

Curso de Ética no Serviço Público



Este curso completo de **Ética no Serviço Público** é uma especialização essencial para servidores, gestores e candidatos a concursos que buscam o domínio da **probidade administrativa**, do **Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil** e das diretrizes de **compliance e integridade**. Em um cenário de crescente exigência por transparência e responsabilidade fiscal, compreender os pilares da **moralidade administrativa** e os mecanismos de prevenção à corrupção é fundamental. O conteúdo aborda desde a fundamentação filosófica da ética até a aplicação prática da **Lei de Improbidade Administrativa** e da **Lei de Acesso à Informação**, garantindo que o profissional atue em conformidade com o interesse público e o bem comum. Este treinamento é projetado para fortalecer o desenvolvimento cognitivo sobre as normas de conduta, oferecendo uma visão crítica sobre dilemas éticos e a governança nas instituições públicas, sendo um diferencial estratégico para a carreira e para a construção de uma gestão pública eficiente e ética.

O QUE VOCÊ VAI APRENDER

- Os fundamentos teóricos e filosóficos da ética aplicados ao setor público.
- As diretrizes do Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil (Decreto 1.171/94).
- A aplicação prática do princípio da moralidade administrativa e da impessoalidade.
- Mecanismos de prevenção à corrupção e gestão de conflitos de interesses.

- O papel das Comissões de Ética e os procedimentos de apuração de conduta.
- A relação entre ética, transparência ativa e a Lei de Acesso à Informação.
- Estratégias de governança e compliance para o fortalecimento da integridade institucional.

PÚBLICO-ALVO:

- Servidores públicos das esferas federal, estadual e municipal.
- Gestores e ocupantes de cargos em comissão na administração direta e indireta.
- Candidatos a concursos públicos que exigem conhecimentos em ética e direito administrativo.
- Profissionais do direito, advogados e consultores que atuam junto ao setor público.
- Estudantes de administração pública, gestão de políticas públicas e ciências sociais.

MÓDULOS E AULAS

Módulo 1: Fundamentos da Ética e Moralidade na Gestão Pública

Aula 1.1: Distinção Conceitual entre Ética e Moral no Contexto Público A compreensão da ética no serviço público exige, primeiramente, a distinção clara entre os conceitos de ética e moral, que frequentemente são confundidos no senso comum. A **ética** refere-se ao estudo reflexivo, teórico e filosófico sobre os valores que orientam o comportamento humano, buscando estabelecer princípios universais de justiça e bem

comum. Já a **moral** diz respeito ao conjunto de normas, costumes e práticas vigentes em uma sociedade específica ou em um determinado tempo histórico. No contexto da administração pública, a ética atua como o alicerce que justifica a existência das normas morais e legais, fornecendo o critério de legitimidade para as ações dos agentes de Estado. A explicação técnica reside no fato de que o servidor não deve apenas cumprir a lei de forma mecânica, mas compreender a finalidade ética por trás da norma, que é sempre a satisfação do interesse coletivo. A aplicação prática desse conceito ocorre quando o gestor, diante de uma lacuna legislativa, opta pela decisão que melhor preserva a integridade do patrimônio público e a dignidade do cidadão.

Um exemplo real pode ser observado na gestão de recursos escassos em unidades de saúde, onde a escolha técnica deve ser pautada por critérios éticos de equidade e impessoalidade, e não por favoritismos. Os impactos profissionais de uma sólida base ética incluem o reconhecimento da autoridade moral do servidor e a redução de riscos de sanções disciplinares. Boas práticas envolvem a constante atualização sobre os valores institucionais e a promoção de diálogos reflexivos sobre a conduta diária. Erros comuns incluem a crença de que o que é legal é automaticamente ético, ignorando que certas práticas, embora não proibidas por lei, podem violar o espírito da moralidade administrativa. No contexto operacional, essa distinção orienta a elaboração de regimentos internos que vão além da punição, focando na cultura da integridade.

Aula 1.2: O Princípio da Moralidade Administrativa na Constituição Federal O princípio da moralidade administrativa, consagrado no artigo 37 da Constituição Federal de 1988, é um dos pilares que sustentam a validade dos atos administrativos. Diferente da moral comum, a **moralidade administrativa** é um conceito jurídico que exige que o ato do

administrador não seja apenas legal, mas também honesto, leal e de boa-fé. A explicação técnica desse princípio revela que ele possui autonomia, ou seja, um ato pode estar formalmente de acordo com a lei, mas ser anulado por vício de moralidade se o objetivo real for beneficiar interesses privados. A aplicação prática exige que todo agente público atue com absoluta transparência, garantindo que o bônus da sua função nunca seja convertido em privilégio pessoal ou político.

Exemplos reais de violação da moralidade incluem o nepotismo e a utilização de publicidade oficial para promoção pessoal de governantes, práticas que ferem a lealdade institucional. O impacto profissional da observância deste princípio é a garantia de segurança jurídica para o gestor, uma vez que atos pautados pela moralidade são menos suscetíveis a questionamentos por órgãos de controle como o Tribunal de Contas. Boas práticas recomendam a documentação rigorosa das motivações de cada decisão administrativa, evidenciando o interesse público. Um erro comum é supor que a moralidade é subjetiva; na verdade, ela se baseia no padrão de conduta esperado do bom administrador. No contexto operacional, a moralidade deve nortear desde processos licitatórios até a gestão de recursos humanos.

Aula 1.3: O Papel da Ética como Instrumento de Fortalecimento da Democracia A ética no serviço público não é apenas uma obrigação individual, mas um instrumento essencial para a manutenção e o fortalecimento do regime democrático. Quando os cidadãos percebem que a administração é pautada por valores éticos, a confiança nas instituições aumenta, legitimando o poder estatal. A explicação técnica sustenta que a ética atua como um mecanismo de **accountability**, onde o servidor público reconhece que é um mandatário da sociedade e deve prestar contas de seus atos. A aplicação prática manifesta-se na abertura de

canais de diálogo e na proteção ao denunciante de boa-fé, permitindo que a sociedade fiscalize a conduta dos agentes.

Exemplos reais podem ser encontrados em municípios que implementam conselhos de transparência efetivos, onde a ética na gestão permite a participação popular direta. O impacto profissional para o servidor é a valorização da sua carreira, que passa a ser vista como essencial para a justiça social. Boas práticas incluem o fomento à transparência ativa e a educação continuada em direitos humanos e cidadania. Um erro comum é o isolamento burocrático, onde o servidor ignora o impacto social de sua conduta. No contexto operacional, a ética democrática exige que os processos sejam acessíveis e compreensíveis para todos os estratos da população, eliminando barreiras informacionais que favorecem a corrupção.

Aula 1.4: Ética e o Bem Comum como Finalidade do Estado A finalidade última do Estado é a promoção do bem comum, e a ética é o fio condutor que garante que essa missão não seja desviada para fins particulares. O conceito de **bem comum** envolve o conjunto de condições sociais que permitem a todos os membros da comunidade atingir sua plena realização. Tecnicamente, isso significa que o servidor público deve orientar sua vontade para o interesse da coletividade, sobrepondo-o às suas preferências pessoais ou de grupos de pressão. A aplicação prática ocorre na formulação de políticas públicas que visam a redução das desigualdades e a proteção dos vulneráveis, independentemente de retornos eleitorais.

Um exemplo real é a implementação de políticas de inclusão em concursos públicos, que refletem o compromisso ético com a justiça distributiva. Os impactos profissionais são visíveis na satisfação do servidor em cumprir sua função social, elevando o propósito do trabalho cotidiano. Boas

práticas sugerem que o servidor sempre se pergunte se sua decisão beneficia o maior número possível de cidadãos de forma justa. Um erro comum é confundir o bem comum com o interesse da maioria ocasional, prejudicando direitos fundamentais de minorias. No contexto operacional, a busca pelo bem comum deve orientar o planejamento estratégico das instituições, definindo metas que gerem valor público real e mensurável.

Módulo 2: O Código de Ética Profissional do Servidor Público (Decreto 1.171/94)

Aula 2.1: Deveres Fundamentais e a Dignidade da Função Pública O

Decreto 1.171/94 estabelece o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, sendo a principal referência normativa sobre o tema no Brasil. O conceito central desta norma é que a dignidade, o decoro, o zelo e a eficácia são os elementos que devem nortear a vida do servidor, tanto dentro quanto fora do serviço público. A explicação técnica reforça que a conduta privada do servidor pode impactar a imagem da instituição, exigindo um comportamento que não comprometa o prestígio da administração. A aplicação prática exige pontualidade, urbanidade no trato com os colegas e o público, e o exercício das atribuições com agilidade e correção.

Exemplos reais de aplicação incluem o dever de informar ao cidadão sobre seus direitos, mesmo que isso aumente o volume de trabalho do setor. O impacto profissional é a construção de uma reputação sólida, que protege o servidor contra retaliações e críticas infundadas. Boas práticas envolvem o estudo constante do Código de Ética e sua aplicação cotidiana nas interações interpessoais. Um erro comum é negligenciar o dever de urbanidade sob o pretexto de estresse ocupacional. Operacionalmente, as instituições devem afixar o código em locais visíveis e incluí-lo nos

processos de integração de novos servidores, garantindo que todos conheçam seus deveres desde o primeiro dia de exercício.

Aula 2.2: Vedações ao Servidor Público e Conflito de Interesses Além dos deveres, o Código de Ética detalha uma série de vedações que visam impedir o uso do cargo para fins indevidos. O conceito de **vedação** busca proteger a imparcialidade do servidor, proibindo-o de aceitar presentes, favores ou vantagens que possam influenciar sua atuação. Tecnicamente, o conflito de interesses ocorre quando o interesse privado do agente entra em choque com o interesse público, comprometendo a integridade da decisão. A aplicação prática exige que o servidor se declare impedido ou suspeito em processos que envolvam familiares, amigos ou empresas com as quais tenha tido vínculo recente.

Um exemplo real é a proibição de um auditor fiscal prestar consultoria privada para empresas que ele mesmo fiscaliza. O impacto profissional de ignorar essas vedações pode ser a demissão a bem do serviço público e processos criminais. Boas práticas incluem a transparência total sobre a agenda de autoridades e o registro de brindes recebidos, conforme normas da Comissão de Ética Pública. Um erro comum é acreditar que pequenas "cortesias" não influenciam o julgamento profissional. No contexto operacional, as instituições devem implementar formulários de declaração de bens e de situações que possam gerar conflitos de interesse, monitorando-os preventivamente.

Aula 2.3: O Papel e o Funcionamento das Comissões de Ética As Comissões de Ética são os órgãos responsáveis por orientar e fiscalizar a conduta dos servidores em cada unidade administrativa. O conceito por trás dessas comissões é o de uma instância educativa e consultiva, mais do que punitiva. Tecnicamente, a única sanção administrativa que a Comissão de Ética pode aplicar é a **censura**, fundamentada por parecer

assinado. No entanto, suas conclusões podem servir de base para a abertura de Processos Administrativos Disciplinares (PAD). A aplicação prática se dá por meio de consultas que os servidores podem fazer sobre dilemas éticos enfrentados no dia a dia.

Exemplos reais demonstram que comissões atuantes conseguem reduzir significativamente o número de irregularidades por meio de campanhas preventivas. O impacto profissional é um ambiente de trabalho mais harmonioso e com regras claras de convivência. Boas práticas sugerem que os membros das comissões sejam escolhidos entre servidores de conduta ilibada e que tenham mandato fixo para garantir independência. Um erro comum é ver a Comissão de Ética como um tribunal de inquisição, quando seu papel principal é a orientação. No contexto operacional, a comissão deve atuar com celeridade e sigilo, protegendo a identidade dos denunciadores e a honra dos acusados até que a investigação seja concluída.

Aula 2.4: Primazia do Interesse Público sobre o Privado O Código de Ética reforça que o servidor jamais poderá desprezar o elemento ético de sua conduta, devendo decidir não apenas entre o legal e o ilegal, mas principalmente entre o honesto e o desonesto. O conceito de **primazia do interesse público** estabelece que, em caso de dúvida, a decisão deve sempre favorecer a coletividade. Tecnicamente, isso se desdobra no dever de recusar ordens manifestamente ilegais ou antiéticas, ainda que vindas de superiores hierárquicos. A aplicação prática exige coragem moral para dizer não a pressões externas ou políticas que visem o desvio de finalidade.

Um exemplo real ocorre em processos de licitação, onde o servidor deve garantir a competitividade e a melhor proposta para o Estado, resistindo a pressões para favorecer empresas específicas. O impacto profissional é a

consolidação de uma carreira baseada no mérito e na retidão técnica. Boas práticas incluem a formalização de todas as decisões críticas por meio de notas técnicas fundamentadas. Um erro comum é ceder à hierarquia em detrimento da ética, alegando apenas o cumprimento de ordens. No contexto operacional, a cultura da primazia do interesse público deve ser reforçada por meio de lideranças exemplares que pratiquem o que pregam os manuais de conduta.

Módulo 3: Ética e Probidade na Lei de Improbidade Administrativa

Aula 3.1: Enquadramento Jurídico da Improbidade Administrativa A

Lei 8.429/1992, conhecida como Lei de Improbidade Administrativa (LIA), define as condutas que atentam contra a moralidade e o patrimônio público. O conceito de **improbidade** é mais amplo que o de corrupção, abrangendo atos de má gestão e violação de princípios que resultem em enriquecimento ilícito, prejuízo ao erário ou afronta aos princípios da administração. A explicação técnica, após as reformas recentes na lei, destaca a necessidade da comprovação do **dolo** (vontade livre e consciente) para a caracterização do ato ilícito, eliminando a punição por mera culpa ou inabilidade técnica. A aplicação prática requer que o servidor seja diligente na guarda de documentos e na prestação de contas de cada centavo público gerido.

Um exemplo real de improbidade é a facilitação do recebimento de verbas públicas por entidades privadas sem a devida contraprestação ou fiscalização. O impacto profissional de um processo de improbidade é devastador, podendo levar à perda do cargo, suspensão de direitos políticos e multas pesadas. Boas práticas envolvem o rigoroso cumprimento das normas financeiras e orçamentárias. Um erro comum é negligenciar procedimentos burocráticos por pressa, o que pode ser interpretado como dolo em situações críticas. No contexto operacional, o

treinamento contínuo sobre a LIA é vital para que o servidor saiba os limites entre a discricionariedade administrativa e a ilegalidade.

Aula 3.2: Enriquecimento Ilícito e o Uso do Cargo Público

O enriquecimento ilícito é uma das faces mais graves da improbidade, ocorrendo quando o agente público utiliza sua posição para auferir vantagem patrimonial indevida. O conceito técnico abrange desde o recebimento de propinas até a utilização de mão de obra ou veículos oficiais para fins particulares. A explicação técnica reside no desvio de finalidade: o cargo existe para servir ao público, e qualquer apropriação de valor decorrente dessa função é uma violação direta do pacto social. A aplicação prática exige que o servidor mantenha sua vida financeira compatível com seus rendimentos declarados, evitando ostentação desproporcional.

Exemplos reais incluem o recebimento de porcentagens em contratos públicos ou a "venda" de informações privilegiadas. O impacto profissional é a exclusão permanente do serviço público e a obrigação de ressarcimento integral do dano. Boas práticas incluem a atualização anual da declaração de bens e o distanciamento de fornecedores em contextos informais. Um erro comum é acreditar que favores indiretos, como viagens pagas por empresas interessadas em contratos, não configuram enriquecimento ilícito. No contexto operacional, sistemas de monitoramento patrimonial e auditorias internas são ferramentas essenciais para detectar e prevenir tais práticas.

Aula 3.3: Atos que Causam Prejuízo ao Erário e a Gestão Responsável

Atos que geram perda, desvio ou dilapidação do patrimônio público constituem improbidade por prejuízo ao erário. O conceito foca na guarda responsável dos bens coletivos. Tecnicamente, ações como conceder benefícios fiscais sem observar a lei ou realizar compras superfaturadas

enquadram-se aqui. A aplicação prática exige que o servidor busque sempre a economicidade, garantindo que o Estado pague o preço justo por produtos e serviços de qualidade. A gestão responsável é, portanto, um dever ético de proteção ao dinheiro do contribuinte.

Um exemplo real é a dispensa indevida de licitação fora das hipóteses legais, resultando em contratações mais caras para a administração. O impacto profissional pode envolver o bloqueio de bens pessoais para garantir o ressarcimento do Estado. Boas práticas sugerem a realização de pesquisas de mercado amplas e a transparência em todas as etapas de contratação. Um erro comum é a falta de fiscalização rigorosa na entrega de materiais, aceitando produtos inferiores aos contratados. No contexto operacional, o controle de estoques e a auditoria de processos de pagamento são medidas preventivas fundamentais contra o prejuízo ao erário.

Aula 3.4: Atentado contra os Princípios da Administração Pública

Mesmo que não haja enriquecimento ilícito ou prejuízo financeiro direto, um ato pode ser considerado de improbidade se atentar contra princípios como honestidade, imparcialidade e legalidade. O conceito técnico foca na violação do **dever de lealdade** às instituições. Atos como negar publicidade a atos oficiais ou deixar de prestar contas quando obrigado são exemplos claros. A aplicação prática exige que o servidor atue com retidão, mesmo em questões administrativas aparentemente menores, garantindo que a estrutura do Estado não seja usada para perseguições políticas ou favorecimentos.

Exemplos reais incluem a manipulação de concursos públicos ou a omissão dolosa em processos disciplinares. O impacto profissional é a perda de confiança da sociedade e sanções que impedem novas contratações pelo poder público. Boas práticas recomendam a cultura do

registro e do arquivamento correto de informações, evitando a opacidade. Um erro comum é crer que a ausência de dano financeiro "apaga" a desonestidade do ato. No contexto operacional, o fortalecimento das instâncias de controle interno garante que as violações aos princípios sejam identificadas e corrigidas tempestivamente.

Módulo 4: Transparência e Acesso à Informação como Dever Ético

Aula 4.1: A Lei de Acesso à Informação (LAI) e a Cultura da Publicidade A transparência é o antídoto contra a corrupção e um dever ético inalienável do gestor moderno. A Lei 12.527/2011 (LAI) estabelece a publicidade como regra e o sigilo como exceção. O conceito técnico de **transparência ativa** exige que as instituições publiquem dados de interesse público proativamente, sem necessidade de pedido. Já a **transparência passiva** refere-se ao dever de responder às solicitações dos cidadãos em prazos definidos. A aplicação prática exige que o servidor organize os dados sob sua guarda de forma a facilitar o acesso, abandonando a visão arcaica de que a informação pública pertence ao burocrata.

Exemplos reais de sucesso incluem os Portais da Transparência, que permitem o acompanhamento em tempo real de gastos governamentais. O impacto profissional de uma gestão transparente é a redução de demandas judiciais e o aumento da eficiência administrativa. Boas práticas envolvem o uso de linguagem simples e formatos de dados abertos para que o cidadão comum possa compreender as informações. Um erro comum é impor dificuldades burocráticas para o acesso à informação sob pretexto de "segurança". Operacionalmente, as unidades devem possuir um Serviço de Informação ao Cidadão (SIC) bem estruturado e treinado.

Aula 4.2: Proteção de Dados Pessoais e Ética Digital no Setor Público

Com a vigência da Lei Geral de Proteção de Dados (LGPD), a ética no serviço público ganhou uma nova dimensão: a responsabilidade sobre o tratamento de dados dos cidadãos. O conceito técnico de **privacidade** deve equilibrar-se com o de transparência. O servidor tem o dever ético de garantir que informações sensíveis não sejam expostas indevidamente, utilizando-as apenas para as finalidades legais previstas. A aplicação prática requer o uso de sistemas seguros e o treinamento para evitar vazamentos de informações que possam prejudicar a vida privada dos usuários dos serviços públicos.

Exemplos reais de falhas incluem o acesso indevido a prontuários médicos ou dados fiscais por servidores sem necessidade funcional. O impacto profissional de tais desvios inclui severas multas institucionais e punições disciplinares para o agente responsável. Boas práticas envolvem a adoção do princípio da minimização, coletando apenas os dados estritamente necessários. Um erro comum é compartilhar senhas ou deixar computadores logados em sistemas sensíveis. No contexto operacional, a nomeação de um Encarregado de Dados (DPO) e a realização de auditorias de segurança cibernética são passos indispensáveis para a ética digital.

Aula 4.3: O Dever de Sigilo em Casos de Segurança Nacional e

Investigação Embora a transparência seja a regra, existem situações eticamente justificadas onde o sigilo é obrigatório. O conceito de **informação classificada** abrange dados que, se revelados, podem colocar em risco a segurança do Estado ou prejudicar investigações em curso. Tecnicamente, o servidor deve saber classificar e guardar essas informações de acordo com o grau de sigilo (reservado, secreto ou

ultrasseguro). A aplicação prática exige descrição absoluta e o cumprimento estrito dos protocolos de manuseio de documentos sigilosos.

Exemplos reais envolvem planos estratégicos de defesa ou detalhes de operações policiais ainda não deflagradas. O impacto profissional da quebra de sigilo pode ser a acusação de crime contra a administração pública. Boas práticas incluem o uso de pastas criptografadas e a destruição segura de rascunhos de documentos sensíveis. Um erro comum é comentar sobre assuntos sigilosos em ambientes informais ou redes sociais. No contexto operacional, o controle de acesso físico e digital a áreas restritas deve ser monitorado com rigor, garantindo que apenas pessoas autorizadas tenham acesso à informação protegida.

Aula 4.4: Transparência como Ferramenta de Combate ao Autoritarismo A transparência ética funciona como um freio ao exercício arbitrário do poder. Quando todos os atos são públicos e motivados, a margem para o autoritarismo e o abuso de autoridade diminui drasticamente. O conceito técnico de **motivação do ato administrativo** exige que o gestor explicita os fundamentos de fato e de direito de suas decisões. A aplicação prática impede que remoções de servidores, por exemplo, sejam usadas como forma de punição política velada. A ética da transparência protege, assim, tanto o cidadão quanto o servidor subordinado.

Um exemplo real é a publicação de critérios claros para a distribuição de bolsas de estudo ou auxílios sociais, evitando o clientelismo. O impacto profissional é a criação de um ambiente de trabalho pautado na meritocracia e na justiça. Boas práticas sugerem a gravação de reuniões de conselhos deliberativos e a publicação de atas detalhadas. Um erro comum é considerar que decisões políticas não precisam de transparência técnica. No contexto operacional, a integração de sistemas de gestão

eletrônica de documentos ajuda a rastrear a autoria e as alterações em processos, garantindo a integridade da informação.

Módulo 5: Ética nas Relações Interpessoais e Assédio no Trabalho

Aula 5.1: Prevenção e Combate ao Assédio Moral no Setor Público

O assédio moral é uma das maiores violações éticas no ambiente de trabalho, consistindo na exposição prolongada de servidores a situações humilhantes e constrangedoras. O conceito técnico de **assédio moral** envolve a repetição sistemática de comportamentos que minam a autoestima e a saúde mental do trabalhador. A aplicação prática da ética exige que lideranças tratem seus subordinados com respeito e que colegas mantenham a urbanidade, combatendo a cultura da perseguição ou do isolamento deliberado de indivíduos.

Exemplos reais incluem a retirada de funções de um servidor sem justificativa ou o estabelecimento de metas impossíveis de cumprir com o intuito de forçar um pedido de exoneração. O impacto profissional do assédio é a desmotivação, o aumento do absenteísmo e o adoecimento da força de trabalho. Boas práticas recomendam a criação de canais de denúncia anônimos e eficazes. Um erro comum é confundir cobrança de resultados com assédio; a cobrança ética é clara, técnica e respeitosa. Operacionalmente, as instituições devem promover oficinas de saúde mental e gestão de conflitos para prevenir comportamentos abusivos.

Aula 5.2: Ética e Diversidade: O Respeito às Diferenças Um ambiente público ético é, por definição, inclusivo e respeitoso com a diversidade humana. O conceito técnico de **inclusão** vai além da tolerância, exigindo a valorização das diferenças de gênero, raça, orientação sexual, religião e deficiências. A aplicação prática manifesta-se na garantia de acessibilidade, no uso do nome social e no combate ativo a qualquer forma

de discriminação ou preconceito nos corredores da repartição. O servidor público deve ser o exemplo máximo do respeito constitucional à dignidade da pessoa humana.

Exemplos reais de ética inclusiva podem ser vistos em órgãos que adotam comitês de diversidade para revisar processos internos e garantir equidade. O impacto profissional é a formação de equipes mais criativas, produtivas e alinhadas com a pluralidade da sociedade brasileira. Boas práticas incluem o uso de linguagem neutra e inclusiva e a celebração de marcos históricos de luta por direitos civis. Um erro comum é tratar a diversidade como uma questão secundária ou "politicamente correta", ignorando que é um dever ético e jurídico. No contexto operacional, as políticas de RH devem monitorar a representatividade em cargos de chefia.

Aula 5.3: Comunicação Ética e Gestão de Conflitos A forma como os servidores se comunicam define o clima ético da organização. O conceito de **comunicação não violenta** (CNV) é uma ferramenta poderosa para gerir divergências técnicas sem transformá-las em conflitos pessoais. Tecnicamente, a comunicação ética exige clareza, honestidade e escuta ativa. A aplicação prática ocorre quando o servidor, ao discordar de um parecer, o faz de forma fundamentada e respeitosa, focando no objeto da discussão e não na pessoa do colega ou superior.

Exemplos reais demonstram que falhas de comunicação são a origem de grande parte das denúncias éticas. O impacto profissional de uma comunicação saudável é o aumento da eficiência, pois as informações fluem sem barreiras emocionais. Boas práticas sugerem evitar fofocas e o uso de redes sociais para criticar a instituição ou colegas de forma destrutiva. Um erro comum é o uso de ironia ou sarcasmo em documentos oficiais ou reuniões. Operacionalmente, treinar as chefias em técnicas de

feedback construtivo e mediação de conflitos é vital para manter a coesão institucional.

Aula 5.4: O Papel da Liderança na Construção de uma Cultura Ética

Líderes no serviço público têm a responsabilidade ética dobrada de servir como exemplo. O conceito de **liderança servidora** foca no apoio à equipe para que ela preste o melhor serviço ao cidadão. Tecnicamente, a ética do líder se manifesta na distribuição justa de tarefas, no reconhecimento do mérito e na transparência nas promoções. A aplicação prática exige que o gestor seja o primeiro a cumprir as normas que exige dos outros, demonstrando integridade em cada pequena ação.

Um exemplo real é o líder que assume a responsabilidade por erros da equipe e compartilha os créditos pelos sucessos. O impacto profissional é a lealdade dos subordinados e a construção de um legado de excelência. Boas práticas incluem a realização de reuniões de alinhamento ético e a disponibilidade para ouvir preocupações da base. Um erro comum é o autoritarismo pautado no "faça o que eu digo, não faça o que eu faço". No contexto operacional, os critérios de seleção para cargos de liderança devem incluir avaliações de competência comportamental e histórico de conduta ética.

Módulo 6: Ética nas Contratações Públicas e Licitações

Aula 6.1: Integridade nos Processos Licitatórios As licitações são áreas críticas onde a ética deve atuar com rigor máximo. O conceito técnico de **isonomia** garante que todos os interessados tenham as mesmas chances de contratar com a administração. A explicação técnica reside na proibição de cláusulas restritivas que direcionem o certame para empresas específicas. A aplicação prática exige que o servidor responsável pela elaboração do edital seja técnico e imparcial, justificando

cada exigência de qualificação com base estritamente na necessidade do objeto.

Exemplos reais de falhas éticas incluem o fracionamento de despesas para evitar a licitação ou a exigência de marcas específicas sem justificativa técnica. O impacto profissional de irregularidades em licitações é o julgamento de contas como irregulares e possíveis sanções penais. Boas práticas envolvem a segregação de funções, onde quem planeja não é o mesmo que executa ou fiscaliza o contrato. Um erro comum é manter relações de proximidade excessiva com fornecedores habituais da administração. No contexto operacional, o uso de plataformas de compras eletrônicas aumenta a transparência e a competição ética.

Aula 6.2: Prevenção a Cartéis e Combinação de Preços A ética nas contratações também envolve a vigilância contra práticas ilícitas do mercado. O conceito técnico de **conluio** ocorre quando empresas se associam para fraudar o caráter competitivo da licitação. O servidor público tem o dever ético de denunciar indícios de combinação de preços, como propostas com erros idênticos ou rodízio de vencedores. A aplicação prática exige uma análise crítica dos preços de mercado para garantir que a administração não seja lesada por manobras externas.

Um exemplo real é a identificação de empresas com sócios em comum participando do mesmo lote licitatório. O impacto profissional para o servidor que ignora esses sinais pode ser a acusação de conivência ou omissão dolosa. Boas práticas sugerem o treinamento em análise de dados e inteligência de mercado para pregoeiros e membros de comissões. Um erro comum é aceitar a menor proposta sem verificar a exequibilidade ou a procedência da empresa. Operacionalmente, os órgãos devem colaborar com o CADE e órgãos de controle externo para fortalecer o combate a cartéis.

Aula 6.3: Gestão e Fiscalização Ética de Contratos Após a licitação, a ética deve permanecer presente na execução contratual. O conceito técnico de **fiscalização de contrato** exige que o servidor designado verifique se o serviço está sendo prestado exatamente como previsto, sem "ajustes" informais que beneficiem a empresa. A aplicação prática envolve a medição rigorosa de resultados e a aplicação de sanções em caso de descumprimento contratual, garantindo que o interesse público não seja sacrificado por conveniência administrativa.

Exemplos reais de má conduta incluem a atestação de serviços não realizados ou o recebimento de materiais de qualidade inferior. O impacto profissional é o risco de responder por dano ao erário solidariamente com a contratada. Boas práticas recomendam o uso de diários de obra e relatórios periódicos detalhados. Um erro comum é o fiscal tornar-se "amigo" da empresa, dificultando a aplicação de multas necessárias. No contexto operacional, os órgãos devem prover aos fiscais de contrato autonomia e suporte técnico para que possam exercer seu papel com independência ética.

Aula 6.4: O Fenômeno da Porta Giratória e a Ética Pós-Emprego Um desafio ético crescente é o fenômeno da **porta giratória**, que ocorre quando servidores ocupantes de cargos de alto escalão deixam o governo para trabalhar em empresas que eram reguladas ou contratadas por eles. O conceito técnico envolve o uso indevido de informações privilegiadas e tráfico de influência. A aplicação prática exige o cumprimento de períodos de quarentena previstos na Lei de Conflito de Interesses (Lei 12.813/2013). O servidor tem o dever ético de não utilizar os contatos e dados obtidos no Estado para favorecer interesses privados em sua nova carreira.

Exemplos reais incluem ministros que se tornam consultores de grandes grupos econômicos imediatamente após deixarem o cargo. O impacto profissional é a perda de credibilidade e a possibilidade de processos por improbidade. Boas práticas sugerem a consulta prévia às comissões de ética antes de aceitar convites no setor privado. Um erro comum é acreditar que, uma vez fora do serviço público, não há mais deveres éticos com a instituição anterior. Operacionalmente, as instituições devem ter termos de confidencialidade claros e monitorar a movimentação de seus ex-dirigentes conforme a legislação vigente.

Módulo 7: Ética, Política e Gestão da Coisa Pública

Aula 7.1: Neutralidade Política e Atuação Técnica O servidor público atua para o Estado e não para o governo de turno. O conceito técnico de **neutralidade** exige que a atuação profissional não seja influenciada por convicções partidárias ou ideológicas. A explicação técnica reforça que a continuidade administrativa é um valor ético que protege as políticas públicas de interrupções bruscas por motivações eleitorais. A aplicação prática exige que o servidor trate todos os cidadãos e representantes políticos com a mesma urbanidade e eficiência, independentemente de afinidades.

Exemplos reais de violação da neutralidade incluem o uso de sistemas internos para obter dados de opositores políticos ou a aceleração de processos apenas para aliados. O impacto profissional é a segurança da estabilidade no cargo, que existe justamente para proteger o servidor de pressões políticas. Boas práticas envolvem a separação clara entre a militância pessoal (fora do expediente) e a função pública. Um erro comum é utilizar a máquina pública para proselitismo político. No contexto operacional, os códigos de conduta devem deixar claro que a lealdade do

servidor é com a Constituição e as leis, e não com agremiações partidárias.

Aula 7.2: Ética na Gestão de Recursos e Orçamento A gestão financeira pública é um campo onde a ética se traduz em responsabilidade fiscal. O conceito técnico de **responsabilidade** exige que o gestor planeje os gastos de acordo com as receitas, evitando o endividamento insustentável que prejudicará gerações futuras. A aplicação prática ocorre no cumprimento da Lei de Responsabilidade Fiscal e na priorização de gastos essenciais em detrimento de gastos supérfluos ou de autopromoção. A ética aqui é uma ética de cuidado com o patrimônio de todos.

Um exemplo real é a decisão de investir em saneamento básico (que gera resultados a longo prazo) em vez de obras puramente estéticas com fins eleitorais imediatos. O impacto profissional é a aprovação de contas e a reputação de bom gestor. Boas práticas recomendam a participação popular na elaboração do orçamento e a transparência total na execução. Um erro comum é o "gasto de fim de ano" para esgotar o orçamento sem planejamento real. No contexto operacional, o controle interno deve atuar preventivamente para evitar o desperdício de recursos por falta de gestão ética.

Aula 7.3: Conflito entre Ética Pessoal e Ética Profissional Frequentemente, o servidor pode enfrentar dilemas onde suas crenças pessoais (religiosas, morais ou políticas) conflitam com seus deveres profissionais. O conceito técnico de **laicidade do Estado** e supremacia do interesse público exige que, no exercício da função, a ética profissional prevaleça. A aplicação prática significa que um servidor não pode se negar a atender um cidadão ou a implementar uma política legalmente estabelecida com base em convicções íntimas.

Exemplos reais ocorrem na prestação de serviços de saúde legalmente garantidos, onde o profissional deve seguir os protocolos técnicos acima de suas visões morais privadas. O impacto profissional de não saber separar essas esferas pode ser o afastamento por insubordinação. Boas práticas sugerem o autoconhecimento e a busca de orientação junto à Comissão de Ética quando o conflito for paralisante. Um erro comum é tentar impor visões de mundo particulares através da estrutura estatal. Operacionalmente, a formação continuada em diversidade e direitos humanos ajuda a mitigar esses conflitos.

Aula 7.4: Resiliência Ética diante de Pressões Hierárquicas Manter a conduta ética sob pressão de superiores é um dos maiores desafios da carreira pública. O conceito de **resiliência ética** refere-se à capacidade de manter a integridade diante de ordens abusivas ou pressões para ignorar irregularidades. Tecnicamente, o servidor tem o dever de obediência, exceto em casos de ordens manifestamente ilegais. A aplicação prática exige que o servidor saiba formalizar suas divergências técnicas através de memorandos e notas, protegendo-se legalmente e registrando o alerta ético.

Exemplos reais mostram servidores que, ao se recusarem a assinar documentos fraudulentos, evitaram condenações futuras, apesar de retaliações imediatas. O impacto profissional é a paz de consciência e a preservação do CPF e da liberdade. Boas práticas incluem o fortalecimento de redes de apoio entre colegas e o uso de ouvidorias para relatar assédio ou pressão indevida. Um erro comum é ceder por medo, acreditando que a responsabilidade será apenas de quem deu a ordem. No contexto operacional, sistemas de processos eletrônicos que registram cada assinatura e alteração dificultam a coação sem deixar rastros.

Módulo 8: Auditoria, Controle e Accountability

Aula 8.1: O Papel dos Órgãos de Controle Interno e Externo A ética no serviço público é reforçada pela existência de sistemas de controle. O conceito de **controle interno** refere-se às estruturas dentro do próprio órgão (como corregedorias e auditorias) que zelam pela legalidade. O **controle externo** é exercido pelo Poder Legislativo com auxílio do Tribunal de Contas e pelo Ministério Público. Tecnicamente, esses órgãos garantem a **accountability**, ou seja, a obrigação de os agentes públicos prestarem contas e serem responsabilizados por seus atos. A aplicação prática exige que o servidor colabore plenamente com auditorias, fornecendo dados e esclarecimentos com honestidade.

Exemplos reais mostram que a atuação preventiva do controle interno evita desvios que seriam punidos pelo controle externo. O impacto profissional da colaboração é a demonstração de boa-fé e transparência. Boas práticas sugerem que as recomendações das auditorias sejam implementadas como oportunidades de melhoria de processos. Um erro comum é ver os órgãos de controle como inimigos, quando na verdade são garantidores da integridade do sistema. Operacionalmente, as unidades devem manter seus arquivos e registros organizados para facilitar qualquer fiscalização tempestiva.

Aula 8.2: O Dever de Denunciar Irregularidades e a Proteção ao Denunciante Todo servidor tem o dever funcional e ético de levar ao conhecimento da autoridade superior ou do Ministério Público as irregularidades de que tiver ciência em razão do cargo. O conceito técnico de **whistleblowing** é central para a integridade institucional. A aplicação prática exige coragem e o uso de canais oficiais (como o Fala.BR no âmbito federal) para reportar suspeitas de corrupção, desvios ou má gestão. A proteção ao denunciante contra retaliações é um direito

garantido por leis recentes, visando incentivar a limpeza ética da administração.

Exemplos reais de grandes esquemas de corrupção foram desmantelados graças à coragem de servidores que denunciaram internamente o que viram. O impacto profissional é a contribuição direta para uma gestão mais justa e o combate à impunidade. Boas práticas recomendam que a denúncia seja fundamentada com o máximo de evidências possíveis. Um erro comum é a denúncia anônima vazia de provas, motivada por vinganças pessoais, o que também fere a ética. No contexto operacional, as ouvidorias devem garantir o sigilo absoluto dos dados do denunciante para evitar perseguições.

Aula 8.3: Ética na Avaliação de Desempenho e Meritocracia A avaliação de quem trabalha para o Estado deve ser pautada por critérios éticos e técnicos, fugindo do favoritismo. O conceito de **meritocracia** ética pressupõe que as promoções e recompensas se baseiem no esforço, na competência e nos resultados entregues à sociedade. Tecnicamente, o avaliador deve ser imparcial e fundamentar suas notas em evidências de desempenho. A aplicação prática evita que o serviço público se torne um reduto de privilégios para "protegidos" de lideranças, desmotivando os profissionais dedicados.

Exemplos reais de má conduta incluem avaliações punitivas contra servidores questionadores ou notas máximas generalizadas para evitar conflitos. O impacto profissional é a perda de talentos e a queda na qualidade do serviço. Boas práticas envolvem avaliações de 360 graus e o estabelecimento de indicadores claros de desempenho. Um erro comum é a falta de feedback durante o ciclo de avaliação. No contexto operacional, os planos de cargos e salários devem ter regras objetivas de progressão que minorem a discricionariedade absoluta das chefias.

Aula 8.4: Ética e Sustentabilidade na Gestão Pública A ética contemporânea abrange a responsabilidade com o meio ambiente e as gerações futuras. O conceito de **sustentabilidade na administração pública** exige que o servidor utilize os recursos naturais de forma racional e opte por compras públicas sustentáveis. Tecnicamente, isso se reflete em editais que priorizam empresas com boas práticas ambientais e na redução do desperdício de papel, energia e água nas repartições. A aplicação prática é um dever ético de coerência com as políticas globais de preservação.

Exemplos reais incluem a digitalização total de processos (papel zero) e a instalação de painéis solares em prédios públicos. O impacto profissional é a economia de recursos que podem ser destinados a áreas finalísticas como saúde e educação. Boas práticas sugerem a criação de comissões de logística sustentável nos órgãos. Um erro comum é considerar a sustentabilidade um "luxo" ou custo extra, ignorando o custo ético e social da degradação ambiental. Operacionalmente, os planos de logística sustentável (PLS) devem ser monitorados e ter metas desafiadoras.

Módulo 9: Prevenção à Corrupção e Programas de Integridade

Aula 9.1: Anatomia da Corrupção e Fatores de Risco Para combater a corrupção de forma ética, é preciso entender suas causas e mecanismos. O conceito técnico do **triângulo da corrupção** aponta três fatores: pressão/motivação, oportunidade e racionalização. A explicação técnica sugere que o Estado deve focar na redução das oportunidades (através de controles) e na desconstrução da racionalização (através da cultura ética). A aplicação prática exige que o servidor identifique áreas de risco em sua rotina, como processos com excessiva burocracia ou falta de supervisão, que podem atrair propostas espúrias.

Exemplos reais mostram que a simplificação de processos reduz a necessidade de "despachantes" e propinas para agilizar serviços. O impacto profissional da vigilância é a imunização do servidor contra tentativas de cooptação. Boas práticas recomendam o mapeamento de processos e a análise de riscos de integridade. Um erro comum é achar que a corrupção é apenas a "mala de dinheiro", quando pode ser um troca de favores aparentemente inofensiva. No contexto operacional, o uso de inteligência artificial para detectar padrões anômalos em pagamentos é uma tendência ética eficaz.

Aula 9.2: A Lei Anticorrupção e a Responsabilidade de Pessoas Jurídicas A Lei 12.846/2013 (Lei Anticorrupção) introduziu a responsabilidade objetiva de empresas que praticam atos lesivos contra a administração. O conceito técnico de **responsabilidade objetiva** significa que a empresa será punida independentemente da comprovação de culpa de seus dirigentes, bastando o benefício obtido do ato ilícito. A aplicação prática exige que os servidores saibam interagir com o setor privado de forma institucional e documentada, cientes de que as empresas agora têm forte incentivo para implementar seus próprios programas de compliance e denunciar malfeitos.

Exemplos reais incluem os Acordos de Leniência, onde empresas confessam atos ilícitos em troca de redução de penas. O impacto profissional para o servidor é um ambiente de negócios mais limpo e seguro. Boas práticas envolvem a verificação do Cadastro Nacional de Empresas Inidôneas e Suspensas (CEIS) antes de qualquer contratação. Um erro comum é acreditar que a lei só atinge grandes empresas; ela se aplica a qualquer entidade privada. No contexto operacional, a integração entre órgãos de controle e fiscalização é fundamental para o sucesso da lei.

Aula 9.3: Estruturação de Planos de Integridade Institucional Um Plano de Integridade é o conjunto de medidas de prevenção à corrupção dentro de um órgão. O conceito técnico envolve o compromisso da alta gestão com a ética, o gerenciamento de riscos e o fortalecimento das instâncias de controle. A aplicação prática requer que cada setor do órgão identifique suas vulnerabilidades e proponha ações para mitigá-las, como rodízio de servidores em funções sensíveis e auditorias surpresa. O foco é mudar a cultura organizacional, de uma postura reativa para uma preventiva.

Exemplos reais de planos eficazes incluem a criação de códigos de conduta específicos para cada área de atuação (ex: um código para a saúde, outro para a segurança). O impacto profissional é a clareza sobre o que se espera de cada servidor. Boas práticas recomendam que o plano seja dinâmico e revisado anualmente com base nos incidentes detectados. Um erro comum é criar planos "para inglês ver", sem aplicação real ou orçamento. Operacionalmente, a Unidade de Gestão da Integridade (UGI) deve ter autonomia para questionar práticas e propor mudanças estruturais.

Aula 9.4: Educação Ética Continuada e Mudança de Cultura A integridade não é um estado estático, mas um processo contínuo de educação. O conceito de **educação ética** foca no desenvolvimento da consciência moral e do julgamento crítico. A aplicação prática envolve treinamentos periódicos, estudos de caso e campanhas de sensibilização que mantenham o tema "vivo" na mente do servidor. A mudança de cultura ocorre quando a conduta ética deixa de ser vista como medo da punição e passa a ser motivo de orgulho profissional.

Exemplos reais demonstram que órgãos que investem em palestras e dinâmicas de grupo sobre ética têm menor rotatividade e maior

produtividade. O impacto profissional é um ambiente de trabalho psicologicamente seguro e inspirador. Boas práticas sugerem o uso de gamificação e trilhas de aprendizagem modernas para engajar os servidores. Um erro comum é tratar o treinamento ético como uma formalidade chata e burocrática. No contexto operacional, a área de Gestão de Pessoas deve ser a protagonista na disseminação de valores éticos em todos os níveis da instituição.

Módulo 10: Desafios Éticos na Administração Pública do Século XXI

Aula 10.1: Ética na Inteligência Artificial e Novas Tecnologias O uso de algoritmos e IA na gestão pública traz desafios éticos inéditos. O conceito técnico de **viés algorítmico** refere-se ao risco de sistemas automatizados reproduzirem preconceitos humanos, prejudicando grupos específicos em decisões de benefícios ou policiamento. A aplicação prática da ética exige transparência sobre como as decisões automatizadas são tomadas e a garantia de supervisão humana constante. O servidor tecnológico deve ser um guardião da equidade digital.

Exemplos reais envolvem sistemas de reconhecimento facial que apresentam taxas de erro maiores em determinadas etnias. O impacto profissional para o gestor de TI é a necessidade de formação em ética computacional. Boas práticas incluem auditorias de algoritmos e a publicação de relatórios de impacto de proteção de dados. Um erro comum é confiar cegamente na "neutralidade" da máquina. No contexto operacional, os termos de referência para compra de softwares devem incluir requisitos éticos e de explicabilidade dos algoritmos.

Aula 10.2: Redes Sociais e a Fronteira entre o Público e o Privado A atuação de servidores em redes sociais pode gerar dilemas éticos graves

quando suas opiniões pessoais são confundidas com a posição do órgão. O conceito de **decoro da função** exige que o servidor mantenha uma postura condizente com seu cargo, mesmo em espaços virtuais privados. A aplicação prática recomenda cautela ao postar críticas ácidas às instituições ou ao divulgar informações que, embora não sigilosas, possam comprometer a imagem da administração.

Exemplos reais de sanções éticas incluem servidores que postaram ofensas a cidadãos que atenderam durante o dia ou que publicaram fotos em situações incompatíveis com a sobriedade do cargo em horário de serviço. O impacto profissional pode ser a abertura de PAD por conduta escandalosa na repartição (que se estende ao ambiente digital). Boas práticas sugerem o uso de avisos de que "as opiniões aqui postadas são pessoais". Um erro comum é acreditar que as redes sociais são ambientes totalmente isentos de responsabilidade funcional. Operacionalmente, as instituições devem emitir guias de uso consciente de redes sociais para seus colaboradores.

Aula 10.3: O Futuro da Ética e a Governança Pública A governança pública moderna integra a ética como um elemento de eficiência e inovação. O conceito de **governança** envolve os mecanismos de liderança, estratégia e controle postos em prática para conduzir políticas públicas. Tecnicamente, uma boa governança é impossível sem integridade. A aplicação prática do futuro exige um serviço público mais ágil, porém não menos ético, onde a inovação não seja desculpa para relaxar controles necessários sobre o interesse coletivo.

Exemplos reais de governança ética são as parcerias público-privadas (PPPs) transparentes que entregam infraestrutura de qualidade sem desvios. O impacto profissional é a construção de carreiras voltadas para a solução de problemas complexos com base em valores sólidos. Boas

práticas recomendam a adoção de padrões internacionais de governança (como os da OCDE). Um erro comum é focar apenas nos indicadores de resultado, esquecendo-se da ética dos meios utilizados. No contexto operacional, conselhos de administração e comitês de ética devem atuar em sintonia para garantir a sustentabilidade das instituições.

Aula 10.4: Ética como Legado e Compromisso com a Cidadania Ao encerrar este curso, o conceito fundamental que deve permanecer é o de que a ética é um compromisso vitalício com a cidadania. O servidor público é o rosto do Estado para o cidadão, e sua conduta determina a qualidade da experiência democrática. A aplicação prática desse compromisso é a busca diária pela excelência, pelo respeito e pela proteção dos direitos fundamentais. Ser ético no serviço público é, em última análise, um ato de patriotismo e de amor ao próximo.

Exemplos reais de legado ético são servidores que se aposentam após décadas de serviço sem uma única mácula em sua ficha, sendo respeitados por colegas e pela comunidade. O impacto profissional é a realização pessoal e a consciência do dever cumprido. Boas práticas envolvem a mentoria de novos servidores, transmitindo os valores da integridade. Um erro comum é o cinismo de acreditar que "nada vai mudar", o que paralisa a ação ética. No contexto operacional, a valorização das trajetórias éticas por meio de premiações e reconhecimentos públicos fortalece o moral de toda a corporação.

Módulo Extra

Fontes de referência sugeridas para estudos complementares

- **Legislação Federal Brasileira:**

- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (Artigo 37).
- Decreto nº 1.171/1994 (Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil).
- Lei nº 8.429/1992 (Lei de Improbidade Administrativa e suas alterações).
- Lei nº 12.813/2013 (Lei de Conflito de Interesses).
- Lei nº 12.527/2011 (Lei de Acesso à Informação).
- Lei nº 13.709/2018 (Lei Geral de Proteção de Dados Pessoais - LGPD).
- Lei nº 14.133/2021 (Nova Lei de Licitações e Contratos Administrativos).
- **Manuais e Guias Técnicos:**
 - Manual de Conduta do Agente Público (Controladoria-Geral da União - CGU).
 - Guia de Implementação de Programas de Integridade (CGU).
 - Orientações da Comissão de Ética Pública da Presidência da República.
 - Relatórios de Transparência Internacional sobre percepção da corrupção.
- **Literatura Acadêmica Recomendada:**
 - Tratados de Direito Administrativo sobre o Princípio da Moralidade.

- Obras de Ética e Filosofia Política (Aristóteles, Kant e autores contemporâneos de Ética Pública).
- Estudos de Governança e Compliance no Setor Público da OCDE.
- **Portais e Instituições de Referência:**
 - Escola Nacional de Administração Pública (ENAP).
 - Portal da Transparência do Governo Federal.
 - Conselho de Controle de Atividades Financeiras (COAF).
 - Tribunais de Contas (TCU e Tribunais Estaduais).