



CEARÁ

GOVERNO DO ESTADO

**CONTROLADORIA E OUVIDORIA
GERAL DO ESTADO**

Dia 2 de maio - dia nacional da ética e de combate ao assédio moral



Os códigos de ética como instrumentos para melhoria da qualidade de vida e serviços



Códigos de ética

São **documentos** que contém regras e prescrições instituídos, tendo como objetivo de **direcionar as ações** dos integrantes de uma organização ou segmento profissional.

Portanto, trata-se de um **instrumento de comunicação da ética organizacional**, ou seja, transmite tanto para a comunidade, quanto para colaboradores o **conjunto de valores e princípios**, que devem nortear a conduta dos membros de uma organização, **fomentando a construção da cultura organizacional desejada** (SILVA, 2018).

Crise ética?

- As crises indicam o momento para **renovar os instrumentos**, seja por indicar a debilidade dos estereótipos ou por fornecer dados adicionais para uma alteração fundamental no paradigma.
- As crises tornam-se pré-condição para a emergência de novas teorias, assim como a existência de uma alternativa é o pressuposto para determinar a invalidade do paradigma vigente.

Crise ética?

- Para Luciano Zajdsznajder (2001), no Brasil, não se pode falar em crise ética. O que se observa comumente na sociedade brasileira é o **moralismo**, ou seja, a ética degradada, pois o moralismo é o extremo oposto à sensibilidade ética, é uma **hipersensibilidade** que produz julgamentos de tudo e de todos e ao invés de educar, condena, repele e expulsa.

Crise ética?

- Experimentam-se os primeiro passos de uma ética que busca construir espaço além do moralismo e da licenciosidade, que surge como impulso orientado à sobrevivência, em reação à ideia de que tudo é permitido, tanto na esfera pública quanto na privada, à indiferença aos desvios e à admiração àqueles que se beneficiavam com o poder público.
(ZAJDSZNAJDER, 2001)

Gestão da ética

- Segundo Peixoto (2016, apud Oliveira, 2017), na segunda metade do século XX, começa a surgir uma multiplicidade de perspectivas éticas. Quando surge a noção de ética aplicada a situações diferenciadas, que estabelece regras para áreas específicas e analisa os comportamentos adequados a seguir em situações concretas.
- A discussão sobre o comportamento ético que abrange a relação estabelecida com os outros e a interpretação relativamente às orientações, às normas e às regras que regem a atuação individual e coletiva.

Gestão da ética

- Questões como: de onde surge a ética, o que devo fazer, como devo viver, como posso saber o que é correto, por que é que devo fazer o que é correto, entre outras questões deram origem a vários modelos teóricos de decisão ética (PEIXOTO, 2016, p. 9 e 10).
- A ética de cada grupo social define **as matrizes de comportamento e os seus códigos de conduta**, passando a considerar-se uma multiplicidade de éticas (PEIXOTO, 2016, p. 9).

Histórico dos códigos de ética

Segundo Silva e Gomes (2009, p. 114), em torno da década de 90 deu-se início o processo **gerencial da ética**, quando o Congresso norte-americano aprovou, no final de 1991, “as Diretrizes Federais Americanas de Normas de Cumprimento Obrigatório, com o intuito de produzir um referencial programático para a autorregulamentação das empresas (apud MEIRA, 2002; BOEIRA, 2005).

Essas diretrizes dão início ao surgimento de leis que incentivavam as empresas a atuarem para inibir comportamentos reprováveis.

Histórico dos códigos de ética

Foi-se atrelando às empresas a responsabilidade pelos maus comportamentos dos empregados.

“Assim, os códigos de ética passaram a ser encarados como uma ferramenta de controle importante para que os valores da empresa fossem adequadamente divulgados aos funcionários e demais interessados” (SILVA e GOMES, 2009, p. 115).

Segundo Cherman e Tomei (2005, p. 102) Os códigos de ética são uma prática eminentemente americana e nasceram baseados em aspectos de ordem legal, disciplinar e punitiva em face das exigências do stakeholder externo: governo, sociedade e consumidores (CRESSEY; MOORE, 1983).

Histórico dos códigos de ética

Pesquisas analisaram o conteúdo dos códigos estadunidenses identificaram que estes davam mais atenção às condutas não éticas que afetam o lucro das empresas, do que reforço às condutas éticas.

O códigos eram construídos sobre princípios de autoridade;

Quanto à orientação, 90% deles estavam voltados procedimentos de controle top-down na estrutura hierárquica e punições.

Os códigos estariam tentando moldar um comportamento ético dos funcionários em organizações que continuavam a desencorajar esta atitude. (CHERMAN e TOMEI, 2005)

Histórico dos códigos de ética

“No Brasil, a adoção de códigos de ética é um fenômeno recente e deduz-se que foram introduzidos pelas organizações multinacionais americanas, como extensão das práticas de suas matrizes (LANGLOIS; SCHLENGELMILCH, 1990 apud CIULLA, 1991).”
(CHERMAN, TOMEI, 2005, p.100).

Relevância dos códigos ou programas de ética

- Mathews (1987) identificou pouca relação entre os códigos de ética e as violações das organizações, reforçando que os códigos de ética isolados não moldam comportamentos.
- Badaracco e Webb (1995) concluem que códigos formais e programas de ética promovem pouca diferença nos comportamentos organizacionais, devido à pressão da organização para a adoção de posturas não éticas.
- Já McCabe, Treviño e Butterfield (1996) sugerem que há relação entre os códigos de ética e o comportamento dos membros da organização, quando estes percebem os códigos fortemente enraizados na cultura organizacional.

Relevância dos códigos ou programas de ética

- Isto é reforçado por Treviño, Butterfield e McCabe (1998), nos quais o contexto ético (cultura ética e clima ético) está associado à atitude ética e comportamento dos funcionários de modo diferente em organizações com código e sem código de ética.
- Os estudos de Treviño, Weaver, Gibson e Toffler (1999) e Weaver e Treviño (1999) indicam que a orientação dos programas de gestão ética, compliance-based ou values-based, influencia na percepção e nos resultados das atitudes dos funcionários (CHERMAN, TOMEI, 2005, p.105).

Relevância dos códigos ou programas de ética

- Organizações tradicionais, hierárquicas e centralizadoras buscariam uma cultura ética baseada em regras formais, com orientação para conformidade e controle (compliancebased), enquanto organizações com modelos de gestão modernos, descentralizados, baseados em aprendizagem organizacional, com culturas participativas, adotariam uma cultura ética baseada em valores pessoais e foco na integridade (values-based)
(CHERMAN, TOMEI, 2005, p.103).

Códigos de ética no Brasil e no mundo

- Andrade, Hamza, Xara-Brasil (2017) analisaram as diferenças nos códigos de ética das **100 maiores empresas** com sede no Brasil e em Portugal em 2013.
- As autoras concluíram que em ambientes de negócios considerados semelhantes, em termos de patrimônio cultural, podem diferir em termos de preocupações éticas, devendo os gestores estarem atentos para isso

Códigos de ética no Brasil e no mundo

- Graça e Sauerbronn (2020) analisaram comparativamente os elementos centrais dos códigos de ética do **serviço público do Brasil, Estados Unidos, Reino Unido, Nova Zelândia e Coréia do Sul**
- Os resultados demonstram que os preceitos da Nova Administração Pública estão expressos em todos os códigos de ética estudados, o que transparece o alinhamento com características anteriormente típicas **do setor privado, na administração pública dos países.**
(GRAÇA e SAUERBRONN, 2020, p.320)

Códigos de ética no Brasil e no mundo

- Esses documentos estão bastante comprometidos com a inserção de preceitos neoliberais sobre como a administração pública deve ser conduzida. Entretanto, **não há evidências claras da intenção de inspirar uma conduta ética no servidor**, exceto de forma subjetiva no documento do Reino Unido.
(GRAÇA e SAUERBRONN, 2020, p.321)

Códigos de ética no Brasil e no mundo

- Graça e Sauerbronn (2020, p.323) concluem que, comparativamente, as iniciativas brasileiras aproximam-se das iniciativas internacionais.
- No entanto, distinguem-se quanto a alguns conteúdos, “como: **motivação; objetivo; uso da informação de trabalho; atividade política; e incentivo à elaboração de códigos nos órgãos e entidades públicas.**”.
- Inferem: “inexistência de conteúdo dessa natureza pode, em parte, explicar o contexto atual brasileiro de questionamento da integridade ética na administração pública.”.

Códigos de ética no Brasil e no mundo

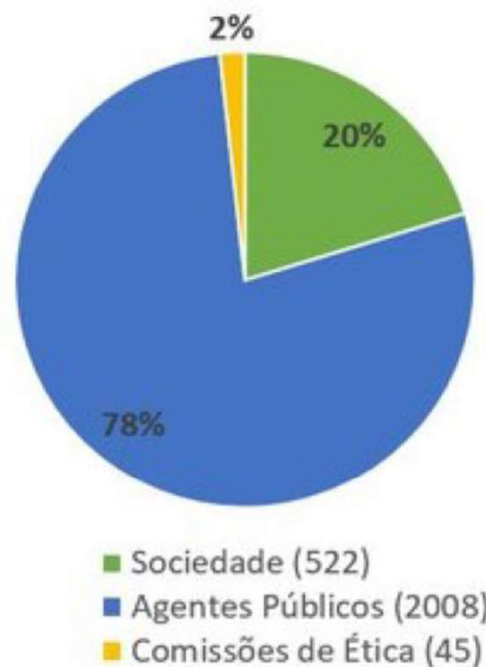
- Graça e Sauerbronn (2020, p.325) esclarecem, como **limitação da pesquisa**: críticas a estudos comparativos que partem de pressupostos limitados como se a administração pública pudesse ser universalmente comparada pautados em variáveis predeterminadas e dicotômicas.
- Reconhecem que a perspectiva “adotada desconsidera aspectos culturais, políticos, sociais e de colonialidade que explicam as práticas de administração pública nos diferentes países.”.

Revisão do vigente Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal

consulta sobre quais temas deveriam estar contemplados no novo Código de Ética:

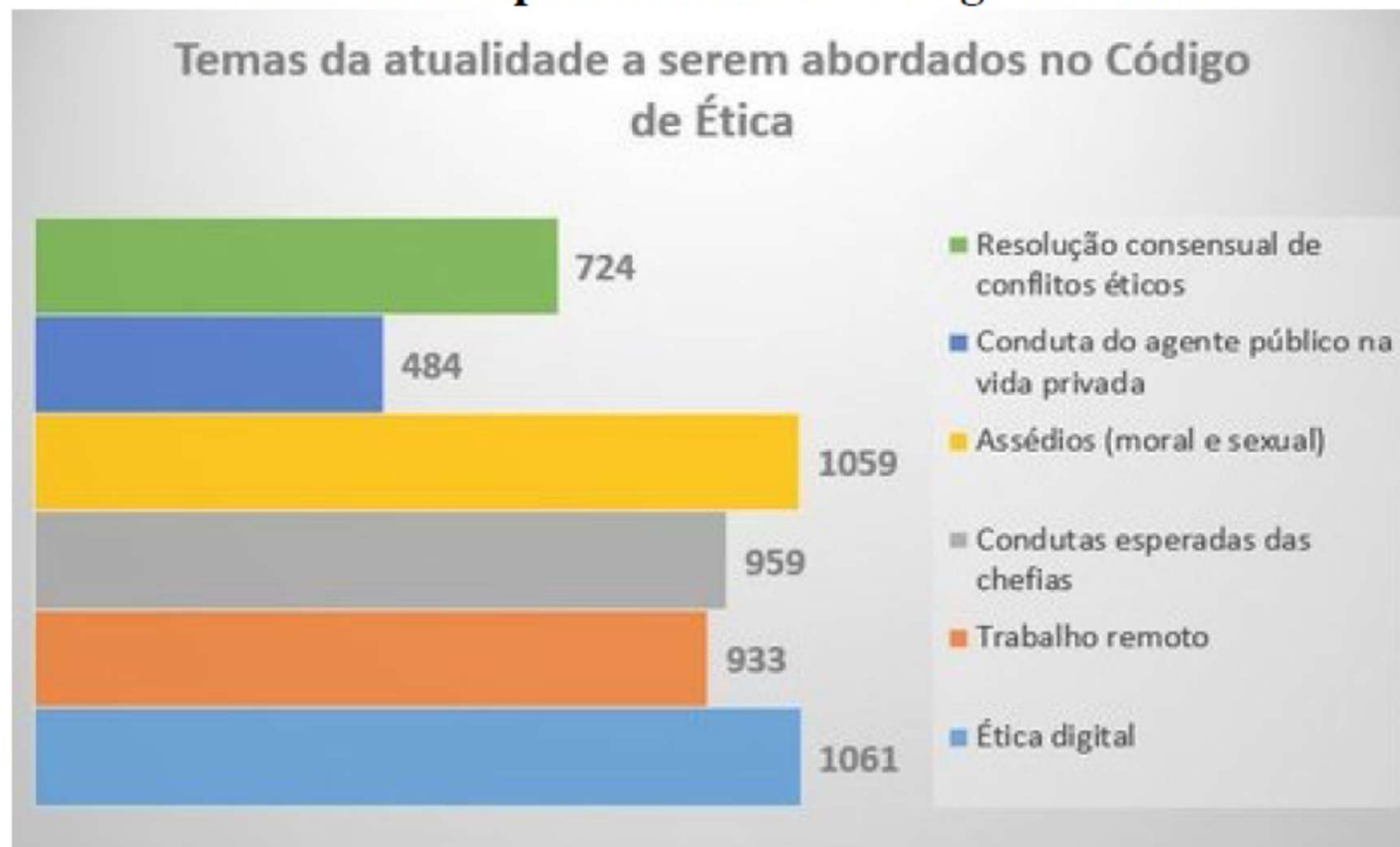
**Figura 1: Porcentagem de agentes públicos, sociedade civil e Comissões de Ética Setoriais que responderam a
enquete**

Projeto Enquete Ética Pública
2.575 Respondentes



Fonte: Brasil, 2021.

Figura 2: resposta da consulta sobre os temas da atualidade que devem estar contemplados no novo Código de Ética



- 1º Ética digital
- 2º assédios (moral e sexual)
- 3º condutas esperadas das chefias

Fonte: Brasil, 2021.

Qualidade de vida no trabalho

- É um estado de bem-estar geral das pessoas no seu local de trabalho (KETCHUM e TRIST, 1992).



Fonte: impactosocial.esolidar

- Huse e Cummings (1985) alegam que o conceito de QVT abrange a **interação entre as pessoas, o trabalho e a organização**, objetivando assegurar o bem-estar dos trabalhadores, participação nas decisões e na solução de problemas do trabalho e na eficácia organizacional.

Qualidade de vida no trabalho

- Para Alves (2010, p. 78) “O conceito de QVT passa por noções de **motivação, satisfação, saúde e segurança no trabalho** e envolve recentes discussões sobre novas formas de organização do trabalho e novas tecnologias”.
- Para Boas et al., (2018, p.23) “qualidade de serviços e/ou produtos de uma empresa está profundamente ligada a percepção de QVT dos funcionários.”.
- Ou seja, quando um trabalhador tem QVT, a sociedade também ganha com melhores serviços e/ou mercadorias.

Qualidade de vida no trabalho

- Para Sampaio (2012, p.135), “o maior desafio para a QVT é a produção de um conhecimento válido para as **novas formas de relações de trabalho e de organização do trabalho**”.
- Segundo Mendonça (2016): torna-se evidente a necessidade de investir na capacitação e valorização dos agentes públicos, “fazendo com que **entendam o papel que desempenham na sociedade e valorizem mais o trabalho que realizam**” (2018, p.24).

Qualidade de vida no trabalho

O Modelo Sistêmico de Qualidade de Vida no Trabalho de Vilas Boas e Morin (2013, 2016e 2016a) destaca doze características de um trabalho para que se tenha **sentido e significado** para o indivíduo:

- utilidade social do trabalho,
- autonomia,
- oportunidades de aprendizagem,
- **retidão moral,**
- **cooperação ou relação com colegas e superiores e**
- **reconhecimento.**

Qualidade de vida no trabalho

As 3 primeiras características estão relacionadas com o trabalho em si, e as **3 últimas estão relacionadas com as relações interpessoais que se estabelecem no ambiente de trabalho.**

Os demais fatores estão relacionados à **segurança no trabalho, a carga do trabalho, que se divide em carga física, mental e emocional e o número de horas trabalhadas** (BOAS et al. 2018, p.25).

Qualidade de vida no trabalho

Muitos desses índices QVT também podem ser pontuados em códigos de ética e trabalhados pelos programas de ética dentro das instituições.

Boas et al. (2018, p.27) assinalam “A junção de **QVT e humanização no ambiente de trabalho**, sem dúvidas transformaria o local de trabalho em um **ambiente bom, alegre e desafiador** que propiciaria uma melhor qualidade de vida aos trabalhadores.”.

Qualidade de vida no trabalho

- **Sentido do trabalho X sentido no trabalho**, proposta por Pratt e Ashforth (2003, p. 104): sentido do trabalho relaciona-se com as características do trabalho, já **o sentido no trabalho diz respeito às relações estabelecidas no trabalho**.
- O sentido que o indivíduo atribui ao seu trabalho, assim como o seu ambiente de trabalho, está diretamente relacionado com **a sua própria identidade**.

Qualidade de vida no trabalho

Segundo Mendes (2014), Leff acredita que a ética transcende ao âmbito deontológico e constitui-se mais que um simples código de conduta. Ele propõe, portanto, o conceito de ética da criatividade para a sustentabilidade. Esse enfoque requer a transgressão das ideias e da racionalidade do mundo contemporâneo, uma vez que o **objetivo da ética é o bem comum que se constitui a partir do preceito de alteridade**, fundamento ontológico do humano.

Obrigada!

Marília França
marilia.franca@cge.ce.gov.br



CEARÁ

GOVERNO DO ESTADO

**CONTROLADORIA E OUVIDORIA
GERAL DO ESTADO**