. Quando estiver representando a instituição em eventos externos, solenidades, atos, reuniões ou eventos de qualquer natureza, é necessário que os agentes públicos zelem por sua conduta, portando-se com disciplina, urbanidade e cortesia no trato com interlocutores, respeitando as regras protocolares, as suas competências e a coordenação estabelecida para o evento (IFAM, 2017; IFCE, 2019; IFFAR, 2017; IFMA, 2012; IFPB, 2018; IFRJ, 2013; IFRO, 2018; IFSP, 2014; IFSULDEMINAS, 2012).

4.1.2.8 *Condutas-chave relacionadas à segurança e ao tratamento das informações*

As tecnologias de informação e comunicação são importantes ferramentas utilizadas pela administração pública no incremento de rotinas burocráticas e da transparência ativa e passiva, contribuindo para a inovação, para a qualidade dos serviços prestados aos cidadãos em suas dimensões democráticas e sociais (CRISTÓVAM; SAIKALI; SOUZA, 2020).

Com o avanço das tecnologias, emergiu a necessidade de regulamentar o seu uso e de reforçar a segurança das informações produzidas nas organizações, o que justifica a existência de normativos como a Lei nº 12.965, de 23 de abril de 2014, conhecida como Marco Civil da Internet e a Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais, Lei nº 13.709, de 14 de agosto de 2018.

Condutas relacionadas à segurança e ao tratamento das informações foram orientadas em alguns dos documentos analisados.

Quadro 14: Condutas-chave relacionadas à segurança e ao tratamento das informações

Conduta	Institutos que mencionam a conduta em seus códigos morais	Frequência
Zelar pela autenticidade e confiabilidade das informações produzidas na organização, evitando adulteração ou deturpação do seu teor, seja na forma oral ou escrita	IFAM, IFCE, IFFAR, IFMA, IFMT, IFPB, IFRJ, IFRN, IFRO, IFSC, IFSP, IFSULDEMINAS, IFTO	13
Zelar pela segurança das informações produzidas, utilizando adequadamente as inovações tecnológicas e científicas disponíveis, limitando seu uso a fins didáticos e administrativos da instituição	IFAM, IFCE, IFFAR, IFMA, IFMT, IFPB, IFRJ, IFRN, IFRO, IFSP, IFSUDESTEMG, IFSULDEMINAS, IFTO	13
Tratar informações confidenciais com discrição e segurança, zelando para que pessoas não autorizadas não tenham acesso a documentos e informações de caráter sigiloso	IFAM, IFCE, IFMA, IFPB, IFRJ, IFRO, IFSP, IFSUDESTEMG, IFSULDEMINAS	09

Ao prestar informações, atentar-se aos critérios de objetividade, clareza, veracidade, tempestividade e acessibilidade	IFAM, IFCE, IFRO	03
--	------------------	----

Fonte: elaborado pela autora com base em (IFAM, 2017; IFCE, 2019; IFFAR, 2017; IFMA, 2012; IFMT, 2014; IFPB, 2018; IFRJ, 2013; IFRN, 2013; IFRO, 2018; IFSC, 2010; IFSP, 2014; IFSUDESTEMG, 2018; IFSULDEMINAS, 2012; IFTO, 2013).

As inovações científicas e tecnológicas podem contribuir para agilizar e qualificar positivamente o desempenho das funções do agente público, devendo ser utilizadas adequadamente. Posto que alguns cuidados são essenciais para garantir a segurança no tratamento das informações, os códigos morais dos institutos federais estabeleceram orientações de conduta para seus agentes e colaboradores.

No desempenho de suas funções, o agente público deve se atentar para que vulnerabilidades e fragilidades em sistemas computacionais não comprometam a confidencialidade e a autenticidade das informações produzidas no âmbito institucional (IFAM, 2017; IFRO, 2018). Os agentes públicos dos institutos federais devem garantir a integridade das informações que tramitam na instituição, evitando adulteração ou deturpação do teor de documentos ou de outros conteúdos veiculados, seja na forma oral ou escrita. Também devem resguardar o sigilo daquelas de que teve conhecimento em função de suas atribuições, comunicando à autoridade competente qualquer manipulação indevida ou vulnerabilidade dos sistemas computacionais (IFAM, 2017; IFCE, 2019; IFFAR, 2017; IFMA, 2012; IFMT, 2014; IFPB, 2018; IFRJ, 2013; IFRN, 2013; IFRO, 2018; IFSC, 2010; IFSP, 2014; IFSULDEMINAS, 2012; IFTO, 2013).

As suas funções devem ser executadas com discrição e segurança, quando o tema requerer reserva ou confidencialidade, evitando que pessoas não autorizadas tenham acesso a documentos e informações de caráter sigiloso (IFAM, 2017; IFCE, 2019; IFMA, 2012; IFPB, 2018; IFRJ, 2013; IFRO, 2018; IFSP, 2014; IFSUDESTEMG, 2018; IFSULDEMINAS, 2012).

O sigilo das informações pessoais de servidores deve ser mantido e os agentes públicos devem se abster de divulgar, fornecer ou prestar informações, em qualquer meio de comunicação, referentes aos processos em tramitação na instituição ou outras questões relacionadas às atividades dessas autarquias, exceto quando permitido por lei e/ou devidamente autorizado por autoridade competente (IFPB, 2018; IFRJ, 2013; IFSP, 2014). No préstimo das informações, devem ser levados em conta os critérios de objetividade, clareza, veracidade, tempestividade e acessibilidade (IFAM, 2017; ICFE, 2019; IFRO, 2018).

O agente público deve zelar pela segurança das informações produzidas, utilizando adequadamente as inovações científicas e tecnológicas disponíveis, limitando seu uso a fins

didáticos e administrativos da instituição (IFAM, 2017; IFCE, 2019; IFFAR, 2017; IFMA, 2012; IFMT, 2014; IFPB, 2018; IFRJ, 2013; IFRN, 2013; IFRO, 2018; IFSP, 2014; IFSUDESTEMG, 2018; IFSULDEMINAS, 2012; IFTO, 2013). Algumas instituições vedam a utilização dos sistemas computacionais compartilhados com identificação de outro usuário, o envio de mensagens sem identificação do remetente ou a interferência nas atividades de outro usuário, a realização de alterações nos sistemas computacionais sem prévia autorização e o envio de mensagens ofensivas, preconceituosas ou caluniosas (IFCE, 2019; IFSUDESTEMG, 2018; IFTO, 2013). O e-mail institucional e os sistemas eletrônicos oferecidos pela instituição devem ser utilizados somente para fins didáticos e administrativos relacionados às atividades da instituição (IFFAR, 2017; IFTO, 2013).

4.1.2.9 *Condutas-chave relacionadas à integridade, ao conflito de interesses, às fiscalizações e às denúncias*

O estabelecimento de condutas relacionadas à integridade, ao conflito de interesses, às fiscalizações e às denúncias estão intimamente relacionadas à efetividade de um Plano de Integridade e, portanto, estiveram presentes em todos os códigos morais analisados, conforme está demonstrado no Quadro 15.

Quadro 15: Condutas-chave relacionadas à integridade, ao conflito de interesses, às fiscalizações e às denúncias

Conduta	Institutos que mencionam a conduta em seus códigos morais	Frequência
O agente público deve manter conduta adequada aos valores éticos, morais e sociais e exercer suas atividades com probidade, honestidade, honradez, dignidade, retidão, justiça e verdade, mesmo quando esta for contrária à pessoa interessada ou à própria administração pública	IFAM, IFCE, IFFAR, IFMA, IFMT, IFPB, IFRJ, IFRN, IFRO, IFSC, IFSP, IFSUDESTEMG, IFSULDEMINAS, IFTO	14
Rejeitar qualquer tipo de cortesia, ajuda financeira ou benefício oferecido por pessoa física ou jurídica interessada na atividade da instituição, exceto quando houver previsão legal para esta concessão	IFAM, IFCE, IFFAR, IFMA, IFMT, IFPB, IFRJ, IFRN, IFRO, IFSC, IFSP, IFSUDESTEMG, IFSULDEMINAS, IFTO	14
Resistir a quaisquer pressões que visem obter favores, benefícios ou vantagens, de forma imoral, aética ou ilegal e denunciá-las.	IFAM, IFCE, IFFAR, IFMA, IFMT, IFPB, IFRJ, IFRN, IFRO, IFSC, IFSP, IFSULDEMINAS, IFTO	13
Facilitar a fiscalização de atos ou serviços pelos agentes competentes, fornecendo as informações requeridas nos prazos estabelecidos pela administração	IFAM, IFCE, IFFAR, IFMA, IFMT, IFPB, IFRJ, IFRN, IFRO, IFSC, IFSP, IFSUDESTEMG, IFTO	13
Declarar impedimento ou suspeição, quando for o caso, evitando situações conflitantes entre suas	IFAM, IFCE, IFFAR, IFMA, IFMT, IFPB, IFRN, IFRO,	11

responsabilidades e interesses pessoais, profissionais, políticos e familiares.	IFSUDESTEMG, IFSULDEMINAS, IFTO	
Quando houver mais de uma alternativa permitida por lei, o agente público deve escolher aquela mais vantajosa para o bem comum, observado o limite de suas competências	IFAM, IFCE, IFFAR, IFMA, IFMT, IFRJ, IFRN, IFRO, IFSC, IFTO	10
Observar aspectos como impessoalidade e transparência no relacionamento com pessoas físicas e jurídicas, nos processos de seleção e no cumprimento de disposições legais e contratuais	IFAM, IFCE, IFMA, IFPB, IFRO, IFSC, IFSUDESTEMG	07
Analisar os processos administrativos de forma imparcial e objetiva, com discrição e cordialidade, buscando esclarecer a veracidade dos fatos, assegurado o direito ao contraditório e à ampla defesa e resguardado o sigilo das informações	IFAM, IFCE, IFPB, IFRJ, IFRO	05

Fonte: elaborado pela autora com base em (IFAM, 2017; IFCE, 2019; IFFAR, 2017; IFMA, 2012; IFMT, 2014; IFPB, 2018; IFRJ, 2013; IFRN, 2013; IFRO, 2018; IFSC, 2010; IFSP, 2014; IFSUDESTEMG, 2018; IFSULDEMINAS, 2012; IFTO, 2013).

Não diferente de outras organizações públicas, no âmbito dos institutos federais, o agente público deve exercer suas atividades com honestidade, probidade, justiça, honradez e dignidade. Sua conduta deve ser ilibada, equilibrada e isenta, de modo adequado aos valores morais, éticos e sociais (IFAM, 2017; IFCE, 2019; IFFAR, 2017; IFMA, 2012; IFMT, 2014; IFPB, 2018; IFRJ, 2013; IFRN, 2013; IFRO, 2018; IFSC, 2010; IFSP, 2014; IFSUDESTEMG, 2018; IFSULDEMINAS, 2012; IFTO, 2013).

O agente público deve ser vigilante por cultivar uma boa reputação, não se envolvendo em transações ou atividades que comprometam a sua dignidade profissional ou que desabonem a sua imagem pública ou a imagem da instituição (IFAM, 2017; IFFAR, 2017; IFMA, 2012; IFMT, 2014; IFPB, 2018; IFRJ, 2013; IFRN, 2013; IFRO, 2018; IFSC, 2010; IFSP, 2014; IFTO, 2013).

Quando houver mais de uma alternativa permitida por lei, este deve escolher aquela mais vantajosa para o bem comum, observando atentamente o limite de suas competências, para que não incorra em ilegalidade (IFAM, 2017; IFCE, 2019; IFFAR, 2017; IFMA, 2012; IFMT, 2014; IFRJ, 2013; IFRN, 2013; IFRO, 2018; IFSC, 2010; IFTO, 2013). Sua atuação reta, justa e verdadeira, deve permanecer imaculada mesmo quando esta for contrária à pessoa interessada ou à própria administração pública (IFAM, 2017; IFCE, 2019).

É indispensável resistir a quaisquer pressões que visem obter favores, benefícios ou vantagens, de natureza imoral ou decorrentes de ilegalidades e denunciá-las. De modo que não deve o servidor público receber, provocar ou pedir, para si ou para outrem, ou em qualquer circunstância, ajuda financeira ou benefício de qualquer tipo, oferecido por pessoa física ou jurídica interessada na atividade da instituição, mesmo em ocasiões de festividade, exceto

aquelas de valor simbólico, permitidas em lei, que possam ser aceitas publicamente (IFAM, 2017; IFCE, 2019; IFFAR, 2017; IFMA, 2012; IFMT, 2014; IFPB, 2018; IFRJ, 2013; IFRN, 2013; IFRO, 2018; IFSC, 2010; IFSP, 2014; IFSUDESTEMG, 2018; IFSULDEMINAS, 2012; IFTO, 2013).

Uma atuação isonômica nos processos de contratação de pessoal, de bens e serviços é incentivada (IFAM, 2017; IFCE, 2019; IFMA, 2012; IFRO, 2018; IFSC, 2010; IFSUDESTEMG, 2018). O agente público deve rejeitar qualquer tipo de cortesia, ajuda financeira ou benefício oferecido por pessoa física ou jurídica interessada na atividade da instituição, exceto quando houver previsão legal para esta concessão (IFAM, 2017; IFCE, 2019; IFFAR, 2017; IFMA, 2012; IFMT, 2014; IFPB, 2018; IFRJ, 2013; IFRN, 2013; IFRO, 2018; IFSC, 2010; IFSP, 2014; IFSUDESTEMG, 2018; IFSULDEMINAS, 2012; IFTO, 2013).

A Lei 12.813, de 16 de maio de 2013, que dispõe sobre o conflito de interesses, deve ser observada e o impedimento ou a suspeição devem ser declarados, quando for o caso, evitando situações conflitantes entre as responsabilidades do agente e seus interesses pessoais, profissionais, políticos ou familiares (IFAM, 2017; IFCE, 2019; IFFAR, 2017; IFMA, 2012; IFMT, 2014; IFPB, 2018; IFRN, 2013; IFRO, 2018; IFSUDESTEMG, 2018; IFSULDEMINAS, 2012; IFTO, 2013).

A fiscalização deve ser realizada de forma técnica, clara e objetiva, aplicando a legislação em vigor, resistindo a interferências e pressões de qualquer ordem, observados aspectos como impessoalidade e transparência no relacionamento com fornecedores, bem como o cumprimento de disposições legais e contratuais (IFAM, 2017; IFCE, 2019; IFFAR, 2017; IFMA, 2012; IFMT, 2014; IFPB, 2018; IFRJ, 2013; IFRN, 2013; IFRO, 2018; IFSC, 2010; IFSP, 2014; IFSUDESTEMG, 2018; IFTO, 2013).

Na análise dos processos administrativos, o agente público deve ser imparcial e objetivo, agindo com discrição e cordialidade, buscando esclarecer a veracidade dos fatos, assegurado o direito ao contraditório e à ampla defesa e resguardado o sigilo das informações (IFAM, 2017; IFCE, 2019; IFPB, 2018; IFRJ, 2013; IFRO, 2018).

Quando houver fiscalização de atos ou serviços pelos agentes competentes, ela deve ser facilitada, devendo ser disponibilizadas todas as informações requeridas pelos órgãos de controle interno e externo dos termos e prazos determinados pela administração (IFAM, 2017; IFCE, 2019; IFFAR, 2017; IFMA, 2012; IFMT, 2014; IFPB, 2018; IFRJ, 2013; IFRN, 2013; IFRO, 2018; IFSC, 2010; IFSP, 2014; IFSUDESTEMG, 2018; IFTO, 2013).

O agente público deve se abster de utilizar de informações privilegiadas, das quais tenha conhecimento por razão de suas funções e atividades inerentes ao cargo, em benefício próprio

ou de terceiros (IFAM, 2017; IFCE, 2019; IFFAR, 2017; IFMA, 2012; IFMT, 2014; IFPB, 2018; IFRJ, 2013; IFRN, 2013; IFRO, 2018; IFSC, 2010; IFSP, 2014; IFSUDESTEMG, 2018; IFSULDEMINAS, 2012; IFTO, 2013).

Em qualquer circunstância, as normas e princípios estabelecidos nos códigos morais devem ser cumpridos. O agente público deve, inclusive, divulgar e encorajar o seu cumprimento e a atuação ética de outros agentes e da própria sociedade (IFAM, 2017; IFCE, 2019; IFFAR, 2017; IFMA, 2012; IFMT, 2014; IFPB, 2018; IFRJ, 2013; IFRN, 2013; IFRO, 2018; IFSC, 2010; IFSP, 2014; IFSUDESTEMG, 2018; IFSULDEMINAS, 2012; IFTO, 2013).

O agente público não deve ser conivente com erro ou infração ao código moral institucional (IFAM, 2017; IFMT, 2014; IFPB, 2018; IFRJ, 2013; IFRN, 2013; IFRO, 2018; IFSC, 2010; IFSULDEMINAS, 2012; IFTO, 2013). Caso identifique atitude imprópria, o agente deverá alertar, educadamente e discretamente, os agentes envolvidos, oportunizando a prevenção, a remediação ou a reparação do dano (IFCE, 2019). Deverá comunicar imediatamente seus superiores e exigir providências cabíveis. Quando houver suspeição de envolvimento destes, outra autoridade competente deve ser informada (IFAM, 2017; IFFAR, 2017; IFMA, 2012; IFPB, 2018; IFRJ, 2013; IFRN, 2013; IFRO, 2018; IFSC, 2010; IFSP, 2014; IFSULDEMINAS, 2012; IFTO, 2013). Quando pertinente, deverá encaminhar consulta à Comissão de Ética, para esclarecimento de dúvidas e cientificá-la de quaisquer atos e procedimentos incompatíveis com as normas e princípios éticos no âmbito da instituição (IFSUDESTEMG, 2018).

Para reforçar o compromisso com a moral institucional, alguns institutos federais adotam a exigência de assinatura de um termo de compromisso de conduta ética no ato da posse, da investidura em função pública ou da celebração de contrato de trabalho, garantindo a ciência das disposições dos códigos de ética e conduta aos novos agentes contratados ou empossados (IFAM, 2017; IFCE, 2019; IFFAR, 2017; IFMA, 2012; IFMT, 2014; IFPB, 2018; IFRN, 2013; IFSULDEMINAS, 2012; IFTO, 2013).

4.1.2.10 Outras condutas-chave

Foram também citadas nos códigos morais dos institutos federais as condutas-chave apresentadas no Quadro 16.

Quadro 16: Outras condutas-chave

Conduta	Institutos que mencionam a conduta em seus códigos morais	Frequência
Zelar pela eficiência da utilização dos recursos postos sob sua responsabilidade, a fim de atender aos objetivos institucionais, sejam recursos materiais, equipamentos, veículos oficiais ou serviços	IFAM, IFCE, IFFAR, IFMA, IFMT, IFPB, IFRJ, IFRN, IFRO, IFSC, IFSP, IFSUDESTEMG, IFSULDEMINAS, IFTO	14
Zelar pela defesa da vida e da segurança coletiva; valendo-se, para isso, do direito de greve	IFAM, IFFAR, IFMA, IFMT, IFRN, IFRO, IFSC, IFSULDEMINAS, IFTO	09
Zelar pelo emprego de critérios de economicidade, razoabilidade, proporcionalidade, sustentabilidade e preservação do meio ambiente no gerenciamento dos processos de compras e contratações públicas	IFCE	01
Ao prestar serviços de forma remota, o agente público deve estar disponível nos horários predeterminados, abster-se de exercer atividades incompatíveis com as atribuições do cargo ou função durante o expediente, adotar uma postura profissional durante as reuniões virtuais e cumprir as entregas nos prazos programados.	MANUAL DE CONDUTA DO AGENTE PÚBLICO DO PODER EXECUTIVO FEDERAL	01

Fonte: elaborado pela autora com base em (IFAM, 2017; IFCE, 2019; IFFAR, 2017; IFMA, 2012; IFMT, 2014; IFPB, 2018; IFRJ, 2013; IFRN, 2013; IFRO, 2018; IFSC, 2010; IFSP, 2014; IFSUDESTEMG, 2018; IFSULDEMINAS, 2012; IFTO, 2013).

No âmbito dos institutos federais, o agente público deve zelar pela eficiência da utilização dos recursos postos sob sua responsabilidade, a fim de atender aos objetivos institucionais, sejam recursos materiais, equipamentos, veículos oficiais ou serviços (IFAM, 2017; IFCE, 2019; IFMA, 2012; IFPB, 2018; IFRJ, 2013; IFRO, 2018; IFSP, 2014; IFSULDEMINAS, 2012). Devem, ainda, opor-se à retirada de processos, documentos, livros, materiais ou bens pertencentes à instituição sem as devidas autorizações (IFAM, 2017; IFFAR, 2017; IFMA, 2012; IFMT, 2014; IFPB, 2018; IFRJ, 2013; IFRN, 2013; IFRO, 2018; IFSC, 2010; IFSULDEMINAS, 2012; IFTO, 2013).

No que se refere ao gerenciamento dos processos de compras e contratações públicas, os códigos de conduta orientam o emprego de critérios como sustentabilidade e preservação do meio ambiente (IFCE, 2019). Complementa-se, mediante a relevância no atendimento aos princípios da administração pública, a pertinência da consideração da economicidade, da razoabilidade e da proporcionalidade em tais processos administrativos.

Os documentos conferem ao agente público o dever de defender a vida e a segurança coletiva, valendo-se, para isso, do seu direito de greve (IFAM, 2017; IFFAR, 2017; IFMA, 2012; IFMT, 2014; IFRN, 2013; IFRO, 2018; IFSC, 2010; IFSULDEMINAS, 2012; IFTO, 2013).

Observa-se que os códigos de conduta analisados ainda não foram atualizados para contemplar diretrizes éticas relacionadas ao trabalho e ao ensino remotos, vivenciados recentemente em larga escala pelas instituições de ensino em virtude da pandemia de COVID-19. O Manual de Conduta do Agente Público Civil do Poder Executivo Federal estabelece que os agentes públicos devem estar disponíveis nos horários predeterminados, abster-se de exercer atividades incompatíveis com as atribuições do cargo ou função durante o expediente, adotar uma postura profissional durante as reuniões virtuais e cumprir as entregas programadas. O texto também orienta o profissional a zelar pela segurança dos dados e das informações transmitidas e compartilhadas e a não agir de forma desatenta, desidiosa ou descompromissada (BRASIL, 2020b).

Em grande parte, os documentos analisados reforçam condutas mencionadas no Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal e eventualmente acrescentam recomendações direcionadas às atividades-fim (ensino, pesquisa e extensão). Embora observada certa escassez de tais informações, há documentos que abordam pontualmente questões locais, demonstrando maior assertividade ao aludir questões internas.

Ao confrontar valores e princípios que orientam a atuação do IFMG com as condutas originadas da análise dos códigos de ética e conduta dos institutos federais, foi possível perceber similaridades e demonstrar o quanto é semelhante a moralidade nesses ambientes. A possibilidade de compilação das condutas presentes nos documentos reforça a premissa de que os padrões desejados são semelhantes e que as divergências são exíguas. Esse fato possibilitou a elaboração de um questionário contendo as condutas-chave com base nos padrões de conduta desejados nos institutos federais.

As condutas-chave apresentadas neste item relacionam-se com diversos aspectos dos institutos federais e compõem um rol de condutas relevantes para a proposição de códigos morais para essas instituições.

4.1.3 Elementos pós-textuais

Os códigos morais organizacionais analisados definem, de forma harmônica, a aplicação da pena de censura ética em caso de violação das suas disposições. A instância responsável pela aplicação desta penalidade é a Comissão de Ética (IFAM, 2017; IFCE, 2019; IFFAR, 2017; IFMA, 2012; IFMT, 2014; IFRN, 2013; IFRO, 2018; IFSC, 2010; IFSULDEMINAS, 2012; IFTO, 2013).

Esta disposição está em conformidade com o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, Decreto 1.171, de 22 de junho de 1994, que prevê o seguinte: “A pena aplicável ao servidor público pela Comissão de Ética é a de censura e sua fundamentação constará do respectivo parecer, assinado por todos os seus integrantes, com ciência do faltoso” (BRASIL, 1994, n. p.).

As referências bibliográficas registradas nos documentos estão descritas a seguir: Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994 (IFCE, 2019; IFFAR, 2017; IFMT, 2014; IFSC, 2010); Decreto nº 6.029, de 1º de fevereiro de 2007 (IFCE, 2019; IFFAR, 2017; IFSC, 2010); Lei nº 8.112/90 (IFFAR, 2017; IFMT, 2014; IFSC, 2010); Declaração Universal dos Direitos Humanos (IFCE, 2019); Diretrizes básicas para a integridade na atividade científica do CNPq (IFCE, 2019); Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012, do Conselho Nacional de Saúde. (IFCE, 2019); Resolução nº 10, de 29 de setembro de 2008, da Comissão de Ética Pública (IFCE, 2019); Plano de Desenvolvimento Institucional (IFFAR, 2017); Código de Conduta da Alta Administração Federal (IFFAR, 2017; IFMT, 2014; IFSC, 2010). Também foram consultados Códigos de Ética de outras instituições públicas, como Controladoria-Geral da União, Supremo Tribunal Federal (IFCE, 2019) institutos e universidades federais (IFFAR, 2017; IFMT, 2014; IFCE, 2019; IFSC, 2010).

Alguns dos códigos morais analisados não informaram as referências consultadas na elaboração dos documentos, mas apresentaram como fundamentos para sua elaboração alguns dos documentos acima. O documento mais citado entre os códigos morais analisados foi o Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994, o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal.

A proposição de um código moral para um instituto federal deve estar em consonância com a legislação vigente aplicável ao órgão, com os normativos instituídos internamente e com a moralidade esperada no ambiente organizacional.

4.2 ADEQUAÇÃO DO CÓDIGO DE CONDUTA AO CONTEXTO E AOS PRINCIPAIS ATORES DO IFMG

O IFMG é uma autarquia federal que há mais de uma década busca contribuir para o desenvolvimento das regiões onde suas unidades estão inseridas. A instituição está empenhada em ofertar ensino gratuito e de qualidade, fomentar a inovação, o empreendedorismo, a inclusão e a sustentabilidade (IFMG, 2019).

Na instituição, o ensino é combinado com a pesquisa e a extensão. Está focado na produção de novos processos, produtos e serviços e na interação com os setores produtivos e com a sociedade em favor do desenvolvimento socioeconômico local e regional, posto que sua missão é “ofertar ensino, pesquisa e extensão de qualidade em diferentes níveis e modalidades, focando na formação cidadã e no desenvolvimento regional” (IFMG, 2019, p. 33).

O Estatuto do IFMG dispõe sobre os princípios que orientam a sua atuação:

“Art. 3º. O IFMG, em sua atuação, observa os seguintes princípios norteadores: I. compromisso com a justiça social, equidade, cidadania, ética, preservação do meio ambiente, transparência e gestão democrática; II. verticalização do ensino e sua integração com a pesquisa e a extensão; III. eficácia nas respostas de formação profissional, difusão do conhecimento científico e tecnológico e suporte aos arranjos produtivos locais, sociais, desportivos e culturais; IV. inclusão de pessoas com deficiências e necessidades educacionais especiais; V. natureza pública e gratuita do ensino, sob a responsabilidade da União; VI. universalidade do conhecimento; VII. indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão; e VIII. compromisso com a melhoria da qualidade de vida da comunidade acadêmica” (IFMG, 2018, p. 2).

Trata-se de uma instituição *multicampi* e pluricurricular, dotada de autonomia administrativa, financeira, patrimonial, didática e científica que está presente em nove microrregiões do estado de Minas Gerais, onde oferta cursos técnicos de nível médio, cursos de graduação (licenciatura, bacharelado e tecnologia) e cursos de pós-graduação *lato sensu* e *stricto sensu*. Ao todo, a instituição oferta 72 cursos técnicos de nível médio, 53 cursos de graduação, 06 cursos de pós-graduação *lato sensu* e dois cursos de pós-graduação *stricto sensu*, contando com uma rede de colaboradores composta por 927 docentes efetivos e 882 técnicos administrativos. Em 2019, atendeu 16.726 estudantes no estado de Minas Gerais (IFMG, 2019).

Essa autarquia é regida pela lei nº 11.892, que institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, pelo seu Estatuto, pelo Regimento Geral, pelas Resoluções do Conselho Superior, pelos atos da Reitoria e pelos regulamentos específicos dos *campi* (IFMG, 2018).

A sua estrutura organizacional é formada por órgãos colegiados, pela Reitoria e pelas unidades descentralizadas, constituídas pelos *campi*, pelos *campi* avançados e por um polo de

inovação (IFMG, 2021d). Entre os órgãos colegiados que compõem a sua estrutura, destaca-se o Comitê de Governança, Gestão de Riscos, Controle Interno e Integridade (CGRCI), órgão máximo deliberativo responsável pelo cumprimento da Política de Governança, Gestão de Riscos, Controle Interno e Integridade do IFMG (IFMG, 2021d). Sob a presidência do Reitor, compõem essa comissão os titulares da Pró-Reitoria de Administração e Planejamento, da Pró-Reitoria de Ensino, da Pró-Reitoria de Pesquisa, Pós-Graduação e Inovação, da Pró-Reitoria de Extensão, da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, da Direção-Geral dos *Campi* e dos *Campi Avançados* (IFMG, 2020).

Não constitui um órgão colegiado, mas citada por sua relevância, a Unidade de Gestão da Integridade possui uma função executora direta das ações de integridade, com a incumbência de estruturar, executar e monitorar o Programa de Integridade do IFMG (IFMG, 2020). Essa instância é composta por: um representante da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas, encarregada pelo tratamento de conflitos de interesses e nepotismo; um representante da Corregedoria Geral, responsável pelo tratamento de denúncias relativas às infrações disciplinares e atividades de correição; um representante da Ouvidoria Geral, responsável pela promoção da transparência ativa e do acesso à informação; um representante da Auditoria Interna, responsável pela verificação do funcionamento de controles internos e do cumprimento de recomendações de auditoria; um representante da Diretoria de Desenvolvimento Institucional; um representante da Pró-Reitoria de Administração, responsável pela responsabilização e tratamento de denúncias relativas às pessoas jurídicas; e pelo Presidente da Comissão de Ética, responsável pela promoção da ética e de regras de conduta para servidores. A UGI também tem a incumbência de estruturação, execução e monitoramento do Programa de Integridade do IFMG e de orientação e treinamento dos servidores com relação aos temas atinentes ao Programa de Integridade (IFMG, 2021c; IFMG, 2020).

Outro órgão colegiado destacado neste estudo é a Comissão de Ética, de caráter consultivo, que possui a função de aconselhar sobre ética profissional e de aplicar o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal no IFMG (IFMG, 2021d). Essa instância também é responsável pela promoção da ética e de regras de conduta na instituição (IFMG, 2020).

A Comissão de Ética possui regimento interno instituído pela Portaria IFMG nº 351, de 26 de maio de 2021, que lhe compete - entre outras atribuições - aplicar as penalidades quando constatada a existência de desvios éticos.

Nesses casos, a Comissão de Ética deve aplicar a penalidade de censura ética ao servidor público, sugerir a exoneração de ocupante de cargo ou função de confiança, sugerir o retorno

do servidor ao órgão ou entidade de origem ou, ainda, sugerir a remessa de expediente para exame de eventuais transgressões. Também é possível lavrar o Acordo de Conduta Pessoal e Profissional (ACPP) para evitar ou sanar desvios éticos (IFMG, 2021a).

No que concerne à governança, o gerenciamento de riscos está direcionado ao monitoramento de potenciais eventos que possam afetar o IFMG, o que compete à Comissão Permanente de Gestão de Riscos (CPGR). Os controles internos se baseiam no gerenciamento de riscos e têm a função de assessorar a gestão e racionalizar suas ações (IFMG, 2020).

O Plano de Integridade do IFMG prevê monitoramento contínuo e atualização periódica de suas disposições. Uma de suas propostas é a disseminação de uma cultura de integridade no IFMG, com a conscientização dos membros que compõem a comunidade interna da instituição (IFMG, 2020a).

Os objetivos da gestão da integridade na instituição estão focados na adoção de um comportamento ético e na promoção das regras de conduta para os servidores, na transparência ativa, no tratamento dos conflitos de interesses e do nepotismo, no tratamento das denúncias, no funcionamento do controle interno, na demonstração do compromisso de evitar fraudes e corrupção, na detecção de comportamentos inadequados e ilegais, na defesa dos valores éticos organizacionais (probidade, ética, integridade corporativa, eficiência, produtividade, proteção do interesse público e promoção do bem comum) e no respeito às leis, normas e diretrizes, caracterizado pela intolerância à corrupção e à fraude, sob qualquer condição (IFMG, 2020).

A gestão da integridade do IFMG é desenvolvida com base nas seguintes diretrizes:

1. As Pró-Reitorias e Diretorias Sistêmicas devem promover ações para incentivar os servidores a seguirem a Política de Integridade.
2. Os servidores devem agir de acordo com os padrões éticos e de integridade, pautando sempre no Código de Ética do Servidor Público.
3. O IFMG deverá divulgar constantemente seus canais de denúncia e acesso à informação, assim como manter sempre atualizado o Plano de Dados Abertos.
4. Dar transparência e divulgação da forma como os recursos do IFMG estão sendo geridos e prezar para que eles sejam utilizados de acordo com valores éticos e de integridade.
5. Gerir com eficiência, transparência e ética o Sistema Eletrônico do Serviço de Informação ao Cidadão (e-SIC), de modo a atender satisfatoriamente, no menor tempo possível, todas as solicitações de informação.
6. Incentivar o uso de canais de denúncias como instrumento para a detecção de eventuais irregularidades, tais como: falhas de controle, fraudes internas e externas, descumprimentos legais ou normativos e desvios éticos e de integridade.
7. Os canais de denúncia serão de fácil acesso aos servidores e sociedade em geral e estruturados por diversos meios de comunicação, tais como: Ouvidoria Geral do IFMG e ouvidorias locais em todos os campi, Fala.BR, canal de denúncias no portal da corregedoria geral, no portal institucional.
8. O IFMG deverá estabelecer regras de confidencialidade e proibição de retaliação daqueles que têm alguma denúncia a reportar nos canais de denúncias, como Ouvidoria, Fala.BR, site da corregedoria, etc. Apresentada denúncia anônima, a ouvidoria/corregedoria a receberá e a tratará, devendo encaminhá-la à unidade

responsável pela apuração, desde que haja elementos suficientes à verificação dos fatos descritos.

9. Todas as denúncias devem ser tratadas com imparcialidade, independentemente da posição hierárquica ou qualquer outro critério que distinga o declarante ou o denunciado.

10. Os servidores devem comunicar, tempestivamente, as irregularidades e infrações detectadas ao canal de denúncias ou a chefia imediata (IFMG, 2020, n. p.)

Os valores cultivados no interior do IFMG são: “ética, transparência, inovação e empreendedorismo, diversidade, inclusão, qualidade do ensino, respeito, sustentabilidade, formação profissional e humanitária, valorização das pessoas” (IFMG, 2019, p. 33).

Para a efetiva vigência de um código de conduta na instituição, o documento deve estar em consonância com a realidade organizacional (SROUR, 2018). Por esta razão, a complementação da pesquisa documental, por meio de consulta a documentos oficiais e aos principais atores das instâncias pró-integridade (Unidade de Gestão da Integridade e Comissão de Ética), foi primordial para aproximação da análise ao contexto do IFMG.

Foram enviados 10 questionários aos membros da Unidade de Gestão da Integridade e da Comissão de Ética do IFMG, dos quais oito foram respondidos. A maioria das questões foram atendidas pelos servidores, mas houve omissões. As questões 02, 04, 06 e 10⁴ foram respondidas por sete participantes.

A pontuação de cada conduta-chave foi obtida a partir da soma dos valores atribuídos pelos respondentes e a ordenação foi realizada a partir dos menores resultados. Assim, quanto menor o valor, maior a relevância da conduta-chave para orientação coletiva⁵. Importantes considerações foram feitas no campo disponibilizado para observações, fatos, sugestões e opiniões.

Um código de conduta próprio também deve estar em conformidade com a legislação vigente aplicada ao órgão e às suas atividades-fim; e com os princípios e valores disciplinados institucionalmente. Por essa razão, foi inserida nos quadros que apresentam os resultados obtidos da aplicação do questionário uma coluna denominada “princípios e valores” evidenciando a conexão das condutas-chave com os valores cultivados no IFMG e com os princípios constitucionais da administração pública.

A seguir, quadros (numerados entre 17 e 26) serão apresentados. Eles expressam os resultados obtidos pela aplicação do questionário. Considerações feitas pelos participantes da

⁴ O Questionário aplicado encontra-se disponível no Apêndice B deste documento.

⁵ Os quadros que serão apresentados nesta seção mencionam as condutas-chave em ordem decrescente de importância. As pontuações registradas são apenas meios de ordenamento (quanto menor o número, mais relevante é a conduta-chave).

pesquisa também serão discutidas nos próximos parágrafos.

Quadro 17: Condutas relacionadas à postura do agente público e ao serviço prestado

Conduta-chave	Princípios e Valores	Relevância para orientação no IFMG (Pontuação)
Cumprir a legislação e os regulamentos institucionais, respeitando os prazos regulamentares, observado o limite de suas competências	Ética - Legalidade	16
Dar publicidade e transparência aos seus atos, conforme dispuser a legislação e normas internas da instituição	Publicidade - Transparência	22
Ser proativo, resolutivo e eficiente, atuando com competência e diligência e buscando soluções efetivas no exercício de suas funções	Eficiência - Inovação	24
Ser comprometido com o trabalho e cumprir pessoalmente a sua carga horária, comparecendo ao seu posto com assiduidade e pontualidade.	Ética - Moralidade	27
Apresentar-se para o trabalho em condições de sobriedade	Ética - Moralidade	35
Atentar-se para que atos de sua vida privada não prejudiquem o exercício das suas atividades	Ética - Moralidade	52
Zelar pela limpeza e ordem do seu local de trabalho, contribuindo para o bem-estar e a segurança coletiva	Formação profissional e humanitária	55
Utilizar vestimentas apropriadas ao ambiente de trabalho	Ética - Moralidade	57

Elaborado pela autora, 2023.

Entre as condutas relacionadas à postura do agente público e ao serviço prestado, destacaram-se comportamentos mais direcionados à desenvoltura do agente no exercício de suas funções, como o respeito às normas e regulamentos, a publicidade dos atos públicos, o comprometimento com o trabalho e a iniciativa por soluções efetivas.

Comparecer ao seu posto de trabalho com assiduidade e pontualidade esteve entre as condutas mais relevantes para os institutos federais, mas para o IFMG a conduta não figurou entre as ações de destaque. Há que se observar a publicação da Portaria IFMG nº 37, de 04 de outubro de 2022, que implementou o Programa de Gestão na instituição, autorizando o regime de teletrabalho.

O participante P01 ressaltou que o comprometimento “[...] é um elemento integrador de todos os outros, pois é uma expressão de como o servidor se envolve com o trabalho exercido”, o que justifica a relevância desse incentivo por parte da organização. Também foi um pontuado pelo participante P04 a relevância de “maior número de vagas para os cargos de técnicos administrativos, para melhor distribuição de tarefas e qualidade das entregas”.

Entre as condutas que se relacionam indiretamente com o exercício das atribuições, a sobriedade mostrou-se mais relevante para orientação que outras condutas como: cuidado para que atos da vida privada não interfiram no desempenho de suas funções; manter a limpeza dos ambientes; se atentar para a vestimenta utilizada.

Quadro 18: Condutas relacionadas com o atendimento ao usuário no IFMG

Conduta-chave	Princípios e Valores	Relevância para orientação no IFMG (Pontuação)
Atuar com presteza, empatia, justiça, cordialidade e imparcialidade no tratamento com o usuário de seus serviços, sem preconceito ou distinção de raça, cor, religião, sexo, nacionalidade, idade, orientação política, ideológica e sexual, aparência física ou nível econômico, social ou cultural	Formação profissional e humanitária - Impessoalidade - Respeito - Inclusão - Diversidade	12
Tratar com a mesma cordialidade servidores, ex-servidores, empregados, aposentados, licenciados, alunos, terceirizados e o público externo	Impessoalidade	19
Agir com honestidade e justiça, não faltando com a verdade a qualquer pessoa que necessite de atendimento	Ética - Moralidade	25
Buscar aperfeiçoar a capacidade de comunicação com o público e superar conflitos através do diálogo, comunicando-se com profissionalismo, cortesia e respeito	Formação profissional e humanitária - Respeito	26
Atender suas demandas com eficiência e celeridade, observado o limite de suas competências, evitando interrupções, procrastinações, filas e atrasos	Eficiência	27
Contribuir para a construção de uma relação harmoniosa entre o poder público e o cidadão	Formação profissional e humanitária	38

Elaborado pela autora, 2023.

Para atendimento ao usuário do IFMG, aspectos que envolvem habilidades de comunicação e relacionamento com as pessoas foram considerados mais relevantes para orientação na instituição. O diálogo foi apontado como um instrumento de suma importância para a compreensão da demanda e o seu atendimento efetivo.

Orientações quanto a outros aspectos relacionados ao atendimento - presteza, empatia, justiça, cordialidade, imparcialidade, ausência de preconceitos ou discriminações, celeridade, honestidade e justiça no atendimento às demandas de trabalho - também são relevantes no IFMG. A conduta direcionada a favorecer a harmonia entre o poder público e o cidadão, por sua vez, recebeu menos destaque.

Quadro 19: Condutas direcionadas ao relacionamento entre os servidores do IFMG

Conduta-chave	Princípios e Valores	Relevância para orientação no IFMG (Pontuação)
Abster-se de cometer qualquer forma de assédio, preconceito ou discriminação de origem, raça, cor, idade, ideológica, religiosa, política, social, moral, étnica, sexual e econômica.	Formação profissional e humanitária - Impessoalidade - Respeito - Inclusão - Diversidade	18
Preservar o espírito de cooperação, respeito mútuo, cordialidade, imparcialidade e lealdade no convívio funcional, contribuindo para o bem-estar no ambiente de trabalho	Formação profissional e humanitária - Diversidade - Inclusão - Respeito	22

Respeitar o direito à pluralidade ideológica, à liberdade de expressão e ao intercâmbio de argumentos e opiniões, observada a razoabilidade e a civilidade	Formação profissional e humanitária - Diversidade Inclusão - Respeito	28
Respeitar as instâncias hierarquicamente superiores, sobretudo quando houver divergência de opiniões, representando adequadamente contra inobservância da técnica e da legalidade	Respeito	28
Contribuir para a construção de um ambiente organizacional livre de ofensas, calúnia, injúria, difamação, exploração, repressão, discriminação, assédio moral e sexual, violência física, psicológica, verbal ou não verbal	Formação profissional e humanitária - Diversidade - Inclusão - Respeito	36
Não prejudicar, por qualquer meio, a reputação de servidores, ex-servidores, empregados, aposentados, alunos, terceirizados e do público externo, seja no ambiente de trabalho ou fora dele.	Formação profissional e humanitária - Respeito	36

Elaborado pela autora, 2023.

Quanto ao relacionamento entre os servidores do IFMG, obtiveram destaque condutas relacionadas à cooperação, à cordialidade e ao respeito mútuo, à ausência de assédio, preconceitos e discriminações por quaisquer motivos. As instâncias superiores devem ser respeitadas. A pluralidade ideológica e a liberdade de expressão devem ser respeitadas, sendo livre o intercâmbio de argumentos e opiniões na instituição. Não prejudicar a reputação de outros membros da comunidade se mostrou menos relevante para orientação no ambiente organizacional.

Foi asseverado pelo respondente P01 que: “o respeito entre os servidores deve ser um dos principais balizadores da relação que se estabelece, observando os limites pessoais e profissionais de cada um”, demonstrando o interesse da instituição em manter a harmonia nas relações entre os seus agentes. O desenvolvimento de ações que favoreçam o relacionamento interpessoal também foi pontuado como um fator relevante para preservação de um clima organizacional colaborativo.

Quadro 20: Condutas relacionadas à atuação das lideranças do IFMG

Conduta-chave	Princípios e Valores	Relevância para orientação no IFMG (Pontuação)
Exercer sua autoridade com responsabilidade, probidade e justiça, evitando quaisquer ações ou atitudes que possam configurar assédio, intimidação ou constrangimento a terceiros ou aos pares	Ética - Moralidade - Respeito	14
Zelar pelo bem-estar dos membros da comunidade, buscando propiciar um ambiente de trabalho participativo, cooperativo e harmonioso, diligente e produtivo	Formação profissional e humanitária - Valorização das pessoas	20
Constituir, a partir de suas ações, um modelo de conduta para sua equipe, assumindo postura exemplar enquanto gestor público	Ética - Moralidade	25
Não utilizar a sua função, poder ou autoridade com finalidade estranha ao interesse público, ainda que observadas as formalidades legais, sobretudo quando se tratar do uso de informações privilegiadas	Ética - Moralidade	33

Fomentar o aprimoramento contínuo das atividades e propiciar oportunidades para o desenvolvimento profissional de forma igualitária aos servidores lotados em sua unidade, abstendo-se de predileções e de discriminações	Formação profissional e humanitária - Impessoalidade - Valorização das pessoas	35
Resguardar o sigilo e a discricção no trato de informações pessoais de servidores que se encontram sob o seu comando e orientar para que sua equipe respeite o sigilo profissional previsto na legislação	Ética - Moralidade - Legalidade	39
Disseminar as normas previstas nos códigos de ética e de conduta, estimulando o seu cumprimento e promover a apuração de atos de improbidade e de ilícitos administrativos, quando for o caso	Ética - Moralidade - Legalidade	42
Possibilitar a livre interlocução com seus subordinados, permitindo-lhes expor suas ideias, pensamentos e opiniões relativas às suas atribuições	Formação profissional e humanitária - Diversidade - Inclusão - Respeito	44

Elaborado pela autora, 2023.

No que diz respeito à conduta das lideranças do IFMG, deve ser orientado que assumam postura exemplar, agindo com responsabilidade, probidade e justiça, que oportunizem o desenvolvimento profissional de modo igualitário entre os subordinados, que se abstenham de quaisquer formas de assédio, e que zelem pelo bem-estar dos membros da comunidade, favorecendo um ambiente de trabalho participativo, cooperativo e harmonioso, diligente e produtivo. Houve menor ênfase sobre condutas que se referem ao uso do cargo, emprego ou função para atender ao interesse público exclusivamente, à disseminação das normas previstas no código moral organizacional e ao favorecimento da livre interlocução entre lideranças e subordinados.

Foi ressaltada pelo Participante P01 a importância da liderança no ambiente organizacional: “uma liderança que se destaca consegue construir um ambiente de bem-estar e de alcance dos resultados, tanto pela sua postura de respeito e diálogo como pelo desenvolvimento das necessidades de melhoria de processos e de capacitação dos servidores.” Tal afirmação vai ao encontro da Política de Qualidade de Vida no Trabalho, instituída no IFMG através da Portaria nº 428, de 25 de junho de 2021 e à “valorização das pessoas” estabelecida entre os valores previstos no Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) do IFMG.

Quadro 21: Condutas relacionadas ao ensino, à pesquisa e à extensão no IFMG

Conduta-chave	Princípios e Valores	Relevância para orientação no IFMG (Pontuação)
Zelar pela prestação de um serviço público gratuito, inclusivo e de qualidade, que favoreça o desenvolvimento da ciência e da tecnologia.	Qualidade do ensino	14

Contribuir para a melhoria da qualidade do ensino, da pesquisa e da extensão, participando ativamente das atividades desenvolvidas na organização.	Qualidade do ensino	22
Respeitar os princípios estabelecidos na Constituição Federal e nas declarações e convenções sobre Direitos Humanos, quando se tratar de pesquisa individual ou coletiva envolvendo pessoas, garantida a confidencialidade de dados e o sigilo, quando for o caso.	Formação profissional e humanitária	30
Fomentar a difusão dos saberes através das ações de extensão, compartilhando os resultados obtidos nas pesquisas realizadas.	Publicidade - Transparência	32
Atuar com impessoalidade e imparcialidade, respeitando a liberdade de expressão e a pluralidade ideológica, observada a razoabilidade e a civilidade.	Impessoalidade - Respeito - Inclusão - Diversidade	33
Assumir a autoria de seus trabalhos e garantir o reconhecimento de autoria dos produtos intelectuais gerados na organização.	Ética - Moralidade	37

Elaborado pela autora, 2023.

A indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão, prevista no art. 207 da Constituição Federal de 1988, igualmente apoiada no Plano de Desenvolvimento Institucional 2019-2023 da instituição, foi reconhecida pelo participante P01: “como atividade fim da instituição, o tripé ensino, pesquisa e extensão precisa estar presente em todas as ações do IFMG”.

Entre as condutas relacionadas ao ensino, à pesquisa e à extensão, foram enfatizadas ações que abordam o tema de modo amplo, como a prestação do serviço público gratuito, inclusivo e de qualidade; e a contribuição para a qualidade do ensino, da pesquisa e da extensão.

Condutas relacionadas diretamente à atuação dos agentes obtiveram menor destaque, como: respeito aos princípios constitucionais e às convenções de direitos humanos em pesquisas envolvendo pessoas; o fomento à difusão de saberes representado pelo compartilhamento das ações de extensão; e a imparcialidade, o respeito à liberdade de expressão e à pluralidade ideológica. Lidar rigorosamente com a autoria de trabalhos foi considerada uma conduta menos relevante para orientação na instituição.

Quadro 22: Condutas relacionadas à capacitação profissional no IFMG

Conduta-chave	Princípios e Valores	Relevância para orientação no IFMG (Pontuação)
Atualizar constantemente os seus conhecimentos sobre as instruções, normas de serviço e a legislação aplicáveis ao serviço prestado na instituição	Ética - Moralidade - Eficiência	8
Dedicar-se à manutenção e à elevação de sua competência técnica, sobretudo quando se tratar de cursos, eventos educacionais e treinamentos oportunistas por sua atividade profissional no instituto federal	Ética - Moralidade - Eficiência	16
Compartilhar os conhecimentos adquiridos em treinamentos ou no exercício de sua profissão, agindo como multiplicador, resguardadas as obrigações relativas ao sigilo	Formação profissional e humanitária - Ética - Moralidade	18

Elaborado pela autora, 2023.

Quanto às condutas relacionadas à capacitação, foi enfatizada a necessidade de atualização constante dos conhecimentos sobre normativos que se relacionam com o trabalho executado. Em menor grau de relevância para orientação no IFMG ficaram condutas relacionadas à manutenção e elevação da competência técnica e ao compartilhamento dos conhecimentos adquiridos.

Também foi explanado pelo participante P01 que: “capacitar-se e compartilhar com os colegas e outros setores é fundamental para manter a aprendizagem organizacional em constante movimento e atualização, bem como garante que o orçamento despendido (ainda que seja em horas de liberação do trabalho, sem custo do curso) seja devidamente aproveitado, como a sociedade tanto nos cobra”, o que demonstra apreço pelo desenvolvimento de pessoal e pela multiplicação do conhecimento no interior do IFMG.

Em diversos momentos desta pesquisa, na concepção do participante P04, a capacitação foi citada como instrumento potencialmente capaz de aumentar a qualidade das atividades desempenhadas. Para o atendimento ao público, o referido respondente sugeriu “constantes capacitações relacionadas à qualidade de atendimento ao público destinadas aos servidores”. Para preservar a integridade da instituição “capacitações relacionadas à integridade, transparência e ética destinadas aos servidores”. Para o relacionamento entre servidores “implantar ações que despertem a identificação pessoal com os valores do IFMG e que favoreçam o relacionamento interpessoal”.

O participante P04 também expressou anseio por mais oportunidades de mestrado e doutorado para técnicos administrativos e pontuou a necessidade de capacitação de servidores com temas relacionados à gestão de pessoas, por se tratar de uma área “com vasta legislação em que todos os servidores tem interesse, de modo que também seja incentivada a autogestão”.

Quadro 23: Condutas relacionadas à imagem do IFMG

Conduta-chave	Princípios e Valores	Relevância para orientação no IFMG (Pontuação)
Ser leal e observar as normas e o posicionamento oficial da instituição, sobretudo ao representá-la publicamente, visando assegurar a credibilidade e a preservação da imagem da instituição perante a sociedade	Ética Moralidade	19
Atentar para a veracidade das informações ao realizar qualquer divulgação através dos canais oficiais ou mesmo por outros canais em que houver referência à instituição	Ética Moralidade Publicidade	20
Ser probo, equilibrado e isento, evitando causar risco ao patrimônio público, à boa imagem da instituição e à sua própria credibilidade pessoal e profissional	Ética Moralidade	24
Não prejudicar a imagem da instituição e do público ligado a ela, por meio de exposições nas redes sociais e/ou outros meios de comunicação.	Ética Moralidade	25

Não utilizar, nem permitir o uso do nome ou logotipo da instituição para promover quaisquer opiniões, produtos, serviços ou empresas, sejam próprias ou de terceiros. O mesmo deve ser observado em relação ao uso do cargo, emprego ou função. Publicações que indiquem o posicionamento da instituição devem ser autorizadas formalmente pela autoridade competente.	Ética Moralidade Publicidade	32
--	------------------------------------	----

Elaborado pela autora, 2023.

A imagem da instituição deve ser preservada no IFMG, como afirmou o participante P01: “a imagem da instituição é nossa maior propaganda para manter os níveis de acesso de novos alunos”.

Nesse sentido, se mostraram relevantes recomendações para que o agente observe as normas e o posicionamento da instituição ao representá-la publicamente e para que se atente à veracidade ao tornar públicas informações nos canais oficiais. Agir com probidade, evitando prejudicar o patrimônio público e a imagem da instituição, bem como ao público ligado a ela, também estiveram em destaque. Recomendações ligadas ao uso do nome ou logotipo da instituição se mostraram menos relevantes para o IFMG.

Quadro 24: Condutas relacionadas à segurança e ao tratamento das informações no IFMG

Conduta-chave	Princípios e Valores	Relevância para orientação no IFMG (Pontuação)
Zelar pela autenticidade e confiabilidade das informações produzidas na organização, evitando adulteração ou deturpação do seu teor, seja na forma oral ou escrita	Ética Moralidade	17
Tratar informações confidenciais com discrição e segurança, zelando para que pessoas não autorizadas não tenham acesso a documentos e informações de caráter sigiloso	Ética Moralidade	18
Ao prestar informações, atentar-se aos critérios de objetividade, clareza, veracidade, tempestividade e acessibilidade	Transparência Eficiência	19
Zelar pela segurança das informações produzidas, utilizando adequadamente as inovações tecnológicas e científicas disponíveis, limitando seu uso a fins didáticos e administrativos da instituição	Ética Moralidade	26

Elaborado pela autora, 2023.

Entre as condutas relacionadas à segurança e ao tratamento das informações, foram apontadas com maior relevância para orientação de ações no IFMG as seguintes: condutas relacionadas ao zelo pela autenticidade e confiabilidade das informações produzidas na instituição, ao sigilo e à confidencialidade - quando for o caso - e à observância de critérios como objetividade, clareza, veracidade, tempestividade de acessibilidade, quando se der o préstimo das informações.

Quanto ao sigilo e à confidencialidade das informações, foi feita a seguinte observação pelo participante P01: “é preciso ter cuidado e atenção para não expor informações pessoais, observando o respeito e zelo pelo trabalho exercido”.

Recomendações quanto à exclusividade do uso de inovações tecnológicas e científicas para fins didáticos e administrativos se mostraram menos relevantes para orientação atitudinal na instituição.

Quadro 25: Condutas relacionadas à integridade, ao conflito de interesses, às fiscalizações e às denúncias no IFMG

Conduta-chave	Princípios e Valores	Relevância para orientação no IFMG (Pontuação)
O agente público deve manter conduta adequada aos valores éticos, morais e sociais e exercer suas atividades com probidade, honestidade, honradez, dignidade, retidão, justiça e verdade, mesmo quando esta for contrária à pessoa interessada ou à própria administração pública	Ética Moralidade	21
Analisar os processos administrativos de forma imparcial e objetiva, agindo com discrição e cordialidade, buscando esclarecer a veracidade dos fatos, assegurado o direito ao contraditório e à ampla defesa e resguardado o sigilo das informações	Impessoalidade Ética Moralidade	23
Observar aspectos como impessoalidade e transparência no relacionamento com pessoas físicas e jurídicas, nos processos de seleção e no cumprimento de disposições legais e contratuais	Impessoalidade Transparência	28
Rejeitar qualquer tipo de cortesia, ajuda financeira ou benefício oferecido por pessoa física ou jurídica interessada na atividade da instituição, exceto quando houver previsão legal para esta concessão	Ética Moralidade	39
Declarar impedimento ou suspeição, quando for o caso, evitando situações conflitantes entre suas responsabilidades e interesses pessoais, profissionais, políticos e familiares.	Ética Moralidade	39
Resistir a quaisquer pressões que visem obter favores, benefícios ou vantagens, de forma imoral, aética ou ilegal e denunciá-las.	Ética Moralidade	43
Facilitar a fiscalização de atos ou serviços pelos agentes competentes, fornecendo as informações requeridas nos prazos estabelecidos pela administração	Transparência	46
Quando houver mais de uma alternativa permitida por lei, o agente público deve escolher aquela mais vantajosa para o bem comum, observado o limite de suas competências	Ética Moralidade	49

Elaborado pela autora, 2023.

Entre as condutas relacionadas à integridade, foram enfatizadas condutas direcionadas à moralidade, à probidade, à honestidade, à justiça, à verdade, à imparcialidade em processos administrativos, à impessoalidade e à transparência no trato com pessoas físicas e jurídicas. Atitudes como rejeitar cortesias de terceiros, declarar impedimento ou suspeição em situações conflitantes, resistir a pressões que visem obter benefícios de forma imoral figuraram como relevantes, porém como menos destaque. Foram consideradas menos relevantes para orientação de atos na instituição condutas que buscam facilitar a fiscalização de atos ou serviços e fazer a escolha mais vantajosa para o bem comum.

Condutas que favoreçam a integridade devem ser orientadas no IFMG. Foi observada, pelo participante P01, a relevância de tais orientações: “esse ponto é importante, pois destaca a necessidade do servidor estar atento ao que lhe é devido cumprir, mas em alguns momentos é preciso decidir pelo que é menos oneroso à instituição”.

Parafraseando as disposições do Decreto nº 1.171, de 1994, o servidor público não deve decidir entre o legal e o ilegal, entre o justo e o injusto, mas principalmente entre o honesto e o desonesto. Ser probo, reto e justo e demonstrar a integridade do caráter envolve escolher sempre a opção mais vantajosa para o bem comum (BRASIL, 1994).

Quadro 26: Outras Condutas no IFMG

Conduta-chave	Princípios e Valores	Relevância para orientação no IFMG (Pontuação)
Zelar pela eficiência da utilização dos recursos postos sob sua responsabilidade, a fim de atender aos objetivos institucionais, sejam recursos materiais, equipamentos, veículos oficiais ou serviços	Eficiência	15
Zelar pelo emprego de critérios de economicidade, razoabilidade, proporcionalidade, sustentabilidade e preservação do meio ambiente no gerenciamento dos processos de compras e contratações públicas	Eficiência Sustentabilidade	15
Ao prestar serviços de forma remota, o agente público deve estar disponível nos horários predeterminados, abster-se de exercer atividades incompatíveis com as atribuições do cargo ou função durante o expediente, adotando uma postura profissional durante as reuniões virtuais e cumprir as entregas nos prazos programados.	Ética Moralidade	19
Zelar pela defesa da vida e da segurança coletiva, valendo-se, para isso, do direito de greve	Valorização das pessoas	21

Elaborado pela autora, 2023.

A eficiência da utilização dos recursos públicos, materiais, equipamentos, veículos oficiais ou serviços foi considerada relevante para orientação atitudinal no IFMG. Outra conduta igualmente relevante diz respeito ao emprego de critérios de economicidade, razoabilidade, proporcionalidade, sustentabilidade e preservação do meio ambiente no gerenciamento dos processos de compras e contratações públicas. Orientações direcionadas ao cumprimento das funções durante o teletrabalho não foram considerados relevantes, possivelmente por estarem contempladas em outros grupos de condutas ou por tais atributos já fazerem parte da rotina diária dos servidores que assumiram esta modalidade de trabalho. Orientações relacionadas ao exercício do direito de greve em defesa da vida e da segurança coletiva também foram consideradas como menos relevantes neste grupo de condutas.

Conforme demonstrado, todas as condutas mencionadas nos Quadros 17 a 26 estão em consonância com os princípios constitucionais da administração pública e com os valores

defendidos no âmbito do IFMG. Estão, portanto, aptas a integrarem o código moral institucional a ser proposto.

As considerações obtidas no questionário aberto representam pontos de reforço das proposições selecionadas nos códigos morais. Em outros termos, não houve desalinhamento entre pesquisa documental e a validação por meio do questionário aplicado.

As entrevistas confirmaram proposições do instrumento e levaram ao aprimoramento da proposta inicial com: ampliação do conceito de comprometimento com o trabalho, dissociando-o da simples pontualidade e assiduidade e o relacionando-o com os objetivos estratégicos da instituição; realce e incentivo à integração e colaboração entre as unidades da instituição; observação da conduta do agente público na condição de discente; modificação de palavras e afirmativas diversas em função de adequação ao contexto da instituição.

Haja vista as indicações de maior ou menor grau de relevância para orientação *in loco*, é pertinente uma gradação no documento proposto que confira destaque aos temas mais relevantes para a instituição.

Para fins de elaboração do artefato deste estudo, as proposições de um código de conduta para o IFMG devem reforçar e trazer à execução preceitos defendidos pela instituição, principalmente aqueles já documentados e difundidos na comunidade e devem contemplar, em sua idealização, aspectos administrativos e gerenciais do Instituto Federal, seus princípios e valores, elementos de sua cultura interna e os normativos vigentes no âmbito organizacional.

5 CÓDIGO DE CONDUTA PROFISSIONAL DO AGENTE PÚBLICO DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS

A construção de um Código de Conduta para o IFMG constitui a realização do terceiro objetivo específico: propor um instrumento capaz de favorecer a orientação de condutas-chave no âmbito do IFMG.

O instrumento irá tomar a forma de uma minuta de resolução, para favorecer o debate nas instâncias competentes do instituto federal. Também será parte de um Relatório Técnico Conclusivo (acessível como apêndice desta dissertação), que trará informações de contexto, o conjunto de condutas-chave e os padrões esperados. Seu propósito é comunicar ao público pertinente o conteúdo do código moral organizacional que foi produzido.

Fundamentada nas informações obtidas através deste estudo, ouvida a Unidade de Gestão da Integridade do IFMG e a Comissão de Ética da instituição, apresenta-se a Minuta da Resolução do Código de Conduta Profissional do Agente Público do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais.

MINUTA DA RESOLUÇÃO Nº ____ DE ____ DE _____ DE 2023

Dispõe sobre a aprovação do Código de Conduta Profissional do Agente Público do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais.

O PRESIDENTE DO CONSELHO SUPERIOR DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS (IFMG), no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo Estatuto da Instituição, republicado com alterações no Diário Oficial da União (DOU) do dia 08/05/2018, Seção 1, Páginas 09 e 10, e pelo Decreto de 17 de setembro de 2019, publicado no DOU de 18 de setembro de 2019, Seção 2, página 01, e

CONSIDERANDO os princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência que regem a administração pública, dispostos no art. 37, caput, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e demais princípios da administração pública brasileira;

CONSIDERANDO os deveres e proibições impostos aos servidores na Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que estabelece o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas;

CONSIDERANDO as disposições do Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994, que estabelece as regras deontológicas e disciplina a atuação do servidor público civil do poder executivo federal;

CONSIDERANDO O Código de Conduta da Alta Administração Federal [Exposição de Motivos nº 37, de 18 de agosto de 2000];

CONSIDERANDO o Decreto nº 6.029, de 1º de fevereiro de 2007, que institui o Sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo Federal;

CONSIDERANDO os princípios que norteiam a atuação do IFMG, previstas no Estatuto do IFMG, a Resolução nº 12, de 02 de maio de 2018, publicada no DOU do dia 08 de maio de 2018, na Seção 01, Páginas 9 e 10;

CONSIDERANDO a missão, a visão e os valores institucionais estabelecidos no PDI 2019-2023, a Resolução nº 26, de 26 de agosto de 2019.

CONSIDERANDO a Portaria nº 278, de 04 de março de 2020, que dispõe sobre a Política de Governança, Gestão de Riscos, Controle Interno e Integridade no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais; e

CONSIDERANDO a Portaria nº 351, de 26 de maio de 2021, que institui o Regimento Interno da Comissão de Ética do IFMG;

RESOLVE:

APROVAR o Código de Conduta Profissional do Agente Público do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais.

Determinar que o Reitor do IFMG adote as providências cabíveis à aplicação da presente Resolução.

Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Belo Horizonte, Estado de Minas Gerais, ____ de _____ de 2023.

CÓDIGO DE CONDUTA PROFISSIONAL DO AGENTE PÚBLICO DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS

CAPÍTULO I

Seção I

Disposições Gerais

Art. 1º O Agente Público do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais (IFMG) observará, no exercício de suas funções, os princípios da administração pública, a legislação pertinente à instituição e ao cargo exercido, bem como as disposições do contrato, lei ou ato jurídico que originou a prestação do serviço ao IFMG.

Art. 2º Na tomada de decisão, os Agentes Públicos deverão considerar a missão, a visão e os valores estabelecidos, os princípios norteadores que orientam a atuação do IFMG, as políticas e diretrizes estabelecidas em âmbito organizacional, a integridade de sua conduta e outros instrumentos de regulamentação interna instituídos no âmbito do IFMG.

Art. 3º Em favorecimento à integridade da instituição, o Código de Conduta Profissional do Agente Público do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais orienta a adoção de um comportamento honesto e irrepreensível, alinhado a valores, princípios éticos e normas legais.

Seção II

Propósitos

Art. 4º O Código de Conduta Profissional do Agente Público do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais tem os seguintes propósitos:

- I - orientar o comportamento dos Agentes Públicos do IFMG;
- II - contribuir para a consolidação de valores e da integridade em âmbito organizacional;
- III - fortalecer os mecanismos internos de prevenção de irregularidades e desvios de conduta, apoiando a boa governança.

Seção III

Princípios Fundamentais

Art. 5º Na atuação do Agente Público do IFMG, é recomendada a observância:

- I - dos princípios constitucionais da administração pública: legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência; e
- II - e dos seguintes valores: ética, transparência, inovação e empreendedorismo, diversidade, inclusão, qualidade de ensino, respeito, sustentabilidade, formação profissional e humanitária e valorização das pessoas.

Art. 6º Como preceito, as relações entre os Agentes Públicos do IFMG e a comunidade interna e externa devem favorecer a uma cultura da paz, pautada:

- I - na presteza, na cortesia, na cooperação, no respeito mútuo e no diálogo;

II - no respeito a opções ideológicas, religiosas, políticas, sexuais e sociais de cada pessoa, que não infrinjam as normais legais vigentes.

III - na liberdade de expressão, propiciando o livre o intercâmbio de ideias e opiniões, observada a civilidade e a razoabilidade.

Seção IV

Abrangência

Art. 7º As disposições deste Código de Conduta se aplicam a todo Agente que, por força da lei, contrato ou qualquer ato jurídico, preste serviços ao IFMG de natureza permanente, temporária, excepcional ou eventual, ainda que sem retribuição financeira, quais sejam servidores públicos, ocupantes de cargo de natureza especial, estagiários, contratados por tempo determinado, terceirizados ou outros prestadores de serviços no âmbito do IFMG.

CAPÍTULO II

NORMAS DE CONDUTA

Seção I

Condutas esperadas

Art. 8º São esperadas do Agente Público, sem prejuízo dos deveres e vedações disciplinados normativamente, as condutas descritas a seguir.

I - No desempenho de suas atribuições profissionais, o Agente Público deverá:

- a) Cumprir a legislação e os regulamentos institucionais, respeitando os prazos regulamentares;
- b) Dar publicidade e transparência aos seus atos, conforme dispuser a legislação e normas internas da instituição, ressalvadas as imposições legais de sigilo;
- c) Ser comprometido com o trabalho, proativo, resolutivo e eficiente, atuando com competência e diligência em busca de soluções efetivas que contribuam com a qualidade do serviço prestado ao cidadão e com os objetivos estratégicos da instituição;
- d) Cumprir pessoalmente a sua carga horária, comparecendo ao seu posto com assiduidade e pontualidade, ressalvado o disposto no Programa de Gestão do IFMG;
- d) Apresentar-se para o trabalho em condições de sobriedade e com vestimentas adequadas à função exercida;
- e) Atentar-se para que atos de sua vida privada não prejudiquem o exercício das atividades;

f) Zelar pela limpeza e ordem do seu local de trabalho, contribuindo para o bem-estar e a segurança coletiva; e

g) Quando em regime de teletrabalho, estar disponível nos horários predeterminados, adotar postura profissional durante as reuniões virtuais e cumprir as entregas nos prazos programados.

II - No que concerne o seu desenvolvimento profissional, o Agente Público deverá:

a) Atualizar constantemente os seus conhecimentos sobre as instruções, normas de serviço e a legislação aplicáveis às atividades desenvolvidas na instituição;

b) Dedicar-se à manutenção e à elevação de sua competência técnica, sobretudo quando se tratar de cursos, eventos educacionais e treinamentos oportunistas por sua atividade profissional no instituto federal; e

c) Compartilhar os conhecimentos adquiridos em treinamentos ou no exercício de sua profissão, agindo como multiplicador, resguardadas as imposições legais de sigilo.

III - No relacionamento com outros agentes, o Agente Público deverá:

a) Observar a integração entre as diversas unidades do IFMG e preservar a cooperação, o respeito mútuo, a cordialidade, a imparcialidade e a lealdade no convívio funcional, contribuindo para o bem-estar no ambiente de trabalho;

b) Respeitar o direito à diversidade e à pluralidade ideológica, à liberdade de expressão e ao intercâmbio de argumentos e opiniões, observada a razoabilidade e a civilidade;

c) Respeitar as instâncias hierarquicamente superiores, sobretudo quando houver divergência de opiniões, não se abstendo de representar adequadamente contra inobservância da técnica e/ou da legalidade; e

d) Contribuir para a construção de um ambiente organizacional livre de ofensas, calúnia, injúria, difamação, exploração, repressão, discriminação, assédio moral e sexual, violência física, psicológica, verbal ou não verbal.

IV - Ao prestar atendimento à comunidade interna e externa, o Agente Público deverá:

a) Atuar com presteza, empatia, justiça, cordialidade e imparcialidade no tratamento com o usuário de seus serviços, sem preconceito ou distinção de raça, cor, religião, sexo, nacionalidade, idade, orientação política, ideológica e sexual, aparência física ou nível econômico, social ou cultural;

b) Proporcionar tratamento igualitário e cordial a servidores, a ex-servidores, a empregados, a aposentados, a licenciados, a alunos, a terceirizados e ao público externo;

c) Agir com honestidade, probidade e justiça, jamais faltando com a verdade;

d) Comunicar-se com profissionalismo e respeito, buscando superar conflitos através do diálogo;

- e) Atender suas demandas com eficiência e celeridade, observado o limite de suas competências, evitando interrupções, procrastinações, filas e atrasos; e
- f) Contribuir para a construção de uma relação harmoniosa entre o poder público e o cidadão.

V - Nas atividades de ensino, pesquisa e extensão, o Agente Público deverá:

- a) Zelar pela prestação de um serviço público gratuito, inclusivo e de qualidade, que favoreça o desenvolvimento da ciência e da tecnologia;
- b) Contribuir para a melhoria da qualidade do ensino, da pesquisa e da extensão, participando ativamente das atividades desenvolvidas na organização;
- c) Respeitar os princípios estabelecidos na Constituição Federal e nas declarações e convenções sobre Direitos Humanos, quando se tratar de pesquisa individual ou coletiva envolvendo pessoas, garantida a confidencialidade de dados e o sigilo, quando for o caso;
- d) Fomentar a difusão dos saberes, compartilhando os resultados obtidos nas atividades de ensino, pesquisa e extensão desenvolvidas no IFMG, ressalvadas as imposições legais de sigilo; e
- e) Assumir a autoria de seus trabalhos e garantir o reconhecimento de autoria dos produtos intelectuais gerados na instituição.

VI - Quando regularmente matriculados nos cursos e programas oferecidos pelo IFMG, o Agente Público estará sujeito ao Regulamento Disciplinar Discente do IFMG na condição de discente, o qual está regulamentado na Resolução do Conselho Superior nº 8 de 20 de março de 2018.

VII - No exercício da função de liderança, o Agente Público deverá:

- a) Exercer sua autoridade com responsabilidade, probidade e justiça, evitando quaisquer ações ou atitudes que possam configurar assédio, intimidação ou constrangimento a terceiros ou aos pares;
- b) Zelar pelo bem-estar dos membros da comunidade, buscando propiciar um ambiente de trabalho participativo, cooperativo e harmonioso, diligente e produtivo;
- c) Constituir, a partir de suas ações, um modelo de conduta para sua equipe, assumindo postura exemplar enquanto gestor público;
- d) Fomentar o aprimoramento contínuo das atividades e propiciar oportunidades para o desenvolvimento profissional de forma igualitária aos servidores lotados em sua unidade;
- e) Resguardar o sigilo e a discrição no trato de informações pessoais de servidores que se encontram sob o seu comando e orientar para que sua equipe respeite o sigilo profissional previsto na legislação; e
- f) Disseminar as normas previstas neste Código de Conduta, estimulando o seu cumprimento.

VIII - No que concerne à preservação da imagem institucional, o Agente Público deverá:

- a) Ser leal e observar as normas e o posicionamento oficial da instituição, sobretudo ao representá-la publicamente, visando assegurar a credibilidade e a preservação da imagem da instituição perante à sociedade;
- b) Atentar para a veracidade das informações que divulgar nos canais oficiais do IFMG ou em outros canais, quando fizer referência à instituição; e
- c) Ser probo, equilibrado e isento, evitando causar risco ao patrimônio público, à boa imagem da instituição e à sua própria credibilidade pessoal e profissional.

IX - No que concerne à segurança e ao tratamento das informações produzidas na instituição, o Agente Público deverá:

- a) Zelar pela autenticidade e confiabilidade das informações produzidas na organização, evitando adulteração ou deturpação do seu teor;
- b) Tratar informações confidenciais com discrição e segurança, zelando para que pessoas não autorizadas não tenham acesso a documentos e informações de caráter sigiloso; e
- c) Ao prestar informações, atentar-se aos critérios de objetividade, clareza, veracidade, tempestividade e acessibilidade.

X – No que concerne ao gerenciamento dos recursos públicos, o Agente Público deverá:

- a) Zelar pela eficiência da utilização dos recursos postos sob sua responsabilidade, sejam recursos materiais, equipamentos, veículos oficiais ou serviços; e
- b) Zelar pelo emprego de critérios de economicidade, razoabilidade, proporcionalidade, sustentabilidade e preservação do meio ambiente no gerenciamento dos processos de compras e contratações públicas.

XI - No que concerne à integridade de sua atuação, o Agente Público deverá:

- a) Manter conduta adequada aos valores morais e exercer suas atividades com probidade, honestidade, honradez, dignidade, retidão, justiça e verdade, mesmo quando esta for contrária à pessoa interessada ou à própria administração pública;
- b) Analisar os processos administrativos de forma imparcial e objetiva, atendendo os interessados de forma cordial, buscando esclarecer a veracidade dos fatos, assegurando o direito ao contraditório e à ampla defesa e agindo com discrição, resguardando o sigilo das informações;
- c) Observar aspectos como impessoalidade, imparcialidade e transparência no relacionamento com pessoas físicas e jurídicas, nos processos de seleção e no cumprimento das disposições legais e contratuais, resguardando-se de possíveis práticas desleais ou ilegais de terceiros;

- d) Rejeitar qualquer tipo de cortesia, ajuda financeira ou benefício oferecido por pessoa física ou jurídica interessada na atividade da instituição, exceto quando houver previsão legal para esta concessão;
- e) Declarar impedimento ou suspeição, quando for o caso, evitando situações conflitantes entre as suas responsabilidades e interesses pessoais, profissionais, políticos e familiares;
- f) Resistir a quaisquer pressões que visem obter favores, benefícios ou vantagens, de forma imoral e denunciá-las;
- g) Facilitar a fiscalização de atos ou serviços pelos agentes competentes, fornecendo as informações requeridas nos prazos estabelecidos pela administração;
- h) Quando houver mais de uma alternativa permitida por lei, o agente público deve escolher aquela mais vantajosa para o bem comum; e
- i) Comunicar tempestivamente à chefia imediata ou ao canal de denúncias, a existência de infrações ou a detecção de quaisquer irregularidades.

Seção II

Condutas inadequadas

Art. 9º Constitui comportamento inadequado a adoção das seguintes condutas:

I - Cometer qualquer forma de assédio, preconceito ou discriminação de origem, raça, cor, idade, ideológica, religiosa, política, social, moral, étnica, sexual e econômica;

II - Retardar ou dificultar o exercício regular de direito, causando dano moral ou material a qualquer pessoa;

III - Permitir que interesses pessoais, corporativistas ou políticos interfiram no trato com o público ou com qualquer outro Agente Público;

IV - Faltar com a verdade a qualquer membro da comunidade interna ou externa.

V - Vincular o nome ou logotipo da instituição sem autorização para promover opiniões, produtos, serviços ou empresas de qualquer natureza;

VI - Prejudicar a imagem da instituição e do público ligado a ela, por meio de exposições públicas sobretudo quando não houver elementos probatórios;

VII - Divulgar ou facilitar a divulgação de informações de cunho confidencial ou sigiloso das quais tenha tido conhecimento em razão do cargo ocupado;

VIII - Retirar do local de trabalho, sem autorização, dados, informações, documentos ou qualquer bem pertencente ao patrimônio público;

IX - Alterar ou deturpar o teor de documentos, trabalhos acadêmicos, informações, ou qualquer tipo de conteúdo veiculado pelo IFMG ou por outros órgãos;

X - Utilizar-se de informações privilegiadas advindas de sua atuação no cargo, emprego ou função, em benefício próprio ou de terceiros;

XI - Exercer, em função do cargo que ocupa, atividade com finalidade estranha ao interesse público, ainda que observadas as formalidades legais e que o resultado de sua conduta não represente violação expressa à lei;

XII - Exercer qualquer atividade ilegal ou cooperar com instituições ou iniciativas que atentem contra a moral, a honestidade ou a dignidade humana;

XIII - Desviar as atividades de outro Agente Público ou de membro da comunidade discente, para atendimento a interesses particulares;

XIV - Solicitar, provocar ou receber qualquer tipo de benefício, ajuda financeira, gratificação, prêmio, doação ou vantagens indevidas, para si ou para outrem, por ocasião do exercício de suas funções ou para influenciar atuação de outro Agente Público;

XV - Participar de decisões que possam envolver interesses de familiares ou pessoas com as quais tenha relações que possam comprometer a isenção do julgamento;

XVI - Deixar de fazer uso dos recursos técnicos ou científicos disponíveis ou de seu conhecimento;

XVII - Provocar deliberadamente danos ao patrimônio da instituição e/ou ao erário;

XVIII - Apresentar-se no local de trabalho embriagado ou sob efeito de entorpecentes;

XIX - Ser conivente com erro, abstendo-se de representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder.

Art. 10 Constitui, ainda, comportamento inadequado qualquer ação que descumpra os deveres da profissão ou que atente contra os princípios morais estabelecidos neste Código de Conduta ou, ainda, que esteja em desacordo com as disposições dos normativos vigentes.

CAPÍTULO III

PENALIDADES

Art. 11 A Unidade de Gestão da Integridade do IFMG possui a competência para coordenar, executar e monitorar o Programa de Integridade do IFMG, que consiste no conjunto estruturado de medidas institucionais voltadas para a prevenção, detecção, punição e remediação de práticas de corrupção, fraudes, irregularidades e desvios éticos e de conduta.

Art. 12 A Comissão de Ética do IFMG deverá aplicar este Código de Conduta, orientar e aconselhar sobre a ética do servidor, receber denúncias, instaurar processos para apuração de fatos ou condutas inadequadas conforme disposições do seu Regimento Interno.

CAPÍTULO IV

DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 13 As normas de conduta do Agente Público do IFMG devem ser observadas no exercício da função pública, podendo ocorrer tanto presencialmente quanto em regime de teletrabalho.

Art. 14 Este Código de Conduta não esgota as discussões sobre o tema, mas apresenta os princípios básicos que devem servir de instrumento para a tomada de decisão, quando for pertinente o julgamento moral da conduta do Agente Público Civil IFMG.

Art. 15 As normas de conduta estabelecidas neste documento são complementares às demais normas de cunho ético e disciplinar vigentes. O Agente Público deve, portanto, permanecer atento às disposições da Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990, do Decreto 1.171, de 22 de junho de 1994 e de demais atos normativos.

Art. 16 Os casos omissos serão resolvidos por deliberação da Comissão de Ética, com base nos princípios previstos neste Código de Conduta, no Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994, na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, no Código de Conduta da Alta Administração Federal, no Decreto nº 6.029/2007, de 1º de fevereiro de 2007, na Lei 9.784/99, de 29 de janeiro de 1999, na Constituição Federal de 05 de outubro de 1988 e nos demais princípios éticos e morais vigentes.

Art. 17 Em qualquer tempo, a Comissão de Ética poderá propor alterações a este Código de Conduta.

Art. 18 Este Código de Conduta entra em vigor na data de sua publicação.

Apresentada a proposição final deste estudo, encaminha-se a exposição das considerações finais.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

É esperado que os agentes públicos tenham acurada capacidade de reflexão ética e que as suas ações sejam irrepreensíveis, uma vez que o resultado de suas ações envolve - entre outros fatores - a imagem pública das instituições a que pertencem perante a sociedade. Não obstante é preciso compreender que se tratam de seres humanos envolvidos diariamente em dilemas morais no exercício de suas funções, que atuam em ambientes complexos que envolvem interesses distintos e divergências políticas e sociais.

Ocasionalmente, o agente público pode não estar preparado para enfrentar todos os dilemas morais em sua organização, o que torna relevante a existência de ferramentas para apoiá-lo na tomada de decisão, como é o caso dos códigos de conduta, das instâncias pró-integridade e de políticas de incentivo às boas práticas.

A disponibilização de manuais e a oferta de treinamentos aos servidores e demais envolvidos na atuação estatal são partes das políticas de integridade das organizações, favorecendo a uniformidade de ações e práticas em harmonia com seus valores.

A partir de tais considerações, os esforços empreendidos neste estudo buscaram satisfazer à seguinte pergunta norteadora: considerando o contexto e os principais atores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais, quais condutas-chave são passíveis de orientação e quais são seus padrões esperados?

As condutas-chave são múltiplas e se relacionam à postura do agente público e ao serviço prestado, ao atendimento ao usuário, ao relacionamento entre os servidores da instituição, à atuação das lideranças, ao ensino, à pesquisa e à extensão, à capacitação profissional, à imagem da instituição, à segurança e ao tratamento das informações, à integridade, ao conflito de interesses, às fiscalizações e às denúncias.

Os padrões esperados também são diversos, ligados a condutas específicas. Contudo, é possível afirmar que eles são desdobramentos dos princípios basilares da administração pública, a saber: legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

Entende-se que o problema de pesquisa foi satisfeito, assim como cada propósito-meio (objetivos específicos), pela consolidação do código de conduta profissional – que pormenoriza os elementos citados acima.

A realização do primeiro objetivo específico resultou na explanação das especificidades de códigos de conduta em institutos federais de educação, ciência e tecnologia. A realização do segundo objetivo específico resultou na exposição de aspectos relevantes para a adequação do

código de conduta ao contexto e aos principais atores do IFMG, informação primordial para a construção de um código de conduta organizacional alinhado às especificidades da instituição. A realização do terceiro objetivo específico expressou o artefato deste estudo, o Código de Conduta Profissional do Agente Público do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais.

A proposição de um código de conduta fundamentado no método científico, além de representar um reforço à gestão da integridade, contribui para a eficiência da gestão na instituição, uma vez que reduzirá tempo dos servidores dedicado à construção desse documento.

O método de pesquisa utilizado pode ser reaplicado em outros institutos federais, haja vista as similaridades evidenciadas, a conformidade do questionário de pesquisa com os códigos morais vigentes nessas instituições, as estruturas funcionais semelhantes e a sujeição às mesmas normas gerais.

As normas de conduta instruídas no Código de Conduta Profissional do Agente Público do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais, proposto neste estudo, estão em consonância com as disposições do Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal.

A robustez estrutural da instituição, a multiplicidade de atores e a diversidade de temas abarcados num código de conduta tornam difícil alcançar por completo as especificidades de um instituto federal. Contudo, o instrumento produzido contempla em parte as singularidades do IFMG, posto que absorve informações de documentos internos vigentes e busca, à medida do possível, enfatizar condutas consideradas mais relevantes para as suas instâncias pró-integridade. Posto que o documento pode ser aprimorado a partir de novos estudos e discussões, pode-se dizer que esta proposição representa um passo em direção à construção de um documento adequado às especificidades da instituição.

Compreende-se que a simples publicação deste instrumento não será suficiente para a produção de efeitos. Para que o código de conduta não seja mais um regramento, mas se constitua em um facilitador na tomada de decisões, é necessária a implantação adequada com medidas que favoreçam a conscientização dos públicos envolvidos.

No desenvolvimento deste estudo, algumas limitações foram percebidas. Embora a busca nos códigos morais dos institutos federais tenha revelado aspectos relevantes sobre a moralidade nas instituições federais de ensino, foi percebida certa escassez de orientações com abordagem direta para as atividades de ensino, pesquisa e extensão na maioria dos documentos. Além disso, por se tratar de um estudo amplo, que abarca vários temas, não foi possível abordar

com profundidade todos os conteúdos, de modo que aspectos relevantes para a moralidade nessas instituições podem não ter sido contemplados.

Este estudo se ateve a considerar o contexto da instituição na perspectiva dos membros das instâncias pró-integridade e abarcou docentes e técnicos-administrativos lotados na Reitoria e nos *campi* do IFMG. Embora a composição dessas instâncias incluía representações de diversos setores, novas apreciações e debates internos que contemplem a visão de outros agentes da instituição, poderiam contribuir para o aprimoramento do instrumento construído.

A base documental que levou à elaboração das condutas-chave aplicadas neste estudo foi direcionada aos códigos morais dos institutos federais. Estudos que contemplem a moralidade em outras instituições de ensino podem revelar outras condutas passíveis de orientação nessas instituições. Estudos complementares realizados *in loco* podem esclarecer pontos ainda obscuros. Estudos apoiados na legislação vigente podem direcionar a orientação de novas condutas no interior da organização.

Novas abordagens dos conteúdos podem enriquecer o conhecimento sobre o tema e contribuir para o surgimento de proposições inovadoras. Sugere-se o desenvolvimento de pesquisas que abordem as condutas dos agentes públicos dos institutos federais de modo específico, visando compreender a percepção dos membros das comunidades sobre a moralidade no interior dessas organizações. Também seria pertinente, em complemento às informações aqui apresentadas, uma abordagem direcionada ao ensino, à pesquisa e à extensão nessas instituições que trouxesse à tona outras posturas que favoreçam a integridade no desempenho dessas atividades. A realização de um estudo alinhado à produção de soluções técnicas-tecnológicas pode contemplar a construção de um desenho instrucional para cursos voltados à sensibilização e à comunicação do conteúdo dos códigos morais organizacionais.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, Marcos de. Moralidade, ética e religião. **Saúde Ética & Justiça**, [S. l.], v. 9, n. 1-2, p. 1-4, 2004. DOI: 10.11606/issn.2317-2770.v9i1-2p1-4. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/sej/article/view/43312>. Acesso em: 6 mar. 2023.
- AMORIM, Sônia Naves David. Ética na esfera pública: a busca de novas relações Estado/sociedade. **Revista do Serviço Público**, [S. l.], v. 51, n. 2, p. p. 94-104, 2014. DOI: 10.21874/rsp.v51i2.327. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/327>. Acesso em: 12 mai. 2022.
- ANTUNES, Maria Thereza Pompa. **Ética**. São Paulo, SP: Pearson Education do Brasil, 2012. 126 p.
- ARAÚJO, Luis Lima de. *et al.* Da ética empresarial à ética do profissional contábil: uma discussão à luz da moral e da ética humana. **Cadernos de Graduação: Ciências humanas e sociais**, Aracaju, v. 6, n. 3, p. 99-112, mar. 2021. Disponível em: <https://periodicos.set.edu.br/cadernohumanas/article/view/7749/4431>. Acesso em: 02 mar. 2022.
- ASSMANN, Selvino José. **Filosofia e ética**. PNAP. Programa Nacional de Formação em Administração Pública. Módulo 01. Brasília: CAPES/UAB, 2014.
- BARDIN, Laurence. *Análise de conteúdo*. Lisboa: Edições 70, 1977.
- BAGÉ, Arisson de Carvalho; FILIPPIM, Eliane Salete; TONIAL, Graciele; PEREIRA, Maria Odete de Almeida. Liderança Sustentável: Estudo Comparativo entre Organizações Brasileiras e Portuguesas. **Revista de Administração da Unimep**, v. 19, n. 1, p. 51-72, 2021. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/62750/lideranca-sustentavel--estudo-comparativo-entre-organizacoes-brasileiras-e-portuguesas> Acesso em 21 mai. 2023.
- BATISTA, Israel Matos; GOMES, Ricardo Correa; PANIS, Amanda da Cunha. *Accountability* sob o enfoque da governança pública no Brasil: uma revisão sistemática da produção científica entre 2012 e 2021. In: ENCONTRO BRASILEIRO DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, 8., 2021, Brasília, DF. **Anais**. Sociedade Brasileira de Administração Pública. Brasília, DF. 2021.
- BOGDAN, Robert; BIKLEN, Sari. **Características da investigação qualitativa**. In: BOGDAN, R.; BIKLEN, S. *Investigação qualitativa em educação: uma introdução à teoria e aos métodos*. Porto: Porto Editora, 1994. p. 47-51.
- BONIFÁCIO, Evangelina; MADUREIRA, Cristiana; AZEVEDO, Maria Lopes de (comp.). **Dilemas éticos: da narração à problematização**. Moçambique: Universidade Jean Piaget de Moçambique, 2020. 95 p. Disponível em: https://www.iscedouro.pt/Upload/Dilemas%20eticos_da%20narracao%20a%20problematizacao.pdf. Acesso em: 31 mar. 2023.

BRANDÃO, Antônio José. Moralidade administrativa. **Revista de Direito Administrativo**, [S. l.], v. 25, p. 454–467, 1951. DOI: 10.12660/rda.v25.1951.12140. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rda/article/view/12140>. Acesso em: 8 mar. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 2.848**, de 7 de dezembro de 1940. Código Penal. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/De12848compilado.htm Acesso em: 08 ju. 2023.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 200**, de 25 de fevereiro de 1967. Dispõe sobre a organização da administração federal, estabelece diretrizes para a reforma administrativa e dá outras providências. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/de10200.htm#view. Acesso em: 04 jun. 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/ConstituicaoCompilado.htm. Acesso em: 15 mai. 2022.

BRASIL. **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. Brasília, DF. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112compilado.htm Acesso em 23 mar. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 1.171**, de 22 de junho de 1994. Aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1171.htm Acesso em 26 jun. 2022.

BRASIL. **Lei nº 9.394**, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília, DF. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm Acesso em: 08 jun. 2023.

BRASIL. **Lei nº 9.784**, de 29 de janeiro de 1999. Regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Federal. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9784.htm Acesso em 15 mai. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 6.029**, de 1º de fevereiro de 2007. Institui Sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo Federal, e dá outras providências. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6029.htm Acesso em 11 jul. 2022.

BRASIL. **Lei nº 11.892**, de 29 de dezembro de 2008. Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11892.htm Acesso em 16 ago. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 7.203**, de 4 de junho de 2010. Dispõe sobre a vedação do nepotismo no âmbito da administração pública federal. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/decreto/d7203.htm Acesso em 05 jul. 2022.

BRASIL. **Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011.** Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal; altera a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990; revoga a Lei nº 11.111, de 5 de maio de 2005, e dispositivos da Lei nº 8.159, de 8 de janeiro de 1991; e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112527.htm Acesso em 23 mar. 2023.

BRASIL. **Lei nº 12.813**, de 16 de maio de 2013a. 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; e revoga dispositivos da Lei nº 9.986, de 18 de julho de 2000, e das Medidas Provisórias nº 2.216-37, de 31 de agosto de 2001, e 2.225-45, de 4 de setembro de 2001. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112813.htm Acesso em 05 de julho de 2022.

BRASIL. **Lei nº 12.846**, de 1º de agosto de 2013b. Dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2013/lei/112846.htm. Acesso em: 20 abr. 2022.

BRASIL. Exposição de Motivos nº 37, de 18 de agosto de 2000. Código de Conduta da Alta Administração Federal. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Codigos/codi_conduta/Cod_conduta.htm Acesso em: 15 mai. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 9.203**, de 22 de novembro de 2017a. Política de governança da administração pública federal direta, autárquica e fundacional. Disponível em: <https://pesquisa.in.gov.br/imprensa/jsp/visualiza/index.jsp?data=23/11/2017&jornal=515&pagina=3&totalArquivos=112> Acesso em 15 mai. 2022.

BRASIL. **Lei nº 13.460**, de 26 de junho de 2017b. Dispõe sobre participação, proteção e defesa dos direitos do usuário dos serviços públicos da administração pública. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2017/lei/113460.htm Acesso em 05 jul. 2022.

BRASIL. Ministério da Educação. **Entidades Vinculadas.** 2020a. Disponível em: <https://www.gov.br/mec/pt-br/estrutura-organizacional/entidades-vinculadas>. Acesso em: 14 ago. 2022.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital. Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal. **Manual de conduta do agente público civil do poder executivo federal.** Ministério da Economia, Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital, Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal. Brasília: SGP/Ministério da Economia, 2020b. 12 p.

BRASIL. **Decreto nº 10.756**, de 27 de julho de 2021. Institui o Sistema de Integridade Pública do Poder Executivo Federal. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/Decreto/D10756.htm. Acesso em: 18 abr. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 11.129**, de 11 de julho de 2022. Regulamenta a Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013, que dispõe sobre a responsabilização administrativa e civil de pessoas jurídicas pela prática de atos contra a administração pública, nacional ou estrangeira. Brasília, DF. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2022/Decreto/D11129.htm#art70 Acesso e: 30 mar. 2023.

BRASIL. **Decreto nº 11.529**, de 16 de maio de 2023. Institui o Sistema de Integridade, Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal e a Política de Transparência e Acesso à Informação da Administração Pública Federal. Brasília, DF. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2023-2026/2023/decreto/D11529.htm Acesso em: 12 jul. 2023

CALDEIRA, Marcos; DUFLOTH, Simone Cristina. A lei das estatais e as diretrizes internacionais: convergências para o estado da arte em integridade, compliance e anticorrupção. Cadernos EBAPE.BR, v. 19, Ed. Esp., p. 1-14, 2021. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cebape/a/L8BvHSjF6pLYq76LhmjmZmL/abstract/?lang=pt> Acesso em 10 set. 2023.

CAMPOS, Keli Cristina de Lara *et al.* Psicologia Organizacional e do Trabalho – Retrato da produção científica na última década. **Psicologia: Ciência e Profissão**, 2011, 31 (4), p.702-717. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/pcp/a/NKwfC9mJtLnYqZqc8wCF6mG/abstract/?lang=pt> Acesso em: 11 jul. 2022.

CELLARD, André. A análise documental. In: POUPART, J *et al.* **A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos**. Petrópolis: Vozes, 2008, p. 295-316.

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. **Guia de implantação de programa de integridade nas empresas estatais**. Orientações para a Gestão da Integridade nas Empresas Estatais Federais. Brasília, 2015. 104 p. Disponível em: https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/integridade/arquivos/guia_estatais_final.pdf. Acesso em: 19 abr. 2022.

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. **Relatório do questionário: valores do serviço público federal**. Valores do serviço público federal. 2022a. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/valores-do-servico-publico>. Acesso em: 04 jun. 2022.

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. **Integridade Organizacional: peças de comunicação**. Peças de Comunicação. 2022b. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/campanhas/integridade-publica/pecas-de-comunicacao/>. Acesso em: 15 jun. 2022.

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. **Valores do serviço público. Valores para Priorização. Nossos valores**. 2022c. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/valores-do-servico-publico/priorizacao> Acesso em: 20 ago. 2022.

CORTELLA, Mário Sérgio. **Qual é a tua obra?:** inquietações propositivas sobre gestão, liderança e ética. 6. ed. Petrópolis, Rj: Editora Vozes, 2009. 141 p.

CRISTÓVAM, José Sérgio da Silva; SAIKALI, Lucas Bossoni; SOUSA, Thanderson Pereira de. Governo Digital na Implementação de Serviços Públicos para a Concretização de Direitos Sociais no Brasil. **Sequência** (Florianópolis), n. 84, p. 209–242, jan. 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/seq/a/f9mk84ktBCQJFzc87BnYgZv/> Acesso em: 27 mai. 2023.

ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. 2016. Módulo 1: Conceitos Básicos. **Ética e Serviço Público**. Brasília, DF. 2016. Enap, 2016a, 31 p.

ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. 2016. Módulo 3: A Conduta no Serviço Público. **Ética e Serviço Público**. Brasília, DF. 2016. Enap, 2016b, 20 p.

ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA. **Governança, gestão de riscos e integridade**. Brasília, 2019. Coleção Gestão Pública. Fundação Escola Nacional de Administração Pública. ENAP. Enap, 2019, 240 p.

ESPÍNOLA, Daniel Aguiar; CAMPOS FILHO, Antonio Claret; Ética comportamental, organizações e corrupção: propostas para o aprimoramento dos programas de integridade do poder executivo federal. *In*: ENCONTRO NACIONAL DE ENSINO E PESQUISA DO CAMPO DE PÚBLICAS, n. 3, 2019, Natal, RN. III ANEPCP ST – Transparência, controle social e combate à corrupção na administração pública. **Anais...** Natal, RN.

FREITAS, Alana Sardinha. A Influência da Qualificação Permanente no Atendimento do Serviço Público: as adversidades e implicações. **Revista Gestão & Políticas Públicas**, [S. l.], v. 9, n. 2, p. 322-339, 2019. DOI: 10.11606/issn.2237-1095.v9p322-339. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rgpp/article/view/163577>. Acesso em: 27 maio. 2023.

FONSECA, Tania Mara Galli. Acerca da ética e da perspectiva interdisciplinar. *In*: JACQUES, Maria da Graça Correa. **Relações sociais e ética**. Rio de Janeiro (RJ): Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2008. p. 12-17.

FILGUEIRAS, Fernando. Além da transparência: *accountability* e política da publicidade. **Lua nova: revista de cultura e política**, n. 84, p. 65-94, 2011. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ln/a/3Z88sCrZZbTrnKy5SW6j6MK/?format=pdf&lang=pt> Acesso em 04 jun. 2022.

GALVÃO, Pedro. **Utilitarismo de John Stuart Mill**. Coleção Filosofia. Porto Editora. Porto, 2005.

GIACOMUZZI, José Guilherme. A Moralidade administrativa: História de um conceito. **Revista de Direito Administrativo**, [S. l.], v. 230, p. 291–304, 2002. DOI: 10.12660/rda.v230.2002.46347. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/ojs/index.php/rda/article/view/46347>. Acesso em: 8 mar. 2023.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar Projetos de Pesquisa**. São Paulo, Atlas, 2002.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2008.

GOLEMAN, Daniel. **Inteligência emocional** [recurso eletrônico]. Tradução: Marcos Santarrita. Rio de Janeiro: Objetiva, 2011. 407p.

GUARESCHI, Pedrinho A. Ética e relações sociais entre o existente e o possível. In: JACQUES, Maria da Graça Correa *et al* (org.). **Relações Sociais e Ética**. Ipanema, RJ: Centro Edelstein de Pesquisas Sociais, 2008. p. 6-11. Disponível em: <https://static.scielo.org/scielobooks/6j3gx/pdf/jacques-9788599662892.pdf>. Acesso em: 16 jul. 2022.

HERRERO, F. Javier. A ética de Kant. **Síntese - Revista de Filosofia**. v.28, n.90, p.17-30. Belo Horizonte, MG, 2001. Disponível em: <https://www.faje.edu.br/periodicos/index.php/Sintese/article/view/563/987> Acesso em 14 mai. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. **Código das melhores práticas de governança corporativa**. Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. São Paulo, SP. IBGC, 2015. 108p.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GOVERNANÇA CORPORATIVA. **Compliance à luz da governança corporativa**. Instituto Brasileiro de Governança Corporativa. Série: IBGC Orienta. São Paulo, SP. IBGC, 2017. 56p.

INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL. **Formulação e Implantação de Código de Ética em Empresas** – Reflexões e Sugestões. Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social. São Paulo. SP. 2000. 31p.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO AMAZONAS. IFAM. **Resolução nº 60**, de 08 de novembro de 2017. Código de conduta ética dos agentes públicos do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amazonas-IFAM. Manaus, AM. IFAM, 2017. 18p. Disponível em: <http://www2.ifam.edu.br/instituicao/missao-e-visao/CDIGODEETICADOSERVIDORPUBLICOFEDERAL.pdf/view> Acesso em: 16 ago. 2022.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO CEARÁ. IFCE. **Resolução nº 84**, de 07 de outubro de 2019. Código de conduta profissional do servidor do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Ceará. IFCE. Fortaleza, CE. IFCE, 2019. 25p. Disponível em: <https://ifce.edu.br/instituto/comissao-de-etica-1/arquivos/CodigodeCondutaProfissionalIFCE.pdf> Acesso em: 16 ago. 2022.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA FARROUPILHA. IFFAR. **Resolução nº 13**, de 2017. Código de ética profissional dos servidores públicos civis do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Farroupilha. IF Farroupilha. Santa Maria, RS, 2019. 9p. Disponível em: <https://www.iffar.edu.br/comiss%C3%A3o-de-%C3%A9tica/comiss%C3%A3ode%C3%A9tica> Acesso em: 16 ago. 2022.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO MARANHÃO. IFMA. **Resolução nº 18**, de 05 de abril de 2012. Código de Ética do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Maranhão. IFMA. Maranhão, 2012. 15p. Disponível em: <https://portal.ifma.edu.br/comissao-de-etica/legislacao-e-competencia-da-comissao-de-etica/> Acesso em: 16 ago. 2022.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO MATO GROSSO. IFMT. **Resolução nº 91**, de 15 de dezembro de 2014. Código de Ética do Instituto

Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Mato Grosso. IFMT. Cuiabá, MT, 2014. 11p. Disponível em: <https://ifmt.edu.br/conteudo/pagina/resolucoes-consup-2014/> Acesso em: 16 ago. 2022.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS. IFMG. **Resolução nº 12**, de 02 de maio de 2018. Dispõe sobre alteração do Estatuto do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais – IFMG. Belo Horizonte, MG, 02 mai. 2018.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS. IFMG. **Resolução nº 26**, de 26 de agosto de 2019. Dispõe sobre aprovação do Plano de Desenvolvimento Institucional do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais, referente ao período de 2019 a 2023. Belo Horizonte, MG, 27 ago. 2019.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS. IFMG. **Portaria nº 278**, de 04 de março de 2020. Dispõe sobre a Instituição da Política de Governança, Gestão de Riscos, Controle Interno e Integridade no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais – IFMG. Belo Horizonte, MG, 04 de mar. 2020.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS. IFMG. **Plano de Integridade do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais (IFMG)** [versão 1]. Belo Horizonte, MG, mai. 2020a. Disponível em: <https://repositorio.cgu.gov.br/handle/1/46434> Acesso em 20 abr. 2023.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS. IFMG. **Portaria nº 295**, de 10 de março de 2020b. Dispõe sobre Constituição da Comissão Permanente de Gestão de Riscos. Belo Horizonte, MG, 10 de mar. 2020b.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS. IFMG. **Portaria nº 351**, de 26 de maio de 2021a. Dispõe sobre a instituição do Regimento Interno da Comissão de Ética do IFMG e dá outras providências. Belo Horizonte, MG, 27 mai. 2021.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS. IFMG. **Portaria nº 709**, de 21 de outubro de 2021b. Dispõe sobre a instituição da UGI - Unidade de Gestão de Integridade, no âmbito do IFMG e Revogação da Portaria nº 294/2020. Belo Horizonte, MG, 21 out. 2021.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS. IFMG. **Portaria nº 710**, de 21 de outubro de 2021c. Dispõe sobre a designação de membros da UGI - Unidade de Gestão de Integridade, no âmbito do IFMG e Revogação da Portaria nº 318/2021. Belo Horizonte, MG, 27 out. 2021.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS. IFMG. **Resolução nº 20**, de 08 de outubro de 2021d. Dispõe sobre o Regimento Geral do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais. Belo Horizonte, MG, 08 out. 2021.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS. IFMG. **Portaria nº 489**, de 04 de maio de 2022. Dispõe sobre composição da Comissão de Ética do IFMG e dá outras providências. Belo Horizonte, MG, 04 mai. 2022.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS. IFMG. **Portaria nº 430**, de 17 de abril de 2023. Dispõe sobre alteração da Portaria 710/2021, que designa os membros da UGI – Unidade de Gestão da Integridade, no âmbito do IFMG. Belo Horizonte, MG, 17 abr. 2023.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DA PARAÍBA. IFPB. **Resolução nº 31**, de 16 de julho de 2018. Código de Conduta Ética dos servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia da Paraíba. IFPB. João Pessoa, PB, 2018. 10p. Disponível em: <https://www.ifpb.edu.br/orgaoscolegiados/consuper/resolucoes/2018/ad-referendum> Acesso em: 16 ago. 2022.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO DE JANEIRO. IFRJ. **Resolução nº 33**, de 28 de agosto de 2013. Código de Conduta dos servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro - IFRJ. IFRJ. Rio de Janeiro, 2013. 14p. Disponível em: <https://portal.ifrj.edu.br/coet/documentos> Acesso em: 16 ago. 2022.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO GRANDE DO NORTE. IFRN. **Resolução nº 10**, de 01 de abril de 2013. Código de Ética dos Servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte - IFRN. IFRN. Natal, RJ, 2013. 11p. Disponível em: <http://comissaodeetica.ifrn.edu.br/index.php/legislacao/> Acesso em: 16 ago. 2022.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE RONDÔNIA. IFRO. **Resolução nº 81**, de 08 de novembro de 2018. Código de Conduta Ética dos Servidores Públicos e da Administração do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia - IFRO. IFRO. Rondônia, 2018. 11p. Disponível em: <https://portal.ifro.edu.br/cet-nav> Acesso em: 16 ago. 2022.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SANTA CATARINA. IFSC. **Resolução nº 57**, de 20 de dezembro de 2010. Código de Conduta Ética dos Servidores do Instituto Federal de Santa Catarina. Florianópolis, Santa Catarina, 2012. 12p. Disponível em: <https://www.ifsc.edu.br/comissao-de-etica> Acesso em: 16 ago. 2022.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE SÃO PAULO. IFSP. **Resolução nº 96**, de 05 de agosto de 2014. Código de Conduta do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de São Paulo – IFSP. IFSP. São Paulo, 2014. 5p. Disponível em: <https://www.ifsp.edu.br/noticias/2-uncategorised/215-comissao-de-etica> Acesso em: 16 ago. 2022.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SUDESTE DE MINAS GERAIS. IFSUDESTEMG. **Resolução nº 20**, de 23 de agosto de 2018. Código de Ética dos Servidores do IFSUDESTEMG. IFSUDESTEMG. Minas Gerais, 2018. 9p. Disponível em: <https://www.ifsudestemg.edu.br/documentos-institucionais/unidades/reitoria/comissoes-e-comites/cep/codigo-de-etica-dos-servidores-do-if-sudeste-mg.pdf/view> Acesso em: 16 ago. 2022.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO SUL DE MINAS GERAIS. IFSULDEMINAS. **Resolução nº 16**, de 73 de março de 2012. Código de Ética dos Servidores do IFSULDEMINAS. Pouso Alegre, Minas Gerais, 2012. 12p. Disponível em: <https://portal.ifsuldeminas.edu.br/index.php/institucional/135-consup/574-resolucoes-2012> Acesso em: 16 ago. 2022.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO TOCANTINS. IFTO. **Resolução nº 29**, de 20 de junho de 2013. Código de Conduta Ética do IFTO. Palmas, Tocantins, 2013. 11p. Disponível em: <http://www.ifto.edu.br/ifto/colegiados/consup/documentos-aprovados/codigo-de-conduta-etica> Acesso em: 16 ago. 2022.

INTEGRIDADE. In: MICHAELIS. Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa. Português brasileiro. Editora Melhoramentos Ltda, 2022. Disponível em: <https://michaelis.uol.com.br/moderno-portugues/> Acesso em: 24 jun. 2022.

LIMA, Ana Júlia Andrade Vaz de. Programa de integridade na Lei nº 12.846/2013. 2018. 318 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018. Disponível em: <https://repositorio.pucsp.br/jspui/handle/handle/21454> Acesso em 30 mar. 2023.

LIMA, Jucileide CP *et al.* Relação interpessoal, inteligência emocional: impacto ou influência no processo ensino aprendizagem na visão docente. **Revista Espacios**, v. 41, n. 11, p. 13-25, 2019. Disponível em: <http://www.1.revistaespacios.com/a20v41n11/a20v41n11p13.pdf> Acesso em 21 mai. 2023.

KANT, Immanuel. Kritik der praktischen Vernunft. Frankfurt/M, Suhrkamp Verlag. 1977. Werkausgabe VII. 1977 *apud* FREITAG, B. A questão da moralidade: da razão prática de Kant à ética discursiva de Habermas. **Tempo Social**, [S. l.], v. 1, n. 2, p. 7-44, 1989. DOI: 10.1590/ts.v1i2.84764. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/ts/article/view/84764>. Acesso em: 19 maio. 2022.

KLAUDAT, André. O elemento social no ideal do reino dos fins. **Revista Dissertatio de Filosofia**, 39, 72-92. 2014. Disponível em: <https://periodicos.ufpel.edu.br/ojs2/index.php/dissertatio/article/view/8580/5599> Acesso em 14 mai. 2022.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. (2003). **Fundamentos de Metodologia Científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARRARA, Tiago. O conteúdo do princípio da moralidade: probidade, razoabilidade e cooperação. **Revista Digital de Direito Administrativo**, [S. l.], v. 3, n. 1, p. 104-120, 2016. DOI: 10.11606/issn.2319-0558.v3i1p104-120. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rdda/article/view/108986>. Acesso em: 8 mar. 2023.

MATIAS-PEREIRA, José. **Manual de Gestão Pública Contemporânea**. 6. ed. São Paulo (SP): Editora GEN-Atlas, 2020. 368 p.

MAURICIO, Nathanni Marrelli Matos; RODRIGUES, Tatyane Alves das Neves Mendes; NUNES, Suzana Gilioli da Costa. 2019. *Accountability*: uma revisão sistemática da produção

do EnANPAD e EnAPG. **Revista Cereus**, 11(1), 96-116. Disponível em: <http://www.ojs.unirg.edu.br/index.php/1/article/view/2430> Acesso em: 11 jul. 2022.

MAZZA, Alexandre. **Manual de direito administrativo**. 9. Ed. São Paulo: Saraiva Educação, 2019.

MELLO, Celso Antônio Bandeira de. **Curso de Direito Administrativo**. 30. Ed. São Paulo: Malheiros Editores, 2012.

MELO, José Tarcízio de Almeida. Constituição e ética: controles aplicáveis para análise e invalidação, com base no ordenamento constitucional, dos atos antiéticos originários do Poder Público. **Revista VirtuaJus**, Belo Horizonte, v.5, n. 8, p.20-52, 1º sem. 2020–ISSN1678-3425. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/virtuajus/article/view/24372/17151>. Acesso em 15 mai. 2022.

MELO, Valdir. **Programas de conformidade e a busca de integridade em organizações**, Texto para discussão, nº. 2475. Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada (IPEA), Brasília, 2019. Disponível em: <https://www.econstor.eu/handle/10419/211424>. Acesso em 21 abr. 2022.

MENDES, Annita Valléria Calmon *et al.* Gestão da Ética: A Experiência da Administração Pública Brasileira. **Administração Pública e Gestão Social**, [s. l], v. 7, n. 1, p. 2-8, jan. a mar. 2015. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=351556449006> Acesso em 08 mar. 2023.

MOURA, Julio Biasoli. Lei das Estatais: uma análise à luz das políticas de *compliance* e sua compatibilidade com os princípios administrativos. v. 9, n. 1, 2019: Anais do XV Encontro de Iniciação Científica da UNI7.

MOURA, Alice Nascimento Rocha. ACCOUNTABILITY: um conceito em construção na realidade brasileira. **Revista Científica FESA**, Rio de Janeiro, v. 1, n. 11, p. 3-14, fev. 2022. Disponível em: <https://revistafesa.com/index.php/fesa/article/view/109/108>. Acesso em: 02 jul. 2022.

MINISTÉRIO DA TRANSPARÊNCIA E CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. CGU. (2017). **MANUAL PARA IMPLEMENTAÇÃO DE PROGRAMAS DE INTEGRIDADE**: Orientações para o setor público. Brasília, 2017. 59 p. Disponível em: https://www.gov.br/cgu/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes/integridade/arquivos/manual_profip.pdf. Acesso em: 19 abr. 2022.

NUNES-VALENTE, Maria; MONTEIRO, Ana Paula. Inteligência emocional em contexto escolar. **Revista Eletrônica de Educação e Psicologia**, Volume 7, p. 1-11. 2016. Disponível em: <http://edupsi.utad.pt/index.php/component/content/article/83-revista-6/143-inteligenciaemocional-em-contexto-escolar> Acesso em: 17 jun. 2023.

ORGANIZATION FOR ECONOMIC COOPERATION AND DEVELOPMENT. OECD. **Manual de Integridade Pública da OCDE**, OECD Publishing, Paris. 2020. <https://doi.org/10.1787/db62f5a7-pt>. Disponível em: <https://www.oecd->

ilibrary.org/governance/manual-de-integridade-publica-da-ocde_db62f5a7-pt Acesso em: 177 jun. 2023.

ORGANIZATION FOR ECONOMIC COOPERATION AND DEVELOPMENT. OECD. Competências para o progresso social. Estudos da OCDE sobre competências: competências para o progresso social: o poder das competências socioemocionais / São Paulo: Fundação Santillana, 2015. Disponível em: <https://www.fundacaosantillana.org.br/publicacao/estudos-da-ocde-sobre-competencias-competencias-para-o-progresso-social-o-poder-das-competencias-socioemocionais/> Acesso em: 17 jun. 2023.

PEDRO, Ana Paula. Ética, moral, axiologia e valores: confusões e ambiguidades em torno de um conceito comum. **Kriterion: Revista de Filosofia**, [S.L.], v. 55, n. 130, p. 483-498, dez. 2014. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s0100-512x2014000200002>.

PINHO, José Antonio Gomes de.; SACRAMENTO, Ana Rita Silva. *Accountability: já podemos traduzi-la para o português?* **Revista de Administração Pública. Rio de Janeiro** 43(6), 1343-1368. Nov./dez. 2009. doi:10.1590/S0034-76122009000600006 Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rap/a/g3xgtqkwFJS93RSnHFTsPDN/?format=pdf&lang=pt> Acesso em 03 jul. 2022.

RANZINI, Milena de Senne; BRYAN, Newton Antonio Paciulli. Capacitação e formação para o setor público e os modelos de escola de governo no Brasil. **Revista do Serviço Público**, [S. l.], v. 68, n. 2, 2017. DOI: 10.21874/rsp.v68i2.1004. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/1004>. Acesso em: 23 maio. 2023.

SANTIN, Janaína Rigo; FRIZON, Leone. Administração consensual, accountability e transparência na administração pública brasileira / Consensual administration, accountability and transparency in the brazilian public administration. **Revista de Direito da Cidade**, [S.l.], v. 12, n. 2, p. 1435-1458, jun. 2020. ISSN 2317-7721. Disponível em: <<https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/rdc/article/view/48608>>. Acesso em: 21 maio 2023. doi:<https://doi.org/10.12957/rdc.2020.48608>.

SANTOS, Laís Silveira; SERAFIM, Mauricio C.; LORENZI, Larissa. Dilemas morais da gestão pública brasileira no enfrentamento da pandemia do novo coronavírus. **Revista de Administração Pública**, [S.L.], v. 54, n. 4, p. 909-922, ago. 2020. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/0034-761220200219>.

SOUSA, Cecília Melquíades de; ARDIGO, Juliane Pierri; SANTOS, Aline Regina. A Produção Acadêmica Nacional e Internacional sobre Imagem Corporativa no Setor Público. **Gestão e Sociedade**, v. 15, n. 43, p. 4466-4496, 2021. Disponível em: <http://www.spell.org.br/documentos/ver/64525/a-producao-academica-nacional-e-internacional-sobre-imagem-corporativa-no-setor-publico> Acesso em: 23 mai. 2023.

SOUZA, Hélio José dos Santos e. O problema da motivação moral em Kant [online]. São Paulo: Editora UNESP; São Paulo: Cultura Acadêmica, 2009. 141 p. ISBN 978-85-7983-016-7. Disponível em: <https://books.scielo.org/id/kgx3n> Acesso em: 15 mai. 2022.

SROUR, Robert Henry. **Ética empresarial**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2018.

TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO. **Referencial de combate à fraude e corrupção: aplicável a órgãos e entidades da Administração Pública.** Brasília: TCU, SEGECEX, SECCOR, SEMEC. 2. ed. set. 2018. 148p.

TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO. **Referencial Básico de Governança Organizacional para organizações públicas e outros entes jurisdicionados ao TCU.** Edição 3 - Brasília: TCU, Secretaria de Controle Externo da Administração do Estado – Secex Administração, 2020. 242p.

TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO. **Levantamento de Governança. Governança Pública Organizacional.** 2021. Disponível em: <<https://portal.tcu.gov.br/governanca/governancapublica/organizacional/levantamento-de-governanca/levantamento-de-governanca.htm>> Acesso em 15 ago. 2022.

TEIXEIRA, Alex Fabiane; GOMES, Ricardo Corrêa. Governança pública: uma revisão conceitual. **Revista do Serviço Público**, [S. l.], v. 70, n. 4, p. 519-550, 2019. DOI: 10.21874/rsp.v70i4.3089. Disponível em: <https://revista.enap.gov.br/index.php/RSP/article/view/3089>. Acesso em: 13 maio. 2022.

VALLS, Álvaro L. M. **O que é ética.** 9ª ed. São Paulo: Brasiliense, 1994. Coleção Primeiros Passos, nº 177. ISBN 85-11-01177-3.

VELOSO, Leticia Helena Medeiros. Responsabilidade social empresarial: a fundamentação na ética e na explicitação de princípios e valores. In: QUEIROZ, Adele *et al.*. **Ética e responsabilidade social nos negócios.** 2. ed. São Paulo (Sp): Editora Saraiva, 2005. Cap. 1. p. 2-13. (Troféu Cultura Econômica).

VIEIRA, James Batista; BARRETO, Rodrigo Tavares de Souza. **Governança, gestão de riscos e integridade.** Brasília: Enap, 2019. 240p.

WEBER, Thadeu. **Ética, direitos fundamentais e obediência à Constituição.** Veritas (Porto Alegre), [S. l.], v. 51, n. 1, 2006. DOI: 10.15448/1984-6746.2006.1.1885. Disponível em: <https://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/veritas/article/view/1885>. Acesso em: 8 mar. 2023.

APÊNDICE A - PROTOCOLO DE PESQUISA DOCUMENTAL

Problema de Pesquisa	Objetivo Geral	Objetivos Específicos	Documento considerado / O que extrair deste documento?
<p>Considerando o contexto e os principais atores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais (IFMG), quais condutas-chave são passíveis de orientação e quais são seus padrões esperados?</p>	<p>Compreender, a partir do contexto e dos principais atores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais, quais condutas-chave são passíveis de orientação e quais são seus padrões esperados.</p>	<p>Examinar códigos de conduta de institutos federais de educação, ciência e tecnologia para compor, por integração e priorização de conteúdos, um documento adequado a essas organizações.</p>	<p><u>Analisar:</u> Códigos morais organizacionais dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia. <u>Fontes complementares:</u> Decreto 1.171/1994 – Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal; Manual de Conduta do Agente Público Civil do Poder Executivo Federal. <u>Buscar informações sobre:</u> condutas passíveis de orientação e respectivos padrões esperados.</p>
		<p>Analisar, após consulta à Unidade de Gestão da Integridade e à Comissão de Ética do IFMG, elementos do documento preliminar que devem ser enfatizados (ou eventualmente reelaborados) à luz do contexto e dos principais atores da instituição.</p>	<p><u>Analisar:</u> Plano de Desenvolvimento Institucional e regulamentações internas pertinentes do IFMG <u>Buscar informações sobre:</u> elementos característicos do IFMG: missão, estrutura, territórios em que atua, atores internos, quantitativo de atores, atividades-fim, atividades-meio, etc.</p>
		<p>Propor um instrumento capaz de favorecer a orientação de condutas-chave no âmbito do IFMG.</p>	

OBS: Todas as fontes documentais utilizadas nesta pesquisa serão obtidas publicamente por meio de sítios eletrônicos governamentais ou das próprias instituições.

APÊNDICE B - QUESTIONÁRIO DE PESQUISA

Prezado(a) servidor(a),

Sou aluna do Mestrado Profissional em Administração Pública em Rede Nacional (PROFIAP) pela Universidade Federal de Juiz de Fora (UFJF) e estou desenvolvendo um estudo em busca de informações relevantes para um código de conduta para o IFMG.

A contribuição da Unidade de Gestão da Integridade e da Comissão de Ética do IFMG será muito importante neste estudo, por isso peço a sua colaboração.

Para participar, você deverá clicar no link abaixo e aceitar a participação na pesquisa conforme o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

Tratam-se de 10 questões contendo assertivas sobre temas diversos: postura do agente público, capacitação, integridade, etc. Você deverá ordená-las conforme a relevância de cada conduta para orientação no IFMG.

Também foram disponibilizados espaços (de preenchimento opcional) onde você poderá acrescentar as informações que julgar pertinentes.

O tempo médio de resposta é de 19 minutos.

Eventuais dúvidas podem ser enviadas como resposta para este e-mail.

Conto com a sua participação!

1) Ordene de 01 a 08 os padrões de conduta relacionados à postura do agente público e ao serviço prestado, de acordo com a relevância para orientação no IFMG.

Considere 01 (topo da lista) a conduta mais relevante e 08 a conduta menos relevante.

Padrões de conduta relacionados à postura do agente público e ao serviço prestado	
	Ser comprometido com o trabalho e cumprir pessoalmente a sua carga horária, comparecendo ao seu posto com assiduidade e pontualidade.
	Utilizar vestimentas apropriadas ao ambiente de trabalho
	Apresentar-se para o trabalho em condições de sobriedade
	Zelar pela limpeza e ordem do seu local de trabalho, contribuindo para o bem-estar e a segurança coletiva
	Atentar-se para que atos de sua vida privada não prejudiquem o exercício das suas atividades
	Cumprir a legislação e os regulamentos institucionais, respeitando os prazos regulamentares, observado o limite de suas competências
	Ser proativo, resolutivo e eficiente, atuando com competência e diligência e buscando soluções efetivas no exercício de suas funções
	Dar publicidade e transparência aos seus atos, conforme dispuser a legislação e normas internas da instituição

Registre, neste espaço, observações que podem contribuir para a adequação dos elementos acima às especificidades do IFMG. Se a sua manifestação estiver associada a um tópico, de forma especial, identifique-o (por meio do número anteriormente atribuído). Apresente o número de observações que considerar oportuno.

2) Ordene de 01 a 06 os padrões de conduta relacionados ao atendimento ao usuário (interno ou externo à organização), de acordo com a relevância para orientação no IFMG.

Considere 01 (topo da lista) a conduta mais relevante e 06 a conduta menos relevante.

Padrões de conduta relacionados ao atendimento ao usuário
--

	Atuar com presteza, empatia, justiça, cordialidade e imparcialidade no tratamento com o usuário de seus serviços, sem preconceito ou distinção de raça, cor, religião, sexo, nacionalidade, idade, orientação política, ideológica e sexual, aparência física ou nível econômico, social ou cultural
	Contribuir para a construção de uma relação harmoniosa entre o poder público e o cidadão
	Buscar aperfeiçoar a capacidade de comunicação com o público e superar conflitos através do diálogo, comunicando-se com profissionalismo, cortesia e respeito
	Agir com honestidade e justiça, não faltando com a verdade a qualquer pessoa que necessite de atendimento
	Atender suas demandas com eficiência e celeridade, observado o limite de suas competências, evitando interrupções, procrastinações, filas e atrasos
	Tratar com a mesma cordialidade servidores, ex-servidores, empregados, aposentados, licenciados, alunos, terceirizados e o público externo

Registre, neste espaço, observações que podem contribuir para a adequação dos elementos acima às especificidades do IFMG. Se a sua manifestação estiver associada a um tópico, de forma especial, identifique-o (por meio do número anteriormente atribuído). Apresente o número de observações que considerar oportuno.

3) Ordene de 01 a 06 os padrões de conduta direcionados ao relacionamento entre os servidores da instituição, de acordo com a relevância para orientação no IFMG. Considere 01 (topo da lista) a conduta mais relevante e 06 a conduta menos relevante.

Padrões de conduta direcionados ao relacionamento entre os servidores da instituição	
	Preservar o espírito de cooperação, respeito mútuo, cordialidade, imparcialidade e lealdade no convívio funcional, contribuindo para o bem-estar no ambiente de trabalho
	Respeitar o direito à pluralidade ideológica, à liberdade de expressão e ao intercâmbio de argumentos e opiniões, observada a razoabilidade e a civilidade
	Abster-se de cometer qualquer forma de assédio, preconceito ou discriminação de origem, raça, cor, idade, ideológica, religiosa, política, social, moral, étnica, sexual e econômica.
	Contribuir para a construção de um ambiente organizacional livre de ofensas, calúnia, injúria, difamação, exploração, repressão, discriminação, assédio moral e sexual, violência física, psicológica, verbal ou não verbal
	Respeitar as instâncias hierarquicamente superiores, sobretudo quando houver divergência de opiniões, representando adequadamente contra inobservância da técnica e da legalidade
	Não prejudicar, por qualquer meio, a reputação de servidores, ex-servidores, empregados, aposentados, alunos, terceirizados e do público externo, seja no ambiente de trabalho ou fora dele.

Registre, neste espaço, observações que podem contribuir para a adequação dos elementos acima às especificidades do IFMG. Se a sua manifestação estiver associada a um tópico, de forma especial, identifique-o (por meio do número anteriormente atribuído). Apresente o número de observações que considerar oportuno.

4) Ordene de 01 a 08 os padrões de conduta relacionados à atuação das lideranças, de acordo com a relevância para orientação no IFMG. Considere 01 (topo da lista) a conduta mais relevante e 08 a conduta menos relevante.

Padrões de conduta relacionados à atuação das lideranças	
	Constituir, a partir de suas ações, um modelo de conduta para sua equipe, assumindo postura exemplar enquanto gestor público
	Zelar pelo bem-estar dos membros da comunidade, buscando propiciar um ambiente de trabalho participativo, cooperativo e harmonioso, diligente e produtivo
	Fomentar o aprimoramento contínuo das atividades e propiciar oportunidades para o desenvolvimento profissional de forma igualitária aos servidores lotados em sua unidade, abstendo-se de predileções e de discriminações

	Possibilitar a livre interlocução com seus subordinados, permitindo-lhes expor suas ideias, pensamentos e opiniões relativas às suas atribuições
	Resguardar o sigilo e a discrição no trato de informações pessoais de servidores que se encontram sob o seu comando e orientar para que sua equipe respeite o sigilo profissional previsto na legislação
	Exercer sua autoridade com responsabilidade, probidade e justiça, evitando quaisquer ações ou atitudes que possam configurar assédio, intimidação ou constrangimento a terceiros ou aos pares
	Não utilizar a sua função, poder ou autoridade com finalidade estranha ao interesse público, ainda que observadas as formalidades legais, sobretudo quando se tratar do uso de informações privilegiadas
	Disseminar as normas previstas nos códigos de ética e de conduta, estimulando o seu cumprimento e promover a apuração de atos de improbidade e de ilícitos administrativos, quando for o caso

Registre, neste espaço, observações que podem contribuir para a adequação dos elementos acima às especificidades do IFMG. Se a sua manifestação estiver associada a um tópico, de forma especial, identifique-o (por meio do número anteriormente atribuído). Apresente o número de observações que considerar oportuno.

5) Ordene de 01 a 06 os padrões de conduta relacionados ao ensino, à pesquisa e à extensão, de acordo com a relevância para orientação no IFMG.

Considere 01 (topo da lista) a conduta mais relevante e 06 a conduta menos relevante.

Padrões de conduta relacionados ao ensino, à pesquisa e à extensão	
	Contribuir para a melhoria da qualidade do ensino, da pesquisa e da extensão, participando ativamente das atividades desenvolvidas na organização.
	Zelar pela prestação de um serviço público gratuito, inclusivo e de qualidade, que favoreça o desenvolvimento da ciência e da tecnologia.
	Atuar com impessoalidade e imparcialidade, respeitando a liberdade de expressão e a pluralidade ideológica, observada a razoabilidade e a civilidade.
	Respeitar os princípios estabelecidos na Constituição Federal e nas declarações e convenções sobre Direitos Humanos, quando se tratar de pesquisa individual ou coletiva envolvendo pessoas, garantida a confidencialidade de dados e o sigilo, quando for o caso.
	Assumir a autoria de seus trabalhos e garantir o reconhecimento de autoria dos produtos intelectuais gerados na organização.
	Fomentar a difusão dos saberes através das ações de extensão, compartilhando os resultados obtidos nas pesquisas realizadas.

Registre, neste espaço, observações que podem contribuir para a adequação dos elementos acima às especificidades do IFMG. Se a sua manifestação estiver associada a um tópico, de forma especial, identifique-o (por meio do número anteriormente atribuído). Apresente o número de observações que considerar oportuno.

6) Ordene de 01 a 03 os padrões de conduta relacionados à capacitação profissional, de acordo com a relevância para orientação no IFMG.

Considere 01 (topo da lista) a conduta mais relevante e 03 a conduta menos relevante.

Padrões de conduta relacionados à capacitação profissional	
	Dedicar-se à manutenção e à elevação de sua competência técnica, sobretudo quando se tratar de cursos, eventos educacionais e treinamentos oportunizados por sua atividade profissional no instituto federal
	Atualizar constantemente os seus conhecimentos sobre as instruções, normas de serviço e a legislação aplicáveis ao serviço prestado na instituição
	Compartilhar os conhecimentos adquiridos em treinamentos ou no exercício de sua profissão, agindo como multiplicador, resguardadas as obrigações relativas ao sigilo

Registre, neste espaço, observações que podem contribuir para a adequação dos elementos acima às especificidades do IFMG. Se a sua manifestação estiver associada a um tópico, de forma especial, identifique-o (por meio do número anteriormente atribuído). Apresente o número de observações que considerar oportuno.

7) Ordene de 01 a 05 os padrões de conduta relacionados à imagem da instituição, de acordo com a relevância para orientação no IFMG.

Considere 01 (topo da lista) a conduta mais relevante e 05 a conduta menos relevante.

Padrões de conduta relacionados à imagem da instituição	
	Atentar para a veracidade das informações ao realizar qualquer divulgação através dos canais oficiais ou mesmo por outros canais em que houver referência à instituição
	Ser leal e observar as normas e o posicionamento oficial da instituição, sobretudo ao representá-la publicamente, visando assegurar a credibilidade e a preservação da imagem da instituição perante a sociedade
	Ser probo, equilibrado e isento, evitando causar risco ao patrimônio público, à boa imagem da instituição e à sua própria credibilidade pessoal e profissional
	Não utilizar, nem permitir o uso do nome ou logotipo da instituição para promover quaisquer opiniões, produtos, serviços ou empresas, sejam próprias ou de terceiros. O mesmo deve ser observado em relação ao uso do cargo, emprego ou função. Publicações que indiquem o posicionamento da instituição devem ser autorizadas formalmente pela autoridade competente.
	Não prejudicar a imagem da instituição e do público ligado a ela, por meio de exposições nas redes sociais e/ou outros meios de comunicação.

Registre, neste espaço, observações que podem contribuir para a adequação dos elementos acima às especificidades do IFMG. Se a sua manifestação estiver associada a um tópico, de forma especial, identifique-o (por meio do número anteriormente atribuído). Apresente o número de observações que considerar oportuno.

8) Ordene de 01 a 04 os padrões de conduta relacionados à segurança e ao tratamento das informações, de acordo com a relevância para orientação no IFMG.

Considere 01 (topo da lista) a conduta mais relevante e 04 a conduta menos relevante.

Padrões de conduta relacionados à segurança e ao tratamento das informações	
	Zelar pela autenticidade e confiabilidade das informações produzidas na organização, evitando adulteração ou deturpação do seu teor, seja na forma oral ou escrita
	Tratar informações confidenciais com discrição e segurança, zelando para que pessoas não autorizadas não tenham acesso a documentos e informações de caráter sigiloso
	Zelar pela segurança das informações produzidas, utilizando adequadamente as inovações tecnológicas e científicas disponíveis, limitando seu uso a fins didáticos e administrativos da instituição
	Ao prestar informações, atentar-se aos critérios de objetividade, clareza, veracidade, tempestividade e acessibilidade

Registre, neste espaço, observações que podem contribuir para a adequação dos elementos acima às especificidades do IFMG. Se a sua manifestação estiver associada a um tópico, de forma especial, identifique-o (por meio do número anteriormente atribuído). Apresente o número de observações que considerar oportuno.

9) Ordene de 01 a 08 os padrões de conduta relacionados à integridade, ao conflito de interesses, às fiscalizações e às denúncias à integridade, ao conflito de interesses, às fiscalizações e às denúncias, de acordo com a relevância para orientação no IFMG.

Considere 01 (topo da lista) a conduta mais relevante e 08 a conduta menos relevante.

Padrões de conduta relacionados à integridade, ao conflito de interesses, às fiscalizações e às denúncias

	O agente público deve manter conduta adequada aos valores éticos, morais e sociais e exercer suas atividades com probidade, honestidade, honradez, dignidade, retidão, justiça e verdade, mesmo quando esta for contrária à pessoa interessada ou à própria administração pública
	Quando houver mais de uma alternativa permitida por lei, o agente público deve escolher aquela mais vantajosa para o bem comum, observado o limite de suas competências
	Resistir a quaisquer pressões que visem obter favores, benefícios ou vantagens, de forma imoral, aética ou ilegal e denunciá-las.
	Observar aspectos como impessoalidade e transparência no relacionamento com pessoas físicas e jurídicas, nos processos de seleção e no cumprimento de disposições legais e contratuais
	Rejeitar qualquer tipo de cortesia, ajuda financeira ou benefício oferecido por pessoa física ou jurídica interessada na atividade da instituição, exceto quando houver previsão legal para esta concessão
	Declarar impedimento ou suspeição, quando for o caso, evitando situações conflitantes entre suas responsabilidades e interesses pessoais, profissionais, políticos e familiares.
	Analisar os processos administrativos de forma imparcial e objetiva, agindo com discrição e cordialidade, buscando esclarecer a veracidade dos fatos, assegurado o direito ao contraditório e à ampla defesa e resguardado o sigilo das informações
	Facilitar a fiscalização de atos ou serviços pelos agentes competentes, fornecendo as informações requeridas nos prazos estabelecidos pela administração

Registre, neste espaço, observações que podem contribuir para a adequação dos elementos acima às especificidades do IFMG. Se a sua manifestação estiver associada a um tópico, de forma especial, identifique-o (por meio do número anteriormente atribuído). Apresente o número de observações que considerar oportuno.

10) Ordene de 01 a 04 os padrões de conduta, de acordo com a relevância para orientação no IFMG.

Considere 01 (topo da lista) a conduta mais relevante e 04 a conduta menos relevante.

Outros padrões de conduta	
	Zelar pela eficiência da utilização dos recursos postos sob sua responsabilidade, a fim de atender aos objetivos institucionais, sejam recursos materiais, equipamentos, veículos oficiais ou serviços
	Zelar pelo emprego de critérios de economicidade, razoabilidade, proporcionalidade, sustentabilidade e preservação do meio ambiente no gerenciamento dos processos de compras e contratações públicas
	Zelar pela defesa da vida e da segurança coletiva, valendo-se, para isso, do direito de greve
	Ao prestar serviços de forma remota, o agente público deve estar disponível nos horários predeterminados, abster-se de exercer atividades incompatíveis com as atribuições do cargo ou função durante o expediente, adotando uma postura profissional durante as reuniões virtuais e cumprir as entregas nos prazos programados.

Registre, neste espaço, observações que podem contribuir para a adequação dos elementos acima às especificidades do IFMG. Se a sua manifestação estiver associada a um tópico, de forma especial, identifique-o (por meio do número anteriormente atribuído). Apresente o número de observações que considerar oportuno.

APÊNDICE C – ROTEIRO DE ENTREVISTA

Problema de Pesquisa	Objetivo Geral	Objetivos Específicos	Perguntas dirigidas aos entrevistados
<p>Considerando o contexto e os principais atores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais (IFMG), quais condutas-chave são passíveis de orientação e quais são seus padrões esperados?</p>	<p>Compreender, a partir do contexto e dos principais atores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais, quais condutas-chave são passíveis de orientação e quais são seus padrões esperados.</p>	<p>Examinar códigos de conduta de institutos federais de educação, ciência e tecnologia para compor, por integração e priorização de conteúdos, um documento adequado a essas organizações.</p>	
		<p>Analisar, após consulta à Unidade de Gestão da Integridade e à Comissão de Ética do IFMG, elementos do documento preliminar que devem ser enfatizados (ou eventualmente reelaborados) à luz do contexto e dos principais atores da instituição.</p>	
		<p>Propor um instrumento capaz de favorecer a orientação de condutas-chave no âmbito do IFMG.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ O documento contempla as condutas centrais da instituição? Se não, o que deveria ser complementado? ○ O documento contempla os padrões morais centrais da instituição? Se não, o que deveria ser considerado? ○ Você considera que o documento está devidamente orientado às especificidades do IFMG? Se não, o que deveria ser contextualizado? ○ Que sugestões você poderia relatar para o aperfeiçoamento deste código moral organizacional? ○ Que sugestões você poderia relatar para a correta comunicação e publicização deste código moral organizacional?



**INTEGRIDADE EM INSTITUTOS
FEDERAIS DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E
TECNOLOGIA: PROPOSTA DE CÓDIGO
DE CONDUTA PARA O INSTITUTO
FEDERAL DE MINAS GERAIS**

RELATÓRIO TÉCNICO CONCLUSIVO



INTEGRIDADE EM INSTITUTOS FEDERAIS DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA: PROPOSTA DE CÓDIGO DE CONDOTA PARA O INSTITUTO FEDERAL DE MINAS GERAIS

RELATÓRIO TÉCNICO APRESENTADO AO MESTRADO PROFISSIONAL EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA EM REDE, COMO REQUISITO PARCIAL À OBTENÇÃO DO TÍTULO DE MESTRE EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.

JUIZ DE FORA | SETEMBRO | 2023



RESUMO

Este estudo foi dedicado a apoiar a gestão da integridade do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais (IFMG) em favorecimento à orientação de condutas na instituição. Com esse intuito, foi realizada uma análise dos códigos de conduta de institutos federais. Em seguida foram consultadas as instâncias pró-integridade da instituição, por meio de questionário eletrônico e de entrevistas, para agregar informações e contemplar o contexto do IFMG. Os resultados subsidiaram a proposição de uma minuta de resolução de um código de conduta para o IFMG, um importante instrumento para a orientação de condutas em âmbito organizacional e favorecimento da conformidade de condutas.

Sumário

RESUMO	02
INTRODUÇÃO	04
CONTEXTO E REALIDADE INVESTIGADA	05
PÚBLICO ALVO DA PROPOSTA	06
DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA	06
OBJETIVOS DA PROPOSTA DE INTERVENÇÃO	07
DIAGNÓSTICO E ANÁLISE DA SITUAÇÃO-PROBLEMA	07
PROPOSTA DE INTERVENÇÃO: CÓDIGO DE CONDUTA PROFISSIONAL DO AGENTE PÚBLICO DO IFMG	09
Disposições Gerais	
Propósitos	
Princípios Fundamentais	
Abrangência	
RESPONSÁVEIS PELA PROPOSTA DE INTERVENÇÃO	18
REFERÊNCIAS	19
APÊNDICE: CARTILHA DO AGENTE PÚBLICO DO IFMG	20

INTRODUÇÃO

No desempenho de suas funções, o agente público lida diariamente com dilemas éticos (ASSMANN, 2014; BONIFÁCIO et al. 2020; SANTOS et al., 2018; WEBER, 2006). Tais dilemas podem dificultar a tomada de decisão e eventualmente provocar equívocos.

Prevenir fraudes e desvios é um dever público de instituições e servidores, para com a sociedade (TCU, 2018). Desse modo, é oportuno o emprego de medidas institucionais para favorecer a conformidade de condutas no interior das organizações públicas.

Neste contexto, os programas de integridade buscam prevenir, detectar e remediar desvios de comportamento e atos ilícitos (LIMA, 2018).

Também visam a aplicação efetiva dos códigos de ética e de conduta. A existência desses códigos é condição primordial para o funcionamento adequado de um programa de integridade (CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO, CGU, 2015).

Em 2018, o TCU constatou fragilidades nos controles na gestão da ética e integridade em organizações públicas, inclusive nas instituições federais de ensino (TCU, 2021).

Em atendimento a disposições legais e a determinações dos órgãos de controle, os institutos federais, assim como diversas organizações públicas, têm implementado ações para favorecer a integridade organizacional. Essas ações revelam um esforço institucional pela inibição de desvios de conduta e irregularidades.

CONTEXTO E REALIDADE INVESTIGADA

O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais (IFMG) é uma autarquia federal multicampi e pluricurricular, dotada de autonomia administrativa, financeira, patrimonial, didática e científica, que há mais de uma década busca contribuir para o desenvolvimento socioeconômico local e regional. Está presente em nove microrregiões do estado de Minas Gerais, onde se dedica a ofertar ensino gratuito e de qualidade, fomentar a inovação, o empreendedorismo, a inclusão e a sustentabilidade (IFMG, 2019).

Possui estrutura organizacional formada por órgãos colegiados, pela Reitoria e pelas unidades descentralizadas, constituídas pelos campi, campi avançados e por um polo de inovação (IFMG, 2021).

Entre as instâncias pró-integridade, destaca-se a Unidade de Gestão da Integridade (UGI), que possui uma função executora direta das ações de integridade, com a incumbência de estruturar, executar e monitorar o Programa de Integridade do IFMG (IFMG, 2020) e a Comissão de Ética (CE, que possui a função de orientar e aplicar o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal no IFMG (IFMG, 2021), sendo responsável pela promoção da ética e de regras de conduta na instituição (IFMG, 2020).

Em seu interior, articulam-se comunidades distintas - docentes, discentes, técnicos-administrativos, colaboradores contratados e terceirizados - que podem vir a ser alvo de ações de fomento à integridade.

A gestão da integridade do IFMG está pautada na adoção de um comportamento ético, na promoção das regras de conduta entre os servidores, na transparência ativa, no tratamento dos conflitos de interesses e de nepotismo, no tratamento de denúncias, no controle interno, no compromisso de evitar fraudes e corrupção, na detecção de comportamentos inadequados e ilegais, no gerenciamento de riscos de desvios comportamentais, na defesa dos valores éticos organizacionais (probidade, ética, integridade corporativa, eficiência, produtividade, proteção do interesse público e promoção do bem comum), no respeito às leis, normas e diretrizes e repressão à corrupção e fraude (IFMG, 2020).

O IFMG tomou diversas medidas para favorecer a integridade. Entre as medidas adotadas para preservar a integridade da instituição, encontram-se: a publicação da Política de Governança, Gestão de Riscos, Controle Interno e Integridade; a instituição da Unidade de Gestão de Integridade; e a constituição da Comissão Permanente de Gestão de Riscos do IFMG. Contudo a instituição ainda não produziu um código de conduta próprio direcionado à sua comunidade interna.

PÚBLICO ALVO DA PROPOSTA

Este relatório técnico propõe a adoção de um instrumento para a orientação de condutas que se aplica aos Agentes Públicos que prestam serviços ao IFMG, quais sejam servidores públicos,

ocupantes de cargo de natureza especial, estagiários, contratados por tempo determinado, terceirizados ou outros prestadores de serviços no âmbito do IFMG.

DESCRIÇÃO DA SITUAÇÃO-PROBLEMA

Os códigos de ética e de conduta contribuem para a integridade da organização (TCU, 2018). Quando houver um código de ética instituído por instância superior, a organização pode elaborar um código de conduta direcionado às suas atividades específicas (TCU, 2021).

Estabelecer uma cultura de integridade pode ser um grande desafio, especialmente quando se trata de instituições que possuem especificidades

tão pontuais que as diferenciam de outras.

A pluralidade das comunidades que se articulam no interior desta organização - docentes, discentes, técnicos-administrativos, colaboradores contratados e terceirizados - e suas singularidades nutrem a relevância de um código moral organizacional que contemple as especificidades de um instituto federal, abordando condutas passíveis de orientação e publicizando os padrões de conduta esperados no âmbito do IFMG.

OBJETIVOS DA PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

A implementação de um Código de Conduta próprio, direcionado à comunidade interna, pode contribuir para a conformidade das condutas em instituições públicas (TCU, 2018). De igual modo, a proposição de um Código de Conduta tem o objetivo de favorecer a orientação de condutas no IFMG, contribuindo para a integridade da instituição.

A proposta poderá apoiar as instâncias que promovem a integridade na instituição, posto que disponibiliza um instrumento para orientação de condutas.

Também pode beneficiar os agentes públicos que prestam serviços ao IFMG - servidores públicos, ocupantes de cargo de natureza especial, estagiários, contratados por tempo determinado, terceirizados ou outros prestadores de serviços -, posto que terão mais clareza sobre o comportamento esperado na instituição.

Como benefício indireto, o documento tende a contribuir para relações laborais pautadas na integridade. Neste sentido, o código de conduta estabelecerá boas práticas relacionais e funcionais, que são esperadas dos servidores públicos e, no limite, de qualquer cidadão.

DIAGNÓSTICO E ANÁLISE DA SITUAÇÃO-PROBLEMA

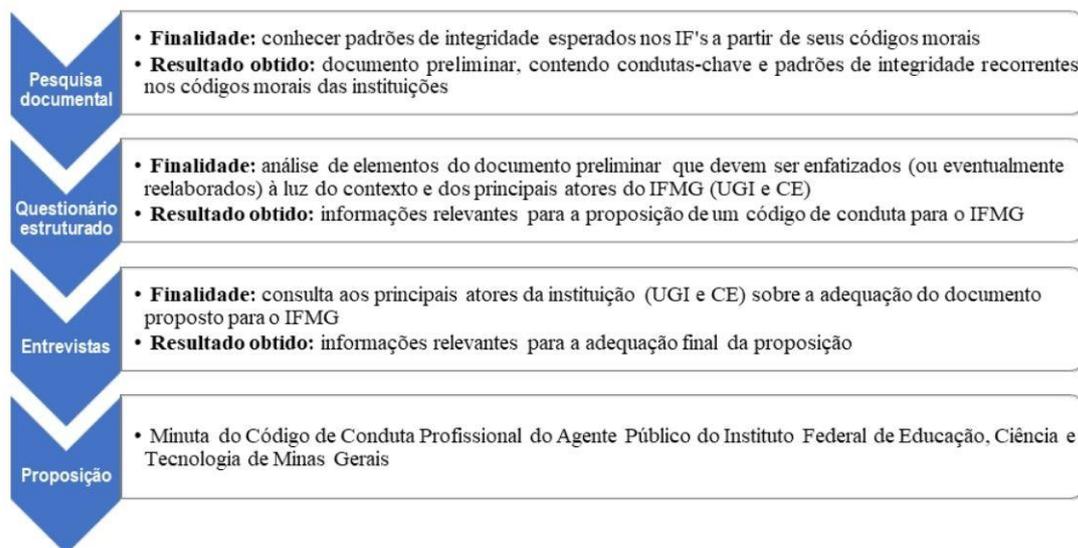
Para subsidiar a proposta de intervenção, foi realizada uma pesquisa documental que consistiu na análise de 14 códigos morais próprios publicizados nas páginas oficiais dos institutos federais, seguida de investigação in loco, com aplicação de um questionário eletrônico e de entrevistas semiestruturadas.

O questionário eletrônico foi encaminhado

a 10 servidores membros das instâncias pró-integridade: Unidade de Gestão da Integridade e Comissão de Ética do IFMG. Desse universo, 8 servidores participaram da pesquisa.

A partir das informações coletadas, a primeira versão do código de conduta foi elaborada e submetida à validação por três membros com funções de destaque nessas instâncias.

Figura 01: Etapas da Pesquisa



A pesquisa documental permitiu compreender aspectos da abordagem da ética nos códigos morais dos institutos federais, ressaltando padrões de conduta esperados nessas instituições e serviu de base para a elaboração de um questionário.

O questionário eletrônico requereu da Unidade de Gestão da Integridade e da Comissão de Ética a indicação de condutas, em ordem prioritária, conforme a relevância para orientação no IFMG e também contou com espaços para livre manifestação, possibilitando a identificação de elementos que devem ser enfatizados (ou eventualmente reelaborados) à luz do contexto e dos principais atores do IFMG.

A terceira etapa da pesquisa consistiu na realização de entrevistas para confirmar a pertinência, a abrangência e o

alinhamento do código de conduta ao contexto do IFMG e possibilitou aprimoramento do texto original.

Os resultados obtidos a partir da pesquisa documental, da aplicação do questionário eletrônico estruturado e da realização das entrevistas fundamentaram a proposição final, que consiste em uma minuta de resolução de um código de conduta para o IFMG.

A proposta está em consonância com as disposições do Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal. Também contempla particularidades do IFMG, posto que absorve informações de documentos internos vigentes no interior da instituição e busca, à medida do possível, enfatizar condutas consideradas mais relevantes para orientação sob a ótica das suas instâncias pró-integridade.

PROPOSTA DE INTERVENÇÃO: CÓDIGO DE CONDOTA PROFISSIONAL DO AGENTE PÚBLICO DO IFMG

A proposta de intervenção foi apresentada na forma de uma minuta de resolução, com o objetivo de favorecer o debate em suas instâncias competentes do IFMG. Seu propósito é comunicar ao público pertinente o conteúdo do código moral organizacional que foi produzido.

A proposição está direcionada a uma organização - o IFMG -, mas o método de pesquisa pode ser reaplicado em outros institutos federais, haja vista a conformidade do questionário de pesquisa com os códigos morais vigentes nessas instituições, as estruturas funcionais semelhantes e a sujeição às mesmas normas gerais.

MINUTA DA RESOLUÇÃO Nº ___ DE ___ DE _____ DE 2023

Dispõe sobre a aprovação do Código de Conduta Profissional do Agente Público do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais.

O PRESIDENTE DO CONSELHO SUPERIOR DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS (IFMG), no uso das atribuições que lhe são conferidas pelo Estatuto da Instituição, republicado com alterações no Diário Oficial da União (DOU) do dia 08/05/2018, Seção 1, Páginas 09 e 10, e pelo Decreto de 17 de setembro de 2019, publicado no DOU de 18 de setembro de 2019, Seção 2, página 01, e

CONSIDERANDO os princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência que regem a administração pública, dispostos no art. 37, caput, da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e demais princípios da administração pública brasileira;

CONSIDERANDO os deveres e proibições impostos aos servidores na Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990, que estabelece o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas;

CONSIDERANDO as disposições do Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994, que estabelece as regras deontológicas e disciplina a atuação do servidor público civil do poder executivo federal;

CONSIDERANDO O Código de Conduta da Alta Administração Federal [Exposição de Motivos nº 37, de 18 de agosto de 2000];

CONSIDERANDO o Decreto nº 6.029, de 1º de fevereiro de 2007, que institui o Sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo Federal;

CONSIDERANDO os princípios que norteiam a atuação do IFMG, previstas no Estatuto do IFMG, a Resolução nº 12, de 02 de maio de 2018, publicada no DOU do dia 08 de maio de 2018, na Seção 01, Páginas 9 e 10;

CONSIDERANDO a missão, a visão e os valores institucionais estabelecidos no PDI 2019-2023, a Resolução nº 26, de 26 de agosto de 2019.

CONSIDERANDO a Portaria nº 278, de 04 de março de 2020, que dispõe sobre a Política de Governança, Gestão de Riscos, Controle Interno e Integridade no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais; e

CONSIDERANDO a Portaria nº 351, de 26 de maio de 2021, que institui o Regimento Interno da Comissão de Ética do IFMG;

RESOLVE:

APROVAR o Código de Conduta Profissional do Agente Público do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais.

Determinar que o Reitor do IFMG adote as providências cabíveis à aplicação da presente Resolução.

Esta Resolução entra em vigor na data de sua publicação.

Belo Horizonte, Estado de Minas Gerais, ___ de _____ de 2023.

CÓDIGO DE CONDUTA PROFISSIONAL DO AGENTE PÚBLICO DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS

CAPÍTULO I

Seção I

Disposições Gerais

Art. 1º O Agente Público do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais (IFMG) observará, no exercício de suas funções, os princípios da administração pública, a legislação pertinente à instituição e ao cargo exercido, bem como as disposições do contrato, lei ou ato jurídico que originou a prestação do serviço ao IFMG.

Art. 2º Na tomada de decisão, os Agentes Públicos deverão considerar a missão, a visão e os valores estabelecidos, os princípios norteadores que orientam a atuação do IFMG, as políticas e diretrizes estabelecidas em âmbito organizacional, a integridade de sua conduta e outros instrumentos de regulamentação interna instituídos no âmbito do IFMG.

Art. 3º Em favorecimento à integridade da instituição, o Código de Conduta Profissional do Agente Público do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais orienta a adoção de um comportamento honesto e irrepreensível, alinhado a valores, princípios éticos e normas legais.

Seção II Propósitos

Art. 4º O Código de Conduta Profissional do Agente Público do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais tem os seguintes propósitos:

- I - orientar o comportamento dos Agentes Públicos do IFMG;
- II - contribuir para a consolidação de valores e da integridade em âmbito organizacional;
- III - fortalecer os mecanismos internos de prevenção de irregularidades e desvios de conduta, apoiando a boa governança.

Seção III Princípios Fundamentais

Art. 5º Na atuação do Agente Público do IFMG, é recomendada a observância:

- I - dos princípios constitucionais da administração pública: legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência; e
- II - e dos seguintes valores: ética, transparência, inovação e empreendedorismo, diversidade, inclusão, qualidade de ensino, respeito, sustentabilidade, formação profissional e humanitária e valorização das pessoas.

Art. 6º Como preceito, as relações entre os Agentes Públicos do IFMG e a comunidade interna e externa devem favorecer a uma cultura da paz, pautada:

- I - na presteza, na cortesia, na cooperação, no respeito mútuo e no diálogo;
- II - no respeito a opções ideológicas, religiosas, políticas, sexuais e sociais de cada pessoa, que não infrinjam as normas legais vigentes.
- III - na liberdade de expressão, propiciando o livre o intercâmbio de ideias e opiniões, observada a civilidade e a razoabilidade.

Seção IV Abrangência

Art. 7º As disposições deste Código de Conduta se aplicam a todo Agente que, por força da lei, contrato ou qualquer ato jurídico, preste serviços ao IFMG de natureza permanente, temporária, excepcional ou eventual, ainda que sem retribuição financeira, quais sejam servidores públicos, ocupantes de cargo de natureza especial, estagiários, contratados por tempo determinado, terceirizados ou outros prestadores de serviços no âmbito do IFMG.

CAPÍTULO II NORMAS DE CONDUTA

Seção I Condutas esperadas

Art. 8º São esperadas do Agente Público, sem prejuízo dos deveres e vedações disciplinados normativamente, as condutas descritas a seguir.

I - No desempenho de suas atribuições profissionais, o Agente Público deverá:

- a) Cumprir a legislação e os regulamentos institucionais, respeitando os prazos regulamentares;
- b) Dar publicidade e transparência aos seus atos, conforme dispuser a legislação e normas internas da instituição, ressalvadas as imposições legais de sigilo;
- c) Ser comprometido com o trabalho, proativo, resolutivo e eficiente, atuando com competência e diligência em busca de soluções efetivas que contribuam com a qualidade do serviço prestado ao cidadão e com os objetivos estratégicos da instituição;
- d) Cumprir pessoalmente a sua carga horária, comparecendo ao seu posto com assiduidade e pontualidade, ressalvado o disposto no Programa de Gestão do IFMG;
- d) Apresentar-se para o trabalho em condições de sobriedade e com vestimentas adequadas à função exercida;
- e) Atentar-se para que atos de sua vida privada não prejudiquem o exercício das atividades;
- f) Zelar pela limpeza e ordem do seu local de trabalho, contribuindo para o bem-estar e a segurança coletiva; e
- g) Quando em regime de teletrabalho, estar disponível nos horários predeterminados, adotar postura profissional durante as reuniões virtuais e cumprir as entregas nos prazos programados

II - No que concerne o seu desenvolvimento profissional, o Agente Público deverá:

- a) Atualizar constantemente os seus conhecimentos sobre as instruções, normas de serviço e a legislação aplicáveis às atividades desenvolvidas na instituição;
- b) Dedicar-se à manutenção e à elevação de sua competência técnica, sobretudo quando se tratar de cursos, eventos educacionais e treinamentos oportunistas por sua atividade profissional no instituto federal; e
- c) Compartilhar os conhecimentos adquiridos em treinamentos ou no exercício de sua profissão, agindo como multiplicador, resguardadas as imposições legais de sigilo.

III - No relacionamento com outros agentes, o Agente Público deverá:

- a) Observar a integração entre as diversas unidades do IFMG e preservar a cooperação, o respeito mútuo, a cordialidade, a imparcialidade e a lealdade no convívio funcional, contribuindo para o bem-estar no ambiente de trabalho;
- b) Respeitar o direito à diversidade e à pluralidade ideológica, à liberdade de expressão e ao intercâmbio de argumentos e opiniões, observada a razoabilidade e a civilidade;
- c) Respeitar as instâncias hierarquicamente superiores, sobretudo quando houver divergência de opiniões, não se abstendo de representar adequadamente contra inobservância da técnica e/ou da legalidade; e
- d) Contribuir para a construção de um ambiente organizacional livre de ofensas, calúnia, injúria, difamação, exploração, repressão, discriminação, assédio moral e sexual, violência física, psicológica, verbal ou não verbal.

IV - Ao prestar atendimento à comunidade interna e externa, o Agente Público deverá:

- a) Atuar com presteza, empatia, justiça, cordialidade e imparcialidade no tratamento com o usuário de seus serviços, sem preconceito ou distinção de raça, cor, religião, sexo, nacionalidade, idade, orientação política, ideológica e sexual, aparência física ou nível econômico, social ou cultural;

- b) Proporcionar tratamento igualitário e cordial a servidores, a ex-servidores, a empregados, a aposentados, a licenciados, a alunos, a terceirizados e ao público externo;
- c) Agir com honestidade, probidade e justiça, jamais faltando com a verdade;
- d) Comunicar-se com profissionalismo e respeito, buscando superar conflitos através do diálogo;
- e) Atender suas demandas com eficiência e celeridade, observado o limite de suas competências, evitando interrupções, procrastinações, filas e atrasos; e
- f) Contribuir para a construção de uma relação harmoniosa entre o poder público e o cidadão.

V - Nas atividades de ensino, pesquisa e extensão, o Agente Público deverá:

- a) Zelar pela prestação de um serviço público gratuito, inclusivo e de qualidade, que favoreça o desenvolvimento da ciência e da tecnologia;
- b) Contribuir para a melhoria da qualidade do ensino, da pesquisa e da extensão, participando ativamente das atividades desenvolvidas na organização;
- c) Respeitar os princípios estabelecidos na Constituição Federal e nas declarações e convenções sobre Direitos Humanos, quando se tratar de pesquisa individual ou coletiva envolvendo pessoas, garantida a confidencialidade de dados e o sigilo, quando for o caso;
- d) Fomentar a difusão dos saberes, compartilhando os resultados obtidos nas atividades de ensino, pesquisa e extensão desenvolvidas no IFMG, ressalvadas as imposições legais de sigilo; e
- e) Assumir a autoria de seus trabalhos e garantir o reconhecimento de autoria dos produtos intelectuais gerados na instituição.

VI - Quando regularmente matriculados nos cursos e programas oferecidos pelo IFMG, o Agente Público estará sujeito ao Regulamento Disciplinar Discente do IFMG na condição de discente, o qual está regulamentado na Resolução do Conselho Superior nº 8 de 20 de março de 2018.

VII - No exercício da função de liderança, o Agente Público deverá:

- a) Exercer sua autoridade com responsabilidade, probidade e justiça, evitando quaisquer ações ou atitudes que possam configurar assédio, intimidação ou constrangimento a terceiros ou aos pares;
- b) Zelar pelo bem-estar dos membros da comunidade, buscando propiciar um ambiente de trabalho participativo, cooperativo e harmonioso, diligente e produtivo;
- c) Constituir, a partir de suas ações, um modelo de conduta para sua equipe, assumindo postura exemplar enquanto gestor público;
- d) Fomentar o aprimoramento contínuo das atividades e propiciar oportunidades para o desenvolvimento profissional de forma igualitária aos servidores lotados em sua unidade;
- e) Resguardar o sigilo e a discrição no trato de informações pessoais de servidores que se encontram sob o seu comando e orientar para que sua equipe respeite o sigilo profissional previsto na legislação; e
- f) Disseminar as normas previstas neste Código de Conduta, estimulando o seu cumprimento.

VIII - No que concerne à preservação da imagem institucional, o Agente Público deverá:

- a) Ser leal e observar as normas e o posicionamento oficial da instituição, sobretudo ao representá-la publicamente, visando assegurar a credibilidade e a preservação da imagem da instituição perante à sociedade;
- b) Atentar para a veracidade das informações que divulgar nos canais oficiais do IFMG ou em outros canais, quando fizer referência à instituição; e
- c) Ser probo, equilibrado e isento, evitando causar risco ao patrimônio público, à boa imagem da instituição e à sua própria credibilidade pessoal e profissional.

IX - No que concerne à segurança e ao tratamento das informações produzidas na instituição, o Agente Público deverá:

- a) Zelar pela autenticidade e confiabilidade das informações produzidas na organização, evitando adulteração ou deturpação do seu teor;
- b) Tratar informações confidenciais com discrição e segurança, zelando para que pessoas não autorizadas não tenham acesso a documentos e informações de caráter sigiloso; e
- c) Ao prestar informações, atentar-se aos critérios de objetividade, clareza, veracidade, tempestividade e acessibilidade.

X – No que concerne ao gerenciamento dos recursos públicos, o Agente Público deverá:

- a) Zelar pela eficiência da utilização dos recursos postos sob sua responsabilidade, sejam recursos materiais, equipamentos, veículos oficiais ou serviços; e
- b) Zelar pelo emprego de critérios de economicidade, razoabilidade, proporcionalidade, sustentabilidade e preservação do meio ambiente no gerenciamento dos processos de compras e contratações públicas.

XI - No que concerne à integridade de sua atuação, o Agente Público deverá:

- a) Manter conduta adequada aos valores morais e exercer suas atividades com probidade, honestidade, honradez, dignidade, retidão, justiça e verdade, mesmo quando esta for contrária à pessoa interessada ou à própria administração pública;
- b) Analisar os processos administrativos de forma imparcial e objetiva, atendendo os interessados de forma cordial, buscando esclarecer a veracidade dos fatos, assegurando o direito ao contraditório e à ampla defesa e agindo com discrição, resguardando o sigilo das informações;
- c) Observar aspectos como impessoalidade, imparcialidade e transparência no relacionamento com pessoas físicas e jurídicas, nos processos de seleção e no cumprimento das disposições legais e contratuais, resguardando-se de possíveis práticas desleais ou ilegais de terceiros;
- d) Rejeitar qualquer tipo de cortesia, ajuda financeira ou benefício oferecido por pessoa física ou jurídica interessada na atividade da instituição, exceto quando houver previsão legal para esta concessão;
- e) Declarar impedimento ou suspeição, quando for o caso, evitando situações conflitantes entre as suas responsabilidades e interesses pessoais, profissionais, políticos e familiares;
- f) Resistir a quaisquer pressões que visem obter favores, benefícios ou vantagens, de forma imoral e denunciá-las;

- g) Facilitar a fiscalização de atos ou serviços pelos agentes competentes, fornecendo as informações requeridas nos prazos estabelecidos pela administração;
- h) Quando houver mais de uma alternativa permitida por lei, o agente público deve escolher aquela mais vantajosa para o bem comum; e
- i) Comunicar tempestivamente à chefia imediata ou ao canal de denúncias, a existência de infrações ou a detecção de quaisquer irregularidades.

Seção II Condutas inadequadas

Art. 9º Constitui comportamento inadequado a adoção das seguintes condutas:

- I - Cometer qualquer forma de assédio, preconceito ou discriminação de origem, raça, cor, idade, ideológica, religiosa, política, social, moral, étnica, sexual e econômica;
- II - Retardar ou dificultar o exercício regular de direito, causando dano moral ou material a qualquer pessoa;
- III - Permitir que interesses pessoais, corporativistas ou políticos interfiram no trato com o público ou com qualquer outro Agente Público;
- IV - Faltar com a verdade a qualquer membro da comunidade interna ou externa.
- V - Vincular o nome ou logotipo da instituição sem autorização para promover opiniões, produtos, serviços ou empresas de qualquer natureza;
- VI - Prejudicar a imagem da instituição e do público ligado a ela, por meio de exposições públicas sobretudo quando não houver elementos probatórios;
- VII - Divulgar ou facilitar a divulgação de informações de cunho confidencial ou sigiloso das quais tenha tido conhecimento em razão do cargo ocupado;
- VIII - Retirar do local de trabalho, sem autorização, dados, informações, documentos ou qualquer bem pertencente ao patrimônio público;
- IX - Alterar ou deturpar o teor de documentos, trabalhos acadêmicos, informações, ou qualquer tipo de conteúdo veiculado pelo IFMG ou por outros órgãos;
- X - Utilizar-se de informações privilegiadas advindas de sua atuação no cargo, emprego ou função, em benefício próprio ou de terceiros;
- XI - Exercer, em função do cargo que ocupa, atividade com finalidade estranha ao interesse público, ainda que observadas as formalidades legais e que o resultado de sua conduta não represente violação expressa à lei;
- XII - Exercer qualquer atividade ilegal ou cooperar com instituições ou iniciativas que atentem contra a moral, a honestidade ou a dignidade humana;
- XIII - Desviar as atividades de outro Agente Público ou de membro da comunidade discente, para atendimento a interesses particulares;
- XIV - Solicitar, provocar ou receber qualquer tipo de benefício, ajuda financeira, gratificação, prêmio, doação ou vantagens indevidas, para si ou para outrem, por ocasião do exercício de suas funções ou para influenciar atuação de outro Agente Público;
- XV - Participar de decisões que possam envolver interesses de familiares ou pessoas com as quais tenha relações que possam comprometer a isenção do julgamento;
- XVI - Deixar de fazer uso dos recursos técnicos ou científicos disponíveis ou de seu conhecimento;

- XVII - Provocar deliberadamente danos ao patrimônio da instituição e/ou ao erário;
- XVIII - Apresentar-se no local de trabalho embriagado ou sob efeito de entorpecentes;
- XIX - Ser conivente com erro, abstendo-se de representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder.

Art. 10 Constitui, ainda, comportamento inadequado qualquer ação que descumpra os deveres da profissão ou que atente contra os princípios morais estabelecidos neste Código de Conduta ou, ainda, que esteja em desacordo com as disposições dos normativos vigentes.

CAPÍTULO III PENALIDADES

Art. 11 A Unidade de Gestão da Integridade do IFMG possui a competência para coordenar, executar e monitorar o Programa de Integridade do IFMG, que consiste no conjunto estruturado de medidas institucionais voltadas para a prevenção, detecção, punição e remediação de práticas de corrupção, fraudes, irregularidades e desvios éticos e de conduta.

Art. 12 A Comissão de Ética do IFMG deverá aplicar este Código de Conduta, orientar e aconselhar sobre a ética do servidor, receber denúncias, instaurar processos para apuração de fatos ou condutas inadequadas conforme disposições do seu Regimento Interno.

CAPÍTULO IV DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 13 As normas de conduta do Agente Público do IFMG devem ser observadas no exercício da função pública, podendo ocorrer tanto presencialmente quanto em regime de teletrabalho.

Art. 14 Este Código de Conduta não esgota as discussões sobre o tema, mas apresenta os princípios básicos que devem servir de instrumento para a tomada de decisão, quando for pertinente o julgamento moral da conduta do Agente Público Civil IFMG.

Art. 15 As normas de conduta estabelecidas neste documento são complementares às demais normas de cunho ético e disciplinar vigentes. O Agente Público deve, portanto, permanecer atento às disposições da Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990, do Decreto 1.171, de 22 de junho de 1994 e de demais atos normativos.

Art. 16 Os casos omissos serão resolvidos por deliberação da Comissão de Ética, com base nos princípios previstos neste Código de Conduta, no Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994, na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, no Código de Conduta da Alta Administração Federal, no Decreto nº 6.029/2007, de 1º de fevereiro de 2007, na Lei 9.784/99, de 29 de janeiro de 1999, na Constituição Federal de 05 de outubro de 1988 e nos demais princípios éticos e morais vigentes.

Art. 17 Em qualquer tempo, a Comissão de Ética poderá propor alterações a este Código de Conduta.

Art. 18 Este Código de Conduta entra em vigor na data de sua publicação.

RESPONSÁVEIS PELA PROPOSTA DE INTERVENÇÃO

CARINA LAGE DOS SANTOS BASTOS

TECNÓLOGA EM GESTÃO PÚBLICA, MESTRANDA EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA
TECNÓLOGA EM GESTÃO PÚBLICA NO IFMG
E-MAIL: carina.bastos@ifmg.edu.br

VIRGÍLIO CÉZAR DA SILVA E OLIVEIRA

BACHAREL EM ADMINISTRAÇÃO, MESTRE E DOUTOR EM ADMINISTRAÇÃO
DOCENTE DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE JUIZ DE FORA
E-MAIL: virgilio.oliveira@ufjf.br

29 DE SETEMBRO DE 2023

REFERÊNCIAS

ASSMANN, S. J. Filosofia e ética. PNAP. Programa Nacional de Formação em Administração Pública. Módulo 01. Brasília: CAPES/UAB, 2014.

BONIFÁCIO, Evangelina et. al.. Dilemas éticos: da narração à problematização. Moçambique: Universidade Jean Piaget de Moçambique, 2020. 95 p.

CONTROLADORIA-GERAL DA UNIÃO. Guia de implantação de programa de integridade nas empresas estatais. Orientações para a Gestão da Integridade nas Empresas Estatais Federais. Brasília, 2015. 104 p.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS. IFMG. Resolução nº 26, de 26 de agosto de 2019. Dispõe sobre aprovação do Plano de Desenvolvimento Institucional do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais, referente ao período de 2019 a 2023. Belo Horizonte, MG, 27 ago. 2019.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS. IFMG. Portaria nº 278, de 04 de março de 2020. Dispõe sobre a Instituição da Política de Governança, Gestão de Riscos, Controle Interno e Integridade no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais – IFMG. Belo Horizonte, MG, 04 de mar. 2020.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS. IFMG. Resolução nº 20, de 08 de outubro de 2021. Dispõe sobre o Regimento Geral do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais. Belo Horizonte, MG, 08 out. 2021.

LIMA, Ana Júlia Andrade Vaz de. Programa de integridade na Lei nº 12.846/2013. 2018. 318 f. Dissertação (Mestrado em Direito) - Programa de Estudos Pós-Graduados em Direito, Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2018.

SANTOS, Laís Silveira et. al.. Dilemas morais da gestão pública brasileira no enfrentamento da pandemia do novo coronavírus. Revista de Administração Pública, [S.L.], v. 54, n. 4, p. 909-922, ago. 2020. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/0034-761220200219>

TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO. Referencial de combate à fraude e corrupção: aplicável a órgãos e entidades da Administração Pública. Brasília: TCU, SEGECEX, SECCOR, SEMEC. 2. ed. set. 2018. 148p.

TRIBUNAL DE CONTAS DA UNIÃO. Levantamento de Governança. Governança Pública Organizacional. 2021. Disponível em:

<<https://portal.tcu.gov.br/governanca/governancapublica/organizacional/levantamento-de-governanca/levantamento-de-governanca.htm>> Acesso em 15 ago. 2022.

WEBER, Thadeu. Ética, direitos fundamentais e obediência à Constituição. Veritas (Porto Alegre), [S. l.], v. 51, n. 1, 2006. DOI: <https://doi.org/10.15448/1984-6746.2006.1.1885>

APÊNDICE: CARTILHA DO AGENTE PÚBLICO DO IFMG

Compreende-se que a simples publicação do instrumento de orientação de condutas não é suficiente para a produção de efeitos.

Para que o código de conduta não seja apenas mais um meio de burocratizar a atuação dos agentes, mas se constitua em um facilitador na tomada de decisões, é importante que haja implantação adequada com medidas que favoreçam a conscientização dos públicos envolvidos.

Entre as medidas que podem favorecer a conformidade de condutas, recomenda-se: a ampla divulgação do código de conduta e oferta de cursos de capacitação às comunidades envolvidas.

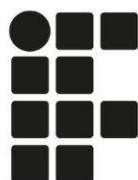
Neste Apêndice é apresentado, em complemento à minuta de resolução, a Cartilha do Agente Público do IFMG, que tem o objetivo de favorecer a divulgação do código de conduta nas comunidades que se relacionam no interior da instituição.



**INSTITUTO FEDERAL
DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA**
Minas Gerais

**CÓDIGO DE CONDUTA
PROFISSIONAL DO AGENTE PÚBLICO
DO INSTITUTO FEDERAL DE
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA
DE MINAS GERAIS**

IFMG | 2023

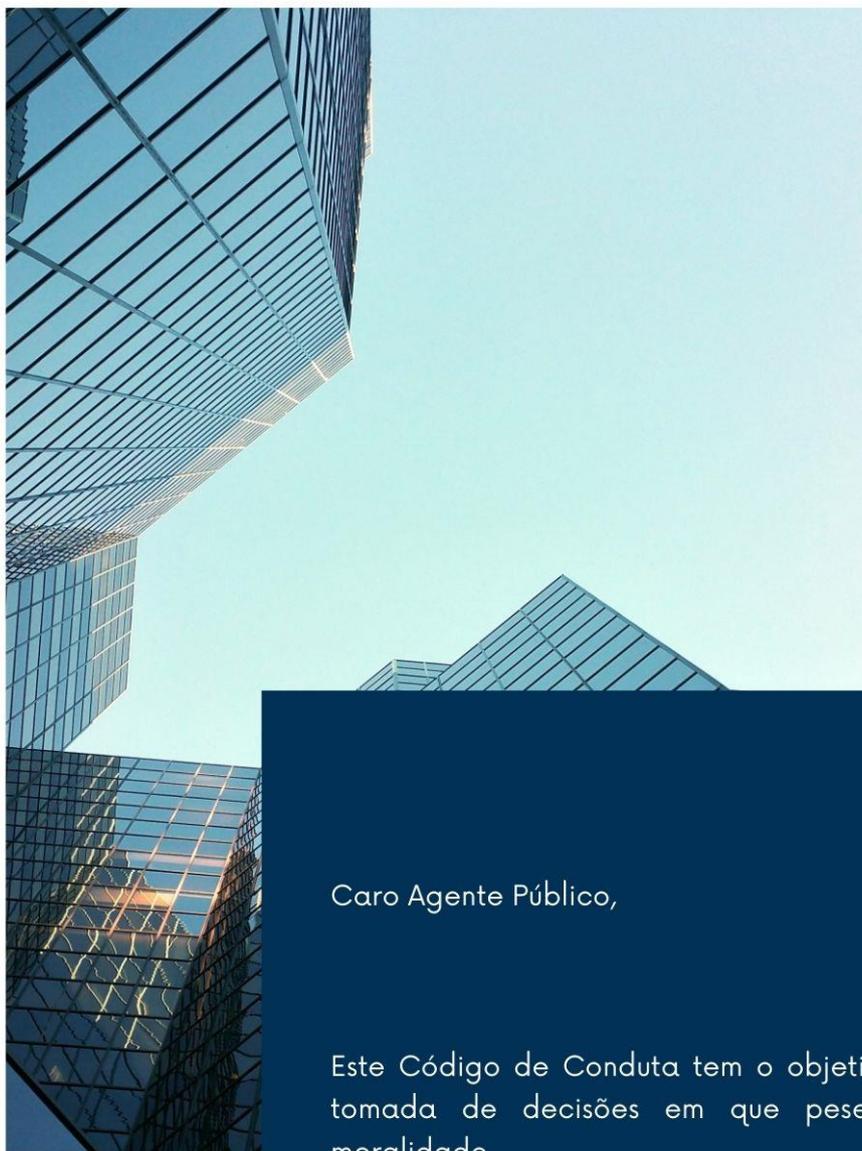


**INSTITUTO FEDERAL
DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA**
Minas Gerais

**CÓDIGO DE CONDUTA
PROFISSIONAL DO AGENTE PÚBLICO
DO INSTITUTO FEDERAL DE
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA
DE MINAS GERAIS**

Sumário

MENSAGEM AO AGENTE PÚBLICO	03
CÓDIGO DE CONDUTA PROFISSIONAL DO AGENTE PÚBLICO DO IFMG	04
Disposições Gerais	
Propósitos	
Princípios Fundamentais	
Abrangência	
NORMAS DE CONDUTA	06
Condutas esperadas	
Condutas inadequadas	
PENALIDADES	13
DISPOSIÇÕES FINAIS	13
SUGESTÕES PARA LEITURA COMPLEMENTAR	14
REFERÊNCIAS	15



Caro Agente Público,

Este Código de Conduta tem o objetivo de apoiá-lo na tomada de decisões em que pese o exercício da moralidade.

Em todo tempo, observe o elemento ético de sua conduta. Faça deste instrumento um guia para suas ações, consciente de que a moralidade do ato administrativo está no equilíbrio entre a legalidade e a finalidade.

Cordialmente,

CÓDIGO DE CONDUTA PROFISSIONAL DO AGENTE PÚBLICO CIVIL DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS

DISPOSIÇÕES GERAIS

O Agente Público do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais (IFMG) observará, no exercício de suas funções, os princípios da administração pública, a legislação pertinente à instituição e ao cargo exercido, bem como as disposições do contrato, lei ou ato jurídico que originou a prestação do serviço ao IFMG.

Na tomada de decisão, os Agentes Públicos deverão considerar a missão, a visão e os valores estabelecidos, os princípios norteadores que orientam a atuação do IFMG, as políticas e diretrizes estabelecidas em âmbito organizacional, a integridade de sua conduta e outros instrumentos de regulamentação interna instituídos no âmbito do IFMG.

NOSSA MISSÃO

“ Ofertar ensino, pesquisa e extensão de qualidade em diferentes níveis e modalidades, focando na formação cidadã e no desenvolvimento regional.

NOSSA VISÃO

Ser reconhecida como instituição educacional inovadora e sustentável, socialmente inclusiva e articulada com as demandas da sociedade.

NOSSOS VALORES

Ética, Transparência, Inovação e Empreendedorismo, Diversidade, Inclusão, Qualidade do Ensino, Respeito, Sustentabilidade, Formação Profissional e Humanitária, Valorização das Pessoas.”

RESOLUÇÃO IFMG 26/2019

Em favorecimento à integridade da instituição, o Código de Conduta Profissional do Agente Público do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais orienta a adoção de um comportamento honesto e irrepreensível, alinhado a valores, princípios éticos e normas legais.

PROPÓSITOS

O Código de Conduta Profissional do Agente Público do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais tem os seguintes propósitos:

I - orientar o comportamento dos Agentes Públicos do IFMG;

II - contribuir para a consolidação de valores e da integridade em âmbito organizacional;

III - fortalecer os mecanismos internos de prevenção de irregularidades e desvios de conduta, apoiando a boa governança.

Como preceito, as relações entre os Agentes Públicos do IFMG e a comunidade interna e externa devem favorecer a uma cultura da paz, pautada:

I - na presteza, na cortesia, na cooperação, no respeito mútuo e no diálogo;

II - no respeito a opções ideológicas, religiosas, políticas, sexuais e sociais de cada pessoa, que não infrinjam as normas legais vigentes.

III - na liberdade de expressão, propiciando o livre o intercâmbio de ideias e opiniões, observada a civilidade e a razoabilidade.

PRINCÍPIOS FUNDAMENTAIS

Na atuação do Agente Público do IFMG, é recomendada a observância:

I - dos princípios constitucionais da administração pública: legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência; e

II - e dos seguintes valores: ética, transparência, inovação e empreendedorismo, diversidade, inclusão, qualidade de ensino, respeito, sustentabilidade, formação profissional e humanitária e valorização das pessoas.

ABRANGÊNCIA

As disposições deste Código de Conduta se aplicam a todo Agente que, por força da lei, contrato ou qualquer ato jurídico, preste serviços ao IFMG de natureza permanente, temporária, excepcional ou eventual, ainda que sem retribuição financeira, quais sejam servidores públicos, ocupantes de cargo de natureza especial, estagiários, contratados por tempo determinado, terceirizados ou outros prestadores de serviços no âmbito do IFMG.

NORMAS DE CONDUTA

CONDUTAS ESPERADAS

São esperadas do Agente Público, sem prejuízo dos deveres e vedações disciplinados normativamente, as condutas descritas a seguir.

No desempenho de suas atribuições profissionais, o Agente Público deverá:

Cumprir a legislação e os regulamentos institucionais, respeitando os prazos regulamentares;

Dar publicidade e transparência aos seus atos, conforme dispuser a legislação e normas internas da instituição, ressalvadas as imposições legais de sigilo;

Ser comprometido com o trabalho, proativo, resolutivo e eficiente, atuando com competência e diligência em busca de soluções efetivas que contribuam com a qualidade do serviço prestado ao cidadão e com os objetivos estratégicos da instituição;

Cumprir pessoalmente a sua carga horária, comparecendo ao seu posto com assiduidade e pontualidade, ressalvado o disposto no Programa de Gestão do IFMG;

Apresentar-se para o trabalho em condições de sobriedade e com vestimentas adequadas à função exercida;

Atentar-se para que atos de sua vida privada não prejudiquem o exercício das atividades;

Zelar pela limpeza e ordem do seu local de trabalho, contribuindo para o bem-estar e a segurança coletiva; e

Quando em regime de teletrabalho, estar disponível nos horários predeterminados, adotar postura profissional durante as reuniões virtuais e cumprir as entregas nos prazos programados.

Observar as normas legais e regulamentares é um dever prescrito na Lei 8.112/90, devendo o servidor responder civil, penal e administrativamente pelo exercício irregular de suas atribuições.

ART. 116, III, E ART. 121, LEI 8.112/90



Transparência é um de nossos valores.

RESOLUÇÃO IFMG 26/2019

Observadas as normas e procedimentos específicos aplicáveis, devemos assegurar a gestão transparente da informação, propiciando amplo acesso a ela e a sua divulgação.

ART. 6, LEI 12.527/2011

No que concerne o seu desenvolvimento profissional, o Agente Público deverá:

Atualizar constantemente os seus conhecimentos sobre as instruções, normas de serviço e a legislação aplicáveis às atividades desenvolvidas na instituição;

Dedicar-se à manutenção e à elevação de sua competência técnica, sobretudo quando se tratar de cursos, eventos educacionais e treinamentos oportunizados por sua atividade profissional no instituto federal; e

Compartilhar os conhecimentos adquiridos em treinamentos ou no exercício de sua profissão, agindo como multiplicador, resguardadas as imposições legais de sigilo.

Estar atento às instruções, normas de serviço e legislação pertinente ao IFMG é um dos deveres do servidor público.

SEÇÃO II, XIV, Q, DECRETO 1.171/1994



No relacionamento com outros agentes, o Agente Público deverá:

Observar a integração entre as diversas unidades do IFMG e preservar a cooperação, o respeito mútuo, a cordialidade, a imparcialidade e a lealdade no convívio funcional, contribuindo para o bem-estar no ambiente de trabalho;

Respeitar o direito à diversidade e à pluralidade ideológica, à liberdade de expressão e ao intercâmbio de argumentos e opiniões, observada a razoabilidade e a civilidade;

Respeitar as instâncias hierarquicamente superiores, sobretudo quando houver divergência de opiniões, não se abstendo de representar adequadamente contra inobservância da técnica e/ou da legalidade; e

Contribuir para a construção de um ambiente organizacional livre de ofensas, calúnia, injúria, difamação, exploração, repressão, discriminação, assédio moral e sexual, violência física, psicológica, verbal ou não verbal.

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

SEÇÃO I, XIII, DECRETO 1.171/1994

Ao prestar atendimento à comunidade interna e externa, o Agente Público deverá:

Atuar com presteza, empatia, justiça, cordialidade e imparcialidade no tratamento com o usuário de seus serviços, sem preconceito ou distinção de raça, cor, religião, sexo, nacionalidade, idade, orientação política, ideológica e sexual, aparência física ou nível econômico, social ou cultural;

Proporcionar tratamento igualitário e cordial a servidores, a ex-servidores, a empregados, a aposentados, a licenciados, a alunos, a terceirizados e ao público externo;

Agir com honestidade, probidade e justiça, jamais faltando com a verdade;

Comunicar-se com profissionalismo e respeito, buscando superar conflitos através do diálogo;

Atender suas demandas com eficiência e celeridade, observado o limite de suas competências, evitando interrupções, procrastinações, filas e atrasos; e

Contribuir para a construção de uma relação harmoniosa entre o poder público e o cidadão.

É um dever fundamental do servidor público:

“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.”

SEÇÃO II, XIV, G, DECRETO 1.171/1994



Nas atividades de ensino, pesquisa e extensão, o Agente Público deverá:

Zelar pela prestação de um serviço público gratuito, inclusivo e de qualidade, que favoreça o desenvolvimento da ciência e da tecnologia;

Contribuir para a melhoria da qualidade do ensino, da pesquisa e da extensão, participando ativamente das atividades desenvolvidas na organização;

Respeitar os princípios estabelecidos na Constituição Federal e nas declarações e convenções sobre Direitos Humanos, quando se tratar de pesquisa individual ou

coletiva envolvendo pessoas, garantida a confidencialidade de dados e o sigilo, quando for o caso;

Fomentar a difusão dos saberes, compartilhando os resultados obtidos nas atividades de ensino, pesquisa e extensão desenvolvidas no IFMG, ressalvadas as imposições legais de sigilo; e

Assumir a autoria de seus trabalhos e garantir o reconhecimento de autoria dos produtos intelectuais gerados na instituição.

Quando regularmente matriculados nos cursos e programas oferecidos pelo IFMG, o Agente Público estará sujeito ao Regulamento Disciplinar Discente do IFMG na condição de discente, o qual está regulamentado na Resolução do Conselho Superior nº 8 de 20 de março de 2018.

O Estatuto do IFMG dispõe sobre os princípios que orientam a sua atuação:

“ O IFMG, em sua atuação, observa os seguintes princípios norteadores: I. compromisso com a justiça social, equidade, cidadania, ética, preservação do meio ambiente, transparência e gestão democrática; II. verticalização do ensino e sua integração com a pesquisa e a extensão; III. eficácia nas respostas de formação profissional, difusão do conhecimento científico e tecnológico e suporte aos arranjos produtivos locais, sociais, desportivos e culturais; IV. inclusão de pessoas com deficiências e necessidades educacionais especiais; V. natureza pública e gratuita do ensino, sob a responsabilidade da União; VI. universalidade do conhecimento; VII. indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão; e VIII. compromisso com a melhoria da qualidade de vida da comunidade acadêmica”

ART. 3, RESOLUÇÃO IFMG 12/2018

Por conseguinte, as ações de ensino, pesquisa e extensão devem estar em consonância com tais disposições, contribuindo para a melhoria da qualidade do ensino, da pesquisa e da extensão e favorecendo o desenvolvimento da ciência e da tecnologia.

No exercício da função de liderança, o Agente Público deverá:

Exercer sua autoridade com responsabilidade, probidade e justiça, evitando quaisquer ações ou atitudes que possam configurar assédio, intimidação ou constrangimento a terceiros ou aos pares;

Zelar pelo bem-estar dos membros da comunidade, buscando propiciar um ambiente de trabalho participativo, cooperativo e harmonioso, diligente e produtivo;

Constituir, a partir de suas ações, um modelo de conduta para sua equipe, assumindo postura exemplar enquanto gestor público;

Fomentar o aprimoramento contínuo das atividades e propiciar oportunidades para o desenvolvimento profissional de forma igualitária aos servidores lotados em sua unidade;

Resguardar o sigilo e a discricção no trato de informações pessoais de servidores que se encontram sob o seu comando e orientar para que sua equipe respeite o sigilo profissional previsto na legislação; e

Disseminar as normas previstas neste Código de Conduta, estimulando o seu cumprimento.

É dever do servidor público manter conduta compatível com a moralidade administrativa.

ART. 116, IX, LEI 8.112/90

Permitir que simpatias, antipatias, perseguições, caprichos, paixões ou interesses de pessoais interfiram no trato com o público, com jurisdicionados administrativos ou com colegas hierarquicamente superiores ou inferiores é conduta vedada ao servidor público.

SEÇÃO III, XV, F, DECRETO 1.171/1994

No que concerne à preservação da imagem institucional, o Agente Público deverá:

Ser leal e observar as normas e o posicionamento oficial da instituição, sobretudo ao representá-la publicamente, visando assegurar a credibilidade e a preservação da imagem da instituição perante à sociedade;

Atentar para a veracidade das informações que divulgar nos canais oficiais do IFMG ou em outros canais, quando fizer referência à instituição; e

Ser probo, equilibrado e isento, evitando causar risco ao patrimônio público, à boa imagem da instituição e à sua própria credibilidade pessoal e profissional.

No que concerne à segurança e ao tratamento das informações produzidas na instituição, o Agente Público deverá:

Zelar pela autenticidade e confiabilidade das informações produzidas na organização, evitando adulteração ou deturpação do seu teor;

Tratar informações confidenciais com discrição e segurança, zelando para que pessoas não autorizadas não tenham acesso a documentos e informações de caráter sigiloso; e

Ao prestar informações, atentar-se aos critérios de objetividade, clareza, veracidade, tempestividade e acessibilidade.

No que concerne ao gerenciamento dos recursos públicos, o Agente Público deverá:

Zelar pela eficiência da utilização dos recursos postos sob sua responsabilidade, sejam recursos materiais, equipamentos, veículos oficiais ou serviços; e

Zelar pelo emprego de critérios de economicidade, razoabilidade, proporcionalidade, sustentabilidade e preservação do meio ambiente no gerenciamento dos processos de compras e contratações públicas.

No que concerne à integridade de sua atuação, o Agente Público deverá:

Manter conduta adequada aos valores morais e exercer suas atividades com probidade, honestidade, honradez, dignidade, retidão, justiça e verdade, mesmo quando esta for contrária à pessoa interessada ou à própria administração pública;

“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”
SEÇÃO I, II, DECRETO 1.171/1994

“A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência”

ART. 37, CONSTITUIÇÃO FEDERAL DE 1988

Analisar os processos administrativos de forma imparcial e objetiva, atendendo os interessados de forma cordial, buscando esclarecer a veracidade dos fatos, assegurando o direito ao contraditório e à ampla defesa e agindo com discrição, resguardando o sigilo das informações;

Observar aspectos como impessoalidade, imparcialidade e transparência no relacionamento com pessoas físicas e jurídicas, nos processos de seleção e no cumprimento das disposições legais e contratuais, resguardando-se de possíveis práticas desleais ou ilegais de terceiros;

Rejeitar qualquer tipo de cortesia, ajuda financeira ou benefício oferecido por pessoa física ou jurídica interessada na atividade da instituição, exceto quando houver previsão legal para esta concessão;

Declarar impedimento ou suspeição, quando for o caso, evitando situações conflitantes entre as suas responsabilidades e interesses pessoais, profissionais, políticos e familiares;

Resistir a quaisquer pressões que visem obter favores, benefícios ou vantagens, de forma imoral e denunciá-las;

Facilitar a fiscalização de atos ou serviços pelos agentes competentes, fornecendo as informações requeridas nos prazos estabelecidos pela administração;

Quando houver mais de uma alternativa permitida por lei, o agente público deve escolher aquela mais vantajosa para o bem comum; e

Comunicar tempestivamente à chefia imediata ou ao canal de denúncias, a existência de infrações ou a detecção de quaisquer irregularidades.

Normativos relevantes a serem observados na conduta do Agente Público:

- Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994 [Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal]
- Exposição de Motivos nº 37, de 18 de agosto de 2000 [Código de Conduta da Alta Administração Federal]
- Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 [Regime Jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais]
- Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999 [Processo Administrativo]
- Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013 [Conflito de Interesses]
- Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011 [Acesso à informação]
- Decreto nº 7.203, de 4 de junho de 2010 [Nepotismo]



CONDUTAS INADEQUADAS

Constitui comportamento inadequado a adoção das seguintes condutas:

Cometer qualquer forma de assédio, preconceito ou discriminação de origem, raça, cor, idade, ideológica, religiosa, política, social, moral, étnica, sexual e econômica;

Retardar ou dificultar o exercício regular de direito, causando dano moral ou material a qualquer pessoa;

Permitir que interesses pessoais, corporativistas ou políticos interfiram no trato com o público ou com qualquer outro Agente Público;

Faltar com a verdade a qualquer membro da comunidade interna ou externa.

Vincular o nome ou logotipo da instituição sem autorização para promover opiniões, produtos, serviços ou empresas de qualquer natureza;

Prejudicar a imagem da instituição e do público ligado a ela, por meio de exposições públicas sobretudo quando não houver elementos probatórios;

Divulgar ou facilitar a divulgação de informações de cunho confidencial ou sigiloso das quais tenha tido conhecimento em razão do cargo ocupado;

Retirar do local de trabalho, sem autorização, dados, informações, documentos ou qualquer bem pertencente ao patrimônio público;

Alterar ou deturpar o teor de documentos, trabalhos acadêmicos, informações, ou qualquer tipo de conteúdo veiculado pelo IFMG ou por outros órgãos;

Utilizar-se de informações privilegiadas advindas de sua atuação no cargo, emprego ou função, em benefício próprio ou de terceiros;

Exercer, em função do cargo que ocupa, atividade com finalidade estranha ao interesse público, ainda que observadas as formalidades legais e que o resultado de sua conduta não represente violação expressa à lei;

Exercer qualquer atividade ilegal ou cooperar com instituições ou iniciativas que atentem contra a moral, a honestidade ou a dignidade humana;

Desviar as atividades de outro Agente Público ou de membro da comunidade discente, para atendimento a interesses particulares;

Solicitar, provocar ou receber qualquer tipo de benefício, ajuda financeira, gratificação, prêmio, doação ou vantagens indevidas, para si ou para outrem, por ocasião do exercício de suas funções ou para influenciar atuação de outro Agente Público;

Participar de decisões que possam envolver interesses de familiares ou pessoas com as quais tenha relações que possam comprometer a isenção do julgamento;

Deixar de fazer uso dos recursos técnicos ou científicos disponíveis ou de seu conhecimento;

Provocar deliberadamente danos ao patrimônio da instituição e/ou ao erário;

Apresentar-se no local de trabalho embriagado ou sob efeito de entorpecentes;

Ser conivente com erro, abstendo-se de representar contra ilegalidade, omissão ou abuso de poder.

PENALIDADES

A Unidade de Gestão da Integridade do IFMG possui a competência para coordenar, executar e monitorar o Programa de Integridade do IFMG, que consiste no conjunto estruturado de medidas institucionais voltadas para a prevenção, detecção, punição e remediação de práticas de corrupção, fraudes, irregularidades e desvios éticos e de conduta.

A Comissão de Ética do IFMG deverá aplicar este Código de Conduta, orientar e aconselhar sobre a ética do servidor, receber denúncias, instaurar processos para apuração de fatos ou condutas inadequadas conforme disposições do seu Regimento Interno.

DISPOSIÇÕES FINAIS

As normas de conduta do Agente Público do IFMG devem ser observadas no exercício da função pública, podendo ocorrer tanto presencialmente quanto em regime de teletrabalho.

Constitui, ainda, comportamento inadequado qualquer ação que descumpra os deveres da profissão ou que atente contra os princípios morais estabelecidos neste Código de Conduta ou, ainda, que esteja em desacordo com as disposições dos normativos vigentes.

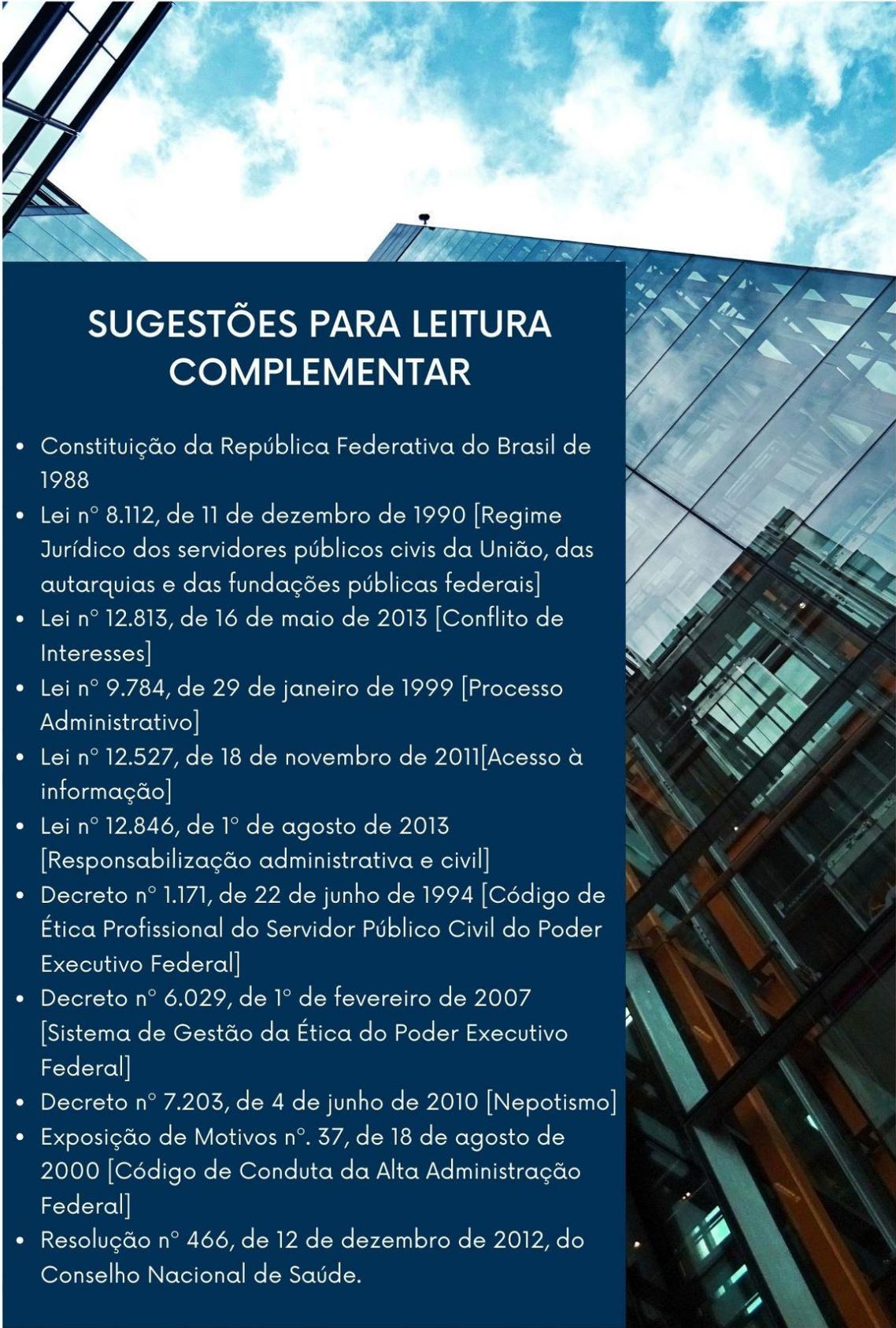
Este Código de Conduta não esgota as discussões sobre o tema, mas apresenta os princípios básicos que devem servir de instrumento para a tomada de decisão, quando for pertinente o julgamento moral da conduta do Agente Público Civil IFMG.

As normas de conduta estabelecidas neste documento são complementares às demais normas de cunho ético e disciplinar vigentes. O Agente Público deve, portanto, permanecer atento às disposições da Lei 8.112, de 11 de dezembro de 1990, do Decreto 1.171, de 22 de junho de 1994 e de demais atos normativos.

Os casos omissos serão resolvidos por deliberação da Comissão de Ética, com base nos princípios previstos neste Código de Conduta, no Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994, na Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, no Código de Conduta da Alta Administração Federal, no Decreto nº 6.029/2007, de 1º de fevereiro de 2007, na Lei 9.784/99, de 29 de janeiro de 1999, na Constituição Federal de 05 de outubro de 1988 e nos demais princípios éticos e morais vigentes.

Em qualquer tempo, a Comissão de Ética poderá propor alterações a este Código de Conduta.

Este Código de Conduta entra em vigor na data de sua publicação.



SUGESTÕES PARA LEITURA COMPLEMENTAR

- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
- Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990 [Regime Jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais]
- Lei nº 12.813, de 16 de maio de 2013 [Conflito de Interesses]
- Lei nº 9.784, de 29 de janeiro de 1999 [Processo Administrativo]
- Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011 [Acesso à informação]
- Lei nº 12.846, de 1º de agosto de 2013 [Responsabilização administrativa e civil]
- Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994 [Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal]
- Decreto nº 6.029, de 1º de fevereiro de 2007 [Sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo Federal]
- Decreto nº 7.203, de 4 de junho de 2010 [Nepotismo]
- Exposição de Motivos nº. 37, de 18 de agosto de 2000 [Código de Conduta da Alta Administração Federal]
- Resolução nº 466, de 12 de dezembro de 2012, do Conselho Nacional de Saúde.

REFERÊNCIAS

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília, DF: Presidência da República, 1988.

BRASIL. 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. Brasília, DF.

BRASIL. Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994. Aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal. Brasília, DF.

BRASIL. Lei nº 12.527, de 18 de novembro de 2011. Regula o acesso a informações previsto no inciso XXXIII do art. 5º, no inciso II do § 3º do art. 37 e no § 2º do art. 216 da Constituição Federal; altera a Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990; revoga a Lei nº 11.111, de 5 de maio de 2005, e dispositivos da Lei nº 8.159, de 8 de janeiro de 1991; e dá outras providências.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS. IFMG. Resolução nº 12, de 02 de maio de 2018. Dispõe sobre alteração do Estatuto do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais – IFMG. Belo Horizonte, MG, 02 mai. 2018.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DE MINAS GERAIS. IFMG. Resolução nº 26, de 26 de agosto de 2019. Dispõe sobre aprovação do Plano de Desenvolvimento Institucional do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Minas Gerais, referente ao período de 2019 a 2023. Belo Horizonte, MG, 27 ago. 2019.

