



Faculdade Anasps



ENSAIOS SOBRE GESTÃO PÚBLICA

ENSAIOS CRÍTICOS SOBRE GESTÃO PÚBLICA ELABORADOS PELOS ALUNOS DA DISCIPLINA PI IV,
FORMANDOS DA TURMA 02/2018 DA FACULDADE ANASPS.

Nº1 – MARÇO/2019.

ANASPS – Associação Nacional dos Servidores da Previdência Social

Diretor Geral

Prof. Alexandre Barreto Lisboa.

Representante da Mantenedora

Prof. Paulo Cesar Régis de Souza.

Diretora Administrativa

Prof^a Elienai Ramos Coelho.

FANASPS – Faculdade ANASPS

Curso: Tecnologia em Gestão Pública

Coordenador de curso

Prof. MSc. Gilberto Tristão

Corpo Docente

Prof Dr. Abraão Cavalcante Lima

Prof Dr^a Geórgia Daphne Sobreira Gomes

Prof MSc Gilberto Tristão

Prof MSc Hélcio Luiz Miziara

Prof MSc Márcio Lima Medeiros

Prof MSc Maria Helena Indig Lindgren Barros

Prof MSc Timóteo Carneiro Ferreira

Prof MSc Veronica Maria Monteiro Rocha

Prof. Especialista Artur César Benvenuto

Prof. Especialista Keyla Cristina Dos Santos

Prof. Especialista Moisés Oliveira Moreira

Professores Colaboradores

Prof Dr. José Eduardo Sabo

Prof. Dr. Sebastião Faustino de Paula

Ensaio Sobre Gestão Pública. Nº01 – março de 2019

Prof. Responsáveis

Prof. Dr^a Geórgia Daphne Sobreira Gomes

Prof. MSc Maria Helena Indig Lindgren Barros

Prof MSc Veronica Maria Monteiro Rocha

Sumário

Apresentação	4
Ensaio sobre Controles Internos por Anália Neves da Silva Melo	5
Impulsionamento das Grandes Empresas por Cândida Alice Fortes Camacho	6
Ensaio sobre Código de Conduta por Denilva Rodrigues Mesquita	9
A Ouvidoria como Facilitadora do Processo de Comunicação de Organizacional – Autora: Eliana Pessoa, Resenha de Ildine Macedo	12
Ensaio Sobre Controle Externo por Karla Mônica Conceição Sales.....	15
Ensaio sobre Tomada de Contas Especiais – TCE e Acordos de Leniência por Kennedy de Souza Silva	17
Ensaio sobre a Criação das Corregedorias por Maria Lúcia Bezerra Nunes.....	19
Ensaio sobre Governança-em Busca de Excelência e Inovação por Roberta Helena Costa Santos	21
Ensaio Sobre a Integridade por Ronald Acioli da Silveira.....	24
Código de Ética no Serviço Público por Suzan Wendy Davis Montalvan	27
Formandos da turma de Tecnologia em Gestão Pública do segundo semestre de 2018, FANASPS. ..	30

Apresentação

O início do segundo semestre de 2018 marcou a FACULDADE ANASPS por representar o semestre em que nos tornamos uma faculdade reconhecida pelo MEC e, simultaneamente, aquele em que formaríamos a nossa primeira turma de Tecnólogos em Gestão Pública.

Depois de quatro anos de sonhos e muito suor, obtivemos, finalmente, o primeiro resultado de todo um esforço conjunto: da ANASPS como mantenedora; da FANASPS como mantida; de professores e funcionários como força de trabalho; e principalmente, dos alunos como os principais e verdadeiros agentes de transformação de suas realidades.

São pessoas que encontraram na nossa instituição um repositório para suas expectativas de se desenvolverem no campo da Gestão Pública e aqui permaneceram até concluírem o curso.

Suas histórias, algumas disponíveis no corpo desta revista, mostram quão heterogêneo é o público que busca conhecimento. Uma prova que agora oferecemos, que traduz a realidade de um país tão pleno de diversidade e ao mesmo tempo tão convergente em sonhos e esperança.

*Seria muito fácil dar por encerrada esta fase inicial da FANASPS, se nos restasse apenas entregar os diplomas, festejar e retomar as aulas da próxima turma, porém, entendemos que ainda nos resta responsabilidade quanto a colocação dos alunos no mercado de trabalho, por esta razão criamos a revista *Ensaio de Gestão Pública*, semestral, eletrônica, resultado da disciplina *Projeto Integrador IV*, cujo conteúdo reúne ensaios elaborados por formandos de cada turma, cuja finalidade é apresentar ao público críticas e sugestões propostas pelos alunos mostrando sua capacidade de observar e detectar situações críticas do dia a dia.*

*Deixamos aos autores a decisão de publicar ou não seus ensaios, falar ou não de si e se mostrar ou não aos leitores. Aqui está o resultado: uma leitura leve de *Ensaio sobre Gestão Pública*, escritos por Formandos da Turma de Tecnologia em Gestão Pública do segundo semestre de 2018.*

Alexandre Barreto Lisboa
Faculdade Anasps

Paulo César Régis de Souza
Anasps

Ensaio sobre Controles Internos por Anália Neves da Silva Melo

“É o planejamento organizacional e todos os métodos e procedimentos adotados dentro de uma empresa, a fim de proteger seus ativos, verificar a adequação e o suporte dos dados contábeis, promover a eficiência operacional e encorajar a aderência as políticas definidas pela direção, com o objetivo de evitar fraudes, erros, ineficiência e crises nas empresas.” (Portal de Auditoria)

A finalidade do controle interno é assegurar que os órgãos atuem em consonância com os princípios constitucionais, em especial com os princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

O controle interno não controla o gestor, não engessa, nem impede sua atuação. Ao contrário, controla para o gestor, amplia sua visão e seu conhecimento de todas as complexidades da Administração. Antes de ser meio de fiscalização, os controles internos têm cunho preventivo, pois oferecem ao gestor público a tranquilidade de estar informado da legalidade e legitimidade dos atos de administração que estão sendo praticados, da viabilidade ou não do cumprimento das diretrizes e metas estabelecidas, possibilitando a correção de eventuais desvios ou rumos de sua administração.

Posso citar as atividades exercidas pela CGU, Controladoria Geral da União, por meio da Secretária Federal de Controle Interno (SFC), à qual cabe: avaliar a execução de programas de governo, comprovar a legalidade e avaliar resultados, quanto à eficácia e eficiência da gestão dos administradores públicos federais, exercer os controles das operações de crédito e também exercer atividades de apoio de controle externo.

Dentre as atividades básicas exercidas pelo controle interno está a proteção de dados e informações, a adequação formas de autorizações para procedimentos e transações e a confiança nos registros contábeis/financeiros, pois esses devem ser registrados.

A Exposição de Normas de Auditoria nº29 (ENA29), estabelece que o sistema de controle interno de uma empresa se divide em dois grupos de controle: os de natureza contábil e os de natureza administrativa. Os controles contábeis compreendem o plano de organização e todos os sistemas, métodos e procedimentos relativos a proteção dos bens, direitos e obrigações e confiabilidade dos registros financeiros. Já os controles administrativos compreendem o plano de organização, os sistemas, métodos e procedimentos pela direção com a finalidade de contribuir para a eficiência e eficácia operacional e para a obediência as diretrizes, políticas, normas e instruções da administração.

A principal razão pela qual os procedimentos de controle interno estão em vigor é garantir a identificação e a diminuição dos riscos com os quais a empresa enfrenta. Mesmo assim, se um controle interno estiver em vigor, isso não é garantia de que os riscos estejam completamente eliminados, mas eles podem ser controlados.

O controle interno compõe o processo de gestão e é ele quem vai auxiliar a empresa/órgão/entidade a atingir seus objetivos de uma forma razoável.



Cândida Alice Fortes Camacho, 22 anos, atuou como corretora de imóveis no DF e atualmente exerce cargo de auxiliar de registro civil em Cartório de Notas. Interessasse por conhecimento aprofundado em Direito Previdenciário com ênfase para os concursos públicos do DF

Impulsionamento das Grandes Empresas por Cândida Alice Fortes Camacho

Resumo: O impulsionamento das grandes empresas através da gestão de risco tem sido cada dia mais presente no âmbito das organizações. Entretanto, esse tema é pouco discutido, mas que merece repercussão. O trabalho que segue tem como objetivo principal o aprofundamento no estudo do instituto da gestão de risco, pretendendo demonstrar a viabilidade da utilização deste recurso nos locais que ainda não o conhecem, apresentando as problemáticas encontradas e direcionando suas aplicações.

Palavras-chave: gestão de risco; empresas; recursos; projetos; gestor.

Abstract: The drive of large companies through risk management has been more and more present in large companies, however, a topic that is not much discussed but deserves repercussion. The main objective of this work is to deepen the study of the institute of risk management, aiming to demonstrate the feasibility of using this resource in places that do not yet know it, presenting problems encountered and directing their applications

Keywords: risk management; companies; resources; projects; manager.

Introdução

O presente trabalho pretende retratar a realidade da gestão de risco, suas características, formas de execução e parâmetros. Inicialmente cumpre esclarecer que os riscos são elementos externo e internos que existem dentro das composições de projetos, que causam ambiguidade nos negócios. Através da dúvida de êxito em determinada demanda, há a possibilidade de consequências fatais para uma determinada organização que não possui uma boa gestão. Assim nasce a gestão de Risco, que nada mais é do que a técnica que objetiva estruturar e esboçar os recursos humanos e materiais de determinada empresa, com intuito de reduzir minimamente os impactos que possam existir na organização das referidas instituições. A tentativa de redução dos impactos é realizada com a utilização de metodologias que redireciona os possíveis riscos que possam ocasionar aos projetos, colaboradores e ao meio ambiente.

1. Etimologia

Outro fator importante é a dissertação das palavras gestão, onde gestão tem sua origem etimológica “do Latim *gestio*, ato de administrar, de gerenciar, de GERERE, levar, realizar”¹. Assim, entende-se que para a definição de gestão, há um rol vasto de palavras que possam se encaixar no âmbito da gestão de risco, sendo certo que a gestão necessariamente precisa existir através de uma excelente administração de planejamentos e negócios e acima de tudo com a prevenção de possíveis riscos.

2. A Gestão de Risco

A gestão de risco quando bem realizada previne as perdas financeiras, aperfeiçoa recursos e procedimentos e, além de tudo, traz lucratividade para as empresas. Habitualmente, a gestão de risco é utilizada como um instrumento muito utilizado entre as empresas, com o intuito de aumentar as vantagens competitivas². Entretanto, recentemente as empresas identificaram que ao invés de apenas induzir a competição, a gestão de risco também pode trabalhar em função da efetiva redução dos problemas no mercado.

Assim, pode-se entender que o gerenciamento de risco é o procedimento no qual o risco é dimensionado e calculado e planejamentos são realizados para reduzir as consequências do risco ou até mesmo extinguir a existência do risco em si.

3. Características da Gestão de Risco

A gestão de risco possui características únicas da tarefa, a constante diversificação do mundo dos negócios, a constante mudança e entrada da era digital, na qual requer dos gerenciadores, diretores e acionistas a busca incansável de gerência de riscos que podem ocasionar o fechamento das portas de determinados negócios. Entretanto, a gestão desses riscos se não observada e realizada criteriosamente dentro de suas características torna-se ineleável.

Dentre as diversas características importantes para o gerenciador de riscos, podemos destacar entre elas as essenciais, sendo a necessidade de indicação de desempenho, bem como seus comparativos, o controle de segurança das informações obtidas, a priorização de ações de investimentos que necessariamente devem ser realizados, a motivação dos colaboradores dos projetos com o consequente aumento da produtividade, a preservação de valores indispensáveis para a empresa, o apoio de visões diferentes na tomada de decisões, e também a assertividade dos ganhos financeiros³.

Essas características são fundamentais para a potencialização do trabalho de gestão de risco. Os fatores sozinhos não acarretam bons resultados, mas os fatores utilizados juntos e de forma equilibrada em cada um de seus pontos causam efeitos valoráveis dentro das corporações.

4. Planejando a Gestão de Risco

Sabe-se que o guia Project Management Body of Knowledge trata-se de uma massa técnicas acerca da gestão de projetos, que é organizada pelo Instituto de Gerenciamento de Projetos⁴. Atualmente é uma das maiores oportunidades para os profissionais de gerenciamento de projetos. De acordo com o guia disponível no instituto ora mencionado, os processos de gerência

¹ Origem da Palavra, Palavra Gestão. Disponível em: <<http://origemdapalavra.com.br/palavras/gestao/>>. Acesso em 09/11/2018.

² Risco, Gestão de. Disponível em: <<https://www.siteware.com.br/gestao-estrategica/o-que-e-gerenciamento-risco/>>. Acesso em 09/11/2018.

³ De Riscos, Inteligência. Disponível em: <<http://www.inteligenciaderiscos.com.br/4-pontos-importantes-sobre-gestao-de-riscos-que-voce-precisa-conhecer/>>. Acesso em 09/11/2018.

⁴ PMI, Disponível em: <<https://brasil.pmi.org/>>. Acesso em 09/11/2018.

de riscos necessitam de pontos fundamentais antes da sua inicialização, sendo eles, a identificação dos riscos de determinado projeto, a análise qualitativa e quantitativa dos riscos, o gerenciamento dos riscos, as respostas aos riscos inesperados, o monitoramento e controle dos riscos.

Essas recomendações de inicialização de gestão de riscos atuam como formas de aprimoramento da gestão, causando no gerenciador a lucidez de que todos os riscos em projetos podem ser identificados antes da consequência final, bem como analisados e tratados de forma a extinguir as possibilidades de danos. Uma vez que as ações possuem reações, a análise deverá iniciar-se na ação, visando esclarecer os pontos controversos em casa negócio.

5. Conclusão

Considerando o exposto acima, pode-se concluir que a gestão de risco vem sendo experimentada nas novas corporações e também naquelas que estão prestes a fechar as portas, como forma de evitar o desgaste natural dos negócios quando da má gestão. Importante ressaltar que para todos os efeitos, a gestão de riscos visa atuar de forma preventiva nas ações, projetos e investimentos das empresas, aniquilando as possibilidades de erros e danos, que muitas vezes são irreversíveis ao projeto atingido.

Contudo, mencionar que a gestão de risco é um processo contínuo, para obtenção de êxito nas demandas não poderá ser executado de forma isolada. Necessariamente precisa da condução correta e sistematizada para análise dos lucros e a notória redução de riscos e despesas. Acima de tudo, há necessidade de indicadores que outorguem o monitoramento da melhoria ininterrupta.



Sou Denilva Rodrigues Mesquita, tenho 53 anos, casada, tenho dois filhos, sou servidora pública, previdenciária há 33 anos. (com tempo para aposentar, porém com muita disposição de servir ao cidadão usuário do INSS.)

Atualmente trabalho na Agência da Previdência Social Na Hora Ceilândia, no Distrito Federal.

Esta é a minha primeira graduação, e resolvi voltar aos estudos depois de 33 anos, afastada de uma sala de aula, pensando no meu crescimento e satisfação pessoal.

Agradeço a todos os meus Mestres, que me proporcionaram um grande conhecimento, pois aproveitei muito. Às vezes, me surpreendia com cada palavra, com cada conhecimento que me foi passado, dentro da sala de aula; às vezes, com risos, às vezes com seriedade, mas sempre com muita segurança, conhecimento e dedicação por parte desses professores. Agradeço também à FANASPS por ter me proporcionado a realização desta meta e espero que esta mesma oportunidade seja dada aos colegas previdenciários de todo o País.

Ensaio sobre Código de Conduta por Denilva Rodrigues Mesquita

Um código de conduta é um conjunto de regras utilizado por empresas privadas, organizações, estatais, empresas públicas para orientá-las e disciplinar a conduta de seus funcionários de acordo com os seus princípios.

Trata-se de uma ferramenta de gestão e promoção da cultura da organização. Dentro desta ferramenta de gestão está a identidade organizacional, o negócio, a missão a visão os valores, a quem se destinam competências institucionais, área de gestão e risco, área de corregedoria, comissão de ética, canais de comunicação e denúncia.

Código de conduta é como a empresa exige que seus empregados se comportem diante dos seus clientes, fornecedores, na sociedade e junto ao governo tanto física, quanto moralmente, na maneira de vestir, como tratar seu cliente, como lidar com seu maquinário.

Podemos concluir que o papel do código de conduta e integridade é relevante, vez que é diante desse código que gestor tem uma ferramenta para auxiliar na gestão com relação ao comportamento de seus subordinados diante de seu público-alvo; ter um melhor controle com relação ao risco de fraude, comunicação, vestimentas, denúncias e outras formas de controle.

Sem um código de conduta e integridade, sem um documento para nortear a gestão de uma empresa ou serviço público, cada gestor que assumir terá a tendência de criar seu próprio código, de acordo com suas convicções, e assim ele poderá colocar a missão que achar necessária, instituir seus próprios valores, decidir a quem se destina a política ou os serviços,

decidir como seus funcionários se vestem e se comportam diante de seus clientes e fornecedores, sem contar que as regras podem ser revistas cada novo gestor que assumir o cargo.

A obrigatoriedade dos códigos de conduta das Empresas, Empresas Públicas, de Economia Mista, Estatais é determinada pela Lei 13.303 de 30/06/2016 e seu escopo definido pelo Decreto 8.945 de 27/12/2016.

A Lei 13.303 em seu artigo 9º versa que a empresa pública e a sociedade de economia mista adotarão regras de estruturas e práticas de gestão de risco e controle interno que abranjam princípios, valores e missão da empresa pública e da sociedade de economia mista, bem como orientações sobre a prevenção de conflito de interesses e vedação de atos de corrupção e fraude.

O dispositivo ainda cita instâncias internas responsáveis pela atualização e aplicação do Código de Conduta e Integridade; e canal de denúncias que possibilite o recebimento de denúncias internas relativas ao código de integridade e as sanções aplicáveis.

Mediante a legislação acima, cada empresa elabora seu código de conduta de acordo com seus valores, missão e visão, instruindo seus quadros de empregados a se portar, vestir, comunicar e negociar.

A conduta e integridade devem ser adotadas em qualquer empresa, da grande à microempresa, nas empresas públicas, órgãos públicos e estatais. Porém, ela deve estar arraigada no pensamento e atitudes de todos os funcionários ou empregados, desde a mais alta gestão até o empregado de chão de fábrica, desde o mais importante conselheiro ao porteiro: todos comprometidos com a imagem, a transparência e o vigor da empresa.

Os Códigos de conduta devem trazer sanções a serem aplicadas caso os trabalhadores e autoridades não sigam as instruções devidas. Tais sanções devem estar explicita nesses códigos e devem ser bem divulgadas aos empregados, com as consequências do não cumprimento de tais normas. As sanções podem ser advertência ou censura ética, a exoneração da autoridade, e ou empregado, até recomendar que as informações colhidas sejam repassadas ao Ministério Público, nos casos mais graves de faltas cometidas por servidor público. É necessário também que o código de conduta, traga as punições e rito de processo de apuração destes desvios de conduta.

Conclusão

Embora a legislação obrigue as empresas a criarem um código de conduta, só a sua existência, não é suficiente para corrigir ou modificar o comportamento dos empregados. É preciso que haja investimento em educação, uma tentativa de modificar os valores das pessoas, começando com pequenas mudanças, como: não furar filas, devolver o troco corretamente, não tomar o lugar do idosos nos bancos do transporte público, nem estacionar nas vagas do deficiente, achando que isto é normal e aceitável. “Fui experto”.

Outro assunto em que temos sérios problemas é forma como encaramos certos temas veiculados na *Internet*. Certas pessoas se escondem atrás das redes sociais para praticar todo tipo de barbáries. Nesses tempos atuais, temos visto casos chocantes de *fake news*, onde pessoas tem suas vidas expostas com inverdades contadas e espalhadas, sem a menor preocupação, sem o menor zelo pela dignidade do outro. Pessoas que tem suas vidas destruídas ou influenciadas de maneiras negativas com simples cliques.

Na minha opinião, quem se comporta dessa maneira na *Internet* tem uma séria tendência a se comportar na vida da mesma forma, se tiver uma oportunidade. Por isso, devemos ter um código de conduta não só no trabalho, mas também para a vida diária e em comunidade, respeitando o convívio com seus familiares, amigos, igrejas e a vida em comunidade, porque é através da boa conduta e da integridade que aumentamos nossa eficácia, eficiência, efetividade e transparência diante da sociedade: levando estas boas práticas para a melhoria da vida em comunidade.

Bibliografia

IBC portal Instituto Brasileiro de Coaching. disponível em: <<https://www.ibccoaching.com.br/portal/>>. Acessado em 09/11/2018.

Ministério do Planejamento Desenvolvimento e Gestão Assessoria de Controle interno. Disponível em: [ttp://www.planejamento.gov.br/acesso-a-informacao/institucional/unidades/aeci](http://www.planejamento.gov.br/acesso-a-informacao/institucional/unidades/aeci). Acessado em 09/11/2018.

Ministério da Transparência Controladoria Geral da União CGU. disponível em: <<http://www.cgu.gov.br/>>. Acessado em 09/11/2018.

Palácio do Planalto Portal da Legislação. disponível em: <<http://www4.planalto.gov.br/legislacao/>>. Acessado em 09/11/2018.



Vou falar um pouco de mim e da minha história. Chamo-me Ildine Dias Macedo, tenho 56 anos, sendo 37 deles de serviço privado e público. Atualmente trabalho no INSS como Gerente da Agência de Planaltina DF, Sou solteira, tenho três filhos: Isabela (26 anos), Pedro Lucas (16 anos) e Guilherme (15 anos), todos meus ajudantes nas pesquisas e na formatação dos meus trabalhos acadêmicos. Moram comigo meus filhos e minha mãe, uma linda senhora de 82 anos, minha maior incentivadora e que atualmente está com a saúde muito fragilizada e precisa dos meus cuidados diariamente.

Ingressei no serviço público federal em 1983. Por três vezes tentei concluir meu curso superior, mas a necessidade da minha família falou mais alto. Além do mais, o acesso ao curso superior era caro e tive que optar em alimentar meus irmãos e ajudar na formação deles. Hoje todos estão bem empregados e formados em curso superior.

Há dois anos fui informada pelo e-mail corporativo sobre a oportunidade dos servidores do INSS cursarem o ensino superior pela ANASP e liguei no mesmo instante. Quem me atendeu foi a professora Verônica e no dia seguinte efetivei minha matrícula. Foram dois anos muito difíceis principalmente porque há muito tempo não fazia cursos. Trabalhando muito, o conhecimento ficou restrito ao uso profissional e todo o meu período trabalhado foi consumido no exercício de cargo de confiança ou viajando a serviço pelo Órgão.

Posso dizer que a experiência de fazer esse curso foi ímpar: adquiri muito conhecimento com a ajuda dos professores e colegas de faculdade; em vários momentos tive muitas dificuldades que me fizeram refletir sobre continuar ou não, mas uma amiga de nome Denilva me incentivou a continuar até o final do curso e sempre dizia que íamos concluir juntas.

Sobre os docentes, não tenho palavras para agradecer; estendo a gratidão à direção da faculdade e aos funcionários da secretaria que sempre me atenderam com presteza.

Dos meus colegas de turma só restarão a saudade e a amizade eterna.

A Ouvidoria como Facilitadora do Processo de Comunicação de Organizacional – Autora: Eliana Pessoa, Resenha de Ildine Macedo

As ouvidorias são dedicadas à fiscalização e controle junto aos órgãos dos Governos Federais, Estaduais, Municipais e suas autarquias. As demandas apuradas podem ser usadas como fiscalização, participação ou até o controle de fluxo ou mapeamento dos mais diversos tipos de trabalho.

É baseado na Lei nº 10.683, de 2003 que transformou a CGU “Corregedoria Geral da União” em CGU “Controladoria Geral da União”.

No embasamento legal o trabalho da autora apura que as competências das Ouvidorias são delineadas pelo Decreto nº 5.683, de 2006. Fazem parte de suas competências sugerir padrões

de excelência das atividades, intermediação das soluções de conflitos, proposição de ações que melhorem a prestação de serviços públicos a população e etc. Essas competências foram ampliadas em 11 de maio de 2007 através da Portaria nº 570.

Em 18 de dezembro de 2011, ainda segundo apurado, foi regulamentada a Lei de Acesso à Informação, prevista anteriormente no [inciso XXXIII do art. 5º](#), no [inciso II do § 3º do art. 37](#) e no [§ 2º do art. 216 da Constituição Federal](#). Com a regulamentação desta Lei foi garantido o direito constitucional de acesso às informações públicas a todos os cidadãos.

No que se refere à quantidade e atuação, em novembro de 2018, de acordo com suas pesquisas, os órgãos Públicos Federais já contavam com 180 ouvidorias associadas ao Sistema de Ouvidorias do Governo Federal. Esses números revelam a grande procura pelos serviços prestados, uma vez que os trabalhos das ouvidorias trazem excelência aos cidadãos com o aprimoramento constante de políticas e de serviços público e privado.

Afirma-se também que atualmente existe um maior número de ouvidorias principalmente no âmbito educacional, mas também estão presentes e têm participação importante em outras entidades da administração públicas e privadas.

No que se refere à fiscalização e controle, as ouvidorias são diretamente ligadas à participação popular e social com o envolvimento dos cidadãos diretamente nos processos de apuração, fiscalizando ativos dos serviços prestados pelos diversos órgãos da administração pública.

Quanto ao ouvidor, descreve suas atuações são sempre como o centralizador e facilitador das relações entre o cidadão e a gestão pública, buscando as informações e acompanhando o andamento do pedido, reclamação ou denúncia solicitada, contribuindo para a melhoria da gestão para a satisfação dos usuários.

Sabidamente resumiu “pode-se concluir que a Ouvidoria ganha destaque e importância no mercado por prover as organizações, de uma fonte relevante de dados e informações a respeito dos usuários dos produtos e serviços oferecidos, sobre a imagem e o nível de excelência da empresa. Com isso, facilita a gestão da empresa na tomada de decisões em direção à efetividade dos serviços prestados. A intensificação e eficiência da comunicação podem trazer benefícios às diferentes áreas da organização.”

E nas suas conclusões a autora observa: “As Ouvidorias estabelecem e mantêm um canal de comunicação permanente, imparcial e transparente, sob a forma de pós-atendimento com os cidadãos que buscam serviços. Apresentam diagnósticos, relatórios técnicos ou informações para subsidiar ações de melhorias dos serviços prestados pelos Órgãos Públicos através de políticas públicas”.

Sobre o papel do tema na gestão pública assevera que: “é possível concluir que a ouvidoria na concepção de gestão pública surge como um instrumento que complementa os princípios da moralidade, legalidade, impessoalidade, publicidade e eficiência.”

Sobre a efetividade declara: “para contribuir para o aumento da efetividade dos mecanismos no âmbito de gestão pública, o processo de descentralização da gestão pública no âmbito federal, estadual e municipal, a partir da constituição de 1988 junto à reforma administrativa trouxe a proximidade entre o desenvolvimento de políticas diante de ações sociais.”

Esta aproximação torna-se um aspecto de incentivo sobre o interesse dos cidadãos em acompanhar as atividades públicas, já que estes são usuários de bens e serviços públicos.

Nesse sentido, as inovações da gestão pública, a modernização e democratização do Estado brasileiro contribuem para consideráveis avanços na participação social como processo de

expressiva relevância ao exercício de cidadania, acarretando mudanças normativas nos setores públicos e a adesão da tecnologia digital, visando maior transparência.

Conclui-se que a ouvidoria é um instrumento que oferta meios acessíveis aos cidadãos para obtenção de informações, potencializando o controle social. A não adoção tornaria mais difícil e complexo o controle, fiscalização e acesso à informação.

Ensaio Sobre Controle Externo por Karla Mônica Conceição Sales

Controle Externo é a fiscalização e a apreciação das prestações de contas dos responsáveis pela coisa pública, quando exercidas por um ente que está fora do âmbito no qual o fiscalizado está inserido. Quando tal controle é exercido na própria hierarquia da administração é chamado simplesmente de controle (como parte das funções da gerência).

No Brasil, a nível federal, o Controle Externo é exercido pelo Congresso Nacional (CN), com auxílio do Tribunal de Contas da União (TCU) conforme Constituição Federal:

Art. 70. A fiscalização contábil, financeira, orçamentária, operacional e patrimonial da União e das entidades da administração direta e indireta, quanto à legalidade, legitimidade, economicidade, aplicação das subvenções e renúncia de receitas, será exercida pelo Congresso Nacional, mediante controle externo, e pelo sistema de controle interno de cada Poder.

Art. 71. O controle externo, a cargo do Congresso Nacional, será exercido com o auxílio do Tribunal de Contas da União.

A Administração Pública, dentro do Estado de Direito, está atrelada a normas de planejamento e de execução. A arrecadação das receitas do Estado deve obedecer às disposições legais previamente estabelecidas, com amplo respeito aos direitos dos contribuintes. A execução das despesas é programada em planos de dispêndios aprovados em lei, e é efetivada de acordo com normas que regulamentam e padronizam cada etapa de execução, obedecendo a princípios rígidos de moralidade, de legitimidade e de isonomia. O que procura garantir com o Controle Externo é que a Administração arrecade, gaste e administre os recursos públicos dentro dos limites da lei.

O foco principal do controle têm sido as despesas. O controle deve garantir que elas não ultrapassem os limites estabelecidos nos orçamentos públicos, de modo a zelar pelo planejamento público; que sejam executadas cumprindo todos os ritos licitatórios previstos, velando pela isonomia de oportunidades entre os fornecedores de bens e serviços ao setor público, sem favorecimento ilícitos, e pela certeza de as aquisições sejam realizadas dentro de parâmetros razoáveis, isto é, sob condições de mercado.

O controle externo no Brasil está muito a desejar, um dos motivos é pela fiscalização ser realizada por amostras, por consequência a fiscalização não é efetiva. As ações de transparência estão evoluindo, mas ainda são incipientes para darem conta das lacunas existentes na condução dos negócios públicos.

Saltam os olhos as despesas com pessoal no Setor Público, sem que haja uma melhoria de prestação de serviços no Setor Público, sem que haja uma melhoria de prestação de serviços públicos com contrapartida. Isso coloca em xeque os princípios de eficiência, eficácia e efetividade na gestão pública.

CONCLUSÃO

O Controle Externo cuida da gestão da Fazenda Pública. Não executa essa gestão, mas a controla. Então, que ele é o guardião do erário, é aquele desempenhado por órgão apartado do outro controlado, tendo por finalidade a efetivação de mecanismos, visando garantir a plena

eficácia das ações de gestão governamental, porquanto a Administração Pública deve ser fiscalizada, na gestão dos interesses da sociedade, por órgão de fora de suas partes, impondo atuação em consonância com os princípios determinados pelo ordenamento jurídico, como os da legalidade, legitimidade, economicidade, moralidade, publicidade, motivação, impessoalidade, entre outro.

Dentro dos princípios legais os agentes que extrapolam os gastos prejudicam a condução da gestão pública e acabam não sofrendo as devidas penalidades. As mídias nos mostram diariamente que os agentes continuam abusando da falta de punição. Na minha visão falta rigor para que as leis sejam efetivamente cumpridas.

BIBLIOGRAFIA

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988

CHAVES, Francisco Eduardo Carrilho. Controle Externo da Gestão Pública. Ed. Impetus. 2007

NASCIMENTO, Edson Ronaldo. Gestão Pública. Ed. Saraiva. São Paulo 2018



Chamo-me Kennedy de Souza Silva, tenho 23 anos, resido na cidade satélite de

Ceilândia/DF, terminei a graduação em Gestão Pública na Faculdade Anasps. Trabalho atualmente como colaborador na área administrativa da Controladoria Geral da União. Ingressei neste curso por me identificar com os valores que tal profissão me apresentou nesse contato direto com o serviço público. Espero que com essa graduação consiga me tornar um servidor público, para assim colocar em prática todos os ensinamentos, técnicas que me foram passadas durante o curso, partindo da necessidade que cada vez mais precisamos de pessoas que possam ser definitivamente gestores competentes à frente dos grandes órgãos.

Ensaio sobre Tomada de Contas Especiais – TCE e Acordos de Leniência por Kennedy de Souza Silva

A auditoria interna tem como princípio a busca por transparência porque acompanhada dela andam os pilares deste trabalho, sejam eles desde da observação até a fase de apresentação do relatório da auditoria.

Um trabalho de suma importância, seja para a administração pública federal, como para empresas, ou quaisquer organizações, no controle de recursos gastos, a auditoria tem a função de controlar (a auditoria faz parte da função controle).

A auditoria interna como todo seu detalhamento é muito ampla diante do tamanho das ferramentas que a formula. São degraus em busca de um fechamento de dados comprobatórios de eficiência e eficácia, conseqüentemente trazendo a segurança de que todos os gastos tiveram uma destinação correta.

Uma dessas ferramentas são as Tomadas de Contas Especiais – TCEs. Trata-se de um procedimento que visa o ressarcimento da administração pública, quando existem danos ao erário. É utilizado como última opção quando não se tem nenhum retorno das outras medidas perpetradas para a reparação desse dano.

Toda auditoria tem que ser muito bem planejada, pois na fase do planejamento é que tudo se inicia e forma a base legal para o início da auditoria. A preparação é a parte de coleta de dados do órgão auditado, na qual se fica sabendo quais pontos deve-se focar durante o processo. Na execução, após a coleta de informações, começam a ser aplicadas as técnicas de auditoria.

Existe um manual de como se aplica a TCE. Neste manual é possível encontrar orientações concisas em relação a como utilizar essa prática como forma de reparação. Conforme o manual de TCE, deve-se buscar e aplicação da penalidade ao agente público que fez má gestão do recurso entregue. O agente é penalizado durante o processo de investigação se praticou algum delito; o órgão é notificado sobre a irregularidade dando a chance da ampla defesa e contraditório; e, após isso se constatado que houve o dano é aplicado a sanção da TCE; ou,

pode ser iniciada a TCE a qualquer momento com base em algum contrato específico ou indícios consistentes desse desvio que se inicia em um processo específico, em atendimento a uma determinação de uma autoridade pública.

A TCE deve contar peças necessárias para caracterizar o dano e só é instaurada após todas as medidas administrativas internas terem se esgotado. Após sua fase interna, em até 180 dias deve ser encaminhada ao TCU. Com isso, a dívida é recalculada e sobre o dano estimado será projetado o valor que deve ser aplicado para ressarcimento.

Com a criação da Lei anticorrupção nº 12.846/2013, como marca forte nesse combate a corrupção no atual cenário político e até mesmo econômico que passamos, tudo que é voltado para a causa do combate aos danos do Patrimônio Público tem proporções grandes.

Essas tomadas de contas especiais trabalham conectadas a outras ferramentas dessa luta. Como forma de ressarcimento aos danos causados ao erário, é proposto as empresas os “Acordos de Leniência”. Durante as investigações que resultam nesses acordos, a empresa tem como proposta fazer a negociação em troca de menores penalidades que poderiam lhe ser aplicadas. Com bases em dados retirados do sítio do Ministério da Transparência e Controladoria Geral da União (CGU), em trabalho conjunto com a Advocacia Geral da União (AGU), desde julho de 2017 até Julho de 2018 foram ressarcidos o total de R\$ 4,57 bilhões de reais a administração pública em decorrência desses acordos e persegue-se o objetivo de até o final do ano de 2018, angariar-se o total de R\$ 10 bilhões, incluídas multas e ressarcimentos de danos genéricos e enriquecimento ilícitos.

Conclusão

Ferramentas de controle são de grande valor em virtude dos objetivos alcançados com as penalidades aplicadas a pessoas e empresas e são um grande avanço para a nova gestão pública. No atual cenário do governo e da economia do nosso país, no que se refere a corrupção, estes são mecanismos para diminuirmos o impacto causado por ações que prejudicam a todos, a curto, médio e longo prazo.

Com o retorno dessas verbas para o orçamento público, a tendência é diminuir esses atos ilícitos e com isso conseguir manter uma gestão transparente e sem escassez de recursos para a aplicação, elaboração de projetos e melhorias cada vez mais para toda a população.

Ensaio sobre a Criação das Corregedorias por Maria Lúcia Bezerra Nunes

Estamos vivendo na era da tecnologia de forma célere e inevitável, e na área da administração pública é essencial que este crescimento seja de forma transparente e obedeça aos princípios legais da nossa constituição, conforme seu art. 37:

Art. 37. 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.

Partindo desse princípio, houve a necessidade da criação de um órgão do governo dentro dos ministérios e órgãos públicos para inspecionar e fiscalizar as atividades exercidas pelo servidor e na defesa do patrimônio público:

“Órgão de Controle Interno de Instituições Públicas a quem cabe processar inspeções administrativas, realizar correções programadas e extraordinárias, verificando regular atendimento por parte dos gestores ao ordenamento jurídico pátrio e as normas das instituições, orientando e prestando consultoria quando for o caso, bem como promovendo a apuração formal das possíveis irregularidades e transgressão praticadas por servidores aplicando as penalidades cabíveis”.

(Carlos Frederico Santos e Muricy Souza)

Ainda com base na CF no art. 130- A, parágrafo 3º, inciso I e II, é criado o membro do corregedor para fortalecer inspeção e exercer correição no âmbito geral do Poder Executivo:

Art.130-A. O Conselho Nacional do Ministério Público compõe-se quatorze membros nomeados pelo Presidente da República, depois de aprovada a escolha pela maioria absoluta do Senado Federal, para um mandato de dois anos, admitida uma recondução.

§ 3º O Conselho escolherá, em votação secreta, um Corregedor nacional, dentre os membros do Ministério Público que o integram, vedada a recondução, competindo-lhe, além das atribuições que lhe forem conferidas pela lei, as seguintes:

- *receber reclamações e denúncias, de qualquer interessado, relativas aos membros do Ministério Público e dos seus serviços auxiliares;*
- *exercer funções executivas do Conselho, de inspeção e correição geral;*
- *requisitar e designar membros do Ministério Público, delegando-lhes atribuições, e requisitar servidores de órgãos do Ministério Público.*

Nesse seguimento, a Corregedoria Geral da União foi incluída na lei 9.649, de 27/05/1088, pela MP 2.216- 37, de 2001. E está situada na esfera do Poder Executivo Federal como unidade do Ministério da Transparência e Controladoria Geral da União (CGU), que deve exercer as funções de órgão central, para alcance dos resultados organiza-se a atuação em três eixos:

- supervisão correcional;
- gestão do sistema de correição do Poder Executivo Federal (SISCOR);
- apuração direta.

Já a área de supervisão abrange três corregedorias-adjuntas, que coordenam e supervisionam as atividades pelas corregedorias setoriais. As divisões das corregedorias adjuntas são de acordo com as áreas do governo:

- econômica;
- infraestrutura;
- social.

Desta forma, são estabelecidas estruturas de correição em um setor de cada Ministério e órgão público na estrutura do regimento interno, obedecendo às normas pertinentes as corregedorias, cada corregedoria desenvolve suas atividades com base nas atribuições que são de suas competências, conforme citados no art.4º, discriminados nos incisos 1º ao 5º, do Decreto 5.480/2005, sendo o órgão responsável na fiscalização das atividades funcional dos servidores nas operações de possíveis irregularidades que podem partir de ofício, de notícias divulgadas, sem que haja indícios de irregularidades ou da prática de atos ilícitos ou por meio de denúncias, inclusive anônimas e representações que lhe são encaminhadas por cidadãos, agentes públicos ou autônomos, processos apurados pela auditoria. Está sob sua responsabilidade o controle de conduta e punição exemplar do culpado, conforme estabelece o art. 41, § 1º.

A punição exemplar do culpado, bem como aplicação das possíveis penalidades conforme determina o art. 127, da lei 8.112, 11/12/1990, após apuração de possíveis irregularidades por meio de processo disciplinar dos procedimentos contidos nos artigos 148 a 182 do referido Diploma Legal.

Conclusão

As corregedorias exercem uma função importante junto aos órgãos públicos, não só de correição e punição, mas de orientação e têm a preocupação com as consequências sociais nos casos da solução de conflitos de servidores submetidos à aplicação de penas judicial. Estão engajadas na postura da aplicação da ética e da moralidade no serviço público. Sempre atentos em suas decisões, visando à eficiência no serviço público e mantendo a excelência na qualidade para que não haja declínio nas apurações e aplicação das penalidades prevista em Lei, coibindo com rigor os abusos de autoridade exercida por funcionários e autoridades públicos, pois são responsáveis pelo funcionamento e fiscalização do serviço público no Brasil.



Falar de si mesmo é difícil, ainda mais quando se é um pouco tímida. Mas tudo bem: o que posso dizer é que sinto-me imensamente feliz por apesar de não ser tão jovem, consegui, principalmente Graças à Deus e ao incentivo de meu irmão Roberto, que não me deixou desistir, de seguir uma graduação superior. Finalmente, posso dizer que estou preparada para um novo desafio. Com garra e persistência, vou trilhar o mercado de trabalho na certeza de que tenho muito a aprender. Sei que não vai ser fácil, mas com responsabilidade e profissionalismo vou conseguir galgar outros passos. Agradeço de coração a toda Equipe de professores que contribuíram para minha formação profissional que hoje se inicia.

Ensaio sobre Governança-em Busca de Excelência e Inovação por Roberta Helena Costa Santos

RESUMO

Trata-se de Governança e a hora de aplicar as teorias, buscando a excelência e a inovação na Administração Pública. As políticas e mecanismos de Governança que os Órgãos Públicos estão usando. A busca pela excelência e inovação na Administração Pública. As diretrizes da Governança precisam ser aplicadas.

INTRODUÇÃO

Governança “é a capacidade financeira e administrativa, em sentido amplo, de um governo implementar políticas”

(Bresser Pereira).

Os conceitos de Governança surgiram na bibliografia especializada nos anos de 1990, com as primeiras publicações sobre o tema. Segundo alguns autores relatam, não existe um conceito único e definitivo.

A Governança tem conceito distinto de Governabilidade, podendo ser considerado um mecanismo do Governo. Há uma relação entre os dois: a Governança atua na implementação; a Governabilidade na prática. São os princípios que regem a Governança: legitimidade, equidade, responsabilidade, eficiência, probidade, transparência e *accountability*:

De acordo com a Carta Magna:

Art. 37. 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.

Podemos afirmar que Governança Pública está relacionada à capacidade do Governo de planejar, formular, programar e implementar políticas públicas. Ao implementar uma estratégia de governança eficaz, sem dúvida alguma resultará no aumento da confiança e satisfação da população e do mercado em a relação gestão e a qualidade dos serviços públicos prestados a sociedade.

Em contrapartida, a Governança Pública possui dois atores importantes: sociedade e governo. Na prática, cada um dos atores faz um papel diferente: a sociedade (principal) geralmente protagoniza e o governo (agente) ocupa um papel coadjuvante, para que juntos possam alcançar os objetivos do sistema de políticas públicas do Estado. Cada um fazendo um papel diferente. Criando uma analogia com teoria da Governança Corporativa, podemos dizer que na Governança Pública, a sociedade é o Principal e governo é o Agente, para que juntos possam alcançar os objetivos do Sistema de Políticas Públicas do Estado. Dentro desse parâmetro, foram criadas Políticas de Governança dentro da Administração Pública por meio do Decreto nº 9.203/2017, que trata de:

Art. 1º Este Decreto dispõe sobre a política de governança da administração pública federal direta, autárquica e fundacional.

Políticas e Mecanismos de Governança

Através da portaria TCU nº 25, de 29 de janeiro de 2014, foi aprovado o Referencial básico de Governança. (2)

Art. 1º Fica aprovado o Referencial Básico de Governança Aplicável a Órgãos e Entidades da Administração Pública, na forma do Anexo Único desta Portaria, a ser observado pelo Tribunal de Contas da União em ações de controle e de melhoria de processo que tratem direta ou indiretamente do tema governança.

Como este Referencial foi criado para ser uma referência na Administração Pública, não basta ficar só na teoria, é preciso colocar em prática o que nele foi desenvolvido. Ele toma como base três mecanismos importantes: liderança, estratégia e controle. Nesse quesito, voltamos a falar sobre a importância da interação entre o agente e o principal.

Dos princípios que orientam a Política de Governança, podemos destacar quatro, os quais entendemos como principais: capacidade de respostas, integridade, confiabilidade e a transparência.

Entre as diretrizes da Política de Governança, destacam-se:

- a) direcionamento das ações para a busca de resultados para a sociedade, com soluções inovadoras e tempestivas – criar valor público que é o que a sociedade espera perceber como resultado de ações de governo;
- b) simplificação administrativa, modernização da gestão pública e integração dos serviços públicos – facilitar o entendimento e a vida do cidadão;
- c) monitoramento e avaliação da criação, implementação e resultados das políticas e ações prioritárias – transparência;
- d) incorporação de padrões elevados de conduta pela alta administração - integridade;
- e) implementação de controles internos fundamentados na gestão de riscos – confiabilidade dos atos executados;
- f) fortalecimento do acesso público à informação – capacidade de resposta.

Portanto, é de suma importância destacar que com a edição do Decreto nº 9.094/2017:

Art. 13. Os usuários dos serviços públicos poderão apresentar Solicitação de Simplificação, por meio de formulário próprio denominado Simplifique!, aos órgãos e às entidades do Poder Executivo federal, quando a prestação de serviço público não observar o disposto neste Decreto.

Foi oficializado o compromisso do Governo com a simplificação a melhoria dos serviços públicos prestados a sociedade, cuja proposta foi de oferecer ao cidadão acesso aos serviços de forma mais simples, com menor exigência de comprovação de documentos.

- Foram implementadas várias iniciativas que buscam simplificar e ampliar a oferta de serviços públicos por meio de canais digitais: SIMPLIFIQUE e SICAF 100 % digital.
- O novo SICAF simplifica e modernizam os processos de trabalho, o fornecedor não precisa mais se deslocar a um posto presencial de atendimento e entregar documentos várias vezes.

Conclusão

A Governança é necessária para alcançar resultados que o agente e o principal buscam, mas quando os dois não estão em sintonia a efetividade das ações fica comprometida, ocasionando processos desnecessários para a gestão pública e aumentos dos gastos. A governança surgiu para evitar este conflito entre eles. O debate sobre governança está em evidência há alguns anos. Neste ano de 2018, devido às mudanças no governo, a discussão sobre o tema ficou com muita visibilidade nas mídias e nas pautas do governo. Considerando o contexto atual, fazemos a seguinte pergunta: para onde vai a Governança? Ela vai ficar estagnada caso não aproveitem que ela está com visibilidade alta no momento.

O meu entendimento é que não se pode só falar e criar modelo referencial básico é necessário aplicar as teorias nas instituições públicas. A sociedade fazendo sua parte e o governo aplicando o modelo referencial dentro das regras estabelecidas. Avaliar, direcionar e monitorar três direcionamentos que são base para criação de políticas públicas no Brasil, mas aí vem outra pergunta: quantas políticas públicas realmente alcançam eficiência, eficácia e efetividade? Poucas, justamente por falta de uma Gestão Pública eficiente e gestores capacitados para administrar os mecanismos da governança pública. Gestão e Governança possuem pequenas diferenças, mas ambas buscam uma melhoria contínua.

Bibliografia

GRAZZIOLI, Airton; PAES, José Eduardo Sabo. **Compliance no TERCEIRO Setor**. São Paulo: Elevação, 2018.

CLAUDE, Jean; STRAUSS, Thiago; LEITE, Marcelo. **ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA, Mapas Mentais**. Niterói, Rio de Janeiro: Impetus, 2016.

NARDES, João Augusto Ribeiro; ALTONIAN, Claudio Sarian; VIEIRA, Luís Afonso GOMES. **Governança Pública, O Desafio do Brasil**. Belo Horizonte: Fórum, 2016.



Ronald Acioli tem 58 anos. É formado em História pela Universidade de São Paulo. Natural de São João do Meriti, na Baixada Fluminense. Sempre estudou em escolas públicas e agradece a seus pais (Romísio Silveira e Carolina Acioli) o cultivo do hábito de ler gibi, livro de bolso, fotonovela, almanaque, jornal, tudo que pudesse ler. Com 20 anos de idade, ingressou por concurso público no INPS, atual INSS. Formado em História pela USP, especialista em Educação a Distância pela Universidade de Brasília

(UnB) e em Gestão de Projetos em Educação a Distância pela UFJF; mestre em Tecnologias Educacionais pela UnB. Doutorando em Educomunicação pela UNED (Madri-Espanha). Ronald Acioli reúne diversos artigos publicados na área de educação e cultura. Na vida profissional conta com ampla experiência e atuação em Educação Corporativa, saúde e previdência. Educador e Professor colaborador da Escola Nacional de Administração Pública - ENAP. Atualmente Coordenador de Gestão do Conhecimento no INSS. No âmbito cultural, foi administrador da 4ª e 5ª Mostra Internacional de Cinema Negro e do Projeto Nossa Imagem, estes em parceria com o Prof. Dr. Celso Prudente. Ronald Acioli atuou como idealizador e apresentador do livro Educação e Ações Afirmativas (INEPMEC 2003), participante da antologia do V Prêmio Literário da Livraria Asabeça com o conto Mercedes Vermelha e vencedor do concurso Flink Sampa de Literatura com a obra "O ABC de seu Nico", concebido em 1994 durante a convivência com trabalhadores do campo na área rural da cidade de Estância, Sergipe

Ensaio Sobre a Integridade por Ronald Acioli da Silveira

Integridade é uma palavra feminina, originária do Latim, e significa *integritate*, a qualidade de estar íntegro, não ter sofrido nenhuma mácula, possuir conduta reta, ser pessoa de honra inatacável, proba, justa e perfeita. Todas essas designações podem perfeitamente se aplicar às organizações, seus produtos, serviços e processos.

Diversas organizações têm sido compelidas a revisar seus produtos e serviços por força de órgãos reguladores, seja o PROCON, em âmbito mais próximo dos consumidores, sejam as agências reguladoras (ANS, ANAC, ANATEL) ou entidades de nível superior como o CADE, tribunais superiores de justiça, Congresso Nacional.

Em se tratando de integridade os gigantes Google (O Globo, 20/8/2018) e Facebook (FSP, 22/3/18), têm passado apuros. A primeira por criar artifícios para manter a hegemonia de monitoramento dos usuários nas buscas pela Internet. A segunda por não garantir privacidade aos usuários, permitir milhões de perfis falsos, uso da rede para fins criminosos, políticos e eleitorais em desrespeito às leis vigentes, a exemplo do caso da Cambridge Analítica.

As organizações, na medida em que são cada dia mais pressionadas por transparência e confiabilidade, outro sinônimo para integridade, investem em ações de governança e *compliance*, almejando estabelecer mecanismos e normativos com vistas à segregação de funções e decisões para coibir práticas danosas ao meio ambiente, à economia e à sociedade, todas passíveis de condenações judiciais.

Entretanto, a crescente melhoria nas empresas privadas e entes públicos conjugada aos esforços em governança e *compliance*, comissões de ética, canais de denúncia, apuração e punição de práticas delituosas e condutas ilícitas, pode passar a ideia de que a busca pela integridade ainda é um exercício de retórica devido às notícias de ilicitudes, corrupção, concorrências desonestas e violações de toda ordem, quando na verdade o que se tem é mais transparência acerca desses assuntos.

Tem sido comum países promoverem fóruns internacionais para discutir o assunto, estabelecer tratados e acordos de cooperação técnica multilaterais para coibir essas práticas, bem como estruturar mecanismos de combate, apuração e investigações conjuntas, sempre com o maior propósito de estancar a quebra da integridade.

No Brasil, a Lei 12.846 de 1º de agosto de 2013, batizada de Lei anticorrupção é bem recente e ainda não pode ser classificada como uma legislação madura e sedimentada na sociedade. Contribui para esse raciocínio o fato de o país ter piorado a posição (antes 79, agora 96) no índice de percepção da corrupção, elaborado pela Transparência Internacional. Vale registrar que o índice mede a percepção, a descoberta e não os casos reais de corrupção.

Atualmente, como resposta ao momento vivido pelo Brasil, inclusive com repercussões em diversos países da América Latina e mesmo da Europa, diversas empresas e mesmo o poder público estão investindo em questionários de integridade junto aos fornecedores, relacionamentos bancários, funcionários e clientes, como forma de estabelecer novos parâmetros junto aos programas de integridade, conformidade e ética.

Outro braço indispensável aos programas de integridade está vinculado aos sistemas de gestão da ética dentro das organizações. Não há como dar cumprimento aos requisitos de integridade sem observar as condutas éticas. Em meados de 2017, o Tribunal de Contas da União - TCU promoveu uma auditoria de avaliação da gestão da ética na Administração Pública Federal e, em que pese poucos exemplos, identificou que todos os órgãos têm código de ética e conduta, porém, a maioria encerra aí a saga pela questão ética.

Em muitos órgãos falta instituir a comissão de ética, noutros, encontrou poucos mecanismos prevenção, detecção e correção de desvios éticos e de conduta. Para além dessas descobertas, ficou evidenciada a falta de normativos que protejam eventuais denunciadores, não realização de cursos, seminários, palestras e ações educativas para promoção e prevenção de desvios éticos.

A auditoria realizada pelo Tribunal de Contas da União evidencia que mesmo em pleno curso das ações da Operação Lava-Jato, órgãos públicos e empresas em geral descuidam da ética e fazem da integridade uma peça de marketing organizacional como se fora a "moda do momento" dispor de áreas de integridade no site, relatórios, questionários, etc., enquanto as ações efetivamente preventivas e/ou punitivas são relegadas ao esquecimento.

É decerto, recomenda-se voltar ao começo, ocasião em que se definiu integridade como a qualidade de estar íntegro, não ter sofrido nenhuma mácula, possuir conduta reta, ilibada. Em assim sendo pode-se questionar as empresas e organizações acerca do fato de apresentarem-se publicamente com seus requisitos de integridade e códigos de ética e conduta escritos e anunciados, todavia, sem o efetivo funcionamento desses mecanismos eles se tornam desprovidos das condições de funcionamento, das garantias de independência, dos recursos materiais necessários, situação que macula a integridade.

É preciso que o curso desse estado de coisas seja devidamente alterado e os líderes das organizações sejam pessoas capazes de imprimir novo ritmo a esses assuntos. São temas que impõem um olhar rigoroso da alta liderança para além das ações de propaganda e marketing,

sob pena de restar a integridade comprometida e a face das organizações ostentarem imagem diversa da que buscam externalizar, sejam estas públicas ou privadas. É necessária uma mudança vigorosa sob pena de aparecer diante do público imagem deturpada e grave prejuízo, afinal, construir reputação leva tempo, todavia, pode-se macular a reputação construída em apenas uma falta grave no campo da integridade.

Referências

BRASIL. Tribunal de Contas da União - **Acórdão 674/2018-TCU-Plenário** - Relator: Min. Aroldo Cedraz.

GONÇALES, A; Silva, H - **Compliance na América Latina** - e-book s/d.

LIPTON, D; Werner, A; Gonçalves, C. - **Corrupção na América Latina: Algumas reflexões.** 2017.

OCDE. **Diretrizes da OCDE sobre Governança Corporativa para Empresas de Controle Estatal.** 2015.

Código de Ética no Serviço Público por Suzan Wendy Davis Montalvan

Ética é um conjunto de regras e normas que regem os valores morais relativos aos comportamentos do indivíduo, grupo social ou numa sociedade. A ética tem a ver com o caráter e os valores da pessoa e a relação com o outro na sociedade.

O **Código de Ética** é um documento que estabelece os princípios e a missão de uma determinada profissão ou empresa, cujo conteúdo busca atender a necessidades de quem representa, enfatizando os valores e deveres que devem ser praticados a partir da ótica da moral e da ética, tendo como base a legislação trabalhista, declaração de direitos humanos e outras, ou seja:

- **Código de Ética Profissional** - especifica os direitos e deveres, o eticamente proibido no exercício da profissão e punições em casos de desobediência ao código, tendo como foco o respeito à dignidade humana no exercício de cada trabalho profissional.
- **Código de Ética Empresarial** – em que estão contidos a missão, a visão e os princípios da empresa dentre outras questões que todo funcionário da instituição deve conhecer, sendo possível perceber a função da empresa na sociedade e os seus valores cultivados na organização.

O Conselho ou Comissão de Ética é o órgão colegiado responsável por definir o conteúdo dos códigos de ética objetivando a formação de profissionais conceituados, seus membros são escolhidos pela classe profissional a qual representam, seus cargos são honoríficos e tem a responsabilidade ética legal sobre os assuntos dessa categoria. Esses conselhos atuam como tribunais, com funções legais sobre registros e julgamentos baseados nas regulamentações dos códigos.

Os Códigos de Ética têm como principais objetivos, definir de acordo com a realidade e especificidade de cada categoria profissional ou empresa:

- os valores morais e princípios éticos de determinada instituição e/ou profissão diante da sociedade;
- os direitos e deveres do profissional;
- os limites das relações do profissional com os colegas e clientes/pacientes;
- a importância do sigilo profissional;
- o respeito aos direitos humanos;
- o limite e o uso de publicidade em cada área;
- a forma de remuneração a luz dos direitos trabalhistas.

Segundo ao artigo 37 da Constituição Federal de 1988, que trata da administração pública, os entes que os órgãos e agentes públicos que exercem as atividades administrativas, independente da natureza dessas atividades nos Poderes de Estado – Legislativo Executivo e Judiciário – e nas esferas de governo - União, Estados, do Distrito federal e dos Municípios -, obedecerão os princípios básicos da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência no exercício de suas funções.

Convém esclarecer, que agente público significa para Hely Lopes Meireles, no seu livro *Direito Administrativo Brasileiro*, “*agente públicos são todas as pessoas físicas incumbidas, definitiva ou transitoriamente, do exercício de uma função estatal*”. Na síntese dessa classificação com base em diferentes autores, podemos dizer que os agentes públicos são os agentes políticos, servidores públicos e particulares em colaboração com o Poder Público.

Segundo a Constituição de 1988, Título III, capítulo VII, seção I e II, denomina-se servidor público, a partir da Emenda Constitucional nº18/1988, as pessoas que prestam serviços com vínculo empregatício à Administração Pública Direta e Indireta - autarquias, fundações públicas, empresas públicas e sociedades de economia mista. Daí que podemos afirmar que servidor público, em sentido amplo, representa: a) os servidores estatutários regidos pela Lei nº 8.112/1990; b) os empregados públicos contratados sob o regime de emprego público de que trata a Lei nº 9.962/2000; e c) os servidores temporários, contratados por tempo determinado de interesse público, vinculado a função pública nos termos da Lei nº 8745/1993 (alterada pela Lei nº 9.849/1999).

Nesse contexto, o servidor público civil que trabalha em órgão da administração pública direta e indireta, legalmente investido em cargo efetivo ou emprego público, inclusive os servidores temporários, no exercício da função pública tem seus normas de conduta e código de ética estabelecidos nos seguintes atos legislativos:

- Lei nº 8.027, de 12 de abril de 1990 – que dispõe sobre as normas de conduta dos servidores públicos civis, da união das autarquias e fundações públicas e dá outras providências
- Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994 - que aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público do Poder Executivo Federal, inclusive a constituição da Comissão de Ética.

Aprovada no início do Governo Fernando Collor, a Lei nº 8.027/1990 trata apenas de deveres e penalidades, dentro de uma visão punitiva, contribuindo para a demissão ou cassação da aposentadoria ou disponibilidade de servidores públicos, dentro de uma política de redução de despesas, a partir da redução do quadro pessoal com o enxugamento da máquina administrativa pública.

Ao aprovar o Código de Ética do Servidor do Poder Executivo Federal, o Decreto nº 1.171, de 22/06/1994, vai muito além dos deveres e penalidades, definindo princípios e regras deontológicas baseadas em valores como dignidade, decoro, zelo, dedicação, assiduidade e pontualidade, presteza no atendimento, sigilo, eficácia, cortesia, moralidade, honestidade, atenção, legalidade, justiça e a obediência as normas legais e regulamentares e as ordens superiores dentre outros, sempre favorecendo a consciência quanto aos princípios morais e éticos que norteiam o exercício profissional e o comportamento do servidor público.

Segundo o Código de Ética ao servidor público cabe a representação contra a ilegalidade, omissão ou abuso de poder, motivo pelo qual está fica garantida a estabilidade do emprego público, sendo vedado o uso do cargo para:

- favorecimento para si e/ou para outrem;
- ser conivente com erro ou infração;
- procrastinar ou dificultar o direito de qualquer pessoa,
- permitir perseguições, paixões ou interesses no trato com o público;
- alterar ou deturpar documentos;
- desviar servidor do atendimento;
- receber ou sugerir qualquer tipo de ajuda financeira;
- retirar qualquer documento, livro ou bem público sem autorização;
- iludir pessoas que necessite de atendimento,
- apresentar-se embriagado no serviço;
- fazer uso de informações privilegiadas;

- exercer atividade profissional e ética ou de cunho duvidoso.

A partir da criação do Código de Ética, através do Decreto presidencial nº 1.171/1994, todos os órgãos e entidades da Administração Pública Federal direta, indireta autárquica e fundacional, ou qualquer órgão e entidade que exerça atribuições delegadas pelo poder público, deverá criar uma Comissão de Ética, para orientação e aconselhamento profissional ao servidor público no trato com as pessoas e o patrimônio público.

Ser servidor público é servir ao público. O atual Código de ética dos servidores públicos federais do Brasil orienta uma reflexão sobre o que é serviço público, com o entendimento que sua função pública serve ao engrandecimento da nação. O texto conclama, ainda, a categoria para a consciência de que sua remuneração é custeada pela comunidade de contribuintes, e que o trabalho desenvolvido pelo servidor é um acréscimo ao seu próprio bem-estar, já que, como cidadãos, o servidor e os membros da sua família também são integrantes da sociedade.

Bibliografia

MEIRELES, Hely Lopes. **Direito Administrativo, Constituição Federal de 1988, Lei 8.112/90, Lei 9.962/00, Lei 8.745/93, alterada para Lei 9.849/99, Lei 8.027/90 e Decreto 1.171/94.**

**Formandos da turma de Tecnologia em Gestão Pública do segundo semestre de 2018,
FANASPS.**

Anália Neves da Silva Melo
Cândida Alice Fortes Camacho
Denilva Rodrigues Mesquita
Eliane Nepunuceno dos Santos
Ildne Dias Macedo
Karla Mônica Conceição Sales
Kennedy de Souza Silva
Maria Lúcia Bezerra Nunes
Roberta Helena Costa Santos
Ronald Acioli da Silveira
Suzan Wendy Davis Montalvan