

GUIA PARA CAPACITAÇÃO DE PRESTADORES DE SERVIÇOS E COLABORADORES ACERCA DO SISTEMA DE ÉTICA

DO PODER EXECUTIVO DO ESTADO DO CEARÁ

1ª EDIÇÃO



CEARÁ
GOVERNO DO ESTADO
CONTROLADORIA E OUVIDORIA
GERAL DO ESTADO

GUIA PARA CAPACITAÇÃO DE PRESTADORES DE SERVIÇOS E COLABORADORES ACERCA DO SISTEMA DE ÉTICA

DO PODER EXECUTIVO DO ESTADO DO CEARÁ

1ª EDIÇÃO



CEARÁ
GOVERNO DO ESTADO
CONTROLADORIA E OUVIDORIA
GERAL DO ESTADO



EXPEDIENTE

Governador do Estado do Ceará

Elmano de Freitas Costa

Secretário de Estado Chefe da Controladoria e Ouvidoria Geral

Aloísio Barbosa de Carvalho Neto

Secretário Executivo da Controladoria e Ouvidoria Geral

Antonio Marconi Lemos da Silva

Secretário Executivo de Planejamento e Gestão Interna da Controladoria e Ouvidoria Geral

Marcelo de Sousa Monteiro

Coordenadora de Assessoria Interna e Ouvidoria

Lariça Loiola Gonçalves Alexandrino

Coordenador de Desenvolvimento Institucional e Planejamento

Coordenadora da Assessoria Jurídica

Ana Zélia Cavalcante Oliveira

Coordenador da Assessoria de Comunicação

Felipe Moraes Costa

Coordenador de Controladoria

Ítalo José Brígido Coelho

Coordenador de Auditoria Interna

Bruno Jesus Martins Lôbo

Coordenador de Ouvidoria

José Otacílio de Assis Júnior



Coordenador de Transparência e Proteção de Dados

Kássyo Modesto da Silva

Coordenador de Ética, Inspeção e Correição

Antonio Paulo da Silva

Coordenador Administrativo-Financeiro

Tiago Monteiro da Silva

Coordenador de Tecnologia da Informação e Comunicação

Marcos Henrique de Carvalho Almeida

EQUIPE TÉCNICA

Antonio Paulo da Silva

Coordenador de Ética, Inspeção e Correição

Flávia Fernanda França de Lima

Auditora de Controle Interno

Marília Martins França

Auditora de Controle Interno

Tiago Peixoto Feliciano

Auditor de Controle Interno



APRESENTAÇÃO

A Controladoria e Ouvidoria Geral do Estado do Ceará (CGE-CE) apresenta a 1ª Edição do Guia para Capacitação de Prestadores de Serviços e Colaboradores acerca do Sistema de Ética do Poder Executivo do Estado do Ceará.

O Guia orienta-se à luz da missão institucional da CGE de promover instituições públicas fortes e confiáveis, adotando ações de controle que contribuam para a aplicação dos recursos públicos de forma ética e expressa o comprometimento do Estado do Ceará com o fortalecimento do Sistema de Ética, instituído pelo Decreto Estadual nº 29.887, de 31 de agosto de 2009.

Com o propósito de integrar iniciativas voltadas à gestão da ética pública e propor procedimentos que estimulem e aprimorem o desempenho institucional nesse âmbito, o Sistema de Ética do Poder Executivo Estadual deve ser amplamente disseminado entre agentes públicos, fornecedores de bens e serviços, e usuários dos serviços públicos a fim de fomentar padrões elevados de conduta ética profissional e integridade nas relações com as entidades privadas.

O presente guia tem como objetivo orientar as Comissões Setoriais de Ética Pública (CSEP), componentes fundamentais do Sistema de Ética Pública, na condução de atividades de capacitação voltadas aos prestadores de serviços entendidos estes de forma ampla em suas relações com o Poder Executivo. A capacitação abordará o Código de Ética e Conduta da Administração Estadual, base normativa do sistema estabelecido pelo Decreto nº 31.198, de 30 de abril de 2013, e suas normas complementares.

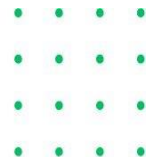
Com ênfase nos aspectos preventivo e educativo, as capacitações realizadas com base neste guia devem orientar as ações futuras dos prestadores de serviços do Estado segundo padrões éticos elevados, especialmente no que se refere à integridade, à moralidade, à boa-fé e ao decoro. O objetivo é fortalecer o respeito e a confiança nas instituições públicas, promovendo uma cultura organizacional pautada pela ética.

Por fim, destaca-se que as capacitações a serem realizadas devem integrar um programa mais amplo de formação voltado à Ética Pública ou, conforme as necessidades específicas de cada órgão ou entidade, compor o plano geral de capacitação do respectivo órgão ou entidade.



SUMÁRIO

GUIA PARA CAPACITAÇÃO DE PRESTADORES DE SERVIÇOS E COLABORADORES ACERCA DO SISTEMA DE ÉTICA DO PODER EXECUTIVO DO ESTADO DO CEARÁ	7
1. O PAPEL DAS COMISSÕES SETORIAIS DE ÉTICA PÚBLICA (CSEP)	7
2. OBJETIVOS DA CAPACITAÇÃO	8
3. PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO	10
3.1 PÚBLICO-ALVO DA CAPACITAÇÃO	11
3.2 CONTEÚDO DA CAPACITAÇÃO	12
3.3 CRONOGRAMA E PERIODICIDADE DA CAPACITAÇÃO	13
3.4 MÉTODOS DE CAPACITAÇÃO	14
3.5 ATORES RESPONSÁVEIS PELA PREPARAÇÃO E CONDUÇÃO DO TREINAMENTO	17
3.6 MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO DA CAPACITAÇÃO	18
4. ORIENTAÇÃO E ACONSELHAMENTO	18
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	19
6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	20



GUIA PARA CAPACITAÇÃO DE PRESTADORES DE SERVIÇOS E COLABORADORES ACERCA DO SISTEMA DE ÉTICA DO PODER EXECUTIVO DO ESTADO DO CEARÁ

1. O PAPEL DAS COMISSÕES SETORIAIS DE ÉTICA PÚBLICA (CSEP)

As Comissões Setoriais de Ética Pública (CSEP), criadas pelo Decreto Estadual nº 29.887, de 31 de agosto de 2009, tem como algumas de suas funções principais previstas no art. 13 do referido decreto:

- propor plano de trabalho, programas e ações setoriais relacionadas com a ética e transparência;
- disseminar normas e procedimentos relativos à ética pública;
- estabelecer e efetivar procedimentos internos de incentivo e incremento ao desempenho institucional na gestão da ética pública.

Nesse contexto, a capacitação sobre o Sistema de Ética do Poder Executivo Estadual, do qual as CSEPs são parte integrante, constitui instrumento essencial para o pleno exercício dessas funções.

A formação em matéria ética envolve o uso de diversos recursos voltados à **transmissão de informações, treinamento e orientação aos agentes públicos**, contribuindo diretamente para o cumprimento das atribuições das CSEPs. Um programa de capacitação será eficaz quando os responsáveis pela sua condução dominam métodos pedagógicos apropriados e possuem conhecimento sólido sobre ética pública, sendo capazes de oferecer conteúdo que permitam aos participantes **pautarem suas condutas institucionais por princípios éticos, prevenindo desvios**.

Para que os efeitos da capacitação sejam amplos e duradouros, é imprescindível que o programa seja **permanente** e alcance, de forma adequada, as **diferentes categorias** profissionais da instituição. Nesse sentido, destaca-se o que

dispõe o Código de Ética e Conduta da Administração Pública Estadual (Decreto nº 31.198, de 30 de abril de 2013):

Art. 1º [...]

Parágrafo único. Está também sujeito ao Código de Ética e Conduta da Administração Pública Estadual **todo aquele que exerça atividade, ainda que transitoriamente e sem remuneração, por nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo** em órgão ou entidade da Administração Pública Direta e Indireta do Estado. (grifo nosso)

Dessa forma, compreende-se que o Código de Ética e Conduta abrange, em sentido amplo, todos os aqueles **contratados para prestação de serviços**, incluindo terceirizados vinculados a empresas contratadas pelo Estado, bem como outros profissionais que atuam em órgãos e entidades por períodos determinados. Todos esses agentes devem estar devidamente capacitados em matéria ética.

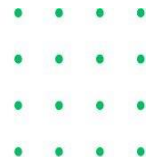
A seguir, serão destacados aspectos relevantes a serem considerados na capacitação de prestadores de serviços sobre o Sistema de Ética Estadual, com ênfase no Código de Ética e Conduta, que constitui a base normativa do sistema.

2. OBJETIVOS DA CAPACITAÇÃO

Um programa de capacitação voltado para ética deve possuir como objetivo a promoção de seus **princípios e valores**, conforme listados no Código de Ética e Conduta:

Art.2º A conduta ética dos agentes públicos submetidos a este Decreto reger-se-á, especialmente, pelos seguintes princípios:

- I – **boa-fé** - agir em conformidade com o direito, com lealdade, ciente de conduta correta;
- II – **honestidade** – agir com franqueza, realizando suas atividades sem uso de mentiras ou fraudes;
- III – **fidelidade ao interesse público** – realizar ações com o intuito de promover o bem público, em respeito ao cidadão;

- 
- IV – **impessoalidade** – atuar com senso de justiça, sem perseguição ou proteção de pessoas, grupos ou setores;
- V – **moralidade** – evidenciar perante o público retidão e compostura, em respeito aos costumes sociais;
- VI – **dignidade e decoro no exercício de suas funções** – manifestar decência em suas ações, preservando a honra e o direito de todos;
- VII – **lealdade às instituições** – defender interesse da instituição a qual se vincula;
- VIII – **cortesia** – manifestar bons tratos a outros;
- IX – **transparência** – dar a conhecer a atuação de forma acessível ao cidadão;
- X – **eficiência** – exercer atividades da melhor maneira possível, zelando pelo patrimônio público;
- XI – **presteza e tempestividade** – realizar atividades com agilidade;
- XII – **compromisso** – comprometer-se com a missão e com os resultados organizacionais. (grifo nosso)

Em consonância com as recomendações da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE)¹, é essencial que os servidores públicos recebam **informações suficientes, formação, orientação e aconselhamento oportuno** para aplicar, de forma efetiva, as normas de integridade pública no ambiente de trabalho.

Dessa forma, os principais objetivos da capacitação em matéria ética dos prestadores de serviços no âmbito do Poder Executivo Estadual são:

- Possibilitar o acesso a **informações claras e atualizadas** sobre as políticas, normas, princípios e procedimentos administrativos relacionados à ética;
- Desenvolver competências para o enfrentamento de **dilemas éticos** e para a **prevenção de desvios éticos** no exercício das atividades profissionais;
- Disponibilizar mecanismos de **orientação e consulta**, sustentados por **ações contínuas e de longo prazo**, que contribuam para a consolidação de

¹ OECD. *Anti-corruption and integrity*. Paris: Organisation for Economic Co-operation and Development, [s.d.]. Disponível em: <https://www.oecd.org/en/topics/anti-corruption-and-integrity.html>.



uma cultura institucional pautada pela integridade, pela transparência e pelo respeito ao interesse público.

3. PROGRAMA DE CAPACITAÇÃO

É desejável que a abordagem de capacitação voltada para a ética, a ser desenvolvida pelas CSEPs, esteja **integrada à estrutura mais ampla de desenvolvimento de competências da instituição**. Dessa forma, será possível oferecer formações específicas sobre ética ou incorporá-la de maneira **transversal** em outras capacitações promovidas pelo órgão ou entidade.

A depender da estrutura organizacional, a responsabilidade pela supervisão, promoção, coordenação e gestão da aprendizagem pode variar. Contudo, a CSEP deve atuar como agente ativo nesse processo.

No contexto do Poder Executivo do Ceará, destaca-se a **Escola de Gestão Pública (EGP)**, responsável pelo desenvolvimento educacional em gestão pública, que pode desempenhar papel relevante na formação dos prestadores de serviços.

Para a implementação eficaz das ações de capacitação, é fundamental definir os seguintes elementos:

- Público-alvo;
- Conteúdo;
- Cronograma e a periodicidade;
- Principais métodos a serem utilizados;
- Atores responsáveis pela preparação e condução do treinamento;
- Métodos de monitoramento e avaliação dos resultados.



3.1 PÚBLICO-ALVO DA CAPACITAÇÃO

A realização de ações de capacitação em matéria ética que **alcancem todos os profissionais vinculados ao órgão ou entidade** é essencial, especialmente para a transmissão de informações e orientações de caráter geral. No entanto, torna-se igualmente relevante promover capacitações direcionadas a categorias específicas de profissionais que compartilham o mesmo ambiente de trabalho ou desempenham atividades similares ou interdependentes, mesmo possuindo relações jurídicas distintas com o órgão ou entidade.

Cada instituição possui grupos de agentes públicos que atuam em posições particularmente expostos a **questões éticas ou a riscos específicos**, o que exige uma capacitação adaptada às suas **necessidades particulares**. Por isso, é recomendável conceber formações diferenciadas, considerando as especificidades de cada público.

Nesse sentido, é fundamental ampliar a visão sobre o público-alvo das capacitações, incluindo não apenas servidores e empregados públicos, mas também os **prestadores de serviços em sentido amplo**, como pessoas físicas e jurídicas contratadas por meio de terceirização. Isso inclui profissionais que atuam em áreas como compras, atendimento ao público, conservação e limpeza, vigilância, tecnologia da informação e comunicação, transporte, logística, entre outras.

Em muitos casos, será necessário desenvolver ações específicas para grupos distintos, considerando os riscos éticos envolvidos em suas atividades e o grau de exposição a situações que demandam **julgamento ético**. Portanto, é recomendável que as capacitações sejam planejadas com base em uma análise criteriosa dos perfis profissionais existentes na instituição, de modo a garantir que todos, **independentemente do vínculo**, estejam preparados para atuar com integridade, responsabilidade e respeito ao interesse público.





3.2 CONTEÚDO DA CAPACITAÇÃO

Um aspecto essencial na elaboração de uma capacitação eficaz é a definição das normas e materiais que servirão de base para o conteúdo a ser ministrado. No caso de uma formação sobre o Sistema de Ética no âmbito dos órgãos e entidades do Poder Executivo do Estado do Ceará, a principal referência normativa é o **Código de Ética e Conduta**, instituído pelo Decreto Estadual nº 31.198, de 30 de abril de 2013, além de outros normativos complementares.

A utilização de **casos práticos exemplificativos** é altamente recomendada, pois contribui para uma abordagem mais aplicada, preparando os prestadores de serviços e colaboradores para lidar com desafios éticos futuros ou, de forma preventiva, a abordagem de outras questões que possam levar à responsabilização mais gravosa no ambiente de trabalho.

De modo geral, a capacitação deve contemplar os conceitos, princípios e valores éticos previstos no Código de Ética, com destaque para:

- **Princípios e valores fundamentais da conduta ética (art. 1º a 4º);**
- **Direitos e garantias do agente público (art. 15 e 16);**
- **Deveres e das vedações ao agente público (art. 17 e 18);**
- **Sanções éticas (art. 19 a 21).**

Além disso, é fundamental compreender o funcionamento, as atribuições e os mecanismos de consulta e responsabilização das **Comissões Setoriais de Ética Pública (CSEP)**, com ênfase nos artigos 11 a 15, 18 a 23, 25 e 26 do Decreto Estadual nº 29.887, de 31 de agosto de 2009.

Caso existam **códigos de ética profissionais** ou **códigos de conduta específicos da instituição**, estes também devem ser incorporados, assim como procedimentos ou controles voltados ao gerenciamento de riscos éticos, quando existentes.

A formação pode ainda incluir conteúdos como:

- **O que são riscos éticos e como identificá-los;**





- **O que é raciocínio ético e como aplicá-lo às situações concretas;**
- **O que são dilemas éticos e como gerenciá-los.**

Por fim, é imprescindível estabelecer conexões entre os conceitos e princípios abstratos e a realidade do ambiente de trabalho, trazendo exemplos práticos que ilustrem sua aplicação. Termos como impessoalidade, cortesia e eficiência, por exemplo, podem assumir significados específicos a depender da atividade desempenhada por quem está sendo capacitado.

Também é relevante promover debates sobre situações de conflito entre princípios ou valores éticos, estimulando a **análise crítica** e o **raciocínio ético**. Um exemplo clássico é o dilema entre a cortesia e a vedação ao recebimento de presentes.

3.3 CRONOGRAMA E PERIODICIDADE DA CAPACITAÇÃO

A frequência de cursos, palestras ou outras formas de capacitação para agentes públicos pode variar conforme o porte e realidade do órgão ou entidade, o volume de pessoal, a obrigatoriedade ou voluntariedade da participação e do direcionamento a categorias expostas a riscos específicos.

Uma oportunidade estratégica para promover a capacitação é no momento de ingresso de novos prestadores. Essa etapa inicial é ideal para ampliar a conscientização e consolidar conhecimentos sobre regras e valores éticos.

Além disso, recomenda-se a implementação de uma **programação anual de capacitação**, incluindo atualizações sobre mudanças em normas e diretrizes aplicáveis à gestão ética. Essas atualizações são fundamentais para garantir que os prestadores de serviços mantenham as competências necessárias para enfrentar desafios éticos.

Entretanto, considerando o volume de atividades e a existência de outras capacitações fornecidas, o tempo disponível para treinamentos sobre ética pode ser limitado. Nesse contexto, a adoção de **formatos eficientes e flexíveis** será decisiva para o sucesso do programa de capacitação.





Algumas estratégias podem incluir:

- Oferecer capacitações em **diferentes turnos e dias da semana**, ampliando o alcance e minimizando impactos nas rotinas de trabalho;
- Manter canais permanentes de **divulgação de cursos, palestras e eventos relacionados ao Sistema de Ética**, incentivando a participação contínua.

3.4 MÉTODOS DE CAPACITAÇÃO

Tanto para a formação inicial dos prestadores de serviços quanto para os treinamentos periódicos, existe uma ampla gama de métodos que podem ser utilizados para apoiar a capacitação em ética. Esses métodos devem ser adaptados aos objetivos da formação e às circunstâncias específicas de cada órgão ou entidade.

As organizações podem, por exemplo, difundir padrões éticos por meio de **materiais visuais e digitais**, como cartazes, folders, *pop-ups*, protetores de tela e *QR Codes* que direcionem para os normativos. Esses instrumentos, posicionados em locais estratégicos, ajudam a reforçar comportamentos esperados e alcançar diferentes perfis de prestadores de serviço. Além disso, **materiais explicativos em linguagem simples e acessível**, como cartilhas, podem ser publicados e distribuídos para ampliar a compreensão sobre princípios éticos.

Outros métodos incluem **palestras, rodas de conversa e cursos presenciais ou online**, voltados para transmitir conhecimentos sobre padrões, regras e procedimentos administrativos que orientam a ética no setor público. Nessas modalidades, é possível criar cenários e **exercícios práticos**, simulando dilemas éticos reais para estimular a reflexão e a tomada de decisão.

O **treinamento baseado em valores** busca desenvolver atitudes e comportamentos éticos diante de situações complexas. Ele pode ser aplicado por meio de abordagens interativas, como estudos de caso, jogos de simulação, dramatizações e dinâmicas em grupo.



O quadro a seguir, retirado do Manual de Integridade Pública da OCDE (2022)² destaca alguns métodos que podem ser utilizados e suas principais características:

MÉTODO	ABORDAGEM	DESCRIÇÃO
Palestra	Baseado em regras	Os agentes públicos recebem cursos em formato de palestra sobre padrões de integridade, regras e procedimentos administrativos para reforçar sua compreensão dos conceitos e princípios éticos do serviço público. Os instrutores são principalmente os que intervêm
Módulo de curso à distância/ curso online ou curso online aberto massivo	Baseado em regras	Os agentes públicos recebem cursos ou módulos on-line por meio de uma plataforma ou site on-line sobre padrões éticos, regras e procedimentos administrativos para reforçar sua compreensão dos conceitos e princípios éticos do serviço público. Os instrutores são principalmente os que intervêm.
Coaching e mentoria	Combinado	Por meio de comentários e discussões de colegas, agentes públicos recém-chegados têm a oportunidade de fazer parceria e trocas com agentes públicos mais experientes motivando o comportamento ético e ajudando

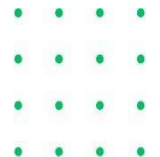
² Disponível em: <https://unilab.edu.br/wp-content/uploads/2022/12/Manual-de-Integridade-Publica-da-OCDE-1.pdf>



MÉTODO	ABORDAGEM	DESCRIÇÃO
		a desenvolver consciência ética para prever e resolver dilemas.
Estudos de caso e discussões sobre dilema ético	Combinado	Com base em uma situação ou cenário descrito ou em suporte não didático, como um vídeo, os agentes públicos são incentivados a identificar questões de integridade e ética e discutir como abordá-las e evitá-las. O instrutor atua como facilitador com os alunos, partilhando pontos de vista e discutindo os dilemas.
Jogo de simulação, interpretação de papéis e cenário	Baseado em valores	Os agentes públicos recebem um cenário, uma questão para tratar ou uma função específica e são solicitados a desempenhá-la como se estivessem em uma situação de caso real. O instrutor atua apenas como facilitador e os alunos fazem a maior parte do trabalho, atuando de forma indutiva.

O método de estudos de caso pode ser aplicado de maneira menos formal, como em rodas de conversa ou no próprio ambiente de trabalho. Também é possível adotar **abordagens combinadas**, que mesclam regras e valores, especialmente em situações sem respostas óbvias, reforçando a importância de buscar orientação diante de dilemas.

Quando a capacitação aborda dilemas éticos reais, reduz-se a percepção de que o treinamento é apenas um requisito formal. Ao contrário, a formação se torna prática e relevante, estimulando a consciência ética, o raciocínio crítico e a capacidade de aplicar princípios no dia a dia.



Para consolidar o aprendizado, os participantes podem ser incentivados a **elaborar planos de ação individuais**, identificando riscos e desafios éticos em seu ambiente de trabalho. Posteriormente, podem ser promovidos encontros de acompanhamento para discutir a implementação desses planos, compartilhar experiências e superar barreiras.

3.5 ATORES RESPONSÁVEIS PELA PREPARAÇÃO E CONDUÇÃO DO TREINAMENTO

O sucesso de um programa de capacitação depende, em grande medida, do domínio sobre questões éticas e da aplicação de métodos de ensino adequados. Capacitações excessivamente teóricas ou desatualizadas, que não evoluem ao longo do tempo, tendem a reduzir o interesse e a participação dos agentes públicos. Em contrapartida, treinamentos que promovem **interação, abertura para discussão, feedback e avaliação** tendem a gerar um impacto significativamente maior.

Nesse sentido, a CSEP deve buscar envolver especialistas em ética e em metodologias de treinamento no desenvolvimento e implementação das capacitações, garantindo uma abordagem sistemática, prática e relevante. Embora a coordenação geral seja responsabilidade da CSEP, não é necessário que seus membros ministrem diretamente os treinamentos. **Parcerias com instituições** como a Escola de Gestão Pública (EGP) e a Controladoria e Ouvidoria Geral do Estado (CGE) podem ampliar a qualidade e a aplicabilidade das formações, tornando-as mais conectadas a situações reais e desafiadoras.

Além disso, a definição do público-alvo influencia diretamente a escolha dos métodos e dos atores envolvidos. Diferentes perfis podem demandar abordagens específicas, garantindo que a capacitação seja efetiva e **alinhada às necessidades de cada grupo**.



3.6 MONITORAMENTO E AVALIAÇÃO DA CAPACITAÇÃO

Avaliar os resultados de capacitações voltadas à ética é um desafio, pois a mensuração direta do seu impacto é complexa. Em geral, utiliza-se a **avaliação de reação**, que coleta as impressões imediatas de participantes acerca do conteúdo e dos instrutores, ou seja, o que pensaram e sentiram em relação à capacitação.

No entanto, é possível adotar métricas mais robustas, como a **avaliação de mudança de comportamento**, por meio de testes ou questionários aplicados antes e depois do treinamento. Essa abordagem permite verificar se a capacitação contribuiu para atingir seus objetivos.

Um exemplo de indicador relevante para treinamentos que abordam dilemas éticos é o **número de consultas ou pedidos de aconselhamento sobre ética** realizados por agentes públicos após a formação.

Contudo, o ambiente organizacional dificulta a atribuição direta de mudanças a um programa específico. Por isso, recomenda-se **monitorar os resultados ao longo do tempo**, de modo a identificar tendências que indiquem impacto positivo na integridade institucional.

Além disso, é essencial coletar **sugestões de melhoria** e incorporá-las periodicamente, garantindo que os conteúdos permaneçam atualizados e alinhados às necessidades práticas dos agentes públicos.

4. ORIENTAÇÃO E ACONSELHAMENTO

Além das funções já mencionadas no item 1 deste guia, o art. 13 do Decreto Estadual nº 29.887, de 31 de agosto de 2009, atribui às Comissões Setoriais de Ética Pública (CSEP) as seguintes responsabilidades:

- atuar como instância consultiva de dirigentes e servidores no âmbito do seu respectivo órgão ou entidade;
- dirimir dúvidas a respeito de interpretação de suas normas; e



- manter banco de dados das decisões tomadas, para fins de consulta pela CEP e por órgãos ou entidades da administração pública estadual.

Dessa forma, compreende-se que a CSEP exerce, entre outras, uma **função consultiva**, destinada a apoiar agentes públicos na resolução de dilemas éticos que possam surgir no exercício de suas atividades, no relacionamento com o público e em situações de conflito entre interesses públicos e privados.

A **orientação e o aconselhamento sob demanda** constituem instrumentos importantes de capacitação, pois atendem a necessidades específicas do solicitante. A partir dessas consultas, a CSEP pode oferecer orientações sobre a resolução de dilemas éticos e apoiar os prestadores de serviços na aplicação prática das regras e princípios éticos.

Além disso, as consultas podem gerar **conteúdo educativo**, por meio da divulgação e atualização periódica de listas com perguntas e respostas frequentes, informando os profissionais sobre valores, comportamentos e preocupações recorrentes.

A função consultiva também pode incluir **comunicações regulares sobre conclusões gerais**. O art. 14 do Decreto Estadual nº 29.887/2009 prevê que as decisões das CSEPs, resultantes da análise de fatos ou atos submetidos à sua apreciação, sejam resumidas em emendas. Essa previsão possibilita a elaboração de **relatórios anuais de atividades** ou a publicação de resumos e conclusões extraídas dos aconselhamentos, especialmente sobre questões recorrentes.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A condução de um programa de capacitação ética apresenta desafios significativos, especialmente no alcance de públicos específicos, o que exige esforços adicionais. Contudo, trata-se de um caminho indispensável para que as Comissões Setoriais de Ética Pública (CSEP) cumpram suas atribuições de forma mais assertiva, promovendo a disseminação de normas e procedimentos éticos de maneira efetiva.



A estruturação de um programa consistente traz benefícios relevantes, sobretudo quando considera a diversidade de vínculos existentes nas instituições públicas, incluindo prestadores de serviços, e assegura que todos os profissionais tenham acesso a conhecimentos essenciais sobre ética. Além disso, a utilização de métodos inovadores e interativos, que estimulem a reflexão sobre dilemas éticos e a tomada de decisão responsável, contribui para tornar a capacitação mais atrativa e eficaz.

Ademais, a compreensão e aplicação dos elementos estruturantes do programa, como a definição do público-alvo, o cronograma e a periodicidade, os métodos aplicáveis, os atores responsáveis pela preparação e condução do treinamento, bem como os mecanismos de monitoramento e avaliação, são fatores são determinantes para o amadurecimento da gestão ética nas instituições.

Destaca-se o papel das Comissões Setoriais de Ética Pública não apenas na coordenação das capacitações, mas também na orientação e no aconselhamento contínuo, garantindo que os agentes públicos disponham de suporte adequado para enfrentar dilemas éticos e exercer suas funções com segurança, integridade e compromisso com o interesse público.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BRASIL. Casa Civil da Presidência da República. *Caderno de Boas Práticas: IX Concurso Boas Práticas na Gestão Ética 2023*. Brasília, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/planalto/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas/governanca/etica-publica/sistema-de-gestao-da-etica/concurso-boas-praticas/arquivos/2023/caderno-de-boas-praticas-ix-concurso-2023.pdf>. Acesso em: 7 ago. 2024.

BRASIL. Casa Civil da Presidência da República. *Caderno de Boas Práticas: X Concurso Boas Práticas na Gestão Ética*. Brasília, 2025. Disponível em: <https://www.gov.br/planalto/pt-br/aceso-a-informacao/acoes-e-programas/governanca/etica-publica/sistema-de-gestao-da-etica/concurso-boas-praticas/arquivos/2025/caderno-de-boas-praticas-x-concurso-2025.pdf>.





praticas/arquivos/2024/xcbpnodeboaspraticas.pdf. Acesso em 24 de setembro de 2025.

CEARÁ. Decreto nº 29.887, de 31 de agosto de 2009. Institui o Sistema de Ética e Transparência do Poder Executivo Estadual e dá outras providências. Diário Oficial do Estado do Ceará, Fortaleza, 2 set. 2009. Disponível em: <https://www.cge.ce.gov.br/wp-content/uploads/sites/20/2018/06/decreto-estadual-29887.09-institui-o-sistema-de-etica-e-transparncia-do-poder-executivo-estadual.pdf>. Acesso em: 26 set. 2025.

CEARÁ. Decreto nº 31.198, de 30 de abril de 2013. Institui o Código de Ética e Conduta da Administração Pública Estadual e dá outras providências. Diário Oficial do Estado do Ceará, Fortaleza, 2 maio 2013. Disponível em: <https://www.cge.ce.gov.br/wp-content/uploads/sites/20/2018/04/Decreto-N.-31.198-1.pdf>. Acesso em: 26 set. 2025.

ORGANISATION FOR ECONOMIC CO-OPERATION AND DEVELOPMENT (OECD). Anti-corruption and integrity. Disponível em: <<https://www.oecd.org/en/topics/policy-issues/anti-corruption-and-integrity.html>>. Acesso em: 26 set. 2025.

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO (OCDE). Manual de integridade pública da OCDE. [S. l.]: OCDE, 2022. Disponível em: <<https://unilab.edu.br/wp-content/uploads/2022/12/Manual-de-Integridade-Publica-da-OCDE-1.pdf>>. Acesso em: 26 set. 2025.



CEARÁ
GOVERNO DO ESTADO

CONTROLADORIA E OUVIDORIA
GERAL DO ESTADO