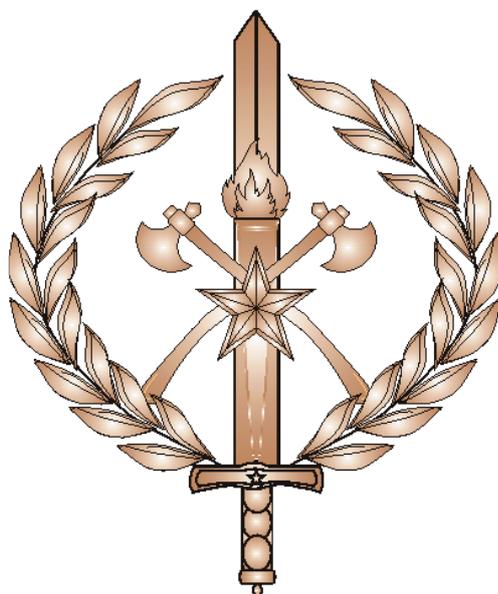


**CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO DISTRITO FEDERAL  
DEPARTAMENTO DE ENSINO, PESQUISA, CIÊNCIA E TECNOLOGIA  
DIRETORIA DE ENSINO  
CENTRO DE ESTUDOS DE POLÍTICA, ESTRATÉGIA E DOCTRINA  
CURSO DE ALTOS ESTUDOS PARA OFICIAIS**

MAJ QOBM/Compl. **RUBEM GONTIJO CARDOSO**



**ÉTICA PROFISSIONAL NO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO  
DISTRITO FEDERAL: UMA ABORDAGEM A PARTIR DO CONTEXTO  
ESTRATÉGICO E DA PERCEPÇÃO DOS MILITARES DA  
CORPORAÇÃO**

**BRASÍLIA  
2023**

MAJ QOBM/Compl. **RUBEM GONTIJO CARDOSO**

**ÉTICA PROFISSIONAL NO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO  
DISTRITO FEDERAL: UMA ABORDAGEM A PARTIR DO CONTEXTO  
ESTRATÉGICO E DA PERCEPÇÃO DOS MILITARES DA  
CORPORAÇÃO**

Trabalho monográfico apresentado ao Centro de Estudos de Política, Estratégia e Doutrina como requisito para conclusão do Curso de Altos Estudos para Oficiais do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal.

Orientador: TEN-CEL. RRm. **ROBERTO SANGALETI**

**BRASÍLIA  
2023**

MAJ QOBM/Compl. **RUBEM GONTIJO CARDOSO**

**ÉTICA PROFISSIONAL NO CORPO DE BOMBEIROS MILITAR DO  
DISTRITO FEDERAL: UMA ABORDAGEM A PARTIR DO CONTEXTO  
ESTRATÉGICO E DA PERCEPÇÃO DOS MILITARES DA  
CORPORAÇÃO**

Trabalho monográfico apresentado ao Centro de Estudos de Política, Estratégia e Doutrina como requisito para conclusão do Curso de Altos Estudos para Oficiais do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal.

Aprovado em: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

**BANCA EXAMINADORA**

---

**Célio Wilson** Rodrigues – Cel. QOBM/Comb.  
**Presidente**

---

**André Telles** Campos – Ten-Cel QOBM/Comb.  
**Membro**

---

**Eliane** Vieira de Assis– Ten-Cel RRm. QOBM/Compl.  
**Membro**

---

Roberto **Sangaleti** – Ten-Cel. RRm. QOBM/Comb.  
**Orientador**

## TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA PUBLICAÇÃO

AUTOR: Maj. QOBM/Compl. Rubem Gontijo Cardoso

TÍTULO: Ética Militar no Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal: Uma Abordagem a Partir do Contexto Estratégico e da Percepção dos Militares da Corporação

DATA DE DEFESA: 10 de maio/2023

Acesso ao documento		
<input type="checkbox"/> Texto completo	<input type="checkbox"/> Texto parcial	<input type="checkbox"/> Apenas metadados
Em caso de autorização parcial, especificar a(s) parte(s) que deverá(ão) ser disponibilizadas:		

Licença
<p><b>DECLARAÇÃO DE DISTRIBUIÇÃO NÃO EXCLUSIVA</b></p> <p>O referido autor:</p> <p>a) Declara que o documento entregue é seu trabalho original, e que detém o direito de conceder os direitos contidos nesta licença. Declara também que a entrega do documento não infringe, tanto quanto lhe é possível saber, os direitos de qualquer outra pessoa ou entidade.</p> <p>b) Se o documento entregue contém material do qual não detém os direitos de autor, declara que obteve autorização do detentor dos direitos de autor para conceder ao CBMDF os direitos requeridos por esta licença, e que esse material cujos direitos são de terceiros está claramente identificado e reconhecido no texto ou conteúdo do documento entregue.</p> <p>Se o documento entregue é baseado em trabalho financiado ou apoiado por outra instituição que não o CBMDF, declara que cumpriram quaisquer obrigações exigidas pelo respectivo contrato ou acordo.</p> <p><b>LICENÇA DE DIREITO AUTORAL</b></p> <p>Na qualidade de titular dos direitos de autor da publicação, autorizo a Biblioteca da Academia de Bombeiro Militar disponibilizar meu trabalho por meio da Biblioteca Digital do CBMDF, com as seguintes condições: disponível sob Licença Creative Commons 4.0 International, que permite copiar, distribuir e transmitir o trabalho, desde que seja citado o autor e licenciante. Não permite o uso para fins comerciais nem a adaptação desta.</p> <p>A obra continua protegida por Direito Autoral e/ou por outras leis aplicáveis. Qualquer uso da obra que não o autorizado sob esta licença ou pela legislação autoral é proibido.</p>

---

**Rubem Gontijo Cardoso**

Maj. QOBM/Compl.

Dedico este trabalho a minha Família e a minha Corporação e seus integrantes, que a cada dia me permitem aprender novas nuances da vida.

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus, a minha família, ao meu orientador, aos colegas de turma e a todos os participantes que, voluntariamente, dedicaram parte de seu tempo para os propósitos desse estudo.

“Todas as coisas me são lícitas, mas nem todas as coisas convêm. Todas as coisas me são lícitas; mas eu não me deixarei dominar por nenhuma delas.”

1 Coríntios 6:12

## RESUMO

A presente pesquisa aborda a ética militar a partir do contexto da gestão estratégica e da percepção dos militares do CBMDF. O objetivo é explorar as ações e abordagens da ética militar profissional, bem como seus desafios e perspectivas na Corporação. Iniciou-se o estudo buscando-se os elementos da ética no Curso de Formação de Oficiais (CFO) no Projeto Pedagógico do Curso (PPC) e por meio da aplicação do instrumento *Defining Issues Test* (DIT) para avaliar o nível de julgamento moral dos militares. Os resultados mostram que há uma base de conteúdos significativa no PPC do CFO relacionados à ética e que a maioria dos cadetes (N=63) das três turmas do CFO, que responderam ao instrumento, encontra-se no estágio 4 de julgamento moral de Kohlberg. A pouca diferença de tempo de ingresso entre as turmas, de apenas 6 meses, foi um limitador para verificar o impacto da formação sobre o elemento ético e no nível de julgamento moral. Em relação aos desafios éticos, foram identificados por meio de documentos da Corporação, da aplicação de questionário aos militares da corporação (N=323) e de entrevista com oficiais do Estado Maior Geral (N=2). Foram identificados a existência de um grupo de desafios a partir da documentação e outro grupo a partir dos questionários representando a percepção dos militares da corporação. Em relação à ética militar nas Forças Armadas foram identificadas diversas produções acadêmicas como artigos, monografias, dissertações e teses. Observou-se que as instituições utilizam símbolos visuais relacionados à ética e aos valores. No âmbito internacional também foram identificados pesquisas, estudos, artigos, cursos em universidades, inclusive em nível de mestrado, e a existência da Sociedade Internacional de Ética Militar. Buscou-se a perspectiva em nível estratégico a partir do conjunto da documentação da Corporação, dos resultados dos questionários e das entrevistas com oficiais do Estado Maior Geral. Percebeu-se que há um alinhamento parcial dos elementos da ética militar profissional no CBMDF com as diretrizes estabelecidas estrategicamente pela Corporação, consubstanciadas no Mapa de Riscos de Integridade, no Plano Estratégico e no Estatuto dos Bombeiros Militares. Evidencia-se a necessidade de se planejar mais ações que intensifiquem esse alinhamento e efetivamente levem os militares a perceberem melhor e incorporarem a ética militar como subsídio fundamental para a tomada de decisão frente aos inúmeros dilemas éticos que se apresentam no cotidiano profissional.

**Palavras-chave:** Ética Militar. Gestão Estratégica. Integridade. Julgamento Moral. Moral. Valores.

## ABSTRACT

The present research addresses military ethics within the context of strategic management and the perception of military personnel in the CBMDF. The objective is to explore the actions and approaches of professional military ethics, as well as its challenges and prospects within the Corporation. The study began by examining the elements of ethics in the Officer Formation Course in the Course Pedagogical Project document and by applying the Defining Issues Test (DIT) instrument to assess the level of moral judgment of the military personnel. The results show that there is a significant content base in the Course Pedagogical Project related to ethics, and the majority of cadets (N=63) from the three course classes are at stage 4 of Kohlberg's moral judgment. The small difference in admission time between the classes, only 6 months, was a limiting factor in assessing the impact of training on the ethical element and the level of moral judgment. Regarding ethical challenges, they were identified through Corporation documents, a questionnaire administered to military personnel (N=323), and interviews with General Staff officers (N=2). Two groups of challenges were identified: one based on documentation and another based on the perception of military personnel within the Corporation. In relation to military ethics in the Armed Forces, several academic productions such as articles, monographs, dissertations, and thesis were identified. It was observed that institutions use visual symbols related to ethics and values. At the international level, research, studies, articles, and courses at universities, including at the master's level, were also identified, as well as the existence of the International Society of Military Ethics in USA and Europe. The strategic perspective was sought based on the collection of Corporation documents, questionnaire results, and interviews with General Staff officers. It was noted that there is a partial alignment of elements of professional military ethics within the CBMDF with the strategic guidelines established by the Corporation, substantiated in the Integrity Risk Map, the Strategic Plan, and the Military Firefighters' Statute. The need to plan additional actions that enhance this alignment and effectively lead military personnel to better understand and incorporate military ethics as a fundamental basis for decision-making in the face of numerous ethical dilemmas encountered in their professional routine is evident.

**Keywords:** Integrity. Military Ethics. Moral. Moral Judgment. Strategic management. Values.

## LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 - Ramos da Ética.....	34
Figura 2 - Abordagens para a ética normativa. ....	38
Figura 3 - Estágios do desenvolvimento moral de Kohlberg. ....	52
Figura 4 - Julgamento moral dominante por grupo de profissionais.....	57
Figura 5 - Composição do ethos militar.....	63
Figura 6 - Representação do conceito social dos militares. ....	64
Figura 7 - Ética na Matriz Curricular Nacional. ....	73
Figura 8 - Elementos componentes da doutrina militar. ....	73
Figura 9 - Localização dos desafios éticos.....	78
Figura 10 - Princípios de integridade.....	85
Figura 11 - Valores de integridade. ....	85
Figura 12 - Rosa das Virtudes da Marinha do Brasil. ....	93
Figura 13 - Representação do conceito social dos militares. ....	95
Figura 14 - Programa de Formação e Fortalecimento de Valores da FAB.....	99
Figura 15 - EUROISME - Conferência Anual. ....	104
Figura 16 - Centro de Ética Militar - King's College London.....	104
Figura 17 - Baralho de ética militar.....	105
Figura 18 - Tipos de sindicância em 2022.....	119
Figura 19 - Julgamento moral por estágio moral dominante. ....	122
Figura 20 - Porcentagem dos escores do estágio moral predominante, por turma. ....	123
Figura 21 - Escores de estágio moral predominante ao ingressar na Corporação..	124
Figura 22 - Bombeiros-militares têm padrão de comportamento ético mais elevado? .....	127
Figura 23 - Barômetro moral. Características mais relacionadas ao comportamento ético.....	128
Figura 24 - Em que medida suas ações contribuem para internalização dos valores e princípios éticos no CBMDF? .....	129
Figura 25 - Percepção de atitude antiética por parte de outros militares da corporação. .....	130
Figura 26 - Vivenciou dilema ético ao longo da carreira como bombeiro militar.....	130
Figura 27 - Percepção sobre os problemas éticos no setor de trabalho atual.....	134
Figura 28 - Percepção sobre os problemas éticos na corporação como um todo... ..	134

Figura 29 - Como poderia ser trabalhado o aprimoramento do comportamento ético dos militares do CBMDF?.....	135
Figura 30 - Nível de justificação em ajuste de licitação para que determinada empresa seja vencedora em escala gradativa. ....	136
Figura 31 - Momentos em que estudou sobre ética em cursos de carreira.....	137
Figura 32 - Percepção sobre a formação que recebeu relacionada à ética nos cursos de carreira. ....	138
Figura 33 - Medida em que considera ter recebido informações relevantes sobre ética fora dos cursos de carreira, para atuação profissional. ....	138
Figura 34 - Desafios éticos em categorias, a partir de documentação da Corporação. ....	146
Figura 35 - Desafios éticos em categorias conforme percepção dos bombeiros militares. ....	149
Figura 36 - Sugestões de bússola como símbolo de valores éticos do CBMDF. ....	161
Quadro 1 - Estágios de desenvolvimento moral de Lawrence Kohlberg. ....	54
Quadro 2 - Ética nos currículos dos cursos de carreira do CBMDF. ....	69
Quadro 3 - Ética no CBMDF.....	74
Quadro 4 - Detalhamento dos eventos de riscos de integridade do CBMDF. ....	88
Quadro 5 - Busca pelo termo "ética militar" no Google Acadêmico®.....	91

## LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Exemplo de atribuição de pesos aos dilemas. ....	112
Tabela 2 - Tipos de sindicância.....	118
Tabela 3 - Quantitativo e percentual de participantes, por turma. ....	121
Tabela 4 - Distribuição dos cadetes por porcentagem (%) em cada estágio e nível de Kholberg, por turma.....	121
Tabela 5 - Dados demográficos da amostra.....	125
Tabela 6 - Condutas e dilemas éticos vivenciados por militares na Corporação.....	131
Tabela 7 - Avaliação do nível de julgamento moral.....	136
Tabela 8 - Desafios éticos da profissão bombeiro militar e do CBMDF, a partir dos registros existentes na Corporação.....	145
Tabela 9 - Percepção dos bombeiros militares sobre desafios éticos na Corporação. ....	148
Tabela 10 - Sugestão de estratégias para aprimoramento do comportamento ético dos militares.....	155

## LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

<b>ABM</b>	Academia de Bombeiro Militar
<b>AFA</b>	Academia da Força Aérea
<b>ALJUD</b>	Assessoria de Legislação, Justiça e Disciplina
<b>CAECDEM</b>	Centro de Altos Estudos de Comando, Direção e Estado Maior
<b>CAEO</b>	Curso de Altos Estudos para Oficiais
<b>CAEP</b>	Curso de Altos Estudos para Praças
<b>CAO</b>	Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais
<b>CAP</b>	Curso de Aperfeiçoamento de Praças
<b>CBMDF</b>	Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal
<b>CECOM</b>	Centro de Comunicação Social
<b>CEFAP</b>	Centro de Formação e Aperfeiçoamento de Praças
<b>CEPED</b>	Centro de Estudos, Política, Estratégia e Doutrina
<b>CETFE</b>	Curso de Especialização em Teoria e Fundamentos da Educação
<b>CFO</b>	Curso de Formação de Oficiais
<b>CFP</b>	Curso de Formação de Praças
<b>CGU</b>	Controladoria Geral da União
<b>CHO</b>	Curso de Habilitação de Oficiais
<b>COGED</b>	Corregedoria
<b>COMAER</b>	Comando da Aeronáutica
<b>COMOP</b>	Comando Operacional
<b>CPO</b>	Curso Preparatório de Oficiais
<b>DICOA</b>	Diretoria de Contratações e Aquisições
<b>DIMAT</b>	Diretoria de Materiais e Serviços
<b>DISAU</b>	Diretoria de Saúde
<b>DIT</b>	Defining Issues Test
<b>DIVIS</b>	Diretoria de Vitorias
<b>EB</b>	Exército Brasileiro
<b>EE</b>	Estabelecimentos de Ensino
<b>EMAER</b>	Estado-Maior da Aeronáutica
<b>EMG</b>	Estado Maior Geral

<b>EPCAR</b>	Escola Preparatória de Cadetes do Ar
<b>FAB</b>	Força Aérea Brasileira
<b>GDF</b>	Governo do Distrito Federal
<b>GPWEB</b>	Gestão de Projetos WEB
<b>ISME</b>	International Society of Military Ethics
<b>MB</b>	Marinha do Brasil
<b>PFV</b>	Programa de Formação e Fortalecimento de Valores
<b>PPC</b>	Projeto Pedagógico de Curso
<b>RDE</b>	Regulamento Disciplinar do Exército
<b>SEINS</b>	Seção de Instrução
<b>SENASP</b>	Secretaria Nacional de Segurança Pública
<b>SEPCT</b>	Seção de Ensino, Pesquisa, Ciência e Tecnologia.
<b>SPSS</b>	Statistical Package for Social Science
<b>SSPDF</b>	Secretaria de Segurança Pública do Distrito Federal

## LISTA DE SÍMBOLOS

% Por cento

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>17</b>
1.1	Definição do Problema.....	19
1.2	Justificativa .....	20
1.3	Objetivos.....	24
1.3.1	Objetivo geral.....	24
1.3.2	Objetivos específicos.....	24
1.4	Definição de termos .....	25
<b>2</b>	<b>REVISÃO DE LITERATURA.....</b>	<b>28</b>
2.1	Ética e moral.....	28
2.1.1	Ética: teorias e formação .....	33
2.2	Explorando teorias éticas normativas .....	39
2.2.1	Ética da Virtude.....	39
2.2.2	Consequencialismo.....	43
2.2.3	Deontologia.....	46
2.2.4	O relativismo moral .....	48
2.3	Kohlberg e o julgamento moral .....	52
2.4	<i>Ethos</i> militar e ética militar .....	57
2.5	Ética no CBMDF .....	66
2.5.1	Desafios: a ética na profissão bombeiro militar .....	76
2.5.2	Perspectivas .....	83
2.6	Ética no contexto militar das Forças armadas e no âmbito internacional .....	91
2.6.1	Ética militar nas Forças Armadas .....	91
2.6.2	Ética militar no âmbito internacional .....	101
<b>3</b>	<b>METODOLOGIA.....</b>	<b>107</b>
3.1	Participantes .....	109
3.2	Instrumentos .....	109
3.2.1	Questionário .....	109
3.2.2	Defining Issues Test (DIT).....	111
3.2.3	Entrevista.....	113
3.3	Procedimentos de Coleta.....	115

3.4	Procedimentos de Análise.....	115
<b>4</b>	<b>RESULTADOS E DISCUSSÃO.....</b>	<b>117</b>
4.1	Resultados .....	117
4.1.1	Achados da pesquisa bibliográfica e análise documental.....	117
4.1.2	Achados do Defining Issues Test - desenvolvimento moral .....	120
4.1.3	Achados dos questionários.....	124
4.1.4	Entrevistas .....	138
4.2	Discussão .....	142
4.2.1	Explorar o elemento ético e a capacidade de julgamento moral no CFO, um dos cursos de entrada na Instituição.....	142
4.2.2	Identificar a percepção geral da ética e os principais desafios éticos no âmbito do CBMDF. 144	
4.2.3	Identificar produções e ações relacionadas à ética militar nas Forças Armadas e no âmbito internacional. ....	150
4.2.4	Identificar em nível estratégico, perspectivas e ações de fortalecimento e disseminação da ética militar no âmbito do CBMDF. ....	152
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS E RECOMENDAÇÕES.....</b>	<b>157</b>
5.1	Considerações Finais .....	157
5.2	Recomendações .....	159
<b>6</b>	<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>162</b>
	<b>APÊNDICES .....</b>	<b>169</b>
	APÊNDICE A – Termo de consentimento livre e esclarecido .....	170
	APÊNDICE B – Questionário sobre Ética.....	173
	APÊNDICE C – Entrevistas.....	178
	<b>ANEXOS .....</b>	<b>185</b>
	ANEXO A – Questionário sobre dilemas morais.....	186

## 1 INTRODUÇÃO

A moralidade e a ética têm sido estudadas em diferentes momentos da história humana. No séc. IV A.C., na Grécia Antiga, Aristóteles escreve o clássico “Ética a Nicômaco” propondo resposta à questão sobre como deve o homem viver sua vida. No séc. XVIII, o filósofo alemão Immanuel Kant propõe a ética deontológica, uma filosofia moral para servir como bússola moral do comportamento humano. Baseia-se na autonomia moral e na ação pelo dever, que significa a realização de algo porque o indivíduo entende que essa determinada ação é o certo a ser feito, além da questão meramente normativa ou legal.

Nos dias atuais, a ética se faz perceber, por exemplo, nos quase onipresentes códigos de ética das instituições que buscam estabelecer normas de conduta desejáveis entre profissionais, como por exemplo: Código de Ética Médica; Código de Ética Profissional do Psicólogo; Código de Ética do Profissional Pedagogo; Código de Ética da Magistratura; Código de Ética da Ordem dos Advogados do Brasil; Código de Ética do Profissional da Engenharia, da Agronomia, da Geologia, da Geografia e da Meteorologia; Código de Ética e Disciplina Militar; entre outros.

Poderia se perguntar o porquê de tanta preocupação e disponibilidade de material sobre o assunto na sociedade contemporânea brasileira. Uma análise possível poderia indicar que, se há a necessidade de se escrever e estabelecer de forma tão explícita normas de conduta ético-morais para os indivíduos, significa que esses indivíduos não estão conseguindo se conduzir adequadamente dentro dos padrões ético-morais esperados e desejados. Assim, dependem ainda de guias e bússolas como elementos extrínsecos de orientação sobre a ação ou o caminho certos a seguir.

No Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal (CBMDF), a ética é elencada como um dos valores essenciais da Corporação. Ou seja, ela é prevista como parte primordial no desenvolvimento das atividades profissionais dos bombeiros militares no cumprimento de sua missão. Na Lei 7.479, de 2 de junho de 1986, Estatuto Dos Bombeiros Militares do CBMDF (BRASIL, 1986) ela está presente explicitamente, assim como também é descrita no Planejamento Estratégico:

**Bravura:** Todo bombeiro militar é corajoso e firme de espírito para enfrentar situações emocionalmente ou moralmente difíceis.

**Ética:** Todo bombeiro militar é ético em suas ações, ensejando o respeito entre os bombeiros militares e entre estes profissionais e a sociedade (CBMDF, 2017, p. 17).

Junto a isso, os cursos da Corporação, sobretudo os de formação, representam espaços de construção e desenvolvimento desse valor como elemento indispensável e intrínseco da vida militar. A presença dos preceitos éticos permeados nos diversos âmbitos corporativos é fundamental para que os integrantes do CBMDF os tenham claros, de maneira que sirvam como balizadores dos comportamentos e condutas de cada militar.

Como força auxiliar e reserva do Exército Brasileiro (EB), o CBMDF também tem como guia e referencial de conduta o “Vade-Mécum de Cerimonial Militar: Valores, Deveres e Ética Militares” do Exército (BRASIL, 2016). Esse documento posiciona a Ética Militar como elemento central e vital para os valores militares correlatos da honra pessoal, do sentimento do dever, do pundonor militar e do decoro da classe, cada um deles essencial, natural e inerente à vida na caserna.

A preocupação com o comportamento ético-moral do militar quando em atividade é legítima. Do modo como se apresenta estruturada a atividade militar, quando estão no desenvolvimento de suas funções os militares experimentam situações e contextos nos quais suas ações podem gerar consequências diversas podendo afetar a imagem da Corporação e a percepção de responsabilidade do próprio militar. Ademais, os efeitos da ação do militar podem gerar responsabilização tanto no âmbito legal como no âmbito moral. Esses elementos reforçam a necessidade de reflexão sobre os objetivos a serem estabelecidos na instituição relacionados ao aspecto ético da profissão militar.

No contexto atual, uma observação prévia das práticas, comportamentos e condutas dos bombeiros militares suscita uma discussão sobre a consistência dos valores ético-morais tão essenciais à Instituição Bombeiro Militar. Somado a esse aspecto, a Ten-Cel. QOBM/Comb. Renata Moura destaca em seu trabalho:

**Os valores, os princípios basilares e as práticas militares encontram-se em normativos dispersos** ou, ainda, convencionados de forma consuetudinária na instituição, além de, muitas vezes, restringirem-se aos dispositivos destinados às Forças Armadas, deixando de contemplar as tradições e peculiaridades do militarismo dentro do CBMDF (MOURA, 2020, p. 14).

O elemento ético não se constrói de maneira intempestiva, rápida e aleatória. Ao contrário, o seu desenvolvimento precisa de intencionalidade, de identificação dos problemas e desafios enfrentados, de análises e estudos, de busca de referenciais teóricos e práticos capazes de embasar e sustentar um planejamento de ações constante, a ser desenvolvido em médio e longo prazos. Tal razão, reforça a importância de se voltar a atenção para a construção, o desenvolvimento e a manutenção dos valores ético-morais do bombeiro militar desde o momento em que ingressa na Corporação. Além do enfoque profissional, entende-se que a preparação do militar dentro da caserna irá refletir e contribuir na sua vida como um todo, na sua construção como ser humano e atuação como cidadão dotado de autonomia e princípios justos.

Considerando a ética e os demais valores como sustentáculos da Corporação, os mesmos carecem ser percebidos como elementos estratégicos, uma vez que impactam toda a Corporação, necessitando de previsão de ações específicas para o seu desenvolvimento e fortalecimento, sob o risco de enfraquecimento da instituição como modelo militar.

Assim, considerando-se a especificidade da profissão militar, torna-se essencial a busca pelo entendimento de como a ética está inserida no contexto estratégico e como é percebida pelos militares da instituição, de forma que se amplie a compreensão dos desafios e perspectivas éticos, contando-se para isso com o apoio de estudos, referências e experiências já desenvolvidas e vivenciadas pela corporação e, também, por outras instituições militares. Com esse conhecimento sobre a temática, podem ser elaboradas propostas de ação, idealmente, em atuação conjunta e conectada entre os diversos setores do CBMDF.

## **1.1 Definição do Problema**

O mundo contemporâneo passa por um ritmo de mudanças aceleradas permeado por demandas complexas, dinâmicas e geradoras de incertezas, ensejando

cada vez mais respostas ágeis que, muitas vezes, podem não ser totalmente claras. Mudanças culturais e comportamentais têm impactos nas instituições que estão imersas nesse contexto do qual não podem se imiscuir. A instituição militar não está à margem, porém, ao mesmo tempo que precisa se adaptar às transformações necessita de cuidado para não perder os seus princípios básicos.

Assim, a Corporação, na busca constante pela modernização e aprimoramento dos seus processos internos, educativos e formativos não poderá perder de vista a sua essência militar. Importante que as ações formativas e o uso dos recursos, ferramentas e métodos educativos conduzam os militares à incorporação dos princípios, conhecimentos e valores estratégicos, normativos e culturais, com foco nos objetivos da instituição (SILVA, O., 2019).

A vida militar intrainstitucional está sujeita aos regulamentos e normas militares. Em decorrência, verifica-se um número de procedimentos apuratórios significativos, envolvendo as mais diversas situações, muitas delas podendo ser decorrentes de comportamentos inadequados que confrontam a postura ética que se espera do bombeiro militar.

O contexto do CBMDF é singular e específico por se tratar de instituição militar, com preceitos e identidade muito próprios, tendo como um de seus valores basilares, previsto na documentação da corporação, a ética. Tal contexto, demanda uma abordagem estratégica do tema acrescido das características da vida na caserna, compondo o tópico Ética Militar Profissional.

A partir do cenário apresentado, a questão a ser esclarecida nesse estudo é: as ações e abordagens relativas à ética militar profissional são capazes de atender às diretrizes da atual gestão estratégica corporativa?

## **1.2 Justificativa**

O tema “ética”, devido a sua importância para o comportamento humano, com implicações e impactos na gestão, condução e promoção de processos institucionais, tem sido foco de debates no Brasil e no mundo.

Lidar com questões de integridade que envolvem dilemas éticos complexos demanda uma necessária e detalhada reflexão sobre o tema de forma a preparar o militar – como ser humano e profissional – para agir em situações reais, tanto em atividades administrativas como operacionais.

Considerando também o contexto tecnológico atual os bombeiros militares estão constantemente expostos a situações em que suas atitudes e ações, caso sejam equivocadas ou deliberadamente erradas aos olhos da sociedade, podem representar forte impacto negativo na imagem institucional. Desvios éticos podem rapidamente ser registrados e difundidos na internet e nas redes sociais, pela comunidade ou pelo próprio bombeiro militar, possibilitando gerar graves consequências e a queda de confiança da população na Corporação e nos serviços que presta à sociedade.

Destaca-se que o Governo do Distrito Federal (GDF) lançou o Programa de Integridade, para os diversos órgãos da Administração do DF, incluindo o CBMDF. O Programa apresenta como uma das suas bases a ideia de Ética. Isso demonstra a necessidade de um entendimento mais aprofundado, saindo da superficialidade, sobre a dinâmica da formação da ética no CBMDF, dos desafios enfrentados e das perspectivas sobre o tema.

Como parte da implantação do Programa de Integridade, o CBMDF realizou o Estabelecimento do Escopo, Contexto e Critérios de Integridade, tendo desdobramento na Matriz de Riscos de Integridade do CBMDF. Dos dez riscos estabelecidos na Matriz, todos estão diretamente relacionados com o comportamento ético, tornando explícito a necessidade de estudo e discussão do tópico na Corporação.

O CBMDF como instituição militar e força auxiliar ancora-se e inspira-se nas instituições militares nacionais: Marinha do Brasil (MB), Exército Brasileiro (EB) e Força Aérea Brasileira (FAB). Essas instituições têm desenvolvido estudos elaborados sobre o desenvolvimento moral de seus militares e programas de fortalecimento e desenvolvimento dos valores e da ética. Além disso, há várias décadas, ética militar é um assunto fortemente estudado, discutido e buscado pelas forças militares estrangeiras, com vasta e significativa produção de pesquisas, estudos, oferecimento

de cursos e programas de desenvolvimento. Alguns exemplos de instituições, estudos, programas e publicações envolvendo o tema:

- CBMDF:
  - 2011: TCC CAEO - Ten-Cel. Roberto Sangaleti. Educação Profissional no Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal: Interface com o Nível de Julgamento Moral e Clima Organizacional;
  - 2020: TCC CAEO - Ten-Cel. Eulina. Integridade nas Contratações do CBMDF;
  - 2020: TCC CAEO – Ten-Cel. Renata Moura. Doutrina Militar - Estudo exploratório com enfoque na cultura organizacional do CBMDF;
  - 2022 - Programa de Integridade do CBMDF.
- Marinha do Brasil:
  - 2008: Artigo - Revista de Villegagnon da Marinha - Construção de uma Consciência Ética na Formação Militar - Uma Abordagem Psicológica - Érica Barreto Nobre – Capitão de Mar e Guerra (RM1);
  - 2011: BRASIL. Marinha do Brasil. Diretoria-Geral do Pessoal da Marinha. Normas para a Conduta Ético-Militar e Atividades Sociais no Âmbito Militar – DGPM-319. Rio de Janeiro, 2011;
  - 2016: BRASIL. Marinha do Brasil. Diretoria de Ensino da Marinha. Orientações sobre Ética Militar Naval para Docentes do Sistema de Ensino Naval – DEnsM-2002. Rio de Janeiro, 2016;
  - 2017: Revista Marítima Brasileira. A liderança e a ética militar. Archimedes Francisco Delgado - Capitão de Mar e Guerra (RM1).
- Exército Brasileiro:
  - 2012: Estado Maior do Exército. Obras Literárias Importantes para o Profissional Militar: Dimensão Humana: A Força da Nossa Força;
  - 2016: Vade-Mécum de Cerimonial Militar do Exército: Valores, Deveres, Ética Militares;

- 2016: TCC Escola Superior de Guerra - Curso de Altos Estudos de Política e Estratégia (CAEPE) – Cel. Paulo Mauricio Rizzo Ribeiro - Ética e Valores Militares: Desafios de Preservação para a Instituição Militar;
- 2017: Tese de Doutorado / UnB – Maj. Daniela Schmitz Wortmeyer. O desenvolvimento de valores morais na socialização militar - entre a liberdade subjetiva e o controle institucional.
- Força Aérea Brasileira:
  - 2019: Artigo - Revista Defesa e Segurança. Educação Corporativa Militar: A construção de identidades e o Programa de Formação e Fortalecimento de Valores;
  - 2021: XI ENABED (ANAIS) - A Fundamentação Filosófica Ocidental da Ética Militar e suas Implicações ao Poder Aeroespacial;
  - 2022: II Simpósio de Ética Militar;
  - 2022: PFV MCA 909-1. Programa de Formação e Fortalecimento de Valores.
- Internacional:
  - 2007: Artigo. *Boletín del Centro Naval. El Desafío Profesional Y Ético de la vida militar*;
  - 2015: Artigo. *Journal of Moral Education. Moral dilemmas in a military context. A case study of a train the trainer course on military ethics*;
  - 2016: Livro. *Ethics education in the Military*;
  - 2020: Tese de Doutorado. *Exploring Right-Vs-Right Ethical Dilemmas - How Firefighters Experience and Manage Loyalty Tensions*;
  - 2022: *The Shame of Military Immorality, Journal of Military Ethics*;
  - 2023: *International Society of Military Ethics: Conferência Anual 2023 ISME "Desafios e Oportunidades: Ética em uma Ordem Mundial em Mudança"*. University of Colorado, Colorado Springs;
  - Programa de Mestrado – Case Western Reserve University: Military Ethics;

- Programa de Cursos. *Centre of Military Ethics. Kings College London; Key concepts in military ethics; An introduction to a blended learning course for military institutions; A foundation in ethical theory for military personnel; A brief introduction to military ethics; Military medical ethics: an introduction.*

Percebe-se que ao redor do Brasil e do mundo são várias as iniciativas de discussão e estudos sobre a ética militar.

Ainda, como justificativa para esse estudo, há o interesse pessoal do pesquisador pelo tema, a partir das experiências que teve ao longo da carreira e por lidar e estar envolvido com situações que envolvem a aplicação prática de elementos éticos e do comportamento moral, tanto em questões administrativas como na experiência de planejamento e instrução em cursos militares.

Portanto, o estudo da ética militar profissional, apresenta-se como uma necessidade significativa e essencial, pois, sendo um dos valores basilares da Corporação, precisa estar presente e ser percebido como elemento natural das atividades desenvolvidas pelos bombeiros militares.

### **1.3 Objetivos**

#### **1.3.1 Objetivo geral**

Explorar as ações e abordagens da ética militar profissional, bem como seus desafios e perspectivas, a partir do contexto da gestão estratégica e da percepção dos militares do CBMDF.

#### **1.3.2 Objetivos específicos**

a) Explorar o elemento ético e a capacidade de julgamento moral no CFO, um dos cursos de entrada na Instituição.

b) Identificar a percepção geral da ética e os principais desafios éticos no âmbito do CBMDF.

c) Identificar produções e ações relacionadas à ética militar nas Forças Armadas e no âmbito internacional.

d) Identificar em nível estratégico, perspectivas e ações de fortalecimento e disseminação da ética militar no âmbito do CBMDF.

#### 1.4 Definição de termos

**Consequencialismo:** teoria na qual a ética de uma ação deve ser julgada por seu resultado (WALKER, 2020).

**Deontologia:** sua ética é organizada em torno da ideia de que os indivíduos são obrigados por um imperativo universal, chamado imperativo categórico, a respeitar a humanidade de outras pessoas. Como tal, os indivíduos são obrigados a agir de acordo com as regras que afetam todas as pessoas igualmente. É conhecida como a ética do dever e às vezes é chamada de kantismo, em deferência a Immanuel Kant, seu defensor mais proeminente (FIESER, 2016).

**Ethos militar:** relacionada à ideia de identidade militar, a sua construção, elaboração e modificação, que ocorre dentro dos espaços da caserna. Carrega de forma intrínseca algo que talvez se pudesse classificar como sentimentos, que é a vontade de fazer, a coragem pra seguir na missão, o zelo pela honra, o orgulho de fazer parte de um grupo, o amor à causa, o patriotismo. A noção de *ethos* militar reforça o “modo de ser” dos militares conectado às suas tradições culturais. Está relacionado a uma “maneira militar de agir”, que compreende a aplicação de técnicas, a fim de se conseguir objetivos específicos (SILVA, O., 2019).

**Ética:** parte da filosofia prática que tem por objetivo elaborar uma reflexão sobre os problemas fundamentais da moral, quais sejam: finalidade e sentido da vida humana; fundamentos da obrigação e do dever; natureza do bem e do mal; o valor da consciência moral (JAPIASSÚ; MARCONDES, 2001).

**Ética aplicada:** sistema que busca identificar um caminho moralmente correto aplicado a uma circunstância específica ou contexto profissional. Preocupa-se em como aplicar princípios éticos a situações concretas, na tomada de decisões de forma

prática e consistente para resolver dilemas éticos em áreas como meio ambiente, medicina, tecnologia, negócios, bioética, entre outras (CEA, 2023).

**Ética da virtude:** um tipo geral da teoria ética normativa que substitui a concentração tradicional na correção ou incorreção da ação com uma concentração primária em certas disposições definidas de caráter identificadas como virtudes (WALKER, 2020).

**Ética descritiva ou empírica:** abordagem na filosofia conhecida como a ciência positiva dos fatos morais, sejam eles individuais ou coletivos. Sua função é fazer a descrição e análise dos comportamentos e crenças morais das pessoas, grupos e sociedades (FIGUEIREDO, 2008).

**Ética militar:** conjunto de regras ou padrões que levam o militar a agir de acordo com o sentimento do dever, a honra pessoal, o pundonor militar e o decoro da classe. Ela impõe, a cada militar, conduta moral irrepreensível. É moldada em valores, princípios e padrões de comportamento que orientam os membros das forças militares em suas atividades profissionais (BRASIL, 2016).

**Ética normativa:** investiga questões decorrentes da consideração de como um indivíduo deve agir moralmente. Trata da construção racional de princípios morais e, em seu nível mais alto, determina qual é o princípio fundamental da moralidade (DITTMER, 2016).

**Ética profissional:** conjunto de regras definidas em leis e normas públicas, no caso da administração pública, de cumprimento obrigatório, como sendo as mais adequadas para o exercício da profissão. Assim, a ética profissional estabelece o conjunto de comportamentos e atitudes que são esperados de um profissional dentro do ambiente de trabalho, incluindo a forma como ele se relaciona com os colegas, a forma como trata os clientes e como ele conduz suas atividades laborais (SROUR, 2000).

**Imperativo categórico:** uma ação que é exigida e guiada por dever, sem a preocupação se é benéfica ou não ao sujeito da ação (WALKER, 2020).

**Integridade:** alinhamento consistente de comportamentos e de condutas a valores e princípios éticos, morais e legais, constituindo uma cultura focada na honestidade, na imparcialidade e na confiança (DISTRITO FEDERAL, 2023b)

**Metaética:** ramo da filosofia analítica que explora a história, o status, os fundamentos e o escopo dos valores, propriedades e palavras morais (WALKER, 2020).

**Moral:** em sentido amplo, tem um significado próximo ao de ética, “como teoria dos valores que regem a ação ou conduta humana, tendo um caráter normativo ou prescritivo”. Entretanto, em um sentido mais estrito, os autores identificam que a moral diz respeito aos costumes, valores e normas de conduta específicos de uma sociedade ou cultura, enquanto a ética considera a ação humana do seu ponto de vista valorativo e normativo, em um sentido mais genérico e abstrato (JAPIASSÚ; MARCONDES, 2001).

**Relativismo moral:** crença subjetivista de que não existem verdades morais universais e que só podemos entender as ações de um indivíduo ou de uma cultura à luz das circunstâncias que existiam na época (WESTACOTT, 2013).

**Utilitarismo:** uma das formas de consequencialismo, dentro da teoria normativa geral que sustenta que a correção ou incorreção das ações é determinada pelos resultados de suas consequências para todos (WALKER, 2020).

**Valores morais:** princípios, preceitos, regras morais ou sociais que, transmitidas de uma pessoa, sociedade, grupo ou cultura, para outras, guiam as ações dos indivíduos, seguindo a justiça e a equidade social: a sociedade indica os valores morais e éticos que guiam o cidadão em relação ao que é certo e errado (DICIO, 2023).

**Valores:** reunião das normas, preceitos morais e/ou regras sociais, que são passadas de uma pessoa, sociedade, grupo ou cultura para outra (DICIO, 2023).

## 2 REVISÃO DE LITERATURA

O objetivo desta revisão de literatura é localizar e trazer para a discussão o conceito de ética dentro de um contexto que possa ser útil e necessário à atividade profissional bombeiro militar.

Inicia-se a discussão pela ideia mais ampla de ética e algumas teorias que a fundamentam, seguindo-se com foco na ética militar. Busca-se em seguida a reflexão em torno dos tipos de desafios éticos enfrentados e que se apresentam à profissão de bombeiro e na forma como a ética está presente no CBMDF. Por fim, analisam-se algumas perspectivas éticas externas ao CBMDF, abarcando o contexto e experiências de outras instituições como as Forças Armadas e órgãos estrangeiros.

Busca-se assim compreender como têm ocorrido as discussões e a importância destinada sobre o assunto em nível nacional e internacional com o intuito de que possam servir como parâmetro ou inspiração para o fortalecimento da temática dentro da Corporação.

Como sustentação conceitual e base de discussão, faz-se inicialmente uma abordagem sobre o termo ética.

### 2.1 Ética e moral

Sem pretender ser exaustivo, busca-se apresentar nesta seção as principais tendências de pensamento que, na perspectiva desse estudo, apresentam impactos sobre as orientações de pesquisa dentro da área.

O Dicionário Michaelis (2023) define ética e moral da seguinte forma:

#### Ética

1 Ramo da filosofia que tem por objetivo refletir sobre a essência dos princípios, valores e problemas fundamentais da moral, tais como a finalidade e o sentido da vida humana, a natureza do bem e do mal, os fundamentos da obrigação e do dever, tendo como base as normas consideradas universalmente válidas e que norteiam o comportamento humano.

2 Conjunto de princípios, valores e normas morais e de conduta de um indivíduo ou de grupo social ou de uma sociedade.

#### Moral

1 Conjunto de valores e princípios morais (virtude, honestidade etc.) que norteiam a conduta e o pensamento de uma pessoa e sua relação com a sociedade em que vive; moralidade.

2 Conjunto de regras de conduta estabelecidas e admitidas por um grupo social numa época determinada.

3 Parte da filosofia que estuda as normas de conduta humana sob os valores e juízo do bem e do mal, ciência do bem e do mal; ética.

4 Tratado ou obra sobre a moral, sobre o bem e o mal.

Ainda que os conceitos pareçam sinônimos e, por muitas vezes, assim são utilizados, não é esse o caso. Etimologicamente, a palavra ética tem origem no termo grego *ethos*, cujo significado está relacionado ao modo de ser, ao caráter, ao comportamento, à relação do indivíduo com a sociedade, na busca do equilíbrio entre o bem-estar pessoal e social. Já a palavra moral tem origem no latim *mos* ou *Morales*, o seu plural, referindo-se ao comportamento de acordo com costumes, hábitos, leis e normas (DELGADO, 2017; RAMOS, 2020). Observa-se ainda que as duas expressões – *ethos* e *mos* – representam determinado tipo de comportamento humano não natural, mas, adquirido pelo hábito. Dessa forma, moral advém do padrão cultural em vigor, sendo constituída pelas regras e normas estabelecidas e consideradas necessárias para o adequado convívio dos membros de uma sociedade. Ela estabelece o comportamento aceito socialmente e é formada pelos valores definidos pela sociedade. Por outro lado, a ética é a área da filosofia que estuda os princípios que fundamentam a moral (RAMOS, 2020). Ou seja, a ética regula a forma como os indivíduos se relacionam com os demais e a maneira como lidam com as situações cotidianas.

Ética e moral são temas estudados na filosofia, pelo menos, desde a Antiguidade Clássica por diversos povos e em diferentes momentos e contextos da humanidade. Assim, é natural que possa se encontrar uma variedade de definições e de fontes sobre o assunto. Mais recentemente, a partir do século XX, as ciências humanas incluíram em seu rol de pesquisas, essa temática como objetos de teorização e investigação empírica.

Japiassú e Marcondes (2001, p. 68), no Dicionário Básico de Filosofia, apresentam a ética como “parte da filosofia prática que tem por objetivo elaborar uma reflexão sobre os problemas fundamentais da moral”, quais sejam: finalidade e sentido da vida humana; fundamentos da obrigação e do dever; natureza do bem e do mal; o valor da consciência moral. Entretanto, os autores acrescentam que a ética busca sua fundamentação num estudo metafísico do conjunto das regras de conduta

consideradas universalmente válidas. De forma distinta da moral, a ética preocupa-se mais em identificar os princípios de uma vida de acordo com a sabedoria filosófica, em elaborar uma reflexão sobre as razões de se desejar a justiça e a harmonia e sobre os meios de alcançá-las. Ela representa um estudo sobre os juízos que motivam, distorcem ou orientam a conduta humana (BRASIL, 2022). A moral está mais preocupada na construção de um conjunto de regras e prescrições que asseguram a vida na coletividade de forma justa e harmoniosa.

A ideia de que ser uma pessoa ética é ser uma boa pessoa se encaixa no entendimento comum de ética. Ainda assim, indivíduos que se consideram boas pessoas podem se envolver em escândalos éticos ou terem atitudes consideradas antiéticas, utilizando para isso algum tipo de justificação moral quando realizam determinadas ações questionáveis do ponto de vista certo ou errado (DAHIA, 2015; MILGRAM, 1963).

Na concepção do psicólogo De La Taille (2010, p. 109) a palavra ética se refere a “deveres de ordem pública, onde o que está em jogo é um conjunto de princípios e regras que visam estabelecer obrigações por parte das pessoas envolvidas”. Nesse sentido, o Programa de Formação e Fortalecimento de Valores (PFV) da Força Aérea Brasileira (FAB), estabelece a ética como

[...] o ideal de comportamento (procedimento moral) que orienta o ser humano, em relação aos seus semelhantes, a decidir entre o bom e o mau, o justo e o injusto, o conveniente e o inconveniente, o oportuno e o inoportuno, o honesto e o desonesto, visando ao bem comum, à honra e à tradição dos serviços públicos (BRASIL, 2022).

Em relação ao conceito de moral, o Dicionário Básico de Filosofia (JAPIASSÚ e MARCONDES, 2001, p. 134) afirma que, em sentido amplo, tem um significado próximo ao de ética, “como teoria dos valores que regem a ação ou conduta humana, tendo um caráter normativo ou prescritivo”. Entretanto, em um sentido mais estrito, os autores identificam que a moral diz respeito aos costumes, valores e normas de conduta específicos de uma sociedade ou cultura, enquanto a ética considera a ação humana do seu ponto de vista valorativo e normativo, em um sentido mais genérico e abstrato.

Da perspectiva do PFV da FAB (BRASIL, 2022) a moral seria a aplicação diária e cotidiana do conjunto de regras estabelecidas pela ética, usadas de forma contínua por cada cidadão. Essas regras norteariam cada indivíduo, orientando as suas ações e os seus julgamentos sobre o que é moral ou imoral, certo ou errado, bom ou mau.

Ainda como esclarecimento sobre as ideias de ética e moral, Paula (2005, p. 11), reforça que os conceitos não se confundem, uma vez que a moral:

[...] é a regulação dos valores e comportamentos considerados legítimos por uma determinada sociedade, um povo, uma religião, uma certa tradição cultural. Há morais específicas, também, em grupos sociais mais restritos: uma instituição, um partido político etc. Há, portanto, diversas normas morais. Isso significa dizer que uma moral é um fenômeno social particular, que não tem compromisso com a universalidade, isto é, com o que é válido e de direito para todos os homens.

A respeito da Ética, Paula (2005, p. 11) esclarece que se trata de um instrumento universal que julga a validade das morais. Dessa forma, a ética é uma “reflexão crítica sobre a moralidade. [...] A Ética é um conjunto de princípios e disposições voltados para a ação. A Ética existe como uma referência para as pessoas em sociedade, de modo tal que a sociedade possa se tornar cada vez mais humana”.

Assim, ética e moral, apresentam diferenças nos conceitos, mas possuem uma relação muito próxima. A moral é o objeto de estudo da ética fundamentando o chamado comportamento ético. Ao considerar a ética como um resultado de obrigações sociais, sendo elas normatizadas ou não, como se vê no trecho,

[...] uma determinada ética pode ser traduzida numa prática moral, ou seja, a ética é a concepção e a moral é a prática desta concepção. Cabe ressaltar que esta concepção ética poderia ser vista por duas lentes distintas: a concepção a posteriori, ou seja, a reflexão sobre a prática moral já estabelecida, desdobrando-se, inclusive, na tipificação desta prática; ou a priori, ou seja, a tipificação que se desdobra numa prática moral. Em qualquer das duas abordagens, a ética seria eminentemente conceitual e a moral eminentemente prática (BRASIL, 2022).

Nessa linha de pensamento, comportar-se eticamente é jamais agir contra os valores e princípios morais aceitos pela sociedade na qual se vive e ter conduta que não prejudique ou ofenda outras pessoas, com a exceção de onde essa ação possa trazer benefícios maiores para a coletividade (DELGADO, 2017).

Importante destacar que Rosa e González (2012) consideram que nenhuma moral pode ser concebida sem valores, representando estes determinados fins considerados bons para determinado propósito. Assim, valores podem ser entendidos como crenças e princípios fundamentais que as pessoas consideram essenciais e importantes em suas vidas e que norteiam seu comportamento, pensamento e tomada de decisões. Eles são conceitos abstratos que orientam as escolhas e ações. Normalmente, são influenciados por vários fatores, como cultura, religião, profissão, experiências de vida e educação.

Vinha e Tognetta (2009) discutem que nem sempre os valores podem ser qualificados como morais, os quais estariam relacionados ao bem-estar do outro, considerando-se a sociedade como um todo, e não apenas do próprio indivíduo. As autoras agrupam como morais valores como liberdade, justiça, respeito, honestidade, generosidade, responsabilidade, dignidade, entre outros, que são considerados a base da ética e da moralidade, podendo ser compartilhados por indivíduos, grupos ou sociedades inteiras. Como valores não-morais as autoras colocam a riqueza, a beleza, a sedução, o sucesso e a popularidade. Elas destacam que todos esses valores podem fazer parte da estruturação do valor que uma pessoa estabelece para si mesma, contribuindo na construção e no direcionamento da sua autoestima e seu autorrespeito. Assim, os valores podem variar entre diferentes pessoas e culturas, e nem sempre são universais ou absolutos. Além disso, os valores também podem mudar ao longo do tempo e em diferentes situações, conforme as pessoas se desenvolvem e adquirem novas experiências.

Vázquez (2005, p. 41) traz a seguinte proposição para o termo:

Valor não é propriedade dos objetos em si, mas propriedade adquirida devido à sua relação com o homem como ser social. Contudo, por sua vez, os objetos terão valor somente quando realmente dotados de determinadas propriedades objetivas.

Dessa forma, os valores se constituem dos preceitos morais, da reunião das normas e regras sociais assimilados pelo indivíduo a partir da interação com outras pessoas, grupos, culturas e com a sociedade de forma geral (DICIO, 2023). Eles refletem o grau de importância e significado que o indivíduo atribui à uma prática humana, experiência ou coisa que, de alguma forma, lhe direcione no que ele considere a melhor diretriz de ação a ser seguida.

Considerando as discussões e as possibilidades de definição e do conceito do termo ética, no presente estudo, e para melhor compreensão do texto, em termos gerais a ética será considerada em alinhamento com as seguintes ideias (WALKER, 2020):

- Ética como busca da definição dos limites do comportamento nas relações sociais;
- Ética como referência ao estudo e desenvolvimento de padrões pessoais de comportamento por meio da avaliação contínua do próprio sistema de crenças e conduta;
- Ética como busca do estabelecimento de padrões de certo e errado geralmente aceitos com base em obrigações pessoais, benefícios para a sociedade, conformidade com padrões de comportamento e virtudes específicas.

Uma vez delineado o escopo do conceito de ética torna-se viável avançar para a discussão sobre a percepção da ética em pensadores e teorias amplamente conhecidas e estudadas.

### **2.1.1 *Ética: teorias e formação***

Nesta seção, serão enfocadas algumas das teorias mais significativas do comportamento ético. Inicialmente, serão revisados os ramos do estudo ético. Em seguida serão discutidas as orientações gerais das teorias éticas incluindo um foco nos elementos que dizem respeito mais diretamente ao serviço de bombeiros.

#### **2.1.1.1 *Ramos da Ética***

Ética é um conceito amplo tanto na teoria quanto na aplicação. O estudo da ética pode levar a vários caminhos de investigação, dependendo do tipo de perguntas feitas. Por exemplo, pode-se indagar sobre a história de várias filosofias éticas e suas origens; essa área de estudo é a metaética. Pode-se querer comparar e contrastar as várias crenças e valores morais de diferentes grupos de pessoas; isso é ética descritiva. Pode-se querer investigar as implicações morais e éticas de uma ação específica, como o suicídio assistido; este é um exercício de ética aplicada. Por último,

pode-se procurar determinar a maneira adequada de viver a vida por meio do desenvolvimento de um código ético. Este é um exercício de ética normativa. A Figura 1 ilustra os ramos da ética.



Fonte: (WALKER, 2020).

Cada ramo do estudo ético contém questões diferentes e implicações únicas em relação à aplicabilidade.

#### 2.1.1.2 *Metaética*

A metaética é um ramo da filosofia analítica que explora a história, o status, os fundamentos e o escopo dos valores, propriedades e palavras morais. É um estudo do estudo da ética. Enquanto os campos da ética aplicada e da teoria normativa se concentram no que é moral, a metaética se concentra no que é a própria moralidade. Dessa forma, a metaética pode ser pensada como uma forma altamente abstrata de pensar filosoficamente sobre a moralidade. Por esta razão, a metaética também é ocasionalmente chamada de teorização moral de “segunda ordem”, para distingui-la do nível de “primeira ordem” da teoria normativa. As posições metaéticas podem se concentrar em noções abstratas, divididas de acordo com a forma como respondem a questões como (WALKER, 2020):

- O que exatamente as pessoas estão dizendo quando usam palavras morais como “bom” e “certo”?

- O que exatamente é um valor moral?
- De onde vêm os valores morais – qual é sua fonte e fundamento?
- Existem princípios éticos universais ou são relativos dependendo da pessoa, do contexto, da situação, da cultura?

Quando se faz a tentativa de levar essa perspectiva para o contexto do Corpo de Bombeiros observa-se que o bombeiro militar tende a ser solucionador de problemas e essa mentalidade pode fazer com que o estudo da metaética pareça inacessível e até desnecessário. Os serviços de emergência tendem a moldar o pensamento em termos de preto e branco, certo ou errado. Bombeiros lidam com fatos e probabilidades. O bombeiro parece se sentir mais à vontade com a pergunta: “Qual é a coisa certa a fazer?” do que “Por que é a coisa certa a fazer?”. No entanto, conhecer essa perspectiva é importante e poderá ampliar o horizonte de percepção de atuação dos bombeiros em níveis estratégicos (WALKER, 2020).

### 2.1.1.3 *Ética Descritiva*

A ética descritiva, ou empírica, é uma abordagem na filosofia conhecida como a ciência positiva dos fatos morais, sejam eles individuais ou coletivos. Sua função é fazer a descrição e análise dos comportamentos e crenças morais das pessoas, grupos e sociedades (FIGUEIREDO, 2008). Ela busca compreender, catalogar e descrever as atitudes morais dos indivíduos ou grupos de indivíduos tal como são praticados e não como deveriam ser praticados. Ela não se preocupa em prescrever o que é certo ou errado, não se constitui como um posicionamento normativo

A ética descritiva se caracteriza como uma forma de investigação empírica. Preocupa-se em investigar a diversidade das práticas morais, bem como suas origens, justificativas e consequências, identificando diferenças entre os sistemas éticos de diferentes culturas, épocas e grupos sociais. Assim, está em grande parte no domínio da sociologia, antropologia, psicologia social e da gestão (SANTOS e SERAFIM, 2020). Na sua perspectiva, para o indivíduo, ao julgar as próprias ações ou as dos outros, é importante entender por qual critério se faz esse julgamento. Assim, ela pode revelar os valores que são usados para determinar o que seria considerado “bom” em uma determinada ação (ICHEKU, 2011). O enfoque da ética descritiva está na

explicação e a previsão do comportamento real dos indivíduos, cultura e sociedade (DE GEORGE, 1999 *apud* SANTOS e SERAFIM, 2020).

A ética descritiva, portanto, não tenta estabelecer normas ou critérios universais para o comportamento moral, mas sim descrever e explicar como as pessoas tomam decisões morais em suas vidas cotidianas, incluindo suas profissões.

#### **2.1.1.4 *Ética Aplicada***

O estudo da ética aplicada busca identificar um caminho moralmente correto aplicado a uma circunstância específica ou contexto profissional. Conforme descreve o Centro de Ética Aplicada da Universidade de Los Andes, na Colômbia (CEA, 2023), ela se preocupa em como aplicar princípios éticos a situações concretas, na tomada de decisões de forma prática e consistente para resolver dilemas éticos em áreas como meio ambiente, medicina, tecnologia, negócios, bioética, entre outras. Por exemplo, em que condições o aborto é moralmente permissível? Um cidadão tem a obrigação moral de participar ativamente (talvez votando) no processo democrático de sua nação (supondo que se viva em uma democracia)? Que obrigações, se houver, alguém tem para com os pobres do mundo? Um gestor do corpo de bombeiros atuando no sistema de saúde da corporação, diante de recursos disponíveis limitados para utilização, deverá destinar um montante financeiro alto para um único caso grave ou o mesmo montante para atender dezenas de outros bombeiros em estado não tão grave, mas com necessidades de saúde sensíveis e com risco de agravamento, caso não sejam atendidos? E se o paciente grave for o filho de seu melhor amigo? E se for um parente seu? Essas são apenas algumas das inúmeras questões consideradas pela ética aplicada.

Os princípios éticos básicos são os do respeito pela dignidade humana, respeito pelos direitos humanos, justiça, veracidade, responsabilidade, lealdade, respeito pela lei, integridade e equidade. Esses princípios são aplicados às situações específicas para determinar se uma ação é moralmente aceitável ou não (CEA, 2023). A ética aplicada ajuda a garantir que as decisões sejam tomadas com base em valores éticos e morais, de forma a minimizar os danos e maximizar o bem-estar de todos os envolvidos.

A autora Ruth Chadwick (1997 *apud* WALKER, 2020) coloca que as três disciplinas comumente identificadas da ética aplicada incluem a ética da decisão, a ética profissional e a macroética.

A **ética da decisão** é um gênero de ética aplicada em que várias teorias normativas são aplicadas ao processo de tomada de decisão. A ética da tomada de decisão se concentra nas decisões pessoais relacionadas a valores e atitudes pessoais. A **ética profissional** tende a olhar para a aplicação de códigos de ética pré-existentes específicos para atividades ocupacionais. Ela é subdividida em várias áreas ocupacionais, como ética médica, ética jurídica, bioética, ética empresarial e ética em pesquisa. **Macroética** é um termo cunhado no século XX. Concentra-se em questões globais, como as ramificações geopolíticas da distribuição de riqueza, surgimento de tecnologia, práticas de negócios internacionais e questões ambientais.

Na mesma linha, com uma classificação similar Winkler (1998) diz que existem hoje três grandes subdivisões da ética aplicada: **ética biomédica**, preocupada com questões éticas na medicina e na pesquisa biomédica; **ética empresarial e profissional**, preocupada com questões que surgem no contexto dos negócios, incluindo o de corporações multinacionais; e a **ética ambiental**, preocupada com as relações e obrigações do indivíduo com as gerações futuras, com a ética aplicada, com a visão geral dos animais e espécies não humanas, e com os ecossistemas e a biosfera como um todo.

#### 2.1.1.5 *Ética Normativa*

O estudo da ética normativa investiga questões decorrentes da consideração de como um indivíduo deve agir moralmente. Trata da construção racional de princípios morais e, em seu nível mais alto, determina qual é o princípio fundamental da moralidade. A ética normativa difere da ética aplicada na medida em que busca identificar padrões gerais de comportamento com base em uma filosofia ética, enquanto a ética aplicada tende a comparar a aplicação da filosofia ética a um problema particular. A ética normativa é essencialmente um exercício que visa determinar as diretrizes com as quais as pessoas devem viver suas vidas e, até certo ponto, pelas quais elas julgam o contexto moral das escolhas de vida dos outros (DITTMER, 2016).

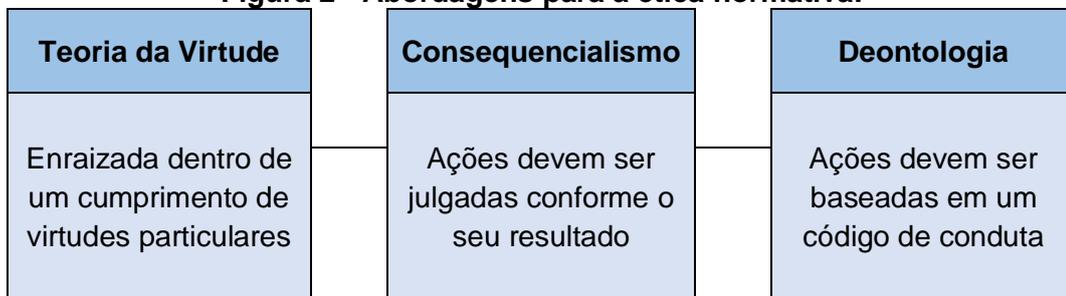
A ética normativa trata dos juízos prescritivos com base nos códigos. Os sistemas normativos dizem como devem atuar os agentes morais, dando-lhes normas práticas de ação. Por sua vez, é importante ressaltar que

[...] a ética é uma disciplina normativa, não por criar normas, mas por descobri-las e elucidá-las. Mostra à pessoa os valores e os princípios que devem nortear sua existência, pois a sua função é aprimorar seu sentido moral e influenciar a conduta (FIGUEIREDO, 2008, p. 7).

Considere o seguinte exemplo: uma guarnição do corpo de bombeiros, após o atendimento de uma ocorrência, decide ir em uma lanchonete para a janta sem antes notificar a finalização da ocorrência, para que a viatura não corra o risco de ser acionada enquanto a guarnição realiza o lanche. Como estão em uma situação não autorizada, a guarnição não notifica o despacho de seus movimentos e itinerário. Não houve nova ocorrência, mas, enquanto isso o setor de gestão de ocorrências imaginava que a viatura ainda estava em atendimento e não poderia ser acionada em uma nova ocorrência. A guarnição lancha e em seguida volta para o quartel sem incidentes. As ações da guarnição são éticas? Se não, a ação é errada porque quebra as normas ou porque não está de acordo com a virtude da honestidade? Suas ações são aceitáveis porque não houve consequências negativas? Suas ações seriam mais aceitáveis se o comandante da unidade tolerasse esse tipo de procedimento?

O estudo da ética normativa tem uma longa história de discurso sobre o que torna uma ação ética ou antiética. Os argumentos se baseiam na adesão a uma das três filosofias principais, como apresentado na Figura 2.

**Figura 2 - Abordagens para a ética normativa.**



Fonte: (WALKER, 2020).

Primeiro, a **ética da virtude** é a crença de que a ética está enraizada na obediência a virtudes particulares. Em segundo lugar, o **consequencialismo** é a teoria de que o julgamento ético de uma ação deve ser determinado por seu resultado.

Finalmente, a **deontologia** sustenta que a ética de uma ação deve ser julgada em relação à sua conformidade com um código de conduta.

## 2.2 Explorando teorias éticas normativas

### 2.2.1 *Ética da Virtude*

A ética da virtude é um termo amplo para as teorias que enfatizam o papel do caráter e da virtude na filosofia moral, em vez de cumprir o dever ou agir para trazer boas consequências. Um dos grandes marcos da ética da virtude ocorre no séc. IV A.C., na Grécia Antiga, quando Aristóteles escreve o clássico “A ética a Nicômaco”, considerado, de forma geral, uma das obras-primas da filosofia moral, onde é apresentada a questão fundamental de toda a investigação ética ao se perguntar “qual o fim último de todas as atividades humanas?” e “como deve o homem viver sua vida?” (FIGUEIREDO, 2008). A partir de então, a maioria das teorias de ética da virtude se inspira em Aristóteles, que declarou que uma pessoa virtuosa é alguém que tem traços de caráter ideais, que são a base das ações éticas. Essas características derivam de tendências internas naturais, mas precisam ser nutridas; no entanto, uma vez estabelecidos, eles se tornarão estáveis e o indivíduo se comportará habitualmente de forma virtuosa. Por exemplo, uma pessoa virtuosa é alguém que é gentil em muitas situações ao longo da vida porque esse é seu caráter e não porque ela deseja maximizar a utilidade ou obter favores ou simplesmente cumprir seu dever. Ao contrário das teorias deontológicas e consequencialistas, as teorias da ética da virtude não visam identificar princípios universais que possam ser aplicados em qualquer situação moral. E as teorias da ética da virtude lidam com questões mais amplas – “Como devo viver?” e “O que é a boa vida?” “Quais são os valores familiares e sociais adequados?” (ATHANASSOULIS, 2017).

Os gregos dividiram a virtude em duas categorias: morais e intelectuais. As virtudes morais são aquelas baseadas no caráter e adquiridas pelo hábito, na prática cotidiana. Elas incluem conceitos como coragem, veracidade, justiça, prudência, moderação, integridade, lealdade e sinceridade. As virtudes intelectuais estão relacionadas ao pensamento e consistem na capacidade de aprender com o diálogo e a reflexão na busca pelo conhecimento das realidades imutáveis, e, portanto,

necessárias. As virtudes intelectuais incluem sabedoria, conhecimento empírico, razão e habilidades nas artes. Os gregos acreditavam que o indivíduo verdadeiramente virtuoso possuiria virtudes morais e intelectuais (SILVA, S., 2008).

Walker (2020), ao discorrer sobre a ética na missão dos Corpos de Bombeiros faz uma abordagem da ética da virtude, analisando por três diferentes perspectivas nas quais ela foi desenvolvida, desde o seu ressurgimento no século XX: eudemonismo, as teorias baseadas em agentes e a ética do cuidado.

### **2.2.1.1** *Eudemonismo*

O eudemonismo baseia as virtudes no florescimento humano, onde o florescimento é igualado ao bom desempenho de uma função distinta. No caso dos humanos, Aristóteles argumentou que nossa função distintiva é o raciocínio e, portanto, a vida “que vale a pena ser vivida” é aquela em que raciocinamos bem. Ele também afirmou que as virtudes são bons hábitos que são adquiridos por meio da educação moral e são formados principalmente na juventude. Como tal, é responsabilidade dos pais e professores incutir virtudes nos jovens. Aristóteles argumentou ainda que uma das funções da virtude é a regulação da emoção e que o autocontrole era essencial para estar em um estado de virtude. Essa escola de pensamento é conhecida como eudemonismo. Aristóteles afirmou que as virtudes são exercícios com moderação e que os extremos de comportamento (incluindo atividades virtuosas) são, no fundo, vícios. Por exemplo, a honestidade é uma virtude, e uma pessoa que é desonesta por hábito é traiçoeira. Por outro lado, a honestidade ao extremo pode ser prejudicial e destrutiva para os outros. A honestidade pode ser uma arma e, como tal, seu uso pode ser um vício se não for moderado. Um princípio da ética do eudemonismo é que um ato em si não reflete a virtude se feito por razões egoístas. As virtudes exigem mais do que cognição; elas devem fazer parte do caráter de uma pessoa e perseguidas por seu próprio valor (HURSTHOUSE, 2013).

### **2.2.1.2** *Ética da Virtude Baseada no Agente*

Nas teorias baseadas em agentes as virtudes são determinadas por intuições de senso comum que os indivíduos, como observadores, julgam ser características admiráveis em outras pessoas. A ética da virtude baseada no agente está enraizada

na ideia de que cada indivíduo tem um senso interno do que é certo e errado. Ele sustenta que a intuição de bom senso de uma pessoa virtuosa diz a essa pessoa quais características são boas e admiráveis e qual ação seria uma ação correta em qualquer situação. Outro elemento importante dessa filosofia ética é que os motivos de um indivíduo surgem de dentro de seu caráter e, portanto, os valores são essenciais para entender a retidão de uma ação (WALKER, 2020).

### 2.2.1.3 *Ética do cuidado*

A ética do cuidado é a terceira forma comumente descrita de ética da virtude.

É um conceito nascido nos anos 1980, em pleno debate sobre justiça. A justiça pensa apenas no que está certo ou errado, mas o cuidado tem mais a ver com o contexto, com a relação com os outros, em prestar atenção ao que você está fazendo, à situação. Agora, existem diferentes campos de trabalho sob a égide da ética do cuidado. Na Alemanha e nos Estados Unidos, por exemplo, colocamos o foco no fato de que o cuidado significa não somente estar conectada consigo mesma, mas também com a outra pessoa, instituição, inclusive com o mundo. Contudo, é claro, também existem poderes e interesses políticos (KHOLEN, 2019).

Baseia-se na importância de ser uma força positiva dentro de um grupo social. Ela desafia a ideia de que a ética deve centrar-se apenas na justiça e na autonomia; argumenta que traços mais femininos, como cuidar e nutrir, também devem ser considerados, conforme destaca Walker (2020). Segundo o autor a missão principal do corpo de bombeiros é mais compatível com a ética do cuidado.

O princípio orientador por trás da ética do cuidado é que as pessoas são compreendidas como tendo vários graus de dependência e interdependência umas com as outras. De acordo com a teoria, segue-se que, se somos todos interdependentes, é do interesse dos indivíduos agirem de forma a apoiar uns aos outros, particularmente os mais fracos entre eles (GILLIGAN, 1982 *apud* WALKER, 2020). Essa premissa se baseia fortemente no conceito de contratos sociais expresso por consequencialistas como Thomas Hobbes e John Rawls, pois afirma o dever de cada indivíduo de contribuir para o bem-estar da sociedade. Isso também é consistente com as teorias deontológicas de John Locke. O que separa a ética do cuidado de outras teorias éticas é que seu princípio primordial é o da interdependência. As ações dos indivíduos são consequência de eles serem agentes de um eu maior, enquanto os consequencialistas e deontologistas tendem a acreditar

que cada indivíduo é um agente independente agindo em seu nome. Dois dos proeminentes defensores da ética do cuidado são Carol Gilligan, que fundou o princípio como parte de uma filosofia geral do feminismo. Essa teoria sugere que o julgamento moral feminino difere do masculino, com as mulheres enfatizando mais a conexão emocional e os relacionamentos interpessoais. A teoria argumenta que as mulheres tendem a tomar decisões morais baseadas em considerações de cuidado e proteção dos outros, enquanto os homens são mais propensos a tomar decisões morais baseadas em regras e princípios. Joann Tronto, refinou as ideias de Gilligan em uma filosofia um pouco mais ampla e dominante (WALKER, 2020).

A teoria da ética do cuidado geralmente reconhece quatro elementos que constituem a moralidade do cuidado (TRONTO, 2015 *apud* WALKER, 2020). Estes são:

- **Atenção:** O cuidado requer o reconhecimento das necessidades dos outros e o reconhecimento de que essas necessidades são relevantes;
- **Responsabilidade:** Como obtemos benefícios ao pertencer a um grupo social, temos a obrigação de contribuir para o bem-estar desse grupo;
- **Competência:** Não basta reconhecer uma necessidade ou assumir a responsabilidade por ela sem abordar adequadamente o problema que a originou;
- **Responsividade:** O princípio da responsividade é baseado no reconhecimento da vulnerabilidade e que a maioria dos grupos culturais carece de equidade social. Riqueza, poder e recursos geralmente não são distribuídos uniformemente. A ética do cuidado pressupõe que o cuidado não é pautado por uma expectativa de reciprocidade, mas caracteriza-se pela capacidade de responder rápida e adequadamente às situações, adaptando-se às circunstâncias.

A ética da virtude representa uma das primeiras formas de pensamento ético na civilização ocidental. No entanto, o interesse pela ética da virtude diminuiu no século XIX, quando a sociedade industrializada começou a abraçar os conceitos de dever social e consequencialismo. Na era pós-moderna, a ética da virtude está sendo reavaliada como uma resposta viável para questões éticas cada vez mais complexas

em uma cultura onde instituições sociais como religião e tradição estão se tornando cada vez mais questionadas.

Algumas objeções comuns à ética da virtude se referem a sua concepção egocêntrica de ética porque o desenvolvimento humano é visto como um fim em si mesmo e não considera suficientemente até que ponto as ações individuais afetam outras pessoas. A ética da virtude também não fornece orientação sobre como devemos agir, pois não há princípios claros para orientar a ação além de agir como uma pessoa virtuosa agiria em determinada situação. Por fim, a capacidade de cultivar as virtudes corretas será afetada por diversos fatores além do controle de uma pessoa devido à educação, sociedade, amigos e família (FIESER, 2016; HURSTHOUSE, 2013; SILVA, S., 2008).

### **2.2.2 Consequencialismo**

*“A maior felicidade do maior número é o fundamento da moral e da legislação”*

*(Jeremy Bentham)*

Ao longo da vida, rotineiramente os indivíduos se encontram julgando a responsabilidade moral por meio das consequências de suas ações. Que ação produz o maior bem? Isso é um reflexo do princípio ético do consequencialismo. Ao olhar para a teoria do consequencialismo, surgem algumas questões fundamentais: De quem é o bem e a felicidade considerados? e; por meio de que medida determinamos o bem? Essas questões deram origem a três formas distintas de consequencialismo (WALKER, 2020):

- Utilitarismo: Uma ação é considerada correta se for mais favorável para todos os envolvidos;
- Egoísmo ético: Uma ação é moralmente correta se as consequências forem favoráveis à pessoa que a pratica;
- Altruísmo ético: Uma ação é correta se as consequências forem favoráveis a todos, exceto a pessoa que executa o ato.

Todas essas três teorias apoiam a noção de que as consequências ditam a retidão de uma ação. No entanto, eles produzem resultados distintos. Considere o exemplo de um bombeiro que descobriu que um colega bombeiro provavelmente estava bebendo em serviço. Ele descobriu isso vasculhando o armário do bombeiro sem sua permissão. Sob a teoria do egoísmo ético, o bombeiro estaria eticamente justificado para não arriscar seu emprego e o bem-estar econômico de sua família relatando o incidente com bebida se isso significasse admitir que ele havia revistado ilegalmente o armário de alguém. Sob a teoria do altruísmo ético, o bombeiro seria obrigado a relatar o incidente para proteger o bem-estar de seus colegas bombeiros que podem ser feridos como resultado de um colega bombeiro estar embriagado em serviço. Finalmente, sob a teoria do utilitarismo estrito, o bombeiro teria que pesar o bem maior para todos os envolvidos e poderia decidir que é melhor relatar o incidente de bebida anonimamente. Ele também pode justificar não relatar o incidente se isso, em sua opinião, servir a um bem maior.

Considerando que o utilitarismo é a forma mais proeminente do consequentialismo, neste estudo será dado um pouco mais de ênfase a essa linha de pensamento.

### **2.2.2.1** *Utilitarismo*

A teoria ética do utilitarismo ganhou destaque no século XIX como resultado das obras de Jeremy Bentham e John Stuart Mill. Surgiu das teorias então radicais de uma sociedade igualitária livre de distinção de classe. O utilitarismo rejeitou as noções de dever social baseadas na posição social. Em vez disso, o utilitarismo propõe que a ética de uma ação pode ser mais efetivamente julgada por sua consequência. Aquilo que faz o maior bem para o maior número de pessoas deve ser considerado o maior bem ético (SANDEL, 2015).

Bentham sugeriu que a dor e o prazer eram os dois únicos valores relevantes no mundo. Com base nessa proposição, ele criou a regra da utilidade, segundo a qual o bem é aquele que traz maior felicidade ao maior número de pessoas. Sua versão de ética torna todas as ações éticas relativas tanto à situação quanto à interpretação de bondade do ator, além da quantidade de bem resultante da ação. Walker (2020) discorre que os críticos argumentam que a teoria de Bentham carece de consistência

de aplicação. Como exemplo, considere o pedestre que passa por um morador de rua sem ajudá-lo. Na maioria das teorias éticas, esse ato é neutro, não causa mal nem produz bem. Bentham afirmaria que a ação pode ser boa ou ruim, dependendo de sua intenção. Se você deixar de agir por falta de compaixão, sua ação é antiética, pois falha em produzir um bem possível. Se, no entanto, sua falta de apoio ao sem-teto estiver de alguma forma enraizada na intenção de incutir autoconfiança tendo em vista que isso representaria um bem para o morador de rua, a ação poderia, de fato, ser ética. A abordagem de Bentham ao utilitarismo é frequentemente descrita como excessivamente pesada. Em sua interpretação estrita, sua teoria defende que nenhum ato é eticamente neutro. Todos os atos contribuem para o bem ou para o sofrimento do outro, e não agir é, de fato, promover o sofrimento ou negar a felicidade (MASTIN, 2008).

John Stuart Mill mais tarde refinou a teoria do utilitarismo para afirmar que um indivíduo deve seguir as regras cuja intenção é prover o bem-estar comum, mas não há nenhuma obrigação geral de agir altruisticamente além de seguir essas regras. Além disso, Mill observou que Bentham não atribuía “o devido valor à dignidade humana e aos direitos individuais reduzindo equivocadamente tudo que tem importância moral a uma única escala de prazer e dor” (SANDEL, 2015, p. 63). Dessa forma, ele tentou reformular o utilitarismo para uma doutrina mais justa, humana e não tão calculista, buscando distinguir o conceito de utilitarismo do de hedonismo. Ele observou que nem todos os prazeres são iguais e que “bom” é mais bem definido pela qualidade do prazer em oposição à quantidade. Ele sustentava que o enriquecimento moral e intelectual era de grande valor e que o prazer físico era de pouca importância. Mill também contribuiu com a noção de que fazer o bem era tanto um ato de interesse próprio quanto de altruísmo. Ou seja, ao prover o bem-estar geral, tanto o indivíduo quanto a população em geral prosperam (WALKER, 2020).

Um princípio elementar do utilitarismo é que a felicidade é intrinsecamente valiosa e que todos os outros valores devem ser julgados de acordo com sua capacidade de promover a felicidade ou, inversamente, de eliminar a infelicidade. Em suma, é uma filosofia que avalia as ações com base em suas consequências e sustenta que o ato ou política correto é aquele que causaria a maior quantidade de felicidade para o maior número de pessoas (MASTIN, 2008).

Ao estudar o consequencialismo, parece lógico que a definição do termo “bom resultado” se torne importante. Observe o caso de um comandante de incidente que está considerando se deve ou não enviar uma equipe para um prédio em chamas para realizar um resgate. Há uma obrigação ética de resgatar uma pessoa dentro da edificação, se possível, e uma obrigação ética com o bem-estar dos bombeiros que realizarão a ação. Depois de avaliar a situação do incêndio, o comandante do incidente procede a um avanço da guarnição para o interior, intencionando o salvamento da vítima. Infelizmente, logo após a entrada ocorre um colapso parcial. Os membros da guarnição ficam feridos e o resgate falha. Se julgarmos a ética das ações do comandante do incidente apenas por uma consequência, na visão utilitarista de que a ação é boa ou ruim dependendo do resultado, devemos concluir que as ações não foram eticamente corretas, pois não houve um bom resultado. No entanto, sob outro viés a intenção das ações tomadas parece ter sido justificável. Os filósofos que apoiam o consequencialismo usam o conceito dual para argumentar que a correção das consequências pode ser medida tanto moral quanto objetivamente. Assim, no caso do exemplo citado do campo de incêndio, dentro de uma análise utilitarista, a consequência objetiva não era correta, mas a moralidade da consequência pretendida era justificável.

### **2.2.3 Deontologia**

*“Tudo que não puder contar como fez, não faça”*

*(Immanuel Kant)*

A deontologia baseia-se na crença de que, como seres humanos, os indivíduos têm obrigações claras para com a sociedade, com os relacionamentos dos quais fazem parte. A deontologia é conhecida como a ética do dever e às vezes é chamada de kantismo, em deferência a Immanuel Kant, seu defensor mais proeminente. Sua ética é organizada em torno da ideia de que os indivíduos são obrigados por um imperativo universal a respeitar a humanidade de outras pessoas. Como tal, os indivíduos são obrigados a agir de acordo com as regras que afetam todas as pessoas igualmente. Por fim, o indivíduo deve cumprir essas obrigações por vontade própria (FIESER, 2016). Na visão de Kant, a única característica que dá valor moral a uma ação não é o resultado alcançado pela ação, mas o motivo que está por trás da ação.

E o único motivo que pode dotar um ato de valor moral, argumenta ele, é aquele que surge de princípios universais descobertos pela razão.

A versão de Kant da deontologia focava no que ele chamava de imperativos categóricos. Um imperativo categórico é uma ação exigida por dever, seja ela benéfica para o ator ou não. Kant expressou seus imperativos categóricos de várias maneiras, mas talvez a mais clara seja a seguinte: primeiro, o indivíduo sempre tratar as pessoas com dignidade e nunca as usar como meros instrumentos. Em segundo lugar, deve agir de maneira consistente com a forma como gostaria que todas as pessoas agissem nas mesmas circunstâncias. Em síntese, Kant afirmava que o indivíduo deveria agir como se a sua ação pudesse se tornar uma lei universal para a ação de todas as pessoas (MASTIN, 2008).

Uma importante variação da deontologia foi escrita pelo filósofo britânico John Locke. Ele propôs o que veio a ser conhecido como a teoria dos direitos naturais. Locke sustentava que as próprias leis da natureza davam às pessoas os direitos de humanidade. Além disso, era antiético prejudicar a vida, a saúde, a liberdade ou as posses de qualquer pessoa. Ele sentiu que esses direitos foram concedidos por Deus como uma condição de nascimento (FIESER, 2016). Locke acreditava que a obrigação ética está presente independentemente da conveniência do resultado esperado de nossas ações. Um exemplo claro dessa teoria em ação seria o de um advogado de defesa. Um advogado tem a obrigação ética de fornecer uma defesa criminal robusta, mesmo que, ao fazê-lo, o advogado possa libertar uma pessoa culpada. A obrigação maior é com o processo de justiça e não com as consequências de um determinado julgamento.

Uma outra discussão deontológica proeminente na ética normativa, e particularmente na deontologia, está em torno da teoria do comando divino, que se relaciona à questão metafísica com a pergunta: de onde surge a moralidade? Filósofos morais como William of Oakham (1287-1347) e René Descartes (1596-1650) acreditavam que, como a moralidade brota da vontade de Deus, os humanos tinham o dever moral de obedecer a essa vontade. A retidão de qualquer ação depende de que essa ação seja realizada em conformidade com a vontade de Deus e apenas por um senso de dever para com a vontade de Deus. Segue-se então que fazer algo que é consistente com os mandamentos de Deus, mas que é motivado pelo interesse

próprio, não é necessariamente “bom”. Por exemplo, suponhamos que um bombeiro argumente que não pode trabalhar aos sábados porque Deus deseja que ele guarde o sábado sagrado. Ele pode estar fazendo a coisa certa ao obedecer à vontade de Deus, mas somente se estiver fazendo isso de forma genuína. Se ele for motivado por interesses próprios, suas ações podem ser antiéticas, mesmo que sejam consistentes com a vontade de Deus como ele a entende (MASTIN, 2008).

#### **2.2.4 O relativismo moral**

Os últimos 50 anos viram um aumento em uma abordagem ética normativa chamada relativismo moral. Está enraizado na crença subjetivista de que não existem verdades morais universais e que só podemos entender as ações de um indivíduo ou de uma cultura à luz das circunstâncias que existiam na época. Os relativistas reconhecem que o certo e o errado existem. Porém, não aceitam o princípio dos conceitos universais de certo e errado (WESTACOTT, 2013).

Por exemplo, um cidadão pode representar a divisão entre princípios objetivistas e subjetivistas e seu efeito na orientação ética. Se esse cidadão viveu no século XIX e foi considerado um exemplo de pessoa extremamente virtuosa, sendo respeitado por seus colegas pela honestidade, inteligência e consciência social. Sua história pessoal demonstra um forte senso de dever e compromisso com os princípios dos direitos humanos universais. No entanto, esse indivíduo também era um senhor de escravos. Por quase qualquer forma de julgamento, isso é incongruente com os padrões morais que ele supostamente sustentava. A compreensão contemporânea da moralidade quase universalmente condena a escravidão como imoral. De acordo com a teoria objetivista de que a verdade moral é universal e imutável, uma coisa que é imoral hoje seria, de fato, sempre imoral. Como resultado, a posse de escravos por indivíduo é um ato imoral. Um subjetivista argumentaria que sua participação na escravidão deve ser julgada de acordo com sua experiência e com a época em que viveu. Eles argumentariam que esse indivíduo, como a grande maioria de seus contemporâneos, atribuiu à crença equivocada de que os afro-americanos eram uma raça inferior. Por mais difícil que seja para o entendimento atual, à época da escravidão, os brancos acreditavam que os afro-americanos estavam realmente melhor como escravos do que como indivíduos livres. Como tal, sua crença declarada

era que a escravidão era um ato moral. Hoje entende-se que as crenças antigas a respeito da escravidão estavam erradas, mas, em última análise, suas ações seriam consideradas morais porque eram coerentes com os valores morais da época e agiam sem malícia (WALKER, 2020).

Essa perspectiva de observação é um exercício de relativismo moral e está enraizada na crença de que as ações são morais ou imorais em relação às crenças e tradições de uma cultura. A suposição é que cada indivíduo é produto de sua criação e da cultura que o cerca. Portanto, suas ações são julgadas como morais ou imorais com base em sua consistência com as crenças de certo e errado mantidas no momento. Compreender o relativismo é essencial para se evitar os equívocos das análises anacrônicas, que ocorrem quando se atribui a um período ou personagem ideias, atitudes e sentimentos que são de outra época.

Existem situações similares no Corpo de Bombeiros? Haveria situações que há 20 ou 30 anos eram consideradas normais, e morais, e que hoje não são mais assim? Por exemplo, algum tempo atrás não havia mulheres na Corporação, por se achar à época que não era uma profissão adequada para elas. Também não se podia ingressar na carreira de bombeiro o homem que fosse casado ou tivesse filho, ou seja, arrimo de família. Não havia maiores preocupações com a segurança do bombeiro quando no deslocamento da viatura para a ocorrência, com os bombeiros indo “pendurados” na parte externa da viatura, contando apenas com a força dos braços para se segurar nas barras. Procedimentos disciplinares eram extremamente simplificados, sem direito à ampla defesa do acusado, dependendo quase que exclusivamente da vontade do superior hierárquico. Esses são apenas alguns exemplos que se acontecessem hoje seriam considerados preconceituosos, antiéticos ou injustos, mas, que no contexto em que ocorreram foram tidos como justificados.

Walker (2020) ressalta que alguns relativistas afirmam que não é uma cultura que decide a moralidade, mas sim o indivíduo. Isso é relativismo moral, que sugere que cada indivíduo tem a responsabilidade de decidir o que é certo ou errado de acordo com seu conjunto pessoal de valores e crenças. Além disso, aplica essas crenças caso a caso, o que significa que a correção da ação está na conformidade do indivíduo com qualquer padrão que considere mais aplicável. Sob esta teoria, dois

indivíduos podem cometer o mesmo ato, mas por razões diferentes e com intenções diferentes, e as ações de um podem ser morais enquanto as de outro são imorais.

Na raiz do relativismo moral está o argumento de que a culpabilidade ética deve depender do motivo, da compreensão das circunstâncias pelo ator e do resultado previsto. Aqueles que rejeitam o relativismo moral o fazem porque argumentam que ele torna inútil o significado de moralidade. Sob a teoria do relativismo moral, os arquitetos das atrocidades nazistas poderiam ser desculpados se realmente acreditassem (muitos acreditavam) que estavam realizando um bem maior (como o entendiam). Um exemplo mais contemporâneo pode ser encontrado no terrorismo moderno. Os extremistas religiosos teoricamente estariam agindo moralmente se realmente acreditassem que Deus desejava que matassem os descrentes, mesmo que sua religião condenasse especificamente o assassinato. Os críticos argumentariam que, se qualquer ato é desculpável, então qualquer ato é moral e, portanto, a moralidade é irrelevante (WESTACOTT, 2013).

Embora o relativismo moral tenha seus críticos, ele está ganhando maior aceitação, principalmente no último meio século. Uma teoria sugere que o relativismo moral é resultado das influências da comunicação de massa. Como as culturas interagem umas com as outras com mais frequência, as diferenças nas experiências e normas culturais devem ser assimiladas em uma sociedade cada vez mais complexa. O relativismo moral parece ser a adaptação mais prudente à acomodação de normas culturais conflitantes. A falha em reconhecer a validade dos padrões morais de outra cultura quase necessariamente convida à condenação e eventual agressão.

As expressões “Viva e deixe viver” e “Quando em Roma, faça como os romanos” são reflexos do relativismo moral. Outros sugerem que o relativismo moral individual é o resultado de um colapso pós-moderno nas instituições culturais. Eles sugerem que o aumento da desconfiança em relação ao governo, dogmas religiosos, instituições judiciais e tradições culturais essencialmente forçou os indivíduos a desenvolver seu próprio senso de certo e errado (BAGHRAMIAN e CARTER, 2016). À medida que fontes confiáveis de liderança e valores tradicionais se tornam menos relevantes em uma sociedade mais complexa, parece haver uma tendência natural para soluções éticas situacionais, o que de certa forma está relacionada com a ideia de Walker (2020), de que a ética tem muito a ver com interação social e que as ações

das pessoas são julgadas como boas ou más quase inteiramente em seu impacto relativo sobre as outras.

Essas soluções éticas situacionais, bem como o relativismo moral, parecem em consonância com o conceito de modernidade líquida de Zygmund Bauman (2001). Dessa fluidez das expectativas sociais decorre a complexidade do estudo da ética, sobretudo no contexto contemporâneo. O autor classifica como modernidade líquida esse momento da atualidade retratado pela mudança da sociedade sólida para a líquida. Essa liquidez significa a capacidade da sociedade de adaptação aos meios, de preenchimento de ambientes com a mesma facilidade que se esvai do mesmo local, para em seguida tomar outra forma, de forma análoga aos elementos líquidos. O oposto da solidez, que consegue preencher apenas ambientes sólidos, próprios da sua forma, sem a capacidade de mudança e adaptação. O autor destaca que a sociedade moderna líquida não se prende a um tempo ou espaço, mas se apresenta sujeita a flutuações e liberdades, para expressar ou experimentar algo novo.

Essa capacidade de tomar nova forma pode ser fonte de força, de adaptabilidade ao ambiente para extrair o melhor dele para si, para depois seguir para uma próxima forma. Assim, as formas de poder, convivência e interação vão sendo redistribuídas e realocadas, com os objetos duráveis perdendo valor em relação aos não duráveis, que se fazem cada vez mais presentes. Essa mudança ocasiona novos modelos e valores para a sociedade, como por exemplo as famílias, que se deparam com moldes diferentes e valores invertidos (WALKER, 2020). Portanto, passa pelo nível de fluidez a capacidade de inserção do indivíduo na sociedade, nos grupos, nos meios, sendo esta a sua arma na conquista dos espaços. A vida moderna apresenta uma mudança do sólido para o líquido (DE ALMEIDA, 2014) e as instituições militares não estão à margem dessas mudanças, nem imunes a elas.

Obedecer à lei é certamente coerente com as ideias da maioria das pessoas sobre ética. Grande parte das leis se empenha para impor os valores e ideais geralmente aceitos pela sociedade. No entanto, em determinado momento, a lei legitimou a escravidão e negou às mulheres o direito de votar ou mesmo de possuir propriedades. Os valores mudam, as leis mudam. O certo e o errado mudam com a lei? Qual seria a capacidade do Estado em delinear o que é certo ou errado? Se o Estado, ainda que em padrões mínimos, não fizer esse delineamento, quem o faria?

É mesmo necessária essa definição? Ainda que haja definições, no fim das contas quem as colocará em ação são os indivíduos, baseados nas suas crenças, convicções, inatas ou criadas, e na sua capacidade de julgamento das situações.

### 2.3 Kohlberg e o julgamento moral

Em 1958, o proeminente psicólogo Lawrence Kohlberg refinou uma teoria do desenvolvimento moral. Semelhante a alguns de seus contemporâneos, Kohlberg acreditava que o raciocínio moral é a base do comportamento ético. Ele afirmou ainda que a competência no raciocínio moral era adquirida por meio do comportamento aprendido, da experiência e do amadurecimento (WALKER, 2020). Como resultado, a capacidade ou incapacidade de um indivíduo agir de forma coerente e ética depende da sofisticação da compreensão dessa pessoa dos elementos da moralidade e da ética (KOHLBERG, 1981 apud WALKER, 2020). Kohlberg criou uma escala (Figura 3) que descreve os estágios do raciocínio moral para ilustrar como as pessoas avaliam e justificam suas ações. Por exemplo, uma criança que resiste ao impulso de roubar doces por medo de punição (estágio 1) está agindo eticamente, assim como aquela que se abstém de roubar por apreço pela ordem social (estágio 5). Ambos estão agindo eticamente, mas sua lógica para fazê-lo demonstra diferentes níveis de inteligência ética. A técnica de avaliação do estágio predominante de julgamento moral é feita por meio de uma análise de respostas a dilemas morais, dentre os quais é protótipo o conhecido dilema do marido que rouba um remédio de uma farmácia para salvar a vida da mulher (BIAGGIO, 1997).

**Figura 3 - Estágios do desenvolvimento moral de Kohlberg.**

Níveis	Estágios
<p><b>Pré-convencional</b> Baseado em necessidades pessoais</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Estágio 1:</b> Orientação para a punição e obediência</li> <li>• <b>Estágio 2:</b> Orientação ingenuamente egoísta</li> </ul>
<p><b>Convencional</b> Baseado no desempenho correto de papéis e no atendimento de expectativas</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Estágio 3:</b> Orientação do tipo “bom menino”</li> <li>• <b>Estágio 4:</b> Orientação para manter a autoridade e a ordem social</li> </ul>
<p><b>Pós-convencional</b> Moralidade por princípios universalizantes</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• <b>Estágio 5:</b> Orientação do tipo contratual-legalista democrático</li> <li>• <b>Estágio 6:</b> Orientação por consciência lógica e princípios universalizantes</li> </ul>

Fonte: Bzuneck (1975 apud MENIN, 1996).

A teoria de julgamento moral de Kohlberg é única pelo fato de pressupor uma sequência universal, da qual os estágios mais altos (5 e 6) constituem ao que ele atribuiu como pensamento pós-convencional. Para Kohlberg, a maturidade moral é alcançada quando o sujeito alcança a capacidade de entender que a justiça e a lei não são a mesma coisa, que podem existir leis consideradas moralmente injustas ou erradas e que precisam ser modificadas. Todo indivíduo é potencialmente capaz de transcender os valores culturais em que ele foi socializado, ao invés de incorporá-los passivamente. Esse é o ponto central da teoria, com ênfase nos princípios individuais de consciência, o que parece ser fundamental à formação da cidadania, tendo como fim, a transformação da sociedade (BIAGGIO, 1997). A autora destaca ainda que a teoria de Kohlberg é estrutural, de modo que os estágios refletem maneiras de raciocinar, e não conteúdos morais. Dessa forma, uma pessoa poderá ser classificada em qualquer dos estágios, sendo que o importante será a justificativa apresentada para a decisão que foi tomada.

Conforme Biaggio (1997) no nível pré-convencional (estágios 1 e 2) um ato é julgado pelas suas consequências e não pelas suas intenções, não ocorrendo uma internalização de princípios morais. A ação será boa se gera prazer e não punição. Se leva à punição, o ato foi mau. Ainda é uma fase pré-moral. O nível convencional é o nível de internalização por excelência. O indivíduo acredita no valor daquilo que julga como certo e que deve fazê-lo em nome da aprovação social (estágio 3) ou do respeito à ordem estabelecida (estágio 4). O sentido do respeito nesse estágio é a noção de cumprimento do dever, do respeito à sociedade, às leis e ao bem-estar do grupo, diferente do medo da punição presente no pensamento do estágio 1. No nível pós-convencional, ocorre pela primeira vez o questionamento das leis estabelecidas e o reconhecimento de que elas podem ser injustas, devendo ser alteradas (estágios 5 e 6). É um passo além da internalização. Na perspectiva de Kohlberg, há limitações óbvias à perspectiva do estágio 4, valorizando-se a manutenção das leis, enquanto no nível pós-convencional tem-se a criação de novas leis ou a modificação de leis, ocasionando mudanças nos padrões da sociedade.

O Quadro 1 resume cada um dos estágios de desenvolvimento moral de Kohlberg.

**Quadro 1 - Estágios de desenvolvimento moral de Lawrence Kohlberg.**

NÍVEL	CARACTERÍSTICAS
<p><b>Pré-Convencional</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estágio 1</li> <li>• Estágio 2</li> </ul>	<p><b>Estágio 1: Orientação para a punição e a obediência</b></p> <p>Neste estágio, a moralidade de um ato é definida em termos de suas consequências físicas para o agente. Se a ação é punida, está moralmente errada; se não for punida, está moralmente correta. "A ordem socio-moral é definida em termos de status de poder e de possessões ao invés de o ser em termos de igualdade e reciprocidade" (Kohlberg, 1971, p.164). Assim, frequentemente neste estágio se responde que o marido estava certo em roubar o remédio caso não tenha sido apanhado em flagrante e preso.</p>
	<p><b>Estágio 2: Hedonismo instrumental relativista</b></p> <p>A ação moralmente correta é definida em termos do prazer ou da satisfação das necessidades da pessoa. A igualdade e a reciprocidade emergem como "olho por olho, dente por dente". Os sujeitos neste estágio podem dizer que um marido deve roubar para salvar a vida da mulher porque ele precisa dela para cozinhar, ou porque ele poderia vir a precisar que ela salvasse a vida dele, por exemplo.</p>
<p><b>Convencional</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estágio 3</li> <li>• Estágio 4</li> </ul>	<p><b>Estágio 3: Moralidade do bom garoto, da aprovação social e das relações interpessoais</b></p> <p>O comportamento moralmente certo é o que ganha a aprovação de outros. Trata-se da moralidade de conformismo a estereótipos, por exemplo: "É papel de todo bom marido salvar a vida da sua mulher". Há uma compreensão da regra "Faça aos outros aquilo que você gostaria que lhe fizessem", mas há dificuldade de uma pessoa se imaginar em dois papéis diferentes. Neste estágio, surge a concepção de equidade através da qual há a concordância de que é justo dar mais a uma pessoa mais desamparada.</p>
	<p><b>Estágio 4: Orientação para a lei e a ordem, autoridade mantendo a moralidade</b></p> <p>Há grande respeito pela autoridade, por regras fixas e pela manutenção da ordem social. Deve-se cumprir o dever. A justiça não é mais uma questão de relações entre indivíduos, mas entre o indivíduo e o sistema. A justiça tem a ver com a ordem social estabelecida e não é uma questão de escolha pessoal moral. O estágio 4 é o mais frequente entre adultos. Neste estágio, mesmo quando respondem que o marido deve roubar o remédio, as pessoas enfatizam o caráter de exceção dessa medida e a importância de se respeitar à lei, para que a sociedade não se torne um caos.</p>
<p><b>Pós-Convencional</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Estágio 5</li> <li>• Estágio 6</li> </ul>	<p><b>Estágio 5: A orientação para o contrato social democrático</b></p> <p>Este é o primeiro estágio que pertence ao nível pós-convencional. As leis não são mais consideradas válidas pelo mero fato de serem leis. O indivíduo admite que as leis ou costumes morais podem ser injustos e devem ser mudados. A mudança é buscada através dos canais legais e contratos democráticos. Neste estágio, os sujeitos geralmente trazem a ideia de que deveria haver uma lei proibindo o abuso do farmacêutico.</p>
	<p><b>Estágio 6: Princípios universais de consciência</b></p> <p>Neste estágio, o pensamento pós-convencional atinge seu nível mais alto. O indivíduo reconhece os princípios morais universais da consciência individual e age de acordo com eles. Se as leis injustas não puderem ser modificadas pelos canais democráticos, o indivíduo ainda resiste a elas. É a moralidade da desobediência civil, dos mártires e dos revolucionários, e de todos aqueles que permanecem fiéis aos seus princípios ao invés de se conformarem com o poder estabelecido e com a autoridade.</p>

Fonte: Adaptado de Biaggio (1997)

Outro pesquisador sobre o tema foi James Rest. Ele foi orientado pelo próprio Kohlberg no doutorado e não teceu muitas críticas à teoria, pois propõe um modelo muito próximo ao de Kohlberg. Rest analisa a posição de Kohlberg como se ele não

esperasse até a moralidade pós-convencional para reconhecer a "lei natural", mas considera toda sua sequência como "natural", não dependendo de ensinamentos culturais específicos, porém atingida através de reflexão sobre a experiência social, e de fazer sentido sobre a lógica da cooperação (BIAGGIO, 1999). Rest não considera o desenvolvimento moral como uma mudança abrupta, de um estágio a outro, mas por um movimento gradual e ascendente no uso e preferência por pensamentos morais mais desenvolvidos. A avaliação do desenvolvimento não consiste no enquadramento taxativo do indivíduo em determinado estágio, mas, orienta-se pela análise do grau com que o sujeito usa vários tipos de pensamentos (BATAGLIA, MORAIS e LEPRE, 2010).

Para realizar suas investigações Rest e colaboradores desenvolveram em 1979 (SHIMIZU, 2004) o "*Defining Issues Test*" (DIT), destacando os seguintes benefícios em relação à entrevista: não requer grande habilidade verbal dos sujeitos, oferece maior controle da situação de teste, e, ainda, possibilita uma correção objetiva e computadorizada. O teste é composto por seis dilemas morais (versão longa) ou três dilemas (versão curta). Para cada um deles o sujeito deve avaliar 12 opções de respostas, havendo uma escala de cinco graus de importância para a resolução. O avaliado deve selecionar hierarquicamente as quatro alternativas que considera mais importantes para a solução do dilema. De forma simples e objetiva, o instrumento consegue avaliar o pensamento moral em amostras diversas, inclusive em amostras de diferentes níveis socioeconômicos (BIAGGIO *apud* TRINDADE e CAMINO, 1996).

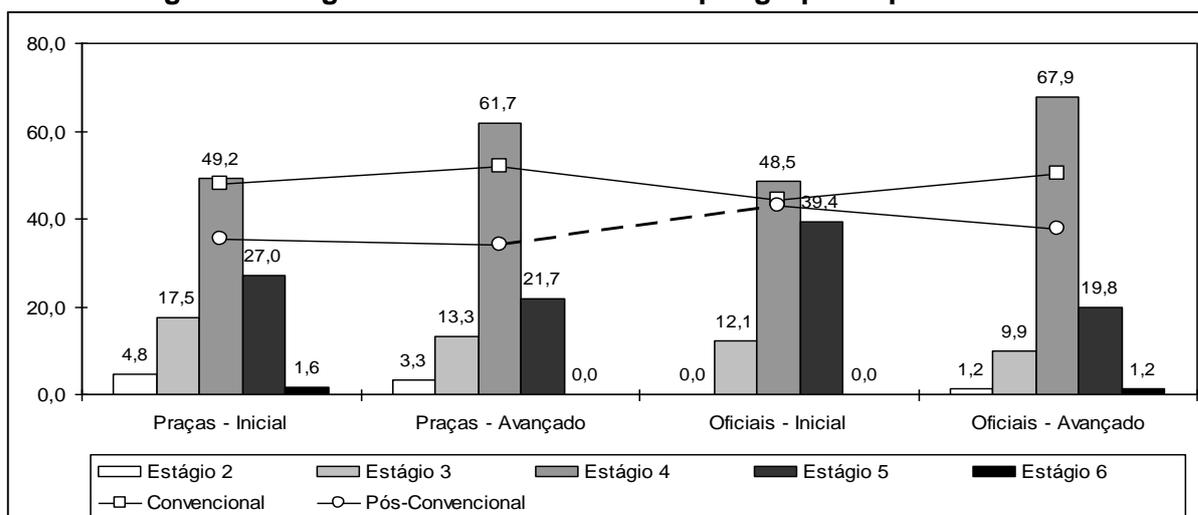
No Brasil, Ângela Maria B. Biaggio (BIAGGIO, 1976, *apud* SANGALETI, 2009) foi a primeira a estudar empiricamente o julgamento moral, sendo seguida por outros pesquisadores, como por exemplo, Camino (1988 *apud* SANGALETI, 2009). Inicialmente, o DIT foi traduzido por Bzuneck, em 1979 (KOLLER et al., 1994 *apud* SHIMIZU, 2004), que o denominou, em língua portuguesa, de Teste de Julgamento de Situações. Depois o teste foi reformulado para o contexto brasileiro por Camino e Luna (1989 *apud* SHIMIZU, 2004), passando a ser chamado de Opiniões sobre Problemas Sociais.

Embora reconhecendo limitações na abordagem de Kohlberg, Rest apresenta evidências convincentes, usando o DIT a favor do esquema evolutivo de Kohlberg,

especialmente da passagem do convencional para o pós-convencional. As pesquisas com o DIT de Rest apoiam Kohlberg da seguinte forma:

- a) A mega amostra de 45.800 sujeitos mostra que o pensamento pós-convencional existe.
- b) A análise da estrutura interna do DIT indica três fatores: Interesse pessoal, manutenção das normas e pensamento pós-convencional.
- c) Estudos transversais e longitudinais confirmam a sequência evolutiva. Estudos de intervenção também comprovam esta sequência evolutiva.
- d) Há evidência de que os estágios mais altos são filosoficamente mais adequados, através dos estudos de "compreensão moral" (sujeitos são capazes de compreender raciocínios de estágio inferior aos seus, mas não os superiores).  
Encontram-se também correlações com outras medidas de desenvolvimento, com escala de desenvolvimento do ego (Kohlberg, 1980), e comportamento pró-social.
- e) Os estudos transculturais mostram que o pensamento pós-convencional existe no mundo e não é uma exclusividade das elites acadêmicas ocidentais (BIAGGIO, 1999).

Em 2009, o Ten-Cel Roberto Sangaleti, em estudo realizado no CBMDF aplicou o DIT em população amostral de militares da Corporação (N=240). Os resultados corroboraram a teoria de desenvolvimento moral de Kohlberg e representam importante fonte de informações sobre o modo como integrantes da instituição utilizam seus valores éticos para tomar decisões frente aos dilemas apresentados (SANGALETI, 2009). O autor aponta também que os estágios são interdependentes, e cada indivíduo raciocina perpassando por todos os estágios, sem que haja exclusividade em apenas um deles. Outro fator fundamental observado foi que a maioria dos militares apresentou uma dominância de raciocínio de estágio 4 (orientação para a lei e a ordem), indicando uma relação com a realidade da cultura organizacional e da doutrina existentes na caserna. Os resultados podem ser visualizados na Figura 4.

**Figura 4 - Julgamento moral dominante por grupo de profissionais.**

Fonte: (SANGALETI, 2009).

Depreende-se, ainda, um elemento interessante de que os militares mais modernos (representados na Figura 4 pelo termo “Inicial”) tendem a pensar mais utilizando níveis de moralidade associada a valores dos estágios 5 e 6 (“a orientação para o contrato social democrático” e “princípios universais de consciência”) do que os militares mais antigos (representados no gráfico pelo termo “Avançado”). Um outro achado significativo da pesquisa está relacionado ao nível de raciocínio conforme à quantidade de treinamentos aos quais o militar é submetido, ou seja, observou-se que os militares que participaram de mais treinamentos possuem uma capacidade de raciocínios morais mais elevados do que aqueles que fizeram poucos treinamentos (SANGALETI, 2009).

As explicações teóricas sobre o comportamento e o julgamento moral do indivíduo representam aspectos importantes que poderão ser preditores de ações, planejamentos e direcionamento das atividades tanto no âmbito individual como no institucional. Nessa perspectiva, é igualmente relevante se compreender alguns elementos que norteiam a cultura militar e contribuem no processo de formação do indivíduo militar.

## 2.4 Ethos militar e ética militar

*“A profissão militar – a melhor de todas – é a incorporação dos valores que estão mais ausentes na sociedade atual – honestidade, lealdade, dever, sacrifício próprio e renúncia aos interesses próprios pelo bem comum.”*

*(Samuel B. Huntington)*

Esta seção se propõe a trazer uma reflexão sobre a ética considerando-se o contexto e a profissão militar, especificamente, discutindo a ideia dos termos “*ethos* militar” e “ética militar” e, com isso, esclarecer ainda mais a importância do estudo do tema no CBMDF, a especificidade do problema de pesquisa e a busca de possíveis soluções em nível estratégico, tendo em vista a abordagem pertinente ao Curso de Altos Estudos para Oficiais do CBMDF.

Que premissas e fundamentos carregam esses conceitos de *ethos* e ética militar? Os profissionais militares estariam vinculados a um padrão moral mais elevado que o do cidadão civil? (FICARROTTA, 1997).

Otoniel Silva (2019) relaciona o conceito de *ethos* ou *habitus* militar à identidade militar, a sua construção, elaboração e modificação, que ocorre dentro dos espaços da caserna. Essa concepção emerge no Brasil, a partir de 1990, com os estudos antropológicos e etnográficos de Celso Castro e Piero Leirner, pioneiros da investigação na área sobre militares brasileiros, depois ampliadas por outros autores como Daniela Schmitz Wortmeyer (2007; 2017), Aniele Fischer Brand (2014), Emília Emi Takahashi (2002), Cristina Rodrigues da Silva (2010; 2016), Lauriani Albertini (2009), Juliana Cavilha (2009), entre outros. No CBMDF, podem ser citados os estudos do Ten-Cel. Roberto Sangaleti (2009; 2011a; 2011b) e da Ten-Cel. Renata Moura (2020) como suporte ao entendimento desse conceito na estrutura da Corporação.

Em suas pesquisas Celso Castro (2004) aponta que o termo “militar” representa a ideia de um profissional com habilidades técnicas específicas que ao longo dos anos e da carreira incorpora um conjunto de atitudes e valores, baseados em uma forte disciplina. O sujeito, para se tornar um “ser militar”, é submetido a um processo muito específico e único de formação e socialização para desenvolver e incorporar as competências que lhe capacitem a se perceber dentro de um novo contexto e assumir esse novo papel, que será tanto individual como social.

Quando essas novas disposições são absorvidas, assimiladas e incorporadas como parte do comportamento do sujeito, significa a consolidação de um novo *habitus* ou *ethos*. Assim, pode-se dizer que a identidade profissional, que antes estava em processo de formação, se efetiva. Na fala de Brand (2014, p. 41), parte-se do

“pressuposto de que o sujeito que antes era um ‘ser civil’, passa a ser um ‘ser militar’”. Para Castro e Leirner (2009, p. 24), a construção do “espírito militar”, que representa o *ethos* ou *habitus* militar, vai se dar nas transformações realizadas pelo sujeito na trajetória da “saída do mundo civil” para a “entrada no mundo militar”. Nesse processo de formação de uma “identidade militar”, há essa explícita diferença entre as características atribuídas ao “mundo militar”, o “aqui dentro”, e as atribuídas ao ‘mundo civil’, ou ‘lá fora’ (ALBERTINI, 2009 *apud* SILVA, O. 2019).

Segundo Castro e Leirner (2009, p. 41), o indivíduo, desde que entra para uma corporação militar, é submetido a um conjunto de rituais expiatórios, treinamentos físicos e repetição constante de recursos mnemônicos, cuja função parece ser a inculcação ‘naturalizada’ ou a ‘decoração’ de princípios militares”. É um processo de formação e construção de novos comportamentos, rotinas, hábitos, crenças, culturas. Em consequência, as suas ações e atitudes passam a evidenciar uma nova identidade, que vai acompanhá-lo durante a carreira em suas atividades profissionais, com reflexos também na sua vida pessoal. É nesse sentido que Silva, O. (2019) destaca que no contexto de uma academia militar:

[...] o cadete vivencia, através de uma série de ritos expiatórios, um processo de socialização profissional durante o qual deve aprender valores, atitudes e comportamentos adequados à vida militar, tais como disciplina, hierarquia, precisão, rapidez, vigor físico, **solidez moral**, etc. Logo, a própria distinção construída pelos militares entre “eles” (militares) e os “civis” (os não militares) acaba sendo um passo primordial para a formação de uma identidade, de um “**espírito militar**”, nos alunos ingressantes nas escolas de formação militar (SILVA, O. 2019, p. 66, grifos nossos).

Outro aspecto observado por Castro (2009, p. 81 *apud* SILVA, O. 2019) é o da “hierarquia”. Segundo o autor, ela “é o elemento-chave para se entender a mentalidade militar e a separação entre o universo castrense e o universo civil”. Significa, sobretudo, que se está em um lugar que define regras sociológicas que separam o indivíduo militar do restante da sociedade, “não no sentido estrito da palavra de distanciar, separar ou isolar, mas em um aspecto de atributos e valores morais” (SILVA, O., 2019, p. 68). A hierarquia é a fronteira desta distinção e representa o registro das regras de conduta dos militares (ALBERTINI, 2009 *apud* SILVA, O. 2019). Assim, a profissão militar tem como base os princípios de hierarquia, sendo orientada por eles:

A vida militar é regida por todo um sistema de crenças e valores específicos da instituição militar: um grupo considerado “fechado”, tradicional e altamente hierárquico, no qual se configura a preeminência da coletividade sobre os indivíduos como fundamental para o bom desempenho das atividades no quartel e nas demais organizações militares. [...] A corporação militar, portanto, detém certo controle e conhecimento da vida do indivíduo que nela está inserido e, ao condicioná-lo a uma série de regras e condutas próprias, acaba definindo a construção das relações e a formação da identidade (SILVA, O., 2019, p. 67).

O *ethos* é mais amplo do que a ética. Enquanto a ética preocupa-se com a natureza boa ou ruim, certa ou errada de determinada situação ou decisão, o *ethos* vai além, carrega de forma intrínseca algo que talvez se pudesse classificar como sentimentos, que é a vontade de fazer, a coragem pra seguir na missão, o zelo pela honra, o orgulho de fazer parte de um grupo, o amor à causa, o patriotismo. A noção de *ethos* militar reforça o “modo de ser” dos militares conectado às suas tradições culturais. Está relacionado a uma “maneira militar de agir”, que compreende a aplicação de técnicas, a fim de se conseguir objetivos específicos.

Castro (2004) e Takahashi (2002 apud BRAND, 2014, p. 40) afirmam que “é no interior das academias militares que os futuros oficiais aprendem os valores, crenças, atitudes e comportamentos apropriados à vida militar”. A manutenção rigorosa das práticas regulamentares da continência, os sinais de respeito, símbolos nacionais, hinos e canções, disciplina rígida, insígnias e distinção entre postos e graduações e, sobretudo, a valorização da meritocracia, dentre outras práticas, são condições *sine qua non* para a formação e manutenção de um *ethos* militar tradicional e, conseqüentemente, de uma ética militar ativa. Observa-se dessa forma, que essa preparação perpassa pela aquisição e aprendizagem de comportamentos, atitudes, posturas e valores morais e éticos, específicos do ambiente militar:

Disciplina rigorosa, controle severo das rotinas diárias, doutrinação em tradições militares e cerimoniais e exigência de desempenho atlético são algumas das práticas que circunscrevem a brusca transição que representa o ingresso na carreira militar (WORTMEYER, 2017, p. 54).

Dentro das várias dinâmicas envolvidas na formação da identidade militar é importante observar o papel dos valores morais:

Para Badaró (2006), “mais do que teorias ou conceitos, os valores morais geram práticas que implicam escolhas e preferências relacionadas ao contexto de socialização institucional e a relações sociais específicas, sendo

fundamentais para a formação da identidade militar” (WORTMEYER, 2017, p. 55).

Estudiosa do assunto, a psicóloga do EB Maj. Daniela Wortmeyer, em sua tese de doutorado cita que “mais do que por uma legislação específica, o profissionalismo militar é regido por um código de honra, que o diferencia das demais profissões e grupos sociais” (JANOWITZ, 1957, *apud* WORTMEYER, 2017, p. 52). E acrescenta:

[...] nas primeiras tentativas de organização de forças armadas nacionais ao redor do mundo, identificam-se traços de uma **ética profissional militar** voltada a regular a conduta de seus membros, por meio do comprometimento com determinados valores morais (WORTMEYER, 2017, p. 52, grifo nosso).

Silva, O. (2019), em artigo que trata sobre a construção de identidades no contexto do Programa de Formação e Fortalecimento de Valores, da Revista de Defesa e Segurança da FAB, faz conexão da formação militar com o desenvolvimento moral. Comenta o autor que durante um curso de formação militar são desenvolvidas qualidades relacionadas com os atributos morais do indivíduo como o senso de honestidade, a retidão de caráter, a preocupação com causas nobres e elevadas, o espírito de renúncia, o desapego a bens materiais, o respeito à ordem, à disciplina e à hierarquia.

Interessante se observar a referência aos termos utilizados pelos autores até aqui na discussão, de alguma forma relacionados ao aspecto moral: princípios militares, solidez moral, regras de conduta, atributos morais, senso de honestidade, retidão de caráter, causas nobres e elevadas, solidez de caráter, espírito de renúncia, valores morais, código de honra, rotinas, tradições, respeito à ordem, disciplina e hierarquia. Esses termos, é verdade, poderão estar presentes em variadas profissões, por meio de seus códigos e normativas, no entanto, na profissão militar, além de estarem previstos nas legislações e regulamentos, esses valores são vivenciados no dia a dia, são forjados na dedicação, no esmero, no desconforto, nas rotinas, na criação de hábitos, preparando o militar com tal mentalidade que, quando na sua atividade fim, poderá levar esses valores às últimas consequências, com o sacrifício da própria vida.

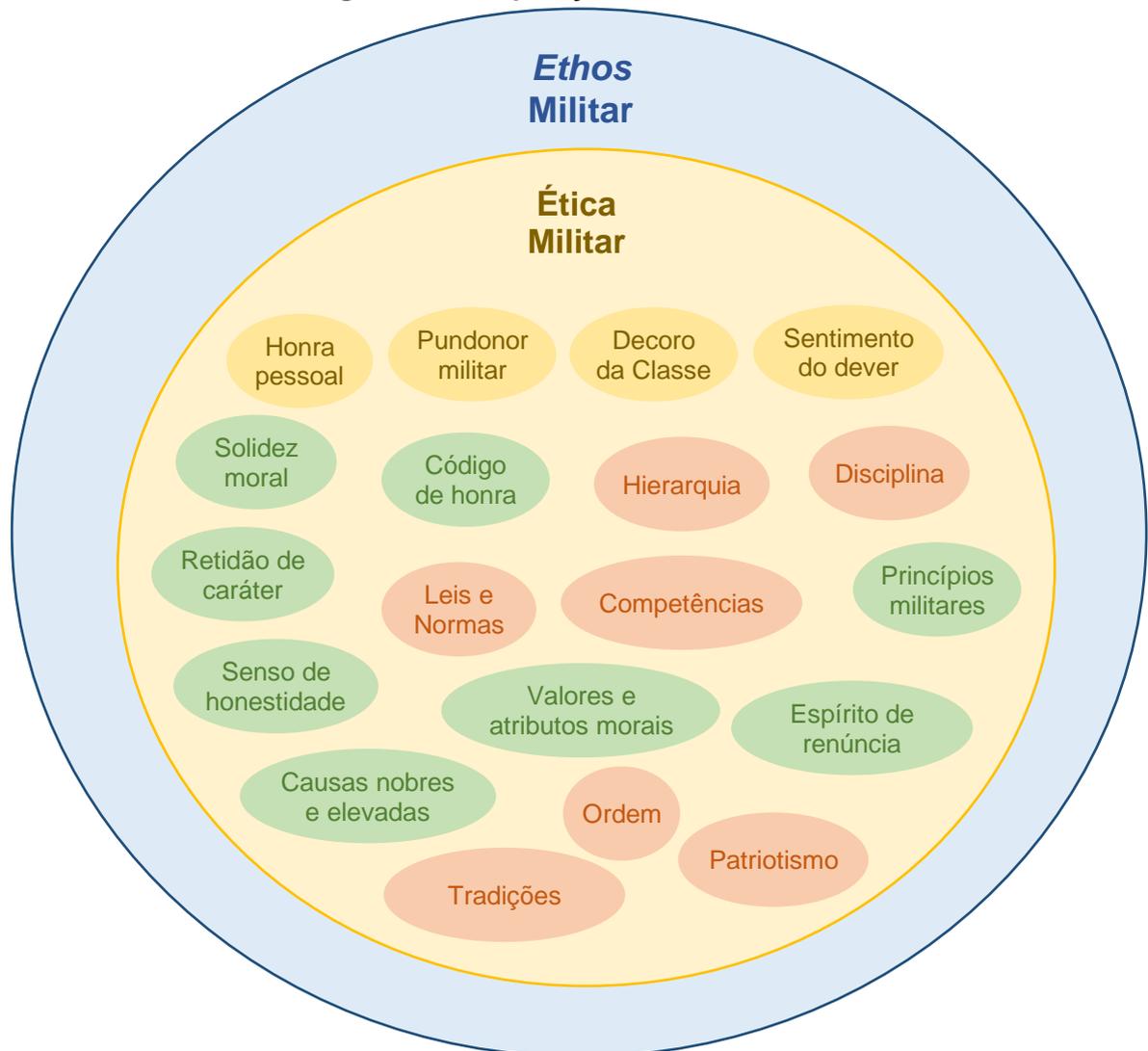
Que profissões formam o indivíduo para internalizar de forma tão forte e significativa a sua missão ao ponto de ele arriscar a própria vida para ajudar a salvar

outra vida? A busca dessa resposta remete à origem das situações de guerra, que geravam a necessidade de se construir um profissional militar “diferente” do civil para integrar as forças armadas. A organização militar era a estrutura organizacional que conseguia e tinha condições de reunir cidadãos da sociedade que renunciavam à vida privada para protegerem a sociedade do inimigo externo, o qual, se adentrasse ao país, iria espoliar, roubar, matar os homens, destruir a cultura, estuprar as mulheres para que as próximas gerações nascessem com a genética do invasor. A implicação disso é que, com o sacrifício de alguns militares, o país poderia ser salvo dessas barbáries. Essa estrutura organizacional militar, que passou a gerar o militar profissional (HUNTINGTON, 1981) acabou se consolidando como a mais favorável a juntar indivíduos em torno de missões que podem envolver o sacrifício da própria vida.

Sendo assim, para que o cidadão comum pudesse assumir esse papel de proteção da sociedade, precisaria aprender a viver esse novo entendimento de sacrifício da própria vida. Essa aprendizagem não se dá nos moldes dos tempos de paz, mas na submissão a regras rígidas, onde aprendem a lidar com sacrifícios, limitações, afastamentos sociais, espírito de corpo, vivenciando até comportamentos não naturais em prol da sobrevivência própria e de outros membros da sociedade. Todos esses elementos são forjados a partir de significados construídos baseados em um referencial de valores, no interior das academias militares (BRAND, 2014).

A Figura 5 mostra uma representação da concepção e composição do *ethos* militar dentro do que foi discutido até o momento.

**Figura 5 - Composição do ethos militar.**



Fonte: Elaborado pelo autor.

Destaca-se como um dos elementos essenciais na formação do *ethos* militar os elementos relacionados aos valores morais, que, ao se desdobrarem, representam e orientam a ética militar. O Vade-Mécum de Cerimonial Militar do Exército (BRASIL, 2016) posiciona a ética militar como elemento central ao desenvolvimento dos demais valores e características militares, conforme pode se observar na Figura 6.

**Figura 6 - Representação do conceito social dos militares.**



Fonte: Vade-Mécum de Cerimonial Militar do Exército (BRASIL, 2016).

De acordo com o Vade-Mécum (BRASIL, 2016, p. 15), "Ética Militar é o conjunto de regras ou padrões que levam o militar a agir de acordo com o sentimento do dever, a honra pessoal, o pundonor militar e o decoro da classe. Ela impõe, a cada militar, conduta moral irrepreensível". O referido documento traz a descrição de cada um dos elementos da Ética Militar, conforme a seguir:

- Sentimento do dever - trata do desempenho funcional por força do cargo, devendo o militar exercer tal função com autoridade e eficiência.
- Honra pessoal - trata da conduta pessoal, isto é, da reputação do indivíduo.
- Pundonor militar - está relacionado à honra pessoal, mas neste caso trata do indivíduo como militar e diante da Instituição. O padrão comportamental do indivíduo corresponderá ao seu desempenho profissional, ao respeito e ao prestígio que gozará na Instituição.
- Decoro da classe - trata do conceito moral e social de que gozam os militares do Exército. Aqui a conduta exigida tem por objeto a preservação coletiva da classe social militar.

A ética militar é moldada em valores, princípios e padrões de comportamento que orientam os membros das forças militares em suas atividades profissionais. A competência profissional, almejada no CBMDF, tem por base os valores da doutrina militar oriundos dos princípios éticos (SANGALETI, 2011b). Ela se baseia em um conjunto de valores fundamentais, como a integridade, o respeito pela dignidade humana, a coragem, a lealdade e a responsabilidade, entre outros. Os militares são treinados e preparados para: respeitar as leis e as normas que regem o uso da força; proteger os direitos humanos e a dignidade das pessoas; manter a disciplina e a honra; agir com profissionalismo e ética em todas as situações. No contexto de competências do CBMDF a ética militar está mais relacionada às competências atitudinais (comportamentais), relacionadas ao “querer fazer”, do que às propriamente técnicas (de conhecimento e habilidades), relacionadas ao “saber” e o “saber fazer” (CBMDF, 2016; LEITE, 2012).

O professor Dr. David Wetham, do Centro de Ética Militar do King’s College London esclarece que a ética militar pode ser percebida por três pontos de vista: em relação ao próprio militar, à instituição e à sociedade. Nas três perspectivas se trata de preparar as pessoas com confiança, habilidades e conhecimentos, para serem capazes de fazer a coisa certa, qualquer que seja a situação. Entretanto, o autor reforça que a ética militar não se refere apenas ao entendimento sobre o que deve ser feito, mas, sobretudo, a respeito do entendimento do que não deve ser feito (WETHAM, 2017).

A ética militar também inclui a obrigação de proteger a segurança e a soberania do país, e de defender seus cidadãos contra ameaças internas e externas. Isso envolve um compromisso com a defesa da liberdade, da democracia e dos direitos humanos, bem como o cumprimento das leis e dos regulamentos que regem as operações militares. Em resumo, pode-se conceber a ética militar como um conjunto de valores e normas que orientam o comportamento dos militares em sua missão de proteger o país e seus cidadãos, ao mesmo tempo em que respeitam a dignidade humana e a integridade das pessoas.

Em termos de discussões relacionadas à ética e moralidade, até o momento, esse estudo enfocou a ética da virtude, de Aristóteles; o Consequencialismo, de

Bentham e Mill; a deontologia, de Kant; o julgamento moral, de Kohlberg; o ethos e a ética militares. A seguir, contextualiza-se como a ética está presente no CBMDF.

## 2.5 Ética no CBMDF

Os fundamentos da Ética e do Valor Bombeiro Militar estão estabelecidos no Estatuto dos Bombeiros Militares, Lei 7.479 de 2 de junho de 1986, que prescreve a essência do valor militar, o sentimento do dever, da honra e do decoro e, também, a observância da conduta moral e profissional exemplar a cada um dos integrantes do CBMDF. Esse Estatuto caracteriza-se como um código de ética que estabelece e determina os procedimentos morais, os quais promovem a moralização do “sujeito militar”. O tema está inserido no Título II, classificado dentro do rol das obrigações e dos deveres dos Bombeiros-Militares.

### TÍTULO II

#### Das Obrigações e dos Deveres dos Bombeiros-Militares

#### CAPÍTULO I

#### **Das Obrigações dos Bombeiros-Militares**

#### SEÇÃO I

##### Do Valor do Bombeiro-Militar

Art 28. São manifestações essenciais do valor do bombeiro-militar:

- I - o patriotismo, traduzido pela vontade inabalável de cumprir o dever de bombeiro-militar e solene juramento de fidelidade à Pátria, até com o sacrifício da própria vida;
- II - o civismo e o culto das tradições históricas;
- III - a fé na missão elevada do Corpo de Bombeiros;
- IV - o amor à profissão e o entusiasmo com que a exerce;
- V - o aprimoramento técnico-profissional;
- VI - o espírito-de-corpo e o orgulho pela Corporação; e
- VII - a dedicação na defesa da sociedade.

#### SEÇÃO II

#### **Da Ética do Bombeiro-Militar**

Art 29. O sentimento do dever, o brio do bombeiro-militar e o decoro da classe impõem a cada um dos integrantes do Corpo de Bombeiros, conduta moral e profissional irrepreensíveis com a observância dos seguintes preceitos da ética do bombeiro-militar:

- I - amar a verdade e a responsabilidade como fundamentos da dignidade pessoal;
- II - exercer, com autoridade, eficiência e probidade, as funções que lhe couberem em decorrência do cargo;
- III - respeitar a dignidade da pessoa humana;
- IV - cumprir e fazer cumprir as leis, os regulamentos, as instruções e as ordens das autoridades competentes;

V - ser justo e imparcial nos julgamentos dos atos e na apreciação do mérito dos subordinados;

VI - zelar pelo preparo próprio, moral, intelectual, físico e, também, pelo dos subordinados, tendo em vista o cumprimento da missão comum;

VII - praticar a camaradagem e desenvolver, permanentemente, o espírito de cooperação;

VIII - empregar todas as suas energias em benefício do serviço;

IX - ser discreto em suas atitudes e maneiras e em sua linguagem escrita e falada;

X - abster-se de tratar, fora do âmbito apropriado, de matéria sigilosa de qualquer natureza;

XI - acatar as autoridades civis;

XII - cumprir seus deveres de cidadão;

XIII - proceder de maneira ilibada na vida pública e na particular;

XIV - garantir a assistência moral e material ao seu lar e conduzir-se como chefe de família modelar;

XV - conduzir-se, mesmo fora do serviço ou na inatividade, de modo que não sejam prejudicados os princípios da disciplina, do respeito e do decoro de bombeiro-militar;

XVI - observar as normas de boa educação;

XVII - abster-se de fazer uso do posto ou graduação para obter facilidades pessoais de qualquer natureza ou para encaminhar negócios particulares ou de terceiros;

XVIII - abster-se, na situação de inatividade, do uso das designações hierárquicas quando:

a) em atividades político-partidárias;

b) em atividades comerciais;

c) em atividades industriais;

d) para discutir ou provocar discussões pela imprensa a respeito de assuntos políticos ou referentes à corporação, excetuando-se os de natureza exclusivamente técnica, se devidamente autorizado; e

e) no exercício de cargo ou função de natureza civil, mesmo que seja da administração pública;

XIX - zelar pelo bom nome do Corpo do Bombeiros e de cada um de seus integrantes, obedecendo e fazendo obedecer aos preceitos da ética de bombeiro-militar.

Art 30. Ao bombeiro-militar da ativa é vedado comerciar ou tomar parte na administração ou gerência de sociedade ou dela ser sócio ou participar, exceto como acionista ou quotista em sociedade anônima ou por quotas de responsabilidade limitada.

§ 1º Os integrantes da reserva remunerada, quando convocados ou designados para o serviço ativo, ficam proibidos de tratar, nas Organizações de Bombeiros-Militares e nas repartições civis, de interesse de organizações ou empresas privadas de qualquer natureza.

§ 2º Os bombeiros-militares, em atividade, podem exercer diretamente a gestão de seus bens, desde que não infrinjam o disposto no presente artigo.

§ 3º No intuito de desenvolver a prática profissional, é permitido aos oficiais titulados no Quadro de Saúde o exercício de atividade técnico-profissional no meio civil, desde que tal prática não prejudique o serviço e não infrinja o disposto neste artigo.

Art 31. O Comandante-Geral poderá determinar aos bombeiros-militares da ativa que, no interesse e salvaguarda da dignidade própria, informem sobre a origem e natureza de seus bens, sempre que haja razão que recomende tal medida (BRASIL, 1986, grifos nossos).

Observa-se que, enquanto o art. 28 trata dos valores militares, explicitando elementos que farão parte da composição do *ethos* militar, o art. 29 traz com nitidez os preceitos éticos, embasados no sentimento do dever, brio do bombeiro-militar e decoro da classe demonstrando a importância dedicada ao assunto pela corporação. Os preceitos éticos são levados em tão alta conta, que a mesma lei considera como grave a sua violação, podendo esta ser considerada crime ou transgressão disciplinar.

O estatuto também prevê a conversão dos preceitos éticos em compromisso, na forma de dever, firmado por todo bombeiro-militar ao ingressar na Corporação. O compromisso é permeado pelas ideias de boa conduta, moralidade, obediência e cumprimento do dever.

## CAPÍTULO II - Dos Deveres dos Bombeiros-Militares

### SEÇÃO II - Do Compromisso do Bombeiro-Militar

Art 33. Após ingressar no Corpo de Bombeiros, mediante inclusão, matrícula, ou nomeação, o bombeiro-militar prestará compromisso de honra, no qual afirmará a sua aceitação consciente das obrigações e dos deveres dos bombeiros-militares e manifestará a sua firme disposição de bem cumpri-los.

Art 34. O compromisso, a que se refere o artigo anterior, terá caráter solene e será prestado na presença de tropa, tão logo o bombeiro-militar tenha adquirido o grau de instrução compatível com o perfeito entendimento de seus deveres como integrante do Corpo de Bombeiros conforme a seguinte declaração: "Ao ingressar no Corpo de Bombeiros do Distrito Federal, prometo regular minha conduta pelos preceitos da moral, cumprir rigorosamente as ordens das autoridades a que estiver subordinado e dedicar-me inteiramente aos serviços profissionais e à segurança da comunidade, mesmo com o sacrifício da própria vida".

§ 1º O compromisso do aspirante-a-oficial é prestado na solenidade de declaração de aspirante-a-oficial, de acordo com o cerimonial prescrito em regulamento do estabelecimento de ensino.

§ 2º O compromisso do oficial BM será efetivado com a seguinte declaração: "Perante a Bandeira do Brasil e pela minha honra, prometo cumprir os deveres de oficial do Corpo de Bombeiros do Distrito Federal e dedicar-me inteiramente ao seu serviço."

O Plano Estratégico 2017-2024 aborda o tema da ética, elencando-a como um dos valores essenciais do CBMDF. A descrição está explícita no capítulo "Valores":

Os valores da instituição prescrevem suas atitudes, comportamentos e caráter.

Os valores refletem o que é realmente importante para o CBMDF.

Ética: Todo bombeiro militar é ético em suas ações, ensejando o respeito entre os bombeiros militares e entre estes profissionais e a sociedade. (CBMDF, 2017, p. 17).

Uma busca nos currículos dos cursos de carreira do CBMDF apresentou uma abordagem sobre ética conforme mostrado no Quadro 2. Foram utilizadas as palavras-chave: ética, moral e doutrina. Ética, porque é o próprio termo de referência desse estudo. Moral, porque está diretamente vinculado à ideia de ética. Doutrina, porque representa a essência da formação da identidade militar, o que inclui a ética. Importante frisar que a simples menção de cada termo não significa que o respectivo assunto seja trabalhado, mas dependerá do contexto em que está inserido. Por outro lado, quanto mais mencionado o termo, indica que mais atenção é dada ao assunto.

Os cursos de carreira do CBMDF e os Estabelecimentos de Ensino (EE) onde ocorrem, são (BRASIL, 2009):

- CEFAP
  - CFP – Curso de Formação de Praças
  - CAP – Curso de Aperfeiçoamento de Praças
  - CAEP – Curso de Altos Estudos para Praças
- ABM
  - CFO – Curso de Formação de Oficiais
  - CHO – Curso de Habilitação de Oficiais
  - CPO – Curso Preparatório de Oficiais
- CEPED:
  - CAO – Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais
  - CAEO – Curso de Altos Estudos para Oficiais

**Quadro 2 - Ética nos currículos dos cursos de carreira do CBMDF.**

EE – Curso	Tema ética / moral / doutrina
<b>CEFAP</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>
CFP-PPC Referência: BG-166-03set2020  PPC anterior, revogado: BG-241-22dez2017	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Não há previsão na malha curricular de disciplina específica para o tópico ética.               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Há conteúdo programático específico do tema em componentes curriculares (Direito BM; Segurança pública e defesa civil)</li> </ul> </li> <li>• Busca pela palavra-chave “ética” no arquivo digital do PPC retornou 22 menções ao termo.               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Menções citadas em: valores, orientações metodológicas; componente curricular (Direito BM; Segurança Pública e Defesa Civil; APH)</li> </ul> </li> <li>• Busca pela palavra-chave “moral” no arquivo digital do PPC retornou 2 menções ao termo.               <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Menções citadas em: componente curricular (Direito BM)</li> </ul> </li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Busca pela palavra-chave “doutrina” no arquivo digital do PPC retornou 20 menções ao termo. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Menções citadas em: apresentação; princípios norteadores, objetivo, perfil profissional, componente curricular (Instrução e Doutrina Militar I, II e III; Conhecimentos básicos de salvamento; Práticas de campo em incêndio florestal)</li> </ul> </li> </ul>
<p>CAP-PPC Referência: BG- 094-2020</p> <p>PPC anterior, revogado:</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Não há previsão na malha curricular de disciplina específica para o tópico ética</li> <li>• Busca pela palavra-chave “ética” no arquivo digital do PPC retornou 3 menções ao termo. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Menções citadas em: valores; componente curricular (Direito BM; Operações BM)</li> </ul> </li> <li>• Busca pela palavra-chave “moral” no arquivo digital do PPC retornou 1 menção ao termo. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Menções citadas em: componente curricular (Direito BM)</li> </ul> </li> <li>• Busca pela palavra-chave “doutrina” no arquivo digital do PPC retornou 11 menções ao termo. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Menções citadas em: apresentação; componente curricular (Instrução e Doutrina Militar; Operações BM)</li> </ul> </li> </ul>
<p>CAEP-PPC Referência: BG-143-28jul2017</p> <p>PPC anterior, revogado: BG-204-28out2015</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Não há previsão na malha curricular de disciplina específica para o tópico ética</li> <li>• Busca pela palavra-chave “ética” no arquivo digital do PPC retornou 11 menções ao termo. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Menções citadas em: valores; temas transversais; componente curricular (Administração BM III; Emergências Médias III)</li> </ul> </li> <li>• Busca pela palavra-chave “moral” no arquivo digital do PPC retornou 1 menção ao termo. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Menções citadas em: componente curricular (Emergências Médicas III)</li> </ul> </li> <li>• Busca pela palavra-chave “doutrina” no arquivo digital do PPC retornou 0 menções ao termo.</li> </ul>
<b>ABM</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>
<p>CFO-PPC Referência: BG-170-06set2017</p> <p>PPC anterior, revogado: Portaria 28, de 18 ago. 2015</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Não há previsão na malha curricular de disciplina específica para o tópico ética <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Há conteúdo programático específico do tema em componentes curriculares (Filosofia prática; Comando, chefia e liderança);</li> </ul> </li> <li>• Busca pela palavra-chave “ética” no arquivo digital do PPC retornou 63 menções ao termo. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Menções citadas em: princípios norteadores, perfil profissional, histórico, componente curricular (APH; Estudo dos direitos humanos; Filosofia prática; Estatística descritiva e inferencial; Gestão; Comando, chefia e liderança; Comunicação social BM; Gestão de pessoas; TCC)</li> </ul> </li> <li>• Busca pela palavra-chave “moral” no arquivo digital do PPC retornou 12 menção ao termo. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Menções citadas em: perfil profissional, histórico, componente curricular (Estudo dos direitos humanos; Comando, chefia e liderança)</li> </ul> </li> </ul> <p>Busca pela palavra-chave “doutrina” no arquivo digital do PPC retornou 37 menções ao termo.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Menções citadas em: justificativa, princípios norteadores, organização curricular, malha curricular, histórico, componente curricular (Direito penal e processual militar aplicado; Estudo dos direitos humanos; História da corporação; Instrução Militar 1, 2, 3 e 4; Comando, chefia e liderança; Metodologia para o ensino e instrução; planejamento de operações BM; Gerenciamento de combate a incêndio florestal; Inteligência BM)</li> </ul>
<p>CHO-PPC Referência:</p> <p>PPC anterior, revogado</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Não há previsão na malha curricular de disciplina específica para o tópico ética</li> <li>• Busca pela palavra-chave “ética” no arquivo digital do PPC retornou 1 menção ao termo. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Menções citadas em: proposta pedagógica</li> </ul> </li> </ul>

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Busca pela palavra-chave “moral” no arquivo digital do PPC retornou 1 menção ao termo. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Menções citadas em: proposta pedagógica</li> </ul> </li> <li>• Busca pela palavra-chave “doutrina” no arquivo digital do PPC retornou 5 menções ao termo. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Menções citadas em: proposta pedagógica, componente curricular (Instrução militar; Combate a incêndio; Salvamento; Operações BM em locais de grande concentração de público)</li> </ul> </li> </ul>
<p>CPO-PPC Referência: BG-141-28jul2021</p> <p>PPC anterior, revogado: Portaria 28, de 18 ago. 2015</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Há previsão na malha curricular de disciplina específica para o tópico ética, com a seguinte ementa: <ul style="list-style-type: none"> <li>○ A disciplina Ética tem por objetivo uma reflexão sobre as práticas como indivíduo, cidadão e do servidor público, a partir do ponto de vista ético. Para isso, aborda conteúdos como sua conceituação, a relação Ética e Moral, a Ética, o indivíduo, a sociedade, a imprensa, a lei, o Estado e a natureza. Trata também de sua relação com a Administração Pública e a Ética Bombeiro Militar.</li> </ul> </li> <li>• Busca pela palavra-chave “ética” no arquivo digital do PPC retornou 41 menções ao termo. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Menções citadas em: proposta, componente curricular (Comunicação social; Ética; Gestão e Governança)</li> </ul> </li> <li>• Busca pela palavra-chave “moral” no arquivo digital do PPC retornou 5 menções ao termo. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Menções citadas em: componente curricular (Ética)</li> </ul> </li> <li>• Busca pela palavra-chave “doutrina” no arquivo digital do PPC retornou 4 menções ao termo. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Menções citadas em: objetivos, proposta, componente curricular (Fundamentos do direito apuratório no CBMDF)</li> </ul> </li> </ul>
<b>CEPED</b>	<b>DESCRIÇÃO</b>
<p>CAO-PPC Referência: BG-136-20jul2016</p> <p>PPC anterior, revogado</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Não há previsão na malha curricular de disciplina específica para o tópico ética</li> <li>• Busca pela palavra-chave “ética” no arquivo digital do PPC retornou 3 menções ao termo. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Menções citadas em: componente curricular (Redução de riscos comunitários – Proteção Civil; Chefia aplicada ao comando no nível tático – operacional; Pesquisa e desenvolvimento do trabalho final)</li> </ul> </li> <li>• Busca pela palavra-chave “moral” no arquivo digital do PPC retornou 0 menções ao termo.</li> <li>• Busca pela palavra-chave “doutrina” no arquivo digital do PPC retornou 4 menções ao termo. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Menções citadas em: componente curricular (Macroprocesso 2 - Logística e finanças; Macroprocesso 2 – Segurança contra incêndio e pânico; Análise executiva de teatro de operações)</li> </ul> </li> </ul>
<p>CAEO-PPC Referência: BG-096-22mai2015</p> <p>PPC anterior, revogado:</p> <p>BG n.º 224, de 4 dez. 2009 (complementar e saúde – tinha disciplina doutrina militar)</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Não há previsão na malha curricular de disciplina específica para o tópico ética</li> <li>• Busca pela palavra-chave “ética” no arquivo digital do PPC retornou 6 menções ao termo. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Menções citadas em: componente curricular (Gestão estratégica de pessoas; Marketing público; Comando e liderança)</li> </ul> </li> <li>• Busca pela palavra-chave “moral” no arquivo digital do PPC retornou 0 menções ao termo.</li> <li>• Busca pela palavra-chave “doutrina” no arquivo digital do PPC retornou 4 menções ao termo. <ul style="list-style-type: none"> <li>○ Componente curricular (Inteligência estratégica)</li> </ul> </li> </ul>

Fonte: Elaborado pelo autor.

O CBMDF faz parte das forças de Segurança Pública do Distrito Federal (SSPDF) e está integrado à Secretaria Nacional de Segurança Pública (SENASP).

Dessa forma, o que está presente como diretriz da SENASP pode ser considerado como diretriz a ser seguida pelo CBMDF. Em 2014 a SENASP lançou a “Matriz curricular nacional para ações formativas dos profissionais da área de segurança pública”, onde a abordagem do tema “ética” se apresenta de forma expressiva. Uma busca simples no documento digital com a palavra-chave “ética” retornou 94 menções ao termo. O tema perpassa toda a matriz estando presente desde a esfera de competências profissionais a serem desenvolvidas até a sugestão de referências bibliográficas. A matriz propõe ainda, como parte da formação dos profissionais de segurança pública, a disciplina “Ética e Cidadania”, com a apresentação das seguintes competências e conteúdo programático:

#### **Competências**

- Capacidade de agir com postura ética e profissional.
- Capacidade de agir com ética e profissionalismo.
- Compreender as questões éticas e refletir sobre o seu papel como profissional da segurança pública.
- Desenvolver uma conduta ética e legal que o auxilie nos seus momentos de decisão, sejam eles momentos particulares ou profissionais.
- Reconhecer a visibilidade moral e a importância de uma postura político-pedagógica que a atuação do profissional de segurança pública requer ao antagonizar-se às atividades ilícitas e criminais.

#### **Conteúdo Programático**

- Conceitos básicos que subsidiarão as reflexões a respeito do tema utilizado para a sensibilização inicial;
- Conceitos: moral, valores, costumes e cultura (geral e específica da função) contextualizados no tempo e no espaço;
- A profissão do profissional da área de segurança pública fundamentada na ética;
- A situação ética dos profissionais da área de segurança pública em relação às exigências legais e às expectativas dos cidadãos: despersonalização (indivíduo versus profissional/ estereótipos) e atitudes profissionais éticas;
- A conduta ética e legal na atividade do profissional da área de segurança pública;
- A função do profissional da área de segurança pública e suas responsabilidades – a necessidade de um código de ética profissional - a relação com o arcabouço jurídico para o desempenho da atividade do profissional da área de segurança pública - código de conduta para funcionários encarregados de fazer cumprir a lei (ONU). (SENASP, 2014)

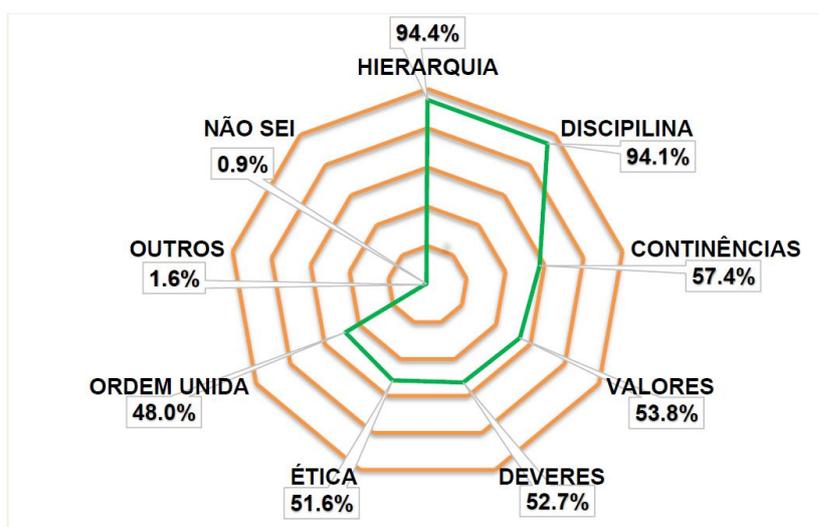
**Figura 7 - Ética na Matriz Curricular Nacional.**

3.7	ÁREA TEMÁTICA VII - CULTURA, COTIDIANO E PRÁTICA REFLEXIVA	308
3.7.1	Disciplina: Ética e Cidadania	309
3.7.2	Disciplina: Diversidade Étnico-Sociocultural	313
3.7.3	Disciplina: Identidade e Cultura da Organização Bombeiro Militar	317
3.7.4	Disciplina: Ordem Unida	320

Fonte: Matriz Curricular Nacional – SENASP (2014).

Além do Estatuto dos Bombeiros Militares, do planejamento estratégico corporativo e dos currículos dos cursos, o tema também é tratado em outros documentos de referência da instituição e em produções acadêmicas de seus integrantes.

Por exemplo, em trabalho monográfico (MOURA, 2020), a Ten-Cel. Renata Moura realizou pesquisa onde identificou os elementos da doutrina militar na percepção dos militares do CBMDF. O elemento “Ética” foi percebido como componente da doutrina militar por 51,6% dos participantes (Figura 8). Fato, inclusive, que pode ensejar análises futuras mais focadas, uma vez que o resultado indica que aproximadamente 48,4% dos militares não percebem a questão ética como componente da doutrina e, conseqüentemente, da cultura militar.

**Figura 8 - Elementos componentes da doutrina militar.**

Fonte: (MOURA, 2020).

Outro trabalho na Corporação foi realizado pelo Ten-Cel. Sangaleti (SANGALETI, 2011a), no qual aborda a interface da educação profissional no CBMDF com o julgamento moral e o clima organizacional, fazendo reflexões importantes sobre o assunto, como por exemplo discutindo que no ensino da ética:

[...] há uma relação bem clara entre os comportamentos morais e as reflexões éticas, pois, se a formação moral consiste num processo de passar da heteronomia à autonomia e, se a autonomia é conquistada a partir de um exercício de reflexão, então, é preciso recorrer à ética para que se realize aquela conquista (SANGALETI, 2011a, p. 99)

Vale destacar que o autor aponta em seu estudo, após testagem não paramétrica, que não encontrou relação significativa entre o nível de julgamento moral e o número de disciplinas de ética, indicando que não é o mero fato de existir a disciplina de ética que leva o indivíduo a ter melhores níveis morais. A partir desta constatação infere que outros motivos levam a um melhor nível de julgamento moral, necessitando de investigações que possam identificar esses fatores.

Além dos documentos já citados e analisados, o Quadro 3 apresenta um resumo de como o tema “ética” está presente no CBMDF.

**Quadro 3 - Ética no CBMDF.**

Documento	Descrição
Estatuto do BM (Lei 7479/1986)	Seção específica para tratar da “Da Ética do Bombeiro-Militar”, nos art. 29, 30 e 31.
Planejamento Estratégico (2017-2024)	Ética explicitada como um dos valores da Corporação.
Vade-Mécum de Cerimonial Militar do Exército (2016)	Capítulo específico colocando a Ética Militar como elemento central do sentimento do dever, da honra pessoal, do pundonor militar e do decoro da classe.
Currículos Cursos de Carreira - ABM: CFO, CHO, CPO - CEFAP: CFP, CAP, CAEP - CEPED: CAO, CAEO	Ética como parte conceitual dos Projetos Pedagógicos de Curso. Algumas vezes explicitada em disciplina ou atividades específicas. Conforme descrito no Quadro 2 deste trabalho.
Matriz curricular nacional para ações formativas dos profissionais da área de segurança pública	Desenvolvimento de competências relacionadas à Ética. Disciplina: Ética e cidadania
Plano de Emprego Operacional do CBMDF (CBMDF, 2011)	Ética: Estudo dos juízos de apreciação referentes à conduta humana, suscetível de qualificação do ponto de vista do bem e do mal, seja relativamente à determinada sociedade, seja de modo absoluto. A ética enseja o respeito entre os bombeiros militares e entre estes profissionais e a sociedade.
Programa de Integridade: gestão de riscos de integridade	Estabelecimento de ações por setores da Corporação para a atuação junto aos riscos de integridade identificados. Os 10 riscos mapeados estão relacionados à ética.

Regimento Interno do CBMDF (Portaria nº 24, de 25 de novembro de 2020.)	DEPCT: Desempenhar papel consultivo e educativo, fomentando a reflexão em torno da ética. ABM e CEFAP: Ao Corpo de Alunos compete observar os ditames impostos pelas leis vigentes, pela ética bombeiro-militar e pelos princípios da moral e dos bons costumes.
Produções Monográficas: CETFE – Curso de Especialização em Teoria e Fundamentos da Educação CAEO – Curso de Altos Estudos para Oficiais EB – Curso de Especialização	2009: TCC CETFE – Ten-Cel. Roberto Sangaleti. A Influência da Educação Profissional no Clima Organizacional e no julgamento Moral no Corpo De Bombeiros Militar Do Distrito Federal 2011: TCC EB Especialização – Ten-Cel. Roberto Sangaleti. Perspectivas de intervenção psicopedagógica na educação profissional do bombeiro militar do século XXI 2011: TCC CAEO - Ten-Cel. Roberto Sangaleti. Educação Profissional no Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal: Interface com o Nível de Julgamento Moral e Clima Organizacional. 2020: TCC CAEO - Ten-Cel. Eulina. Integridade nas Contratações do CBMDF. 2020: TCC CAEO – Ten-Cel. Renata Moura. Doutrina Militar - Estudo exploratório com enfoque na cultura organizacional do CBMDF.
GPWEB – Gestão de Projetos  Busca no GPWEB com as palavras-chave “ética” e “integridade” retornou as seguintes ações do ano 2022	Implantação do Programa de Integridade (CTROL – 97,5%) Incentivar produção de conteúdo destinada ao público interno enfatizando conteúdos relacionados à missão, visão, valores e ética institucionais (CECOM – 0%) Envidar esforços no sentido da aprovação do Código de Ética (CTROL – 0%) Incentivar medidas de promoção e valorização de temas que versem sobre os princípios basilares da instituição, sua missão, visão, os valores e a ética inerentes aos militares do CBMDF (EMG – 0%)
RDE – Regulamento Disciplinar do Exército	Art. 3º [...] III - decoro da classe: valor <b>moral</b> e social da Instituição. Ele representa o conceito social dos militares que a compõem e não subsiste sem esse. Art. 14 Transgressão disciplinar é toda ação praticada pelo militar contrária aos preceitos estatuídos no ordenamento jurídico pátrio ofensiva à <b>ética</b> , aos deveres e às obrigações militares, mesmo na sua manifestação elementar e simples, ou, ainda, que afete a honra pessoal, o pundonor militar e o decoro da classe. Anexo I – Relação de transgressões 9. Deixar de cumprir prescrições expressamente estabelecidas no Estatuto dos Militares ou em outras leis e regulamentos, desde que não haja tipificação como crime ou contravenção penal, cuja violação afete os preceitos da hierarquia e disciplina, a <b>ética</b> militar, a honra pessoal, o pundonor militar ou o decoro da classe; 34. Esquivar-se de satisfazer compromissos de ordem <b>moral</b> ou pecuniária que houver assumido, afetando o bom nome da Instituição; 101. Ofender a <b>moral</b> , os costumes ou as instituições nacionais ou do país estrangeiro em que se encontrar, por atos, gestos ou palavras; 107. Ter em seu poder, introduzir ou distribuir, em área militar ou sob a jurisdição militar, publicações, estampas, filmes ou meios eletrônicos que atentem contra a disciplina ou a <b>moral</b> ;
Código de Ética do CBMDF	Documento ainda em discussão dentro da Corporação.

Fonte: Elaborado pelo autor.

O Quadro 3 não pretende ser exaustivo, de forma que podem ainda haver outras formas de menção ao tema dentro da Corporação.

Por fim, é importante esclarecer que o bombeiro militar faz parte do rol dos servidores públicos, estando sujeito a outras diretrizes, legislações e normativas estabelecidas pelo Estado.

### **2.5.1 *Desafios: a ética na profissão bombeiro militar***

Os bombeiros herdam enormes responsabilidades como condição de emprego. Eles são encarregados de proteger a vida de seus concidadãos, bem como seus bens e propriedades mais valiosos. Essas responsabilidades automaticamente acompanham uma autoridade significativa e única. Quando imersos no teatro de operações, em cenários de alta complexidade, deverão proceder no manejo de recursos, adoção de técnicas, táticas e estratégias para redução de riscos e perdas. Por exemplo, rotineiramente entram em propriedades residenciais e comerciais sem a permissão específica ou explícita do proprietário. Inclusive, em alguns casos raros ou em situações extremas, poderão fazer isso até mesmo contra a vontade expressa do proprietário do imóvel, caso a ação seja necessária para proteger vidas ou propriedades próximas, se essa for a percepção do momento e a avaliação do cenário real. Nos atendimentos de emergência médica frequentemente os bombeiros, literalmente, “colocam as mãos” nas pessoas e não é raro a necessidade de remoção de peças ou parte de roupas de uma vítima, o que originam situações delicadas. Os bombeiros que realizam vistorias para liberação do funcionamento de imóveis têm autoridade para interpretar e fazer cumprir as leis onde o cumprimento pode custar muito dinheiro aos proprietários. Os bombeiros são responsáveis por utilizar nas atividades da Corporação milhões de reais do dinheiro dos contribuintes. Os bombeiros assinam contratos, realizam compras, elaboram políticas que têm efeitos de longo alcance. Mais importante ainda, os comandantes de socorro tomam decisões sobre arriscar a vida de seus militares em uma tentativa de salvar um prédio ou sacrificar propriedades estrategicamente. Também decidem, em uma ocorrência com múltiplas vítimas, quais devem ser atendidas ou transportadas primeiro. Essas decisões têm um enorme impacto no bem-estar econômico e emocional dos proprietários de residências e empresas ou das vítimas de uma ocorrência e de suas famílias. As relações sociais no próprio ambiente de trabalho são passíveis de situações nas quais dilemas éticos precisam ser enfrentados e decididos. A complexidade das responsabilidades do bombeiro, aliada ao impacto significativo de

suas decisões demonstra o quão essencial e desafiador é o comportamento ético para a profissão.

Delgado (2017) considera a ética vinculada ao comportamento do militar, não apenas no aspecto profissional, mas também no âmbito pessoal, como cidadão, relacionando a percepção e apoio da população como elementos de influência para o alcance da missão. O autor explicita essa ideia por meio de uma contraposição um tanto intensa afirmando que o comportamento imoral dos militares “pode destruir o apoio popular necessário ao cumprimento de suas missões. Bons soldados precisam ser também bons cidadãos” (DELGADO, 2017, p. 12).

Nesse sentido, Walker (2020) relaciona a ética pessoal aos princípios e valores básicos que governam o comportamento de uma pessoa em sua vida e em suas interações sociais, fora do âmbito profissional. Ela envolve a maneira como a pessoa toma suas decisões, como se relaciona com os outros, como lida com seus próprios valores e crenças e como se comporta em relação à sociedade e ao meio ambiente. A ética pessoal não é imposta por regras externas, mas é uma escolha individual. Ela pode ser influenciada por fatores culturais, religiosos, familiares e educacionais, mas é essencialmente uma decisão pessoal que reflete o senso de responsabilidade e a consciência moral de cada indivíduo.

Em relação à ética profissional Srour (2000) a descreve como conjunto de regras definidas em leis e normas públicas, no caso da administração pública, de cumprimento obrigatório, como sendo as mais adequadas para o exercício da profissão. Assim, a ética profissional estabelece o conjunto de comportamentos e atitudes que são esperados de um profissional dentro do ambiente de trabalho, incluindo a forma como ele se relaciona com os colegas, a forma como trata os clientes e como ele conduz suas atividades laborais.

Ambas abordagens são igualmente importantes para o contexto do bombeiro militar uma vez que o Estatuto dos Bombeiros Militares, Lei 7.479/86 (BRASIL, 1986), ao estabelecer os preceitos éticos do bombeiro-militar também incluiu, nesse mesmo rol, além dos profissionais, os aspectos relacionados à esfera pessoal como: cumprir seus deveres de cidadão; proceder de maneira ilibada na vida pública e na particular; garantir a assistência moral e material ao seu lar e conduzir-se como chefe de família

modelar; conduzir-se, mesmo fora do serviço ou na inatividade, de modo que não sejam prejudicados os princípios da disciplina, do respeito e do decoro de bombeiro militar. Ou seja, são comportamentos que ocorrem no âmbito particular e ao mesmo tempo são incluídos como elementos da ética profissional.

A partir dessa primeira separação, ética pessoal e ética profissional, Walker (2020) destaca que dentro do escopo da ética profissional duas perspectivas podem ser consideradas. A primeira, relacionada a questões éticas que ocorrem na área administrativa ou área meio. A segunda, relacionada com questões éticas específicas da área fim ou operacional.

**Figura 9 - Localização dos desafios éticos.**



Fonte: Elaborado pelo autor.

Ainda que os militares, independente da área de atuação, pertençam à mesma Corporação, não estarão sempre submetidos aos mesmos tipos de desafios éticos. Em cada um dos setores, pela natureza das funções, estarão mais ou menos sujeitos a situações e desafios éticos distintos.

No serviço operacional os bombeiros enfrentam situações de emergência, lidam com riscos e pressões extremas. Alguns dos principais desafios éticos enfrentados pelos bombeiros da área operacional incluem (WALKER, 2020):

- Decisões difíceis em situações de emergência: os bombeiros muitas vezes são chamados para situações em que as decisões devem ser tomadas rapidamente, sob condições estressantes e em circunstâncias imprevisíveis. É crucial que eles possam avaliar a situação e tomar decisões éticas que priorizem a segurança e o bem-estar das pessoas envolvidas.

- **Manutenção da integridade:** É necessário que eles sejam confiáveis e honestos em todas as situações, desde lidar com vítimas até reportar incidentes. Eles precisam evitar a tentação de tomar decisões que possam prejudicar sua reputação ou a reputação da corporação.
- **Resposta efetiva:** O bombeiro precisa lembrar-se sempre o porquê de ele existir: responder a emergências. O público assume que a Corporação está preparada para dar essa resposta e assume que a ajuda competente está disponível. Estar despreparado ou sem vontade de cumprir a obrigação de competência é uma quebra de confiança não apenas para o público, mas também para a Corporação. Cada bombeiro tem uma obrigação ética de competência. Essa obrigação insiste em que cada treinamento, curso ou sessão de treinamento seja tratado como se vidas dependessem disso. Conhecer, saber fazer e ter atitude para fazer quando a situação exigir.
- **Lidar com a superexposição:** Atualmente, com as mídias e redes sociais fazendo parte da vida cotidiana, a todo momento os bombeiros na realidade diária, no teatro de operações, podem estar sendo filmados e fotografados e esses registros podem ser postados imediatamente na internet, ampliando o grau de atenção que se deve ter com todos os procedimentos e posturas realizadas em um atendimento de emergência.
- **Relações com a comunidade:** como representantes de suas corporações, os bombeiros precisam manter relacionamentos éticos com as comunidades em que trabalham, agindo com justiça e transparência e seguindo procedimentos éticos em suas funções e atuações.

No serviço administrativo os bombeiros enfrentam situações diferentes das que são enfrentadas quando estão em serviços operacionais, ou seja, a competência ética vai além da resposta de emergência. Existe uma diversidade grande de atividades meio no Corpo de Bombeiros como: ensino, pesquisa, tecnologia, recursos humanos, saúde, contratos, financeiro, legislação, patrimônio, entre outros. Entretanto, são situações também sensíveis e difíceis. Todos os setores dentro do serviço de bombeiros importam e todas as tarefas que os bombeiros realizam têm consequências potenciais significativas. É importante entender que realizá-las não é apenas uma

marca de profissionalismo, mas uma obrigação ética nos mesmos termos e condições da resposta a emergências. Alguns dos desafios éticos enfrentados pelos bombeiros na área meio incluem:

- Orçamento: lidar com distribuição orçamentária e liberação de verbas. Os valores da administração pública são altos e exige um controle rigoroso;
- Compras e contratações: realizar licitações, compras e contratações de bens e serviços, tendo que lidar com empresas diversas, sob o risco de propostas de fraude e corrupção;
- Conflitos de interesses: os bombeiros podem enfrentar conflitos de interesse ao realizar suas funções devido às exigências de seu trabalho. Por exemplo, pode haver conflitos entre o interesse pessoal e o interesse da instituição; entre as demandas de empresas contratadas e o interesse público, exigindo que os bombeiros mantenham um alto nível de ética para garantir que eles priorizem os interesses públicos e institucionais, independente de controles internos ou externos;
- Confidencialidade: em situações em que os bombeiros trabalham em ambientes críticos, eles podem ter acesso a informações confidenciais. Por vezes, são instados ou pressionados a fornecer essas informações a quem não tem a devida credencial de acesso. É importante que eles mantenham a privacidade e confidencialidade das informações a que tem acesso;
- Formação: realizar a formação de novos bombeiros com profissionalismo, sem avançar a linha dos comportamentos e condutas inadequados;
- Gerenciar recursos humanos: lidar com problemas comportamentais dos bombeiros militares;
- Ser pressionado a realizar procedimentos não previstos nas normas;
- Lidar com as mídias sociais de forma profissional.

Decisões éticas são desafiadoras. Idealmente, seria desejável que um bombeiro tomasse decisões da forma mais ética possível, correspondente aos estágios 5 e 6 do nível pós-convencional da teoria de julgamento moral de Kohlberg,

que representa os níveis morais mais avançados. A pesquisa realizada pelo Ten-Cel. Sangaletti (SANGALETI, 2011b) demonstrou que na amostra (N=244) de bombeiros militares pesquisada 52% estavam no estágio 4, na concepção da teoria citada, logo, mais propensos a decisões que não estão ainda no nível de julgamento moral mais alto proposto pela teoria. Isso não significa que as decisões tomadas não sejam de qualidade. Inclusive, Biaggio (1997) aponta que o estágio 4 é o mais frequente entre adultos. Todavia, indica que a qualidade da decisão poderá ser aperfeiçoada, com níveis de julgamento moral mais elevados.

### **2.5.1.1** *Desafios éticos para a liderança*

A presença da ética militar como elemento estratégico de liderança e comando tem um significado expressivo como desafio ético. Uma vez que a instituição é militar, ela carrega consigo todos os elementos e preceitos que fazem parte desse tipo de organização. Tendo como base a hierarquia e a disciplina, as ordens do comando se fazem cumprir por meio de uma cadeia de comando, em diferentes graus e níveis de responsabilidade.

Diante desse contexto de obediência e prontidão de comportamentos, o líder militar precisa estar seguro e ter ciência das possíveis consequências de suas ordens sobre os seus subordinados. O militar executante de uma ordem sempre poderá tentar justificar sua ação dizendo: “eu estou apenas cumprindo ordens”. Ele estará errado por isso? E se for uma ordem claramente absurda, inexecutável, que cause algum tipo de dano, físico ou emocional, ao próprio militar ou a outrem, deverá ele cumprir a ordem mesmo assim e mesmo que não concorde? Que elementos e força interna ele teria para decidir não cumprir determinada ordem? Essa discussão remete a algumas análises importantes.

A filósofa Hanna Arendt sustenta que a maioria dos participantes do holocausto não eram sádicos e psicopatas que “curtiem” o assassinato em massa de inocentes, mas cidadãos comuns sujeitos a pressões sociais complexas e poderosas. Ela fez a cobertura jornalística do julgamento de Adolf Eichmann, o oficial nazista responsável pelos transportes dos judeus para os campos de extermínio, e concluiu que ele não era o monstro que muitos descreviam, mas um burocrata comum, igual a inúmeros outros, que cumpriu o que lhe foi ordenado sem questionar ordens. Hannah Arendt,

que era judia, percebeu que o discurso de Eichmann, repetido por outros nazistas, expressava uma realidade perturbadora que ela chamou de “banalidade do mal”. No julgamento, sempre que era questionado sobre os atos cometidos Eichmann respondia que estava cumprindo ordens. A questão não é que Eichmann ou outras pessoas que cometeram crimes devam ser isentos de culpa. A discussão é a respeito de considerar seu comportamento como atos de pessoas comuns, expostas a influência social extraordinária de figuras de autoridade. A filósofa classificou que crimes absurdos foram cometidos não por “monstros”, mas, de acordo com ela, por pessoas “terrivelmente normais”, que eram incapazes de refletir sobre suas ações. Por esse raciocínio, ela sugeria que o mal poderia ser o resultado da ausência de pensamento (ARONSON; WILSON; AKERT, 2002).

Stanley Milgram foi um pesquisador norte-americano que realizou a mais famosa série de estudos de psicologia social nos quais investigou se pessoas comuns seriam capazes de práticas atrozés se recebessem ordens de alguém investido em posição de autoridade. Ele fez essa pesquisa três meses após o início do julgamento de Eichmann, que ocorreu entre abril e dezembro de 1961. Ele montou em seu laboratório na Universidade de Yale um experimento onde pessoas se voluntariaram para atuar como professores e darem choques em supostos alunos, dentro de um contexto educativo. Os choques eram fictícios, mas os voluntários imaginavam que fossem reais. Da amostra de participantes, 65% foram capazes de ir até o fim do experimento, aplicando choques de 450 volts que, caso fossem verdadeiros, poderiam matar outro ser humano. Todos os participantes, 40 pessoas, continuaram até o limite dos 300 volts. Os participantes foram envolvidos em uma teia de normas sociais conflitantes e solicitados a aumentar o grau dos choques em pequenos incrementos. Os choques começaram em 15 volts e aumentavam de 15 em 15 até chegar ao grau máximo. Depois de justificarem para si mesmos que haviam aplicado um nível de choque, era muito difícil decidir que um nível ligeiramente mais alto fosse errado. A todo momento havia uma figura de autoridade ao lado do professor voluntário, incentivando e instigando o avanço na aplicação dos choques dentro da situação criada (ARONSON; WILSON; AKERT, 2002).

O foco da discussão é que as condições que geraram esse tipo de comportamento antissocial extremo no laboratório de Milgram podem estar presentes em várias situações da vida real. Os resultados desses estudos indicam que pessoas

comuns poderão cometer atos considerados antiéticos, inadequados ou mesmo hostis se estiverem dentro de determinado contexto e sob a influência de uma figura de autoridade. A primeira situação citada, de Arendt, ocorreu em um contexto real de autoridade militar. A segunda, de Milgram, foi um contexto fictício de autoridade civil. Tal aspecto é de profunda relevância quanto ao comportamento ético que deve ter um líder militar, uma vez que possui sob sua subordinação militares que deverão cumprir suas ordens.

Não se pode deixar de ressaltar que, se a influência da autoridade sobre os liderados pode gerar comportamentos extremos, negativos e antiéticos, significa que também pode gerar o oposto, promovendo comportamentos adequados, desejados, éticos e virtuosos. São os valores basilares que o bombeiro militar possui que fornecerão subsídios para a tomada de decisão frente aos dilemas morais que enfrenta no dia a dia (SANGALETI, 2011b).

Dessa forma, a ética do bombeiro militar, principalmente dos líderes, conduzida pelos preceitos militares da hierarquia e disciplina, extrapola situações apenas relacionadas à corrupção, desonestidade, questões financeiras, ocupação de funções etc., mas, abarca fortemente o elemento moral do ser humano podendo afetar suas atitudes de forma que um militar ou um grupo de militares poderão ser conduzidos a comportamentos extremos. Daí a importância do estudo e da formação ética no contexto bombeiro militar. Pelos líderes, para sempre agirem e se guiarem de acordo com princípios éticos. Pelos subordinados, para terem claros e internalizados os princípios éticos da corporação e agirem sempre de acordo com eles, tendo clareza nos comportamentos e, se alguma situação extrapolar para um foco antiético, ter força moral e dignidade para manter-se na atitude ética.

### **2.5.2 Perspectivas**

O CBMDF, como ente público, faz parte de um escopo maior da administração pública, razão pela qual participa de ações governamentais, nas quais também se ampara como referencial de planejamento interno e definição de ações. Dessa forma, duas medidas institucionais representam perspectivas saudáveis de ação em relação à ética:

- Lei nº 13.937 de 26 dezembro de 2019, que determina a elaboração de código de conduta ética e disciplinar pelo CBMDF e PMDF (BRASIL, 2019);
- Decreto nº 39.736 de 28 de março de 2019, que determina a implantação de programas de integridade em órgãos públicos pertencentes ao Distrito Federal (DISTRITO FEDERAL, 2019).

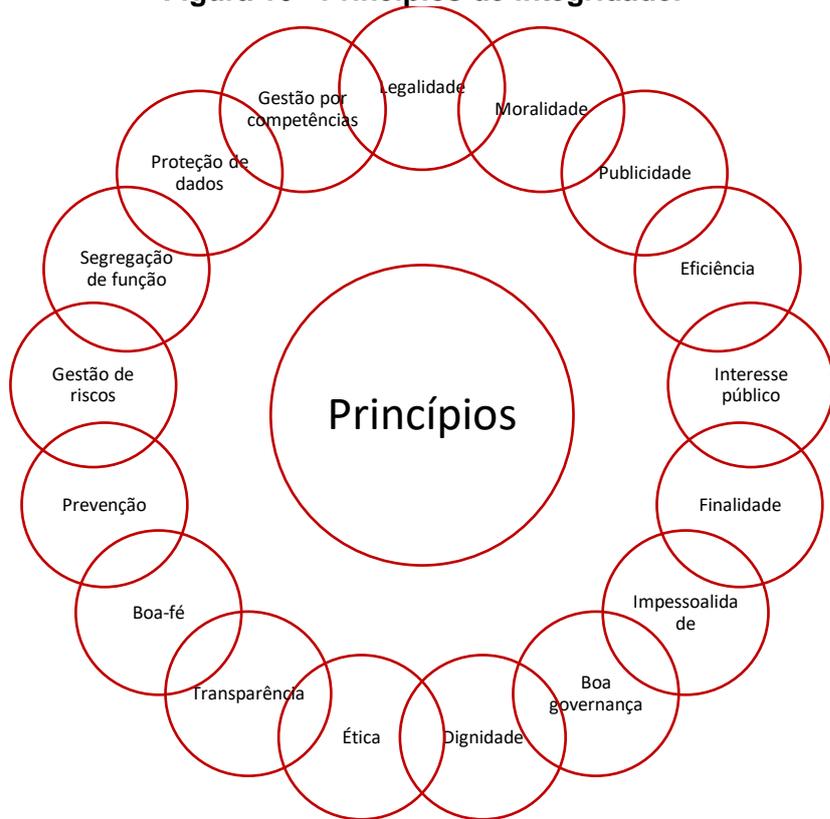
O código de ética ainda está em discussão interna na Corporação. O programa de integridade já se iniciou e está em andamento.

No contexto do CBMDF, o Programa de Integridade tem como objetivo “estruturar e consolidar o conjunto de elementos de integridade e incentivo à denúncia que são aplicados para prevenir, detectar, corrigir atos ilícitos e combater a corrupção.” (CBMDF, 2022a, p. 5). Neste sentido, o CBMDF se alinha ao conceito de Integridade Pública delineado pela Controladoria-Geral do DF, qual seja,

[...] um conjunto de mecanismos e procedimentos setoriais que contribuem para a identificação das exigências (éticas, administrativas e legais); a análise e mitigação dos riscos de não conformidade; e a adoção das medidas preventivas e corretivas necessárias para a geração de valor público aos serviços de governo (DISTRITO FEDERAL, 2023a).

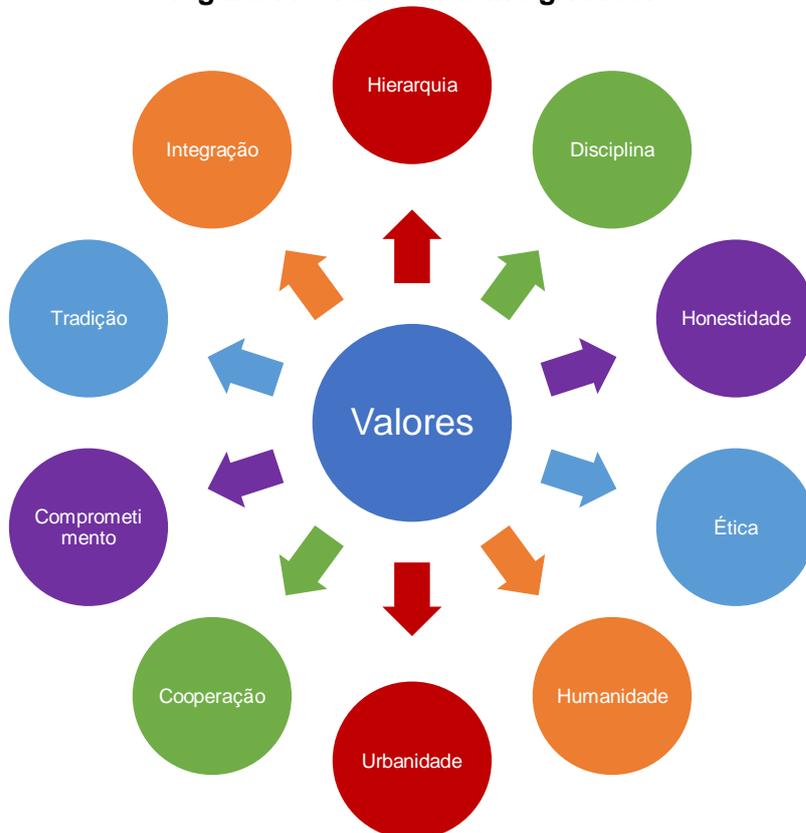
No documento denominado Escopo, Contexto e Critérios de Integridade, na busca pelo alinhamento dos seus valores institucionais e a sua Política de Integridade, que se encontra em desenvolvimento, o CBMDF estabelece como princípios e valores os expressos nas Figuras 10 e 11.

**Figura 10 - Princípios de integridade.**



Fonte: (CBMDF, 2022a).

**Figura 11 - Valores de integridade.**



Fonte: (CBMDF, 2022a).

O documento também reforça como basilares, algumas diretrizes norteadoras:

Em seu artigo 7º, a **Política de Integridade**, traz, como alicerce as seguintes diretrizes norteadoras:

I - **incorporação de padrões elevados de conduta ética e probidade** nas relações pessoais e organizacionais, visando à criação de um ambiente de confiança e integridade, bem como a qualidade na prestação dos serviços à sociedade;

II - **promoção do alinhamento institucional** aos conceitos, valores, princípios e normas estabelecidas à boa governança pública;

III - **atuação do alto comando** com os demais segmentos da Corporação, com base na conformidade legal, alinhada aos valores, princípios e normas para sustentar e priorizar um correto balizamento aos princípios da administração pública;

IV - **capacitação permanente dos militares** do CBMDF em relação aos temas afetos à integridade pública, governança e *Compliance*, com o objetivo de alcançar a excelência na prestação dos serviços públicos que se destinam à sociedade;

V - **redução das vulnerabilidades institucionais**, utilizando-se, entre outros, dos procedimentos de identificação, análise, avaliação e tratamento de riscos de integridade;

VI - **fortalecimento dos canais de comunicação** interna e externa, bem como observância da publicidade como preceito geral; e

VII - **consolidação de uma cultura de integridade** que envolva a disseminação de informações, práticas, fatos relevantes que destaquem o comportamento ético e de integridade funcional e institucional, bem como os resultados auferidos com regularidade das gestões. (CBMDF, 2022a, p. 8)

Dessa forma, o CBMDF na busca pelo alinhamento dos seus valores institucionais com a sua Política de Integridade, elenca como seus Objetivos de Integridade:

I. garantir a **conformidade dos processos**, a **proficiência de sua gestão processual**, de modo a agregar os melhores resultados possíveis em face à sociedade do Distrito Federal;

II. proporcionar **ambiente organizacional equilibrado e motivador**, onde seus militares sintam o convívio institucional como seu segundo lar, e assim valorizados em cada atividade de agregação institucional;

III. **conscientizar** cada bombeiro-militar que o **cumprimento da hierarquia e disciplina** militares, não se constituem no apreço pessoal deferido ao militar mais antigo, mas sim em atitudes primordiais para a continuada progressão institucional, consolidando o apreço que a sociedade tem pelos bombeiros-militares universalmente;

IV. manter incondicionalmente a **bravura pela defesa da vida** de cada cidadão que é atendido pelo ofício operacional corporativo diário e de cada militar que labuta cotidianamente no seio operacional e administração da Corporação;

V. manter incondicionalmente o **sentimento de patriotismo**, como valor básico ao continuado fortalecimentos das instituições públicas e privadas de

seu País, sob o objetivo de fomentar a ordem e o progresso insculpidos na Bandeira Nacional Brasileira;

VI. manter incondicionalmente o sentimento de **deferência e respeito a todos os bombeiros-militares que construíram um CBMDF cada vez melhor**, desde sua criação por meio do Decreto Imperial nº 1.775, assinado por sua Majestade o Imperador Dom Pedro II e promulgado a 2 de julho de 1856 (CBMDF, 2022a, p. 9).

A partir do fomento do programa de integridade, as iniciativas começam a ser referenciadas em estudos e ações da Corporação. Nesse sentido, estudo da Ten-Cel. Eulina sobre gestão da ética e integridade em contratações do CBMDF discute que

[...] a integridade é um desafio enorme, pois temos uma cultura de tolerância a irregularidades, que começa com atos mais banais até casos mais complexos. A reversão dessa cultura é o maior desafio enfrentado hoje pela Administração Pública. Precisa-se construir mecanismos, instituições voltadas a implantação dessa nova cultura, por meio da educação, participação da sociedade civil, controle, transparência e condutas preventivas (MACARIO, 2020, p. 113).

No mesmo trabalho a autora apresenta uma relação com alguns dos riscos à integridade mais relevantes nas organizações públicas de acordo com a Controladoria Geral da União (CGU), e que precisam ser trabalhados:

- Abuso de posição ou poder em favor de interesses privados
  - Comportar-se de forma incompatível com a função pública
  - Conflito de interesses
  - Exercer pressão externa ilegal ou antiética para influenciar agente público/privado
  - Exercer pressão interna ilegal ou antiética para influenciar agente público
  - Nepotismo
  - Solicitação ou recebimento de propina/pagamento indevido
  - Utilização de verbas e fundos públicos em favor de interesses privados
  - Utilização/vazamento de informação privilegiada/restrita
  - Relacionamento com o setor privado
  - Administração de patrimônio
- (CGU, 2017, p. 24 apud MACARIO, 2020)

Em desdobramento da implantação do Programa de Integridade o CBMDF mapeou riscos de integridade, que também representam desafios éticos, e estão inclusos no Plano de Implantação das Ações de Controle do Programa de Integridade do CBMDF, conforme pode ser verificado no Quadro 4.

**Quadro 4 - Detalhamento dos eventos de riscos de integridade do CBMDF.**

<b>Nº de Id do Risco de Integridade e Cor do Nível do Risco</b>	<b>Descrição do Evento de Riscos e Cores de seus Níveis</b>	<b>Objetivo Estratégico correlato</b>	<b>Tipo de Macroprocesso</b>	<b>Órgão(s) Setorial(is) afeto(s) à ocorrência do risco de integridade</b>
<b>ER.INT 002</b>	Ausência de imparcialidade no cumprimento de leis e demais normas regulamentares durante as atividades de vistorias e de análises de projetos	OE-1: Atender as ocorrências emergenciais nos padrões internacionais. OE-5: Aperfeiçoar a gestão. OE-2: Ampliar a segurança pública com ações preventivas contra incêndios e incidentes. OE-8: Capacitar e gerir por competências. OE-10: Desenvolver pesquisas e a Gestão do Conhecimento.	Macroprocesso de Vistorias	DIVIS/DESEG; DIEAP/DESEG;
<b>ER.INT 004</b>	Solicitação ou recebimento de vantagens indevidas	OE-4: Consolidar a governança corporativa. OE-5: Aperfeiçoar a gestão. OE-8: Capacitar e gerir por competências. OE-9: Valorizar o profissional bombeiro-militar.	Macroprocesso de Execução Orçamentária e Financeira	DIVIS/DESEG; DICOA/DEALF; DIMAT/DEALF; DISAU/DERHU; DINAP/DERHU; DIGEP/DERHU
<b>ER.INT 009</b>	Assédio Moral (exercer pressão interna/externa ilegal ou antiética para influenciar agente público)	OE-5: Aperfeiçoar a gestão. OE-8: Capacitar e gerir por competências.	Macroprocesso de Gestão de Pessoal	CORREGEDORIA/ CTROL
<b>ER.INT 001</b>	Comportar-se de forma incompatível com a função pública (interna e externamente)	OE-5: Aperfeiçoar a gestão. OE-8: Capacitar e gerir por competências. OE-9: Valorizar o profissional bombeiro-militar.	Macroprocesso de Gestão de Pessoal	DERHU; e CORREGEDORIA/ CTROL
<b>ER.INT 003</b>	Ausência de imparcialidade no cumprimento de leis e demais normas regulamentares	OE-5: Aperfeiçoar a gestão. OE-8: Capacitar e gerir por competências. OE-9: Valorizar o profissional bombeiro-militar.	Macroprocesso de Gestão de Pessoal	DIREN/DEPCT; e CORREGEDORIA/ CTROL
<b>ER.INT 005</b>	Utilização ou vazamento intencional de informação privilegiada ou restrita	OE-4: Consolidar a governança corporativa. OE-5: Aperfeiçoar a gestão. OE-8: Capacitar e gerir por competências.	Macroprocesso de Gestão de Informações	CEINT/GABCG; e CECOM/GABCG
<b>ER.INT 007</b>	Utilização indevida de recursos da instituição para fins particulares	OE-4: Consolidar a governança corporativa. OE-5: Aperfeiçoar a gestão.	Macroprocesso de Execução Orçamentária e Financeira	COMOP; CEINT/GABCG; e CECOM/GABCG
<b>ER.INT 008</b>	Conflito de Interesses (COMOP, DISAU, DICOA, DIVIS e DIMAT)	OE-4: Consolidar a governança corporativa. OE-5: Aperfeiçoar a gestão. OE-8: Capacitar e gerir por competências.	Macroprocesso de Gestão de Pessoal	DIVIS/DESEG; e DIMAT/DEALF
<b>ER.INT 010</b>	Assédio Sexual	OE-5: Aperfeiçoar a gestão. OE-8: Capacitar e gerir por competências.	Macroprocesso de Gestão de Pessoal	CORREGEDORIA/ CTROL
<b>ER.INT 006</b>	Nepotismo (direto ou cruzado)	OE-5: Aperfeiçoar a gestão. OE-8: Capacitar e gerir por competências.	Macroprocesso de Gestão de Pessoal	DERHU

Fonte: (CBMDF, 2022b).

Como pode se observar, são diversos riscos relacionados a questões éticas, que poderão se apresentar no contexto das diversas atividades dos bombeiros militares. O fato de a Corporação ter conseguido mapear esses riscos, com adequação das ações vinculadas aos objetivos estratégicos representa um passo importante no avanço da maturidade ética da instituição. Observa-se, entretanto, pelo menos em um primeiro momento, que não são descritos riscos para tratamento estratégico relacionados à estrutura, doutrina e cultura militares.

É fundamental citar aqui o estudo realizado pela Ten-Cel Renata Moura (MOURA, 2020), que discutiu os processos de formação da doutrina militar no CBMDF e identificou um cenário de vulnerabilidade do tema na Corporação. Esse aspecto representa um enorme risco e desafio, que está além da mera classificação administrativa ou operacional porque envolve a cultura organizacional como um todo. Na fala da autora:

[...] não há homogeneidade de conhecimento sobre o assunto doutrina militar na corporação, não somente em termos de seus elementos componentes, mas, também, em relação ao seu estabelecimento formal (2020, p. 101).

Quando se analisa mais detalhadamente esse trecho, observa-se que é uma situação alarmante, porque demonstra que a essência da cultura militar da Instituição parece não estar alcançando seus militares, tanto nos elementos que compõem a doutrina militar, entre os quais a ética faz parte, como no estabelecimento da cultura e da doutrina de modo formal. A autora acrescenta ainda que a pesquisa indica que

[...] os elementos da doutrina eminentemente militar na corporação podem não estar tão bem arraigados no seio da tropa, vez que não há uma homogeneidade de opiniões e conhecimentos sobre o assunto. Vislumbra-se, portanto, uma condição preocupante, haja visto que a doutrina militar consubstancia todo esse arcabouço de princípios, conceitos, normas e práticas inerentes à profissão e suas bases fundamentais (MOURA, 2020, p. 101).

Ela conclui descrevendo que:

[...] no cenário sócio-político atual, onde elementos intimamente associados à doutrina militar vêm sofrendo alterações nem sempre pensadas ou originadas pela cúpula corporativa, significa que, paulatinamente, a corporação possa estar fazendo concessões a mudanças significativas em elementos que lhe são primordiais, o que pode trazer implicações nefastas ao futuro do CBMDF como instituição militar (MOURA, 2020, p. 101).

É uma fala forte, pois o termo utilizado “implicações nefastas”, parece indicar que a Corporação enfraqueça elementos que lhe são primordiais, os preceitos militares, caminhando na direção de se tornar uma entidade civil.

O elemento ético é uma das bases da Corporação e passa pela necessidade fundamental de estar presente na profissionalização do Bombeiro Militar. Os desafios éticos do setor administrativo, de maneira geral, podem ocorrer em qualquer outra instituição, militar ou civil. No entanto, os desafios éticos que surgem no setor operacional não fazem parte da maioria das instituições. Poucas terão dilemas tão difíceis e específicos onde, como parte de sua atividade diária, o sujeito tem que decidir, em um curto espaço de tempo, sobre questões de risco, saúde e mesmo de vida ou morte das pessoas. Lidando com esses desafios, os bombeiros devem ter treinamento ético adequado e estar cientes de seu papel de representantes de sua corporação e defensores do bem-estar da comunidade.

A busca pela melhoria dos padrões éticos e de integridade na administração pública, ainda que lentamente, está se tornando mais presente. Por exemplo, considerando o escopo mais amplo da administração pública federal, Macario (2020) destaca que o Manual para Implementação de Programas de Integridade da CGU de 2017 relaciona alguns critérios objetivos necessários pelo candidato a cargo em comissão, como idoneidade moral e reputação ilibada, a partir de análise da vida progressa; e perfil profissional ou formação acadêmica compatível com o cargo, com mecanismos de avaliação e verificação das informações. O sentido das medidas é valorizar a moralidade e a integridade do órgão, fortalecendo a cultura.

Para se avançar é preciso conhecer novas possibilidades, experiências e, a partir de novas ideias, verificar aquelas que possam ser aplicadas ou adaptadas ao contexto em que se vive. Na próxima seção, procura-se conhecer abordagens sobre a ética nas Forças Armadas e no contexto internacional, a fim de se buscar ideias e parâmetros para avanço e ampliação na maturidade institucional das ações relacionadas à promoção do aperfeiçoamento da ética existentes no CBMDF.

## 2.6 Ética no contexto militar das Forças armadas e no âmbito internacional

Esta seção buscará trazer uma perspectiva sobre o tema ética militar no contexto das Forças Armadas: Marinha do Brasil (MB), Exército Brasileiro (EB), Força Aérea Brasileira (FAB); e no âmbito internacional. A intenção não é fazer um detalhamento da temática em cada força, mas trazer uma abordagem identificando o que tem ocorrido em termos de produção científica, acadêmica e de ações de incentivo e fortalecimento da ética nessas instituições.

### 2.6.1 Ética militar nas Forças Armadas

As FA têm previsão constitucional e são formadas pela Marinha, pelo Exército e pela Aeronáutica. Elas são instituições nacionais permanentes e regulares, organizadas com base na hierarquia e na disciplina (BRASIL, 1988).

O Estatuto dos Militares (BRASIL, 1980) aprovado pela Lei nº 6880/80 aborda os preceitos da ética militar das FA. Essa legislação representa uma das principais referências sobre o tema para o CBMDF (BRASIL, 1986).

No intuito de identificar um quantitativo geral sobre a abordagem da temática foi realizada uma busca no Google Acadêmico®, sem restrição temporal, conforme pode-se observar no Quadro 5.

**Quadro 5 - Busca pelo termo "ética militar" no Google Acadêmico®.**

Palavras-chave	Resultados retornados
"Military Ethics"	14.300
"Ética militar"	1.830
"Ética militar" e "Forças Armadas"	714
"Ética militar" e "Marinha"	480
"Ética militar" e "Marinha do Brasil"	161
"Ética militar" e "Exército"	798
"Ética militar" e "Exército Brasileiro"	463
"Ética militar" e "Aeronáutica"	386
"Ética militar" e "Força Aérea Brasileira"	148
"Ética militar" e "Corpo de Bombeiros Militar"	71
"Ética militar" e "Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal"	11
"Ética militar" e "CBMDF"	5

Fonte: Elaborado pelo autor.

Também foi realizada uma investigação nos sites das três instituições (<https://www.eb.mil.br/>; <https://www.marinha.mil.br/>; <https://www.fab.mil.br/>), buscando-se identificar ações, projetos, programas, estudos e produções acadêmicas sobre o tema.

Sabendo que poderão existir outras referências, que podem não ter sido encontradas, os achados são descritos nas seções a seguir: Marinha do Brasil, Exército Brasileiro e Força Aérea Brasileira.

### **2.6.1.1 *Marinha do Brasil***

Além de presente no estatuto militar, as diretrizes de liderança estratégica da Marinha constam em publicação emitida pelo Estado Maior da Armada, denominada Doutrina de Liderança da Marinha, EMA-137 (Brasil, 2013), em que estão descritos os conceitos e as competências dos líderes navais. Nesse documento é exposta a filosofia ética e moral do trabalho almejado pela Força, denominada de Ética Militar Naval, descrita no referido documento da seguinte forma:

O conjunto dos princípios, valores, costumes, tradições, normas estatutárias e regulamentos que regem o juízo de conduta do militar da Marinha é entendido como Ética Militar Naval. Ela é um atributo que induz ao atendimento das regras de conduta compatíveis com o comportamento militar naval desejado e dela fazem parte, dentre outros, o valor e a ética militar (Estatuto dos Militares, Art. 27 e 28<sup>52</sup>), o código de honra expresso na “Rosa das Virtudes” e os dizeres do juramento à Bandeira (BRASIL, 2013, p.2-1).

Para a Marinha do Brasil (MB), construção da ética perpassa pelas lideranças de todos os níveis em um processo que “consiste em influenciar pessoas no sentido de que ajam, voluntariamente, em prol do cumprimento da missão.” (BRASIL, 2013, p.1-2).

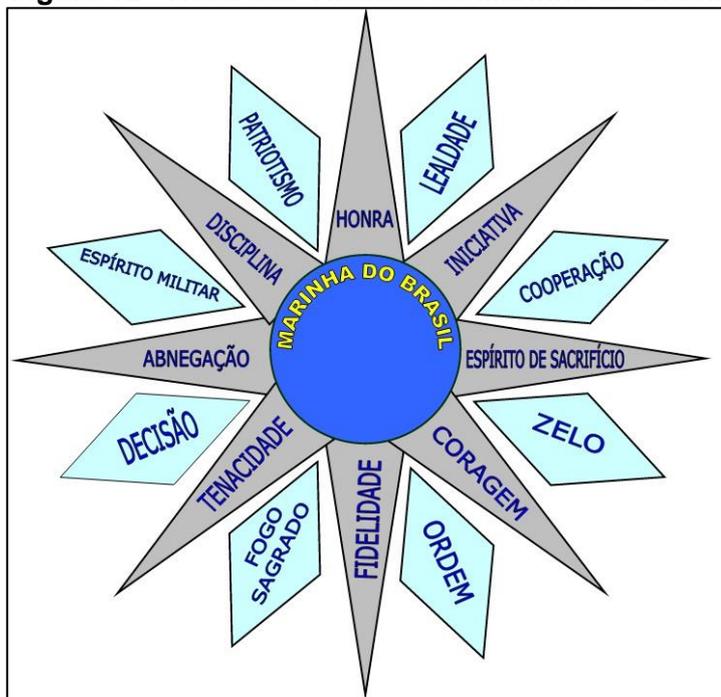
Assim, a MB define como valores:

[...] os princípios que devem nortear as ações e a conduta de colaboradores, gerentes e autoridades ligadas a uma instituição pública. Tais valores, na Marinha do Brasil, se traduzem por meio do conjunto dos princípios e costumes expressos na “Rosa das Virtudes” (BRASIL, 2017a, p.2-4).

A Rosa das Virtudes representa visualmente os valores estabelecidos pela MB. Nela estão explicitados os conceitos para direcionar a conduta de seus militares,

dispostos nos rumos da tradicional Rosa dos Ventos utilizada para navegação, traduzindo, assim, uma ideia de bússola moral de orientação dos militares da Força (BITTENCOURT, 2020), conforme pode ser visto na Figura 12.

**Figura 12 - Rosa das Virtudes da Marinha do Brasil.**



Fonte: (BRASIL, 2017).

Na sequência são apresentados alguns estudos, artigos e documentos que abordam a questão da ética militar na MB:

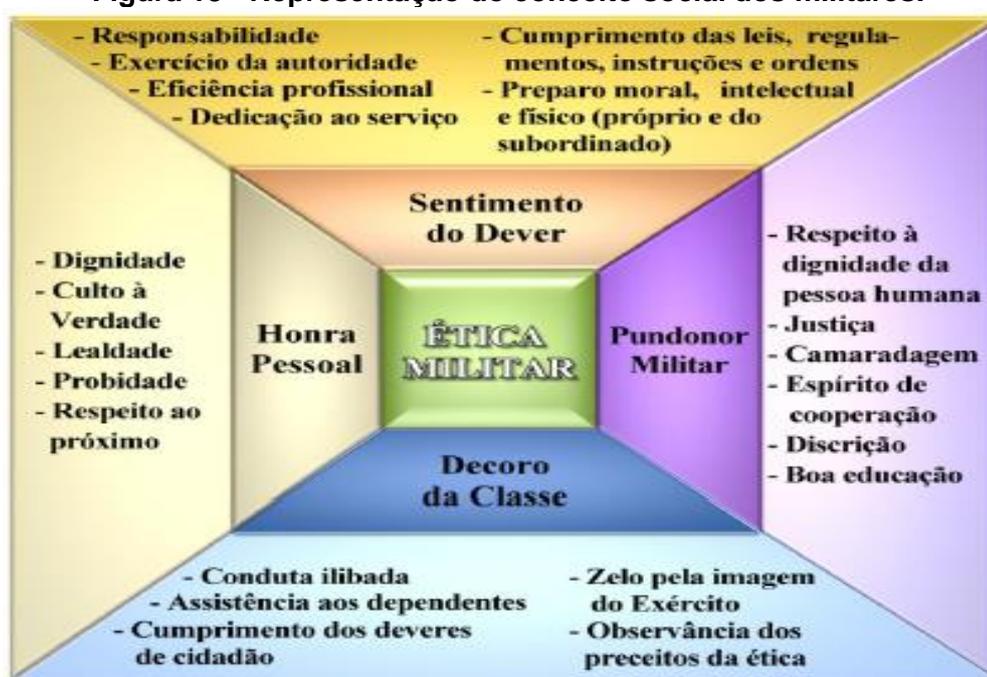
- 2008: Artigo - Revista de Villegagnon da Marinha - Construção de uma Consciência Ética na Formação Militar - Uma Abordagem Psicológica - Érica Barreto Nobre – Capitão de Mar e Guerra (RM1);
- 2010: TCC / Curso de Política e Estratégia Marítimas - CMG Carlos Eduardo de Moura Ramalho – Liderança na Escola Naval: preparando futuros Oficiais líderes do século XXI;
- 2011: Artigo - Revista de Villegagnon da Marinha - Ser Militar - Érica Barreto Nobre – Capitão de Mar e Guerra (RM1);
- 2011: Normas. Diretoria-Geral do Pessoal da Marinha. Normas para a Conduta Ético-Militar e Atividades Sociais no Âmbito Militar – DGPM-319;

- 2013: Artigo - Revista de Villegagnon da Marinha - A conquista da honra na formação militar - Érica Barreto Nobre – Capitão de Mar e Guerra (RM1);
- 2013: Publicação – Estado Maior da Armada - Doutrina de liderança da Marinha - elenca elementos éticos, na liderança, nos cursos e no relacionamento com outras forças;
- 2016: Publicação - Estado Maior da Armada - Doutrina de Liderança da Marinha - EMA-137;
- 2016: Publicação. Diretoria de Ensino da Marinha. Orientações sobre Ética Militar Naval para Docentes do Sistema de Ensino Naval – DEnsM-2002;
- 2017: Artigo - Revista Marítima Brasileira. A liderança e a ética militar. Archimedes Francisco Delgado - Capitão de Mar e Guerra (RM1);
- 2018: Artigo – Revista da Escola de Guerra Naval - Ilques Barbosa Junior - Almirante de Esquadra - Chefe do Estado-Maior da Armada - Aula inaugural dos Cursos de Altos Estudos Militares da Escola de Guerra Naval do ano de 2018;
- 2018: Publicação – Diretoria de Ensino da Marinha – Manual de Liderança da Marinha - DEnsM-1005;
- 2020: TCC - Curso de Política e Estratégia Marítimas - CMG Rodrigo Reis Bittencourt – Liderança Estratégica: Uma análise da doutrina sobre a manutenção dos valores institucionais em face do aumento do efetivo do contingente temporário na MB;
- 2020: TCC Curso Política e Estratégia Marítimas - CMG (FN) Alexandre Vasconcelos Tonini – Liderança na MB - a importância da meritocracia como ferramenta de liderança no CFN;
- 2021: Publicação – Diretoria de Ensino da Marinha – Manual de Liderança da Marinha - DEnsM-1005.

### **2.6.1.2 Exército Brasileiro**

Além do estatuto militar, o EB tem como guia e referencial de conduta o “Vademécum de Cerimonial Militar: Valores, Deveres e Ética Militares” do Exército - EB10-VM-12.010 (BRASIL, 2016). Esse documento posiciona a Ética Militar como elemento central (Figura 13) e vital para os valores militares correlatos da honra pessoal, do sentimento do dever, do pundonor militar e do decoro da classe, cada um deles essencial, natural e inerente à vida na caserna. Esses elementos representam os valores que as lideranças desejam influenciar, de forma consciente ou inconsciente, a conduta e o comportamento dos seus subordinados.

**Figura 13 - Representação do conceito social dos militares.**



Fonte: (BRASIL, 2016).

Na sequência são apresentados alguns estudos, artigos e documentos que abordam a questão da ética militar no EB:

- 2002: Decreto nº 4.346, 26/08/2002 - Regulamento Disciplinar do Exército (RDE);
- 2010: Dissertação de Mestrado / UFJF - Moacyr Maia Gitirana. A Construção da mentalidade militar no Brasil - Estudo de caso típico;
- 2010: Dissertação de Mestrado / UFSCAR - Cristina Rodrigues da Silva - A casa e o quartel - uma análise antropológica sobre o exército e a família na AMAN;

- 2012: Estado Maior do Exército. Obras Literárias Importantes para o Profissional Militar: Dimensão Humana: A Força da Nossa Força;
- 2013: Artigo - Cristina Rodrigues da Silva - Famílias de militares - explorando a casa e a caserna no EB;
- 2016: Vade-Mécum de Cerimonial Militar do Exército - Valores, Deveres e Éticas Militares - EB10-VM-12.010;
- 2016: TCC - Escola Superior de Guerra - Curso de Altos Estudos de Política e Estratégia (CAEPE) – Cel. Paulo Mauricio Rizzo Ribeiro - Ética e Valores Militares: Desafios de Preservação para a Instituição Militar;
- 2017: Tese de Doutorado / UnB - Maj. Daniela Schmitz Wortmeyer. O desenvolvimento de valores morais na socialização militar - entre a liberdade subjetiva e o controle institucional;
- 2019: TCC - Escola de Formação Complementar do Exército - TC Art. Luiz Claudio Vetoraci Duarte. A Ética na Administração Pública Militar: o desafio para se manter a credibilidade do Exército Brasileiro junto à população brasileira;
- 2019: Bacharel - Guilherme Moura Torres Teixeira - AMAN - Valores militares - a influência do Brigadeiro Sampaio na formação do oficial de infantaria;
- 2019: Projeto do Comando Militar do Oeste. Programa de Fortalecimento de Princípios e Valores;
- 2020: TCC - Escola de Formação Complementar do Exército - TC Cav. Luís Felipe Simões Ramos. A ética militar e o desenvolvimento da moral militar nos oficiais-alunos médicos da escola de saúde do exército;
- 2020: Curso - Curso de Aperfeiçoamento de Oficiais. Escola De Aperfeiçoamento De Oficiais. Disciplina: Ética Profissional Militar;
- 2021: Dissertação de Mestrado/PUCRS - Maj. Cav. Saulo Freire Landgraf. A filosofia moral kantiana e a ética militar no paradigma do exército brasileiro.

### 2.6.1.3 Força Aérea Brasileira

Além do estatuto militar, a FAB possui estabelecido no documento DCA 11-45 Concepção Estratégica Força Aérea 100 (BRASIL, 2018) os valores inerentes à instituição e que sintetizam a sua essência. Entre outros elementos, o documento aborda a íntima relação dos valores com a estratégica da Corporação reforçando que estes antecedem as práticas e os objetivos organizacionais, que deverão ser modificados caso violem os valores. É reconhecido no documento que, apesar de muitas qualidades serem desejáveis para uma instituição, algumas são realmente essenciais para sua existência e devem ser vivenciadas por todos os militares e civis da Força Aérea, sendo sempre fiéis às suas consciências. Os valores estabelecidos são disciplina, patriotismo, integridade, comprometimento e profissionalismo. Destaca-se aqui o conceito de integridade, que traz o elemento ético militar como basilar:

[...] c) INTEGRIDADE: é um traço de caráter que exprime a vontade de fazer o que é correto em qualquer circunstância. É a bússola moral, a voz interior que deve conduzir todas as ações de seus indivíduos na prática dos deveres, segundo os princípios da ética militar, associados ainda com a honestidade e responsabilidade (BRASIL, 2018, p. 21).

Nessa citação, os traços de caráter do militar são valorizados e tidos como representativos da força e virtude da instituição, e, portanto, não devem ser corrompidos por interesses egoísticos; nem pela omissão, covardia, maledicência, inércia ou pelo comodismo.

Outra importante ação relacionada à ética e aos valores desenvolvidos pela FAB é o Programa de Formação e Fortalecimento de Valores (PFV) (BRASIL, 2022), no qual se busca a compreensão das razões da existência, das origens e dos significados dos valores até a aceitação e a introjeção dos mesmos. São ações reconhecidas como complexas, que exigem contínuo estímulo e conhecimentos que vão muito além da simples leitura ou enunciação de conceitos. O PFV pressupõe a disseminação dos conceitos e o debate sobre os preceitos da ética profissional, dos valores e deveres militares, conforme constam no Estatuto dos Militares e na DCA 11-45 - Concepção Estratégica Força Aérea 100.

Destaca-se que o programa busca ações desde o período de formação, junto aos alunos e aos envolvidos nos processos de ensino, e se estende para o efetivo de todos os níveis com a perspectiva de fortalecimento e desenvolvimento, como pode ser visto na citação:

[...] **1.2.1.O** Programa de Formação e Fortalecimento de Valores consiste em um conjunto de ações que norteiam as atividades a serem desenvolvidas por todos os setores das Organizações Militares (OM) do COMAER. A abordagem “Formação” tem como público-alvo o Corpo Discente das Organizações de Ensino (OE) e dos Elos do Sistema de Ensino (SISTENS) responsáveis pela formação e a adaptação militar. A abordagem “Fortalecimento” tem como público-alvo o efetivo de todas as OM do COMAER.

**1.2.2.O** PFV visa disseminar e consolidar os valores organizacionais fundamentais da Instituição e da vida militar. No viés “Formação”, o programa abrange o esforço conjunto de todos os que participam, direta ou indiretamente, da formação dos alunos por meio de uma abordagem sistêmica, complementar e simultânea dos valores propostos. No viés “Fortalecimento”, procura sensibilizar o efetivo, em todos os níveis, quanto à importância e a necessidade do culto, ao longo de toda a carreira, aos valores fundamentais que norteiam a vida dos militares da Força Aérea Brasileira, e que fazem parte da Cultura Organizacional da Instituição. (BRASIL, 2022, p. 9).

Observa-se ainda a importância que o PFV atribui à ética na descrição dos objetivos do programa:

[...] **1.3.1.** São objetivos do Programa de Formação e Fortalecimento de Valores:

- a) padronizar os **valores morais** a serem cultivados na carreira militar, visando nortear o **fortalecimento ético, moral**, cívico e social, no âmbito do Comando da Aeronáutica;
- b) disseminar os conceitos e promover debates sobre a importância dos **preceitos da ética profissional**, dos valores e deveres militares por parte do efetivo das Organizações de Ensino e dos Elos do SISTENS que lidam com a formação e a adaptação militar;
- c) despertar o interesse e a participação de todos aqueles que são ligados, direta ou indiretamente, à formação dos alunos nos assuntos e valores que se relacionem com a vida militar;
- d) sensibilizar todos os envolvidos da importância e da necessidade de manter a coesão irrestrita em torno dos mesmos valores, o que é fundamental para formar uma tropa forte, motivada e altamente capaz;
- e) possibilitar um **enriquecimento moral e ético** de todos os envolvidos com as atividades previstas neste programa; e
- f) fornecer uma bagagem de conhecimentos que capacite os oficiais e praças a difundir estes valores, orientando, motivando e unindo seus pares e subordinados (BRASIL, 2022, p. 11, grifos nossos).

Em palestra proferida ao CAEO, sobre ética profissional militar, foi apresentado o PFV da FAB e, na ocasião, foi informado que, após alguns anos de implantação do

programa, houve uma redução aproximada de 25 a 30% em procedimentos apuratórios (informação verbal). <sup>1</sup> Na mesma ocasião foi relatado o processo de implantação do programa, que teve início nas escolas de formação como Academia da Força Aérea (AFA) e Escola Preparatória de Cadetes do Ar (EPCAR), sendo gradativamente ampliado, até alcançar todas as organizações militares do Comando da Aeronáutica (COMAER).

O PFV possui uma plataforma de apoio virtual ao programa, onde disponibiliza materiais e apresenta orientações sobre o desenvolvimento das atividades, como pode ser visto na Figura 14.

**Figura 14 - Programa de Formação e Fortalecimento de Valores da FAB.**



Fonte: (FAB, 2023).

<sup>1</sup> Dado fornecido pelo Cel Av Dantas (Doutorando da FAB/EMAER) em palestra intitulada “Ética Profissional Militar”, proferida ao Curso de Altos Estudos para Oficiais do CBMDF, em 29 de março de 2023.

Na sequência são apresentados alguns estudos, seminários, artigos e documentos que abordam a questão da ética militar na FAB:

- 2019: Artigo - Revista Defesa e Segurança. Educação Corporativa Militar: A construção de identidades e o Programa de Formação e Fortalecimento de Valores;
- 2021: I Simpósio de Ética Militar. Temas trabalhados:
  - Ética sob uma perspectiva psicológica – Rossandro Klinjey;
  - Ética sob uma perspectiva filosófica – Lúcia Helena Galvão
  - Valores Morais na Socialização Militar – Maj Daniela S. Wortmeyer;
  - Ética sob uma perspectiva educacional – Telma Vinha.
- 2022: II Simpósio de Ética Militar da FAB. Temas trabalhados:
  - Os Valores Organizacionais da FAB\_BR - Valença - 07nov2022;
  - Análise do Bereton Report - A ética profissional militar e seus princípios - Mj Psi Daniela - 17nov2022;
  - Formar soldados em tempos sombrios - Mj Magalhães - 18nov2022
  - A ética profissional militar nas guerras do futuro - Cel Dantas - 21nov2022;
  - A importância dos valores militares nas missões de paz - TC Luanda - 23nov2022;
  - O papel dos valores profissionais militares no exercício da carreira nas Forças Armadas Br - Amaral - 29nov2022.
- 2021: XI ENABED (ANAIS) - A Fundamentação Filosófica Ocidental da Ética Militar e suas Implicações ao Poder Aeroespacial;
- 2021: Programa - Estado Maior da Aeronáutica - Programa de Formação e Fortalecimento de Valores - PFV - 063-BCA-ANEXO 15 - MCA\_909-1-1;
- 2022: Programa – Estado Maior da Aeronáutica - Programa de Formação e Fortalecimento de Valores – PFV - 162-BCA-ANEXO 1 - MCA 909-1.

### 2.6.2 *Ética militar no âmbito internacional*

Esta seção identifica como a ética está presente em instituições militares internacionais.

Conforme já mostrado no Quadro 5, uma busca no Google Acadêmico® pelo termo “*military ethics*”, retornou 14.300 resultados. Esse fato sinaliza que, enquanto no Brasil as discussões e ações relativas à ética militar já apresentam algumas produções e aplicações, no contexto internacional a preocupação com a temática é bem mais vasta e amadurecida. Diante de tantas produções, serão descritas algumas que, de acordo com os títulos, apresentam relevância pela natureza do trabalho que realizam.

A Sociedade Internacional de Ética Militar (*International Society of Military Ethics* – ISME), realiza um trabalho já há bastante tempo, desde o ano 1982 (ISME, 2016). O site da ISME traz a relação de temas das conferências, muitas delas com os arquivos das palestras disponíveis, que foram realizadas anualmente desde o ano 1982.

- *International Society of Military Ethics*. Conferências anuais realizadas desde o ano 1982. Temas dos últimos anos, incluindo a conferência que será realizada em 2023, nos dias 8 e 9 de julho, nos Estados Unidos.
  - 2023 - Desafios e Oportunidades: Ética em uma Ordem Mundial em Mudança. University of Colorado, Colorado Springs;
  - 2019 - *Space War and Ethics*;
  - 2018 - *Culture, Diversity, and Military Ethics: Intersections of Military and Civilian Culture at a Time of International Political Upheaval*. Case Western Reserve University | Cleveland, Ohio;
  - 2017 - *Ethics & Military Professionalism: Cyber Warfare and Other Conflict*;
  - 2016 - *Women Serving in the Armed Forces: Shaping Modern Values and Beyond*;
  - 2014 - *The Ethical Dimensions of Civil War*. University of Notre Dame;

- 2013 - *Military Virtues and Contemporary Challenges*. University of Notre Dame in South Bend;
- 2012 - *Civil-Military Relations & Social Issues in the Military*. University of San Diego;
- 2011 - *The Ethics of Emerging Military Technologies*. University of San Diego;
- 2011 - Euro - *Ethics and alliances Military Ethics / Éthique et Alliances Éthique Militaire*. École Militaire – Paris;
- 2010 - *Ethics and Irregular Warfare*. University of San Diego;
- 2008 - *Military Ethicists: What are they Good For?*. University of San Diego;
- 2007 - *Religion and the Military and The Military and Codes of Ethics*. Virginia;
- 2000 - *Moral Considerations in Military Decision Making*;
- 1982 - *Ethics and Military Professionalism*.

A Sociedade Internacional de Ética Militar (ISME) é a primeira organização de cientistas, professores acadêmicos e profissionais militares envolvidos em pesquisas, bem como em educação e treinamento no campo da ética militar profissional. Criada nos Estados Unidos, durante anos funcionou de forma mais simples, como uma reunião informal de partes interessadas e em 2005 tornou-se uma organização sem fins lucrativos (EUROISME, 2023).

Em 2011, alguns membros europeus e instituições interessadas decidiram criar um novo capítulo da ISME, com sede na Europa, a fim de concentrar melhor seu trabalho na abordagem europeia específica da análise, desenvolvimento e promoção das melhores práticas em todas as forças armadas dos membros da comunidade de defesa europeia (EUROISME, 2023).

Desde então, o Euro-ISME organizou anualmente “conferências internacionais”, que agora são amplamente reconhecidas como um fórum que atrai especialistas de todo o mundo.

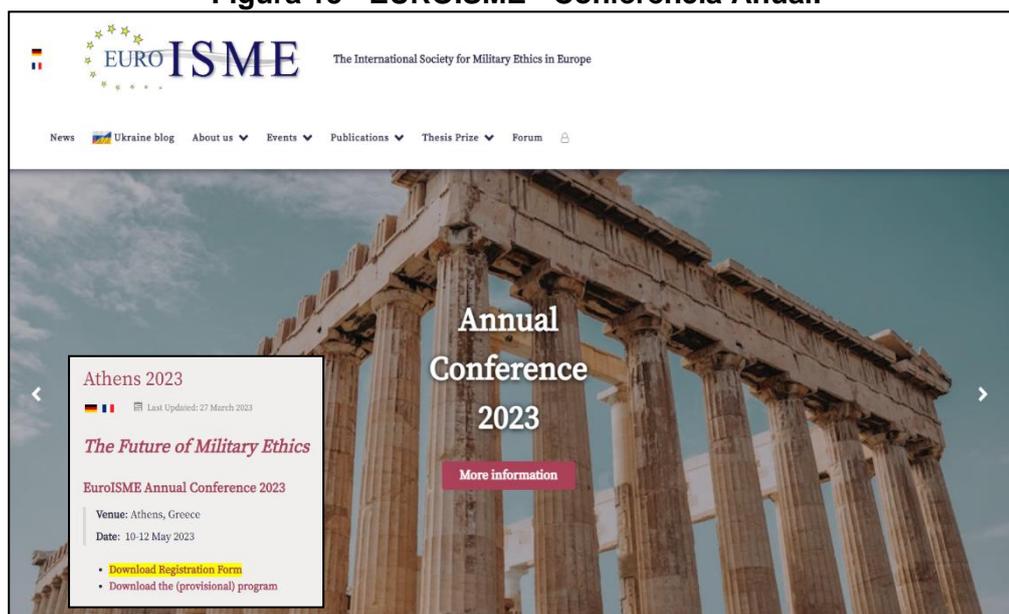
As reuniões são hospedadas regularmente por instituições de renome, tendo um impacto importante na política europeia de segurança e defesa, como a Academia de Defesa do Reino Unido em Shrivenham (2012), o Centro de Eventos da Marinha do Royal Holanda em Amsterdã (2013), o Centro de Treinamento de Liderança de Forças Armadas alemãs em Koblenz (2014), A Academia Militar das Forças Armadas sérvias em Belgrado (2015), o Colégio de Defesa das Forças Armadas norueguesas em Oslo (2016), a Academia Militar Real Belga em Bruxelas (2017), a Academia de Infantaria do Exército Espanhol em Toledo (2018) e na Academia de Defesa Austríaca em Viena (2019) (EUROISME, 2023).

A Associação Euro-IMSE visa particularmente:

- estabelecer um fórum europeu para discussão e troca de ideias sobre responsabilidade profissional e ética militar;
- promover análises abrangentes e sistemáticas no campo da ética militar e da lei do conflito armado, de acordo com os princípios dos direitos humanos;
- iniciar pesquisas sobre as tradições éticas na Europa e em todo o mundo, bem como em normas comportamentais que orientam e limitam a conduta das forças armadas;
- aprimorar a qualidade da educação ética nas forças armadas europeias e nas forças armadas de países parceiros que exigem conselhos;
- Apoiar as instituições educacionais e o comando militar em análise e estudos tópicos sobre o comportamento nas operações e seu impacto na ética militar;
- promover a harmonização de princípios éticos e padrões de conduta em relação à criação de uma cultura compartilhada de responsabilidade e pensamento ético;
- Divulgar o conhecimento sobre essa cultura para outros continentes por meio de uma rede global de sociedades regionais para a ética militar.

Em 2023 a Sociedade Internacional de Ética Militar na Europa promoverá, de 10 a 12 de maio, conferência em Atenas cujo tema é: “O Futuro da Ética Militar” (Figura 15).

**Figura 15 - EUROISME - Conferência Anual.**



Fonte: (EUROISME, 2023).

Outra instituição com um trabalho significativo é a *Case Western Reserve University*, uma universidade que oferece programa de mestrado em ética militar (CWRU, 2023).

A Universidade *King's College London* (KCL, 2023), gerencia um programa de cursos, ligados ao *Centre for Military Ethics* (CME, 2023). A Figura 16 apresenta a logomarca da instituição.

**Figura 16 - Centro de Ética Militar - King's College London.**



Fonte: (CME, 2023).

Nessa instituição são oferecidos cursos como:

- *Key Concepts In Military Ethics - An Introduction To A Blended Learning Course For Military Institutions;*
- *A Foundation In Ethical Theory For Military Personnel;*
- *A Brief Introduction To Military Ethics;*

- *Military Medical Ethics: An Introduction.*

Além dos cursos, o *Centre for Military Ethics* oferece recursos interessantes como um jogo de cartas, contendo dezenas de questões éticas, acrescidas de indicações de textos, livros e vídeos para incentivar e promover a discussão sobre o tema (Figura 17). O jogo está disponível no formato de aplicativos Android e IOS (CME, 2023) e é disponibilizado em vários idiomas, incluindo o português.

Figura 17 - Baralho de ética militar.

**BARALHO DE ÉTICA MILITAR**  
KING'S COLLEGE LONDON  
WESTERN RESERVE UNIVERSITY  
KING'S CENTRE FOR MILITARY ETHICS  
INAMORI INTERNATIONAL CENTER FOR ETHICS AND EXCELLENCE

**COMECE AQUI**

PAUS  
COPAS  
ESPADAS  
OUROS

CURINGAS  
ALEATÓRIO  
FAVORITOS  
FILTRAR POR MARCADOR  
SOBRE  
IDIOMA  
FEEDBACK

**COMECE AQUI**

O aplicativo contém 52 questões sobre os desafios da ética militar.

Você pode:

- Escolher um naipe e navegar pelas várias perguntas.
- Selecionar "Filtrar por Marcador" para escolher um tipo específico de pergunta e navegar pelas cartas relacionadas ao tema.
- Clicar em "Aleatório"

Ao escolher a carta, você pode clicar na opção "Saiba mais" para ser levado aos materiais de suporte e discussões. Toda informação está presente no aplicativo e será atualizada a partir do site do Centro de Ética Militar quando for lançado. Se estiver conectado à internet, também vai encontrar vídeos com profissionais da área respondendo às perguntas.

Você pode usar as cartas e o aplicativo para reflexão pessoal ou como uma ferramenta independente para conduzir debates nas unidades — faça uma pergunta e incentive a equipe a discutir quais seriam as atitudes e reações apropriadas. Em seguida, use o material de apoio para guiar a discussão ou contestar opiniões. O objetivo é incentivar o engajamento pela ética militar.

É fácil assumir que não existem respostas certas nessa área ou que todas as respostas são de certa forma equivalentes. Mas esse não é o caso. Muitas vezes, temos uma ou mais respostas "certas", assim como temos naturalmente várias respostas erradas. Estas últimas podem ser legalmente erradas ou eticamente inadequadas conforme os padrões da ética militar profissional. Entender a diferença é essencial para todo contingente militar.

Você pode mudar o idioma a qualquer momento. Também pode oferecer sugestões e contribuir para o aprimoramento do aplicativo quando quiser. Basta ir à aba "feedback". Este aplicativo é fornecido gratuitamente como um bem público. Caso queira apoiar o trabalho que fazemos, seja por meio de doações ou oferecendo uma gravação com suas próprias respostas, entre em contato conosco para saber como.

**PAUS**

**1**

É aceitável chamar seus colegas por apelidos ofensivos se eles não se importarem.

O que você acha? Faz diferença se o seu colega se importa com isso ou não?

SAIBA MAIS

**PAUS**

**2**

Se um combatente é confrontado com uma ordem que considera injusta, o que deve fazer?

Existe uma diferença entre injusto e ilegal? Essa diferença importa?

SAIBA MAIS

**PAUS**

**3**

Se um combatente recebe ordens que acredita serem ilegais, o que deve fazer?

É óbvio que a ordem é ilegal? A pessoa que deu a ordem sabe que ela é ilegal?

SAIBA MAIS

**PAUS**

**4**

É aceitável fazer piadas ofensivas se for só "brincadeira"?

O que você acha? Considere como aqueles ao seu redor se sentirão.

SAIBA MAIS

**PAUS**

**5**

Você deve sempre denunciar alguém que quebrou as regras?

Faz diferença se você não considera a regra importante? Pense nos valores de honra e integridade.

SAIBA MAIS

**PAUS**

**6**

É aceitável desafiar a ordem de um superior?

O que você acha? Existe alguma circunstância na qual você possa ou deve questionar uma ordem legal?

SAIBA MAIS

**PAUS**

**7**

É aceitável humilhar alguém sob seu comando com o objetivo de motivar os outros?

Pense no longo prazo. Os fins justificam os meios? Você deveria tratar todo mundo da mesma forma? Uma equipe deveria cuidar de todos os seus membros?

SAIBA MAIS

**PAUS**

**8**

Todos que violam as regras devem ser punidos, mesmo se o problema não parecer importante.

O que você acha? A punição é necessária para garantir que todos obedecem às regras?

SAIBA MAIS

**PAUS**

**9**

É permissível deixar outras pessoas fazerem seu trabalho para que possa descansar?

O que você acha? A divisão do trabalho deveria ser igual para todos? É aceitável deixar-se de cumprir se estiver cansado?

SAIBA MAIS

**PAUS**

**10**

Você deveria esconder os riscos de uma operação daqueles sob seu comando?

E se a operação falhar? Faz diferença se você está em guerra? Gerar confiança requer compartilhar informações?

SAIBA MAIS



Fonte: (CME, 2023).

Alguns outros materiais que evidenciam a pesquisa e estudo sobre a ética militar no âmbito internacional são:

- 2007: Artigo. *Boletín del Centro Naval da Argentina. El Desafío Profesional Y Ético de la vida militar;*
- 2014: Artigo. *Military Review. Ethics Education of Military Leaders;*
- 2015: Artigo. *Journal of Moral Education. Moral dilemmas in a military context. A case study of a train the trainer course on military ethics - Journal of moral education;*
- 2016: Livro. *Ethics education in the Military;*
- 2020: *Department of the Army, Washington, DC 165-19. Chaplain Corps Activities. Moral Leadership;*
- 2020: *Centro Superior de Estudios de la Defensa Nacional - Centro Conjunto de Desarrollo de Conceptos. Cuestiones sobre ética militar;*
- 2020: *Dissertation, Doctor Degree. Exploring Right-Vs-Right Ethical Dilemmas - How Firefighters Experience and Manage Loyalty Tensions;*
- 2022: *The Shame of Military Immorality, Journal of Military Ethics;*
- 2023: ISME Seminário - Desafios e Oportunidades: Ética em uma Ordem Mundial de Mudança. University of Colorado, Colorado Springs.

### 3 METODOLOGIA

Uma abordagem de métodos mistos foi usada neste estudo, reunindo dados quantitativos e qualitativos, integrando os dois na busca de interpretações conforme o conjunto de dados coletados para fornecer uma análise abrangente do problema de pesquisa (CRESWELL, 2014). Um método misto é uma opção de investigação que representa mais do que simplesmente coletar e analisar dados quantitativos e qualitativos, pois permite uma abordagem conjunta incluindo técnicas de pesquisa, métodos, conceitos e linguagens, tornando a força do estudo maior do que o uso individual de cada um dos métodos separadamente, possibilitando que o pesquisador tenha melhores recursos para responder às suas questões de pesquisa (CRESWELL, 2014; JOHNSON; ONWUEGBUZIE, 2007).

Dentro da proposta de método misto, esse estudo caracteriza-se como uma pesquisa científica do tipo monografia, cuja abordagem metodológica observa os seguintes elementos:

- Apresenta a concepção de uma pesquisa aplicada, por propor análise no nível estratégico da Corporação com possibilidade de uso do conhecimento produzido em ações institucionais futuras;
- Utiliza uma abordagem baseada no método dedutivo, uma vez que a pesquisa propõe análises de premissas gerais com possibilidades de conclusões específicas da temática estudada;
- Classifica-se como descritiva, pois busca identificar desafios, ações e perspectivas relacionadas à ética no âmbito do CBMDF;
- Possui abordagem exploratória, uma vez que busca o aprofundamento do estudo acerca de conceitos, características e aplicações da ética não apenas no CBMDF, mas também em outras instituições.

Foram utilizadas técnicas de coleta de dados em bibliografias, sites documentos da Corporação e pesquisa de campo por meio de questionários, teste e entrevista.

Na investigação sobre o desenvolvimento da ética, foi realizada uma busca nos projetos pedagógicos e dos currículos do Curso de Formação de Oficiais e dos demais cursos de carreira da Corporação. Como referência ao tema foram utilizadas as palavras-chave ética, moral e doutrina. Verificou-se o número de vezes em que os termos apareciam e em que contexto, como por exemplo, no componente curricular, ou nos objetivos, ou no histórico do curso, ou na justificativa etc. Importante frisar que a simples menção de cada termo não significa que o respectivo assunto seja trabalhado, mas dependerá do contexto em que está inserido. Por outro lado, quanto mais mencionado o termo, pode-se inferir uma tendência de mais atenção dada ao assunto.

Foi também realizado um recorte específico com a aplicação do *Defining Issues Test* (DIT), instrumento de avaliação do nível de julgamento moral, nas turmas do CFO, para fins de identificação do nível julgamento moral. Procedeu-se, ainda, a comparação entre os dados colhidos nessa pesquisa com os dados de Sangaleti (2011b), a fim de se traçar um paralelo entre os resultados correspondentes nesses dois recortes com mais de uma década de diferença.

Também foi realizada pesquisa de campo, na qual procurou-se conhecer a percepção dos bombeiros militares de todos os postos e graduações, a partir da aplicação de questionário eletrônico online para identificar elementos relacionados ao desenvolvimento da ética na Corporação, bem como aos desafios éticos vivenciados pelos participantes.

Em conjunto com a pesquisa de campo, na identificação de ações de fortalecimento e disseminação da ética, realizou-se análise documental, incluindo regramentos e publicações internas e consulta a órgãos responsáveis por planejamento de ações estratégicas como o Estado-Maior-Geral do CBMDF (EMG). Foram realizadas entrevistas com stakeholders importantes como o Chefe do EMG do CBMDF e o Chefe da Seção de Ensino, Pesquisa, Ciência e Tecnologia (SEPCT) do EMG.

Para identificação do tópico ética militar em instituições nacionais e internacionais foram realizadas buscas no Google Acadêmico® e em sites já reconhecidos sobre a temática. Além disso, também foi feita análise documental, por

meio de artigos, livros e de materiais de mídia digital advindos de congressos, simpósios, cursos, sites.

### **3.1 Participantes**

Participaram da pesquisa, respondendo ao questionário, bombeiros militares de todos os postos e graduações da Corporação, independente do tempo de serviço. A participação foi voluntária e ao final se obteve 323 bombeiros militares respondentes, sendo 89 (26,9%) do sexo feminino e 236 (73,1%) do sexo masculino.

Especificamente na aplicação do teste do nível de julgamento moral, participaram apenas os cadetes que cursam o CFO em 2023, em um total de 63 participantes. A distribuição dos cadetes foi da seguinte forma:

- Turma 44 – Cadetes de 1º Ano: 19 participantes (30,2%)
- Turma 43 – Cadetes de 2º Ano: 21 participantes (33,2%)
- Turma 42 – Cadetes de 2º Ano: 23 participantes (36,5%)

A entrevista contemplou a participação do Chefe do EMG do CBMDF e o Chefe da SEPCT do EMG por representarem instâncias dedicadas ao nível estratégico de planejamento da instituição.

### **3.2 Instrumentos**

#### **3.2.1 Questionário**

O primeiro instrumento utilizado neste estudo foi o questionário. Rubin e Babbie (2009) afirmam que:

[...] questionário é um documento que contém perguntas e outros tipos de itens que visam solicitar informações apropriadas para análise. Os questionários são usados principalmente em pesquisas de levantamento e também em experimentos, pesquisas de campo e outros modos de observação (RUBIN; BABBIE, 2009, p. 627).

A pesquisa de levantamento está relacionada a um tipo de projeto de pesquisa empírica não experimental que tem uso comum na pesquisa em ciências sociais. Uma pesquisa fornece uma descrição quantitativa ou numérica das tendências,

características, atitudes, comportamento ou opiniões de uma população de uma amostra dessa população (CRESWELL, 2014). Ao estudar os resultados da amostra, o pesquisador generaliza ou faz afirmações sobre uma população específica (BABBIE, 1999). Hoinville e Jowell (1978) enfatizam que um questionário precisa ser inequívoco e claro para que os entrevistados entendam precisamente o que as perguntas significam. Se uma pesquisa for especificamente projetada para se adequar à natureza dos respondentes e aos objetivos da pesquisa, ela pode funcionar de maneira positiva (BELL; URHAHNE, *et al.*, 2010). Normalmente, quando pouco se sabe sobre um fenômeno, a pesquisa exploratória é realizada, e seus resultados podem ser utilizados para a percepção e análise de um fenômeno geral, para desenvolver conceitos e ampliar as possibilidades de pesquisa (BABBIE, 1999).

Para este estudo de caso foi utilizado um questionário autoaplicável para coleta de dados. Questionários autoaplicáveis ou de autopreenchimento são amplamente utilizados em métodos de coleta de dados em pesquisas (MEADOWS, 2003). Um projeto de pesquisa de levantamento transversal foi percebido como o mais apropriado para a pesquisa.

A utilização de um questionário para coleta de dados apresenta algumas vantagens como confidencialidade, baixo custo, possibilidade de amplo alcance geográfico, garantia do anonimato e redução do viés do entrevistador, conforme afirmam Bourque e Fielder (2003). Os autores também colocam que uma das desvantagens dos questionários autoaplicáveis é a baixa taxa de resposta. Taxas de resposta mais altas permitirão uma maior amplitude de resultados de pesquisa. No entanto, baixas taxas de resposta podem gerar resultados não confiáveis e permitir viés (REDMOND; CURTIS, 2009).

Para este estudo foi elaborado um questionário eletrônico online para avaliação dos desafios éticos no CBMDF (APÊNDICE B). As questões foram adaptadas pelo autor do estudo tendo como parâmetros as seguintes referências:

- Controladoria Geral da União: Pesquisa sobre Ética e Corrupção no Serviço Público (BRASIL, 2021).
- Controladoria Geral do Distrito Federal: Programa de Integridade do GDF (DISTRITO FEDERAL, 2023b).

- Controladoria Geral do Estado de Goiás: Questionário sobre internalização do tema Ética, como parte do Programa de Compliance Público (GOIÁS, 2022).

O questionário contou com 17 questões distribuídas da seguinte maneira:

- Questões demográficas: 1 a 5
- Questões sobre a percepção da ética: 6, 7
- Questões sobre desenvolvimento da ética profissional: 10, 11, 12
- Questões sobre desafios éticos: 8, 9, 13, 14, 15, 16
- Questão sobre nível de julgamento moral: 17

As questões 15 e 16 foram abertas, e as questões 10, 13, 14 e 17 tiveram uma parte objetiva e uma parte que poderia ser complementada, caso o participante quisesse. As demais questões foram fechadas, sem possibilidade de acréscimo de informação pelo participante.

O questionário foi utilizado para coletar dados quantitativos e qualitativos, investigando percepções, desafios e características relacionadas à ética profissional militar no contexto do CBMDF. Um total de 323 questionários foi preenchido de forma online por meio da ferramenta “Formulários” do Google. O questionário foi divulgado por meio eletrônico de modo a que a população participante foi alcançada de maneira aleatória, numa decisão metodológica do autor em não estratificar a amostra. Extraiu-se das respostas informações relativas à percepção dos bombeiros militares sobre o tema ética.

### **3.2.2 *Defining Issues Test (DIT)***

O nível de julgamento moral foi mensurado por meio do instrumento *Defining Issues Test* (DIT), que é um questionário de dilemas morais. Esse teste já é um instrumento validado na Corporação desde 2009 (SANGALETI, 2011b), por isso não foram realizadas as análises de validade e precisão, pois fogem aos objetivos desta pesquisa.

A versão do DIT (ANEXO A) aplicada se constitui de três dilemas: João e o remédio; A ocupação pelos estudantes; O prisioneiro foragido. Em cada um, há uma

decisão a ser tomada e, após a decisão, o participante deve julgar doze sentenças conforme uma escala Likert de cinco níveis (nenhuma importância, pequena importância, média importância, grande importância, máxima importância), indicando o grau de importância que ele atribui a cada sentença.

Após a definição do grau de importância de cada sentença, o participante precisa escolher as quatro sentenças que julgar mais importantes e ordená-las da mais importante para a menos importante.

Para se chegar aos escores, seguiram-se os seguintes passos para cada participante (LULA, 2013): foi atribuído o peso 4 ao estágio correspondente a primeira resposta, peso 3 ao estágio correspondente a segunda, peso 2 ao estágio correspondente a terceira e peso 1 ao estágio correspondente a quarta. Em seguida, os pesos foram convertidos em pontos. Assim, para cada escala o total de pontos foi igual a 10 (4+3+2+1). Para melhor visualizar o procedimento adotado, segue um exemplo.

Se no dilema “João e o Remédio”, para o sujeito 1, a escolha da resposta mais importante fosse do estágio 3 (peso 4), a segunda mais importante do estágio 2 (peso 3), a terceira mais importante do estágio 4 (peso 2) e a quarta escolha mais importante do estágio 3 (peso 1); e se no Dilema da “O prisioneiro foragido”, para o sujeito 1, a escolha da resposta mais importante fosse um item do estágio 2 (peso 4), a segunda mais importante do estágio 6 (peso 3), a terceira do estágio 2 (peso 2) e a quarta do estágio 5 (peso 1), colocar-se-ia os pesos de acordo com a Tabela 1.

**Tabela 1 - Exemplo de atribuição de pesos aos dilemas.**

	Estágio 2	Estágio 3	Estágio 4	Estágio 5	Estágio 6
Dilema: João e o Remédio	3	4 + 1	2		
Dilema: O prisioneiro foragido	4 + 2			1	3
Total	9	5	2	1	3

Fonte: Elaborado pelo autor, baseado em (LULA, 2013).

Assim, o estágio 2 receberia 9 pontos, o estágio 3 receberia 5 pontos, o estágio 4 receberia 2 pontos, o estágio 5 receberia 1 ponto e o estágio 6 receberia 3 pontos. Em seguida, somar-se-iam os pontos por nível, ou seja, seriam somados os pontos dos estágios 2 para o nível I, os pontos do estágio 3 e 4 para o nível II e os pontos dos estágios 5 e 6 para o nível III. Neste exemplo, o nível I ficaria com 9 pontos, o nível II ficaria com 7 pontos e o nível III com 4 pontos. Por fim, os resultados dessas

somas seriam convertidos em porcentagens. Neste exemplo, o sujeito 1 teria o nível I como predominante, com 45% da preferência; o nível II teria 35% e o nível III 20%. Nos casos de empate, a opção foi atribuir o nível mais elevado ao participante. (LULA, 2013).

O DIT possui escores baseados nas quatro questões escolhidas ao final de cada dilema para os estágios 2, 3, 4, 5, 6 e estágio A (*Antistabishment*) cujo conteúdo refere-se à contestação do sistema legal. O estágio 5 é subdividido em 5A (valores não-relativos como a vida e a liberdade) e 5B (valores legitimados pelo contrato social). Para o presente estudo não foi feita a subdivisão do estágio 5, sendo considerado a classificação única no estágio 5.

Além dos escores de cada estágio, que determinam o estágio moral dominante, os cálculos estatísticos podem determinar o Índice P (Princípio de moralidade), o escore de desenvolvimento do DIT mais frequentemente utilizado. Ele é calculado com base nos dados hierarquizados e atribuição de pesos, conforme detalhado anteriormente. O índice “p” é obtido pelo somatório dos escores dos três últimos estágios (5A, 5B, 6) que representam um maior grau de desenvolvimento do julgamento moral. Ou seja, o índice “p” é medido pela porcentagem de vezes em que o sujeito usa um raciocínio pertencente ao nível pós-convencional e é recomendado por James Rest, uma vez que os escores referentes aos diferentes estágios são interdependentes.

### **3.2.3 Entrevista**

A entrevista é uma importante fonte de informação para pesquisas representando um método de coleta de dados que envolve a informação verbal do participante, geralmente de natureza conversacional e guiada pela agenda mental do pesquisador, uma vez que as perguntas da entrevista não seguem exatamente a mesma verbalização com cada entrevistado (YIN, 2015). Dessa forma, a entrevista semiestruturada foi selecionada para ser mais flexível, orgânica e permitir que o pesquisador adote uma abordagem flexível ao sondar as perspectivas dos participantes e os entendimentos emergentes (TRACY, 2019). Ao realizar uma pesquisa, Savolainen (2014) descreve o método de entrevista para coleta de dados como bem fundamentado e flexível, dando ao pesquisador a oportunidade de ampliar

e aprofundar o tema discutido e complementar os dados, se necessário. Foi elaborado um protocolo para a condução das entrevistas (APÊNDICE C).

Nesta pesquisa, foram realizadas entrevistas que contemplaram a participação de stakeholders como o Chefe EMG do CBMDF e o Chefe da SEPCT do EMG. As entrevistas foram necessárias para buscar informações e percepções de instâncias responsáveis por decisões e planejamentos em níveis estratégicos da instituição.

A entrevista consistia em quatro perguntas abertas (APÊNDICE C) sobre o tema ética profissional militar. As perguntas foram elaboradas para levar o participante a expressar suas percepções sobre a formação e desenvolvimento da ética na Corporação e os desafios éticos enfrentados. Cada pergunta tinha a intenção de permitir a interpretação do participante e explorar a possibilidade de novas perguntas ao longo da entrevista. Algumas subperguntas surgiram à medida que os entrevistados respondiam às perguntas. As perguntas não foram feitas na mesma ordem apresentada no protocolo, pois algumas vezes o respondente mudava de assunto ou incluía a resposta de uma pergunta para outra. As questões norteadoras da entrevista foram numeradas de 1 a 4, e subquestões que inicialmente não estavam previstas, mas que surgiram ao longo das entrevistas, foram subtemas.

A aplicação das entrevistas foi feita pelo próprio pesquisador e ocorreu em dois dias diferentes, conforme a agenda de cada participante. O local foi o gabinete das autoridades. As entrevistas foram gravadas e depois realizada a degravação para análises. Cada entrevista teve a duração aproximada de 20 minutos.

A entrevista contemplou as seguintes questões:

1. Na percepção do senhor, os Bombeiros-Militares apresentam um padrão de comportamento ético mais elevado que o do cidadão civil? Por quê?
2. Considerando o CBMDF como um todo, quais os principais desafios éticos da Corporação?
3. Fora dos cursos de formação, como poderia ser trabalhado o aprimoramento do comportamento ético dos militares do CBMDF?
4. Quais as perspectivas sobre o tema ética profissional militar para a Corporação?

### **3.3 Procedimentos de Coleta**

Na aplicação do questionário não houve restrição de um público específico e o questionário foi divulgado por meios eletrônicos aleatoriamente entre praças e oficiais, ficando disponível para recebimento de respostas durante sete dias corridos.

A aplicação do DIT ocorreu no auditório da Academia de Bombeiro Militar, com todos os 63 participantes ao mesmo tempo. Foi feito o esclarecimento sobre a finalidade da pesquisa, sobre a confidencialidade dos dados, sobre a participação voluntária e sobre a seriedade e importância do estudo para a Corporação. O termo de consentimento foi assinado pelos participantes.

Em relação às entrevistas, ambas foram realizadas pessoalmente pelo pesquisador na própria seção dos entrevistados, localizada no Quartel Central do CBMDF.

### **3.4 Procedimentos de Análise**

Nesta pesquisa de método misto, utilizaram-se os instrumentos: questionário, teste de julgamento moral, entrevista e análise documental. Os dados recolhidos foram analisados para auxiliar em uma compreensão dos elementos envolvidos no fenômeno da ética profissional militar do CBMDF.

Em relação às questões fechadas do questionário e ao DIT, após a coleta, os dados foram tabulados, organizados e uma conferência realizada. Foram utilizados o programa estatístico SPSS e o software de planilhas Excel. A análise foi então realizada utilizando-se configuração compatível com as variáveis de interesse do estudo, condizentes com as especificidades das pesquisas em ciências sociais.

As entrevistas foram transcritas, organizadas, checadas e depois transportadas para as planilhas para análise conjunta com os dados do questionário.

A análise inicial das questões abertas do questionário e da entrevista foi realizada com a criação de códigos. Em seguida, uma nova verificação permitiu um refinamento dos códigos com desdobramentos para identificar e criar temas centrais a partir dos quais ocorreu o aprofundamento das análises. Este é um passo importante, uma vez que os dados qualitativos pressupõem um processo de análise

cuidadoso e específico. Creswell (2014, p. 156) diz que a “codificação é o processo de análise de dados de texto qualitativos, separando-os para ver o que eles produzem antes de juntar os dados de maneira significativa”. Isso não significa que a codificação já é a análise, mas é um primeiro passo vital na análise. “... ele leva você dos dados à ideia e da ideia a todos os dados pertencentes a essa ideia” (RICHARDS; MORSE, 2007, p. 137). A codificação é apenas o começo para uma análise e interpretação de dados ainda mais evocativas e rigorosas. Nas palavras de Charmaz (2006, p. 45), a codificação “gera os ossos da sua análise”, a partir dos quais será montado um esqueleto. Após a codificação, e dentro do que coube, temas mais amplos permitiram a busca de relações e vínculos entre as respostas e as questões de pesquisa.

## 4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Este capítulo traz a análise, discussão e apresentação dos principais resultados do estudo. Ressalta-se que, ao se conhecer e evidenciar determinadas situações, indesejáveis, torna-se factível a proposição de ações mais eficazes, por vezes até pontuais, de forma a minimizar, combater e eliminar tais situações. Não seria possível corrigir e sanar problemas sem se ter consciência deles e sem saber da sua existência e onde estão localizados.

### 4.1 Resultados

#### 4.1.1 *Achados da pesquisa bibliográfica e análise documental*

A pesquisa bibliográfica e análise documental desse estudo foi abarcada como parte da revisão de literatura, o que possibilitou uma discussão sobre os conceitos, definições e significados da ética em seu contexto filosófico e de aplicação, com influência na formação da identidade e do *ethos* militar.

Em um segundo momento foi explorada a presença dos princípios éticos e sua interface com a profissão do bombeiro militar no CBMDF. A presença da ética de forma regulamentar, nas propostas curriculares, no planejamento estratégico, com previsões de ações e servindo como base de estruturação da doutrina e funcionamento da Instituição.

##### 4.1.1.1 *Corregedoria e Comando Operacional – Tipos de Sindicância*

Também, como parte da identificação de situações relacionadas a condutas antiéticas, dados da Corregedoria (CBMDF, 2023b) e da Assessoria de Legislação, Justiça e Disciplina (ALJUD) do Comando Operacional (CBMDF, 2023a) permitiram observar os tipos de sindicância ocorridas no CBMDF no ano 2022, conforme Tabela 2. A definição do ano 2022 como recorte temporal foi suficiente para ilustrar convenientemente o presente estudo.

**Tabela 2 - Tipos de sindicância.**

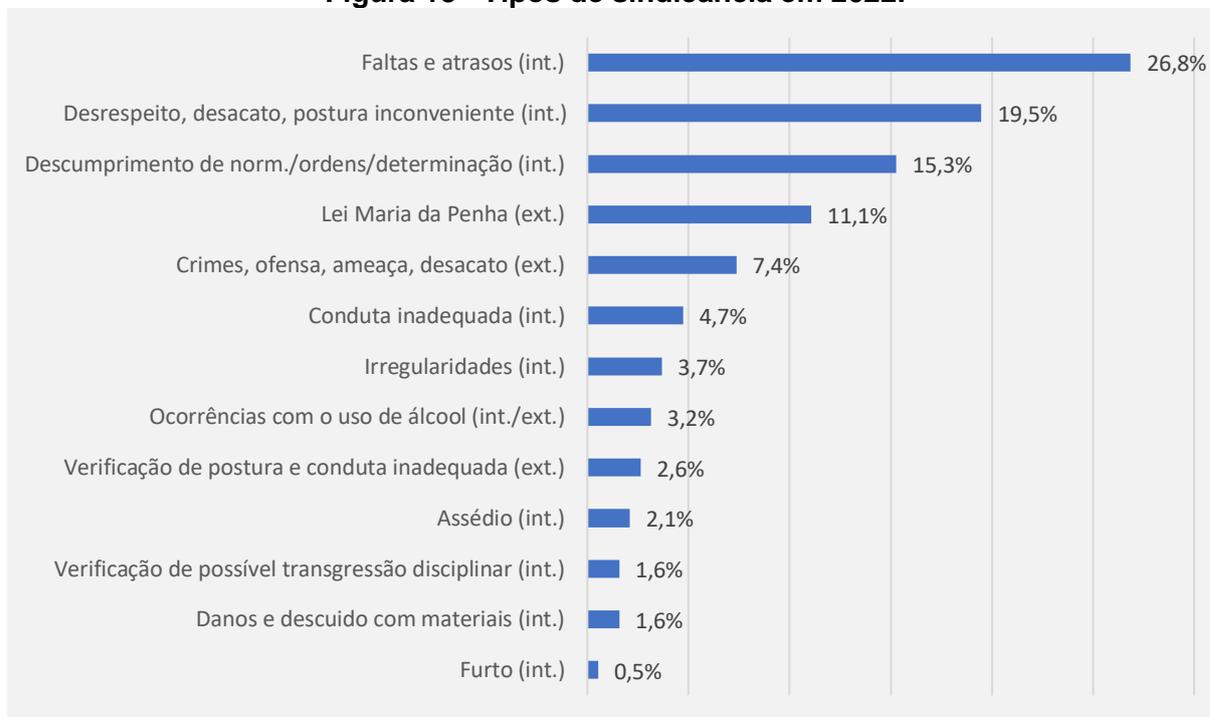
Setor – Ano de referência: 2022	%	N
<b>COGED</b>		
Lei Maria da Penha (externa)	18,4%	21
Descumprimento de normas, ordens, determinação (interno)	15,8%	18
Crimes, ofensa, ameaça, desacato (externo)	12,3%	14
Faltas e atrasos (interno)	11,4%	13
Desrespeito, desacato, postura inconveniente (interno)	10,5%	12
Conduta inadequada (interno)	7,9%	9
Irregularidades (interno)	6,1%	7
Ocorrências com o uso de álcool (interno e externo)	5,3%	6
Verificação de postura e conduta inadequada (externo)	4,4%	5
Assédio (interno)	3,5%	4
Apuração Geral. Verificação de possível transgressão disciplinar (interno)	2,6%	3
Danos e descuido com materiais (interno e externo)	1,8%	2
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>114</b>
<b>COMOP</b>		
Faltas e atrasos (interno)	50,0%	38
Desrespeito, desacato, postura inconveniente (interno)	32,9%	25
Descumprimento de normas, ordens, determinação (interno)	14,5%	11
Danos e descuido com materiais (interno)	1,3%	1
Furto (interno)	1,3%	1
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>76</b>
<b>COGED E COMOP</b>		
Faltas e atrasos (interno)	26,8%	51
Desrespeito, desacato, postura inconveniente (interno)	19,5%	37
Descumprimento de normas, ordens, determinação (interno)	15,3%	29
Lei Maria da Penha (externa)	11,1%	21
Crimes, ofensa, ameaça, desacato (externo)	7,4%	14
Conduta inadequada (interno)	4,7%	9
Irregularidades	3,7%	7
Ocorrências com o uso de álcool	3,2%	6
Verificação de postura e conduta inadequada (externo)	2,6%	5
Assédio (interno)	2,1%	4
Danos e descuido com materiais (interno)	1,6%	3
Apuração Geral. Verificação de possível transgressão disciplinar	1,6%	3
Furto	0,5%	1
<b>Total</b>	<b>100%</b>	<b>190</b>

Fonte: Elaborado pelo autor.

O agrupamento em tipos de sindicância foi realizado pelo próprio autor da pesquisa, a partir das informações dos setores. Também foi considerado se a situação está relacionada ao ambiente interno ou externo à Corporação, contendo essa descrição em cada um dos itens. Como pode ser observado na Tabela 2, primeiramente são apresentados os tipos de sindicância da COGED, que no ano de 2022 foram 114, e em seguida os dados do COMOP, que resultaram em número de 76 sindicâncias. Em seguida, é feito um agrupamento das duas informações, resultando na última parte da tabela, também demonstrados na Figura 18, onde

podem ser observados os tipos mais comuns de desvios de conduta geradores de sindicâncias em 2022.

**Figura 18 - Tipos de sindicância em 2022.**



Fonte: Elaborado pelo autor.

Importante destacar que as sindicâncias são iniciadas a partir de fatos que serão apurados e avaliados, não significando de imediato se o fato relatado é verídico e se, efetivamente, representa um desvio de conduta. Observou-se que o número total de sindicâncias em 2022 foi de 190. Não é possível definir se esse é um valor alto ou baixo por si só. Seria necessário um recorte temporal mais amplo, com dados de outros anos para efeito comparativo, o que não foi objeto desse estudo. Entretanto, pode-se também supor que as sindicâncias captam apenas parte dos comportamentos indesejáveis, tendo em vista que muitas ações antiéticas não são detectadas ou não são efetivamente registradas.

#### **4.1.1.2 Forças Armadas e Âmbito Internacional**

Ainda, a partir do que foi apresentado no Capítulo 3, de revisão de literatura, no item 2.6, que trata da ética no contexto militar das FA e no âmbito internacional, foram identificados estudos e ações sobre a ética profissional militar nas Forças Armadas, constatando-se que é uma temática valorizada e de grande importância,

sendo frequentemente abordada em pesquisas e fornecendo diretrizes para as instituições militares. Destacou-se que as FA detêm um papel fundamental na defesa da soberania e da integridade do país, e para isso é necessário que seus membros sejam dotados de valores éticos elevados, como honra, lealdade, disciplina, coragem e respeito aos direitos humanos. Nesse sentido, os militares precisam estar preparados para cumprir suas missões com integridade e dignidade, seguindo os mais altos padrões éticos e morais exigidos pela profissão militar. Observou-se que há uma preocupação sensível das FA com a questão ética e moral, levando-as a criar simbologias, iniciativas e desenvolvimento de estratégias institucionais de fortalecimento da ética junto a seus militares, com o fim de assegurar que sejam percebidas pela sociedade como corporações éticas, justas e comprometidas com o bem comum. A evidência dessa importância e valorização são aspectos relevantes para esse estudo, uma vez que a ética é um dos pilares da estrutura funcional e cultural do CBMDF.

Em relação às instituições internacionais, o procedimento bibliográfico detectou que existe um trabalho sobre ética militar que já é realizado há mais tempo do que o que ocorre no Brasil. São inúmeros estudos realizados sobre o tema. Existem instituições dedicadas exclusivamente à discussão da temática como a Sociedade Internacional de Ética Militar, com sede nos Estados Unidos e na Europa. Além disso, são promovidos pesquisas, seminários e congressos. São oferecidos cursos e treinamentos diversificados e programas de mestrado no tópico ética militar em universidades sérias e reconhecidas, conforme destacado na revisão de literatura, item 2.6.2 - Ética militar no âmbito internacional.

#### **4.1.2 Achados do *Defining Issues Test* - desenvolvimento moral**

O DIT foi aplicado com um grupo de 63 cadetes que cursam o CFO no ano 2023. O número total de amostras descartadas foi de 2 (3,2%). Essas amostras foram invalidadas devido apresentarem itens não respondidos, o que inviabilizaria o cálculo dos índices. A Tabela 3 a seguir apresenta os quantitativos finais.

**Tabela 3 - Quantitativo e percentual de participantes, por turma.**

Turma	Número de cadetes	%	% acumulado
CFO 42 – 2º Ano	23	37,70	37,70
CFO 43 – 2º Ano	19	31,15	68,85
CFO 44 – 1º Ano	19	31,15	100,0
<b>Total</b>	<b>61</b>	<b>100,0</b>	

Fonte: Elaborado pelo autor.

A avaliação das respostas permitiu a classificação dos grupos segundo os estágios morais de Kohlberg. A Tabela 4 apresenta o percentual de cadetes que se encaixou dentro de cada estágio e nível de desenvolvimento moral. Nenhum participante se encaixou no estágio 2 e a maioria estava no estágio 4 (68,9%). Apenas 3,3% estavam no estágio 3 e, nos estágios 5 e 6, o percentual foi de 19,7 e 8,2%, respectivamente.

**Tabela 4 - Distribuição dos cadetes por porcentagem (%) em cada estágio e nível de Kohlberg, por turma.**

Turma	Estágio 2	Estágio 3	Estágio 4	Estágio 5	Estágio 6	Excluídos
CFO 42 – 2º Ano	0	0	69,6	17,4	13,0	0
CFO 43 – 2º Ano	0	5,3	78,9	15,8	0	2
CFO 44 – 1º Ano	0	5,3	57,9	26,3	10,5	0
<b>Percentuais totais</b>	<b>0,0</b>	<b>3,3</b>	<b>68,9</b>	<b>19,7</b>	<b>8,2</b>	
	<i>Nível 1</i>	<i>Nível 2</i>		<i>Nível 3</i>		
CFO 42 – 2º Ano		69,6		30,4		
CFO 43 – 2º Ano		84,2		15,8		
CFO 44 – 1º Ano		63,2		36,8		
<b>Percentuais totais</b>	<b>0,0</b>	<b>72,2</b>		<b>27,9</b>		

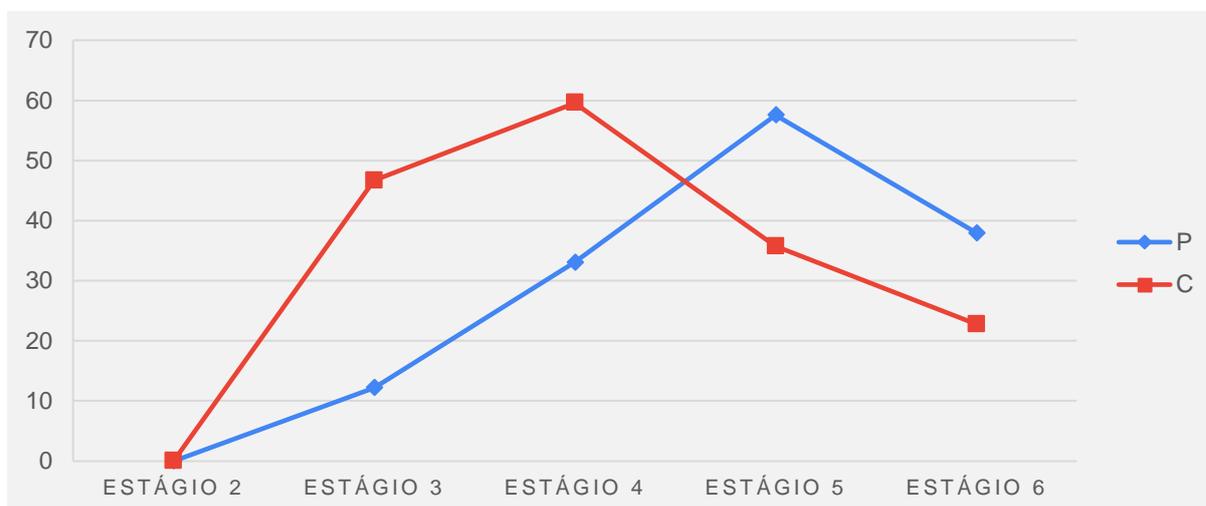
Fonte: Elaborado pelo autor.

Em relação aos níveis (pré-convencional, convencional e pós-convencional) 72,2% dos participantes se encontram no nível 2 de Kohlberg e 27,9% no nível pós-convencional. Nenhum participante está no nível 1 (pré-convencional). Em um comparativo simples entre as turmas mais antigas (CFO42 e CFO43) e a turma mais moderna (CFO44), observa-se que a turma CFO44 possui um maior número de cadetes no nível 3 (36,8%), em seguida vem o CFO42 (30,4%) e o CFO43 apresenta 15,8%.

A seguir, são apresentados os resultados sobre a hierarquização dos estágios e sua relação com os escores de moral convencional e pós-convencional. Foram utilizados os índices C e P. O índice C está relacionado ao nível Convencional da teoria de Kohlberg. O índice P representa a porcentagem de ocorrências das respostas mais importantes aos itens de moral pós-convencional (estágios 5 e 6 da

teoria de Kohlberg) e é o escore recomendado pelo autor do DIT, James Rest, pois os escores dos diferentes estágios são interdependentes.

**Figura 19 - Julgamento moral por estágio moral dominante.**

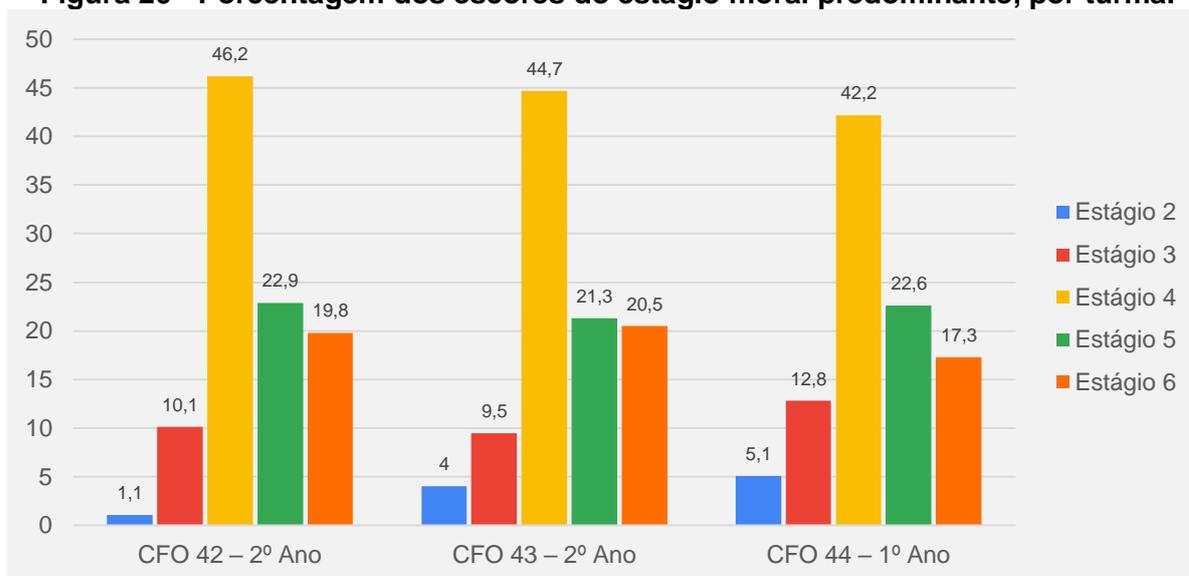


Fonte: Elaborado pelo autor.

Os resultados dos índices C e P para cada nível de estágio dominante podem ser verificados na Figura 19. Um estágio será dominante quando uma pessoa se utiliza dos valores éticos associados àquele estágio quando responde as questões dos dilemas. Observa-se que não houve nenhum participante classificado em nenhum dos índices no estágio 2. Na sequência também se verifica que os resultados estão de acordo com a teoria do desenvolvimento moral de Kohlberg. Nos estágios dominantes mais baixos os respondentes apresentaram menos pensamentos de moral pós-convencional, e nos estágios dominantes mais elevados o raciocínio moral pós-convencional foi mais utilizado na solução dos dilemas.

Com o índice C ocorre o inverso, nos estágios menos elevados os sujeitos utilizam mais o raciocínio da moral convencional (C), e nos estágios mais avançados o pensamento moral convencional é menos utilizado nas soluções dos dilemas.

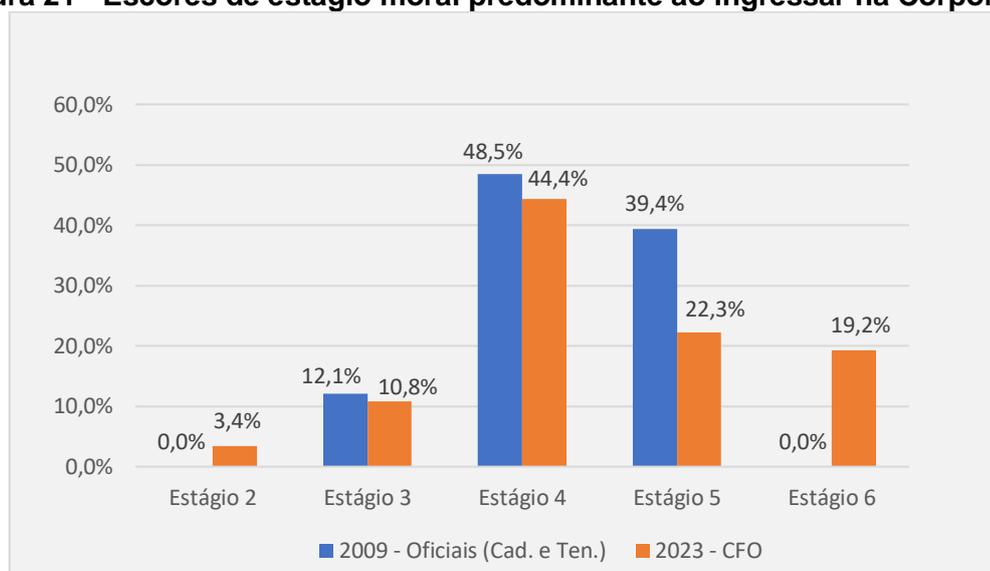
A Figura 20 mostra a distribuição do escore médio em porcentagem, conforme o estágio moral dominante de cada turma. Importante frisar que, sendo os estágios interdependentes, as pessoas pensam utilizando todos os estágios, em graus diversificados, tendo seus valores éticos como referência. Pode-se visualizar essa percepção nos resultados separados conforme os estágios que foram mais presentes na resolução dos dilemas.

**Figura 20 - Porcentagem dos escores do estágio moral predominante, por turma.**

Fonte: Elaborado pelo autor.

Nota-se claramente que o percentual de escore médio do estágio 4 (orientação para a lei e a ordem, autoridade mantendo a moralidade) é o mais predominante em todas as turmas, seguido pelos estágios 5 e 6, vindo na sequência o estágio 3 e, por último, a baixa predominância do estágio 2. A distribuição se mostra muito homogênea entre as turmas nos diferentes estágios de forma que não há um indicativo de que a turma mais moderna (CFO44), apresente índices diferentes de moralidade do que as turmas mais antigas (CFO42 e CFO43).

Quando comparados os achados do presente estudo aos da pesquisa de Sangaleti (2009), o qual aplicou o DIT em oficiais no início de carreira (cadetes e tenentes) do CBMDF no ano 2009, observa-se pela Figura 21 uma similaridade percentual nos estágios 3 e 4 (nível convencional) e uma diferença maior nos estágios 5 e 6 (nível pós-convencional). Não é possível afirmar que a diferença percebida se deu ao acaso ou se há uma tendência de ingresso de militares em estágios morais mais elevados, uma vez que as condições de ingresso antes de 2009 são diferentes das atuais, como por exemplo: a referência de idade e o nível educacional.

**Figura 21 - Escores de estágio moral predominante ao ingressar na Corporação.**

Fonte: Elaborado pelo autor, baseado em Sangaleti (2009).

Chama a atenção o fato do estágio 6 apresentar um percentual de predominância de 19,2% na turma de 2023 em contraste com o grupo de 2009, para o qual o índice de predominância no mesmo estágio foi de 0%. No entanto, apenas com esses dados, não é possível afirmar se essa diferença se deu ao acaso, ou se há uma tendência de ingresso de militares em estágios morais mais elevados, uma vez que as condições de ingresso antes de 2009 são diferentes das atuais.

#### **4.1.3 Achados dos questionários**

Nesta seção, primeiramente se apresenta uma visão geral do perfil dos participantes, em termos de posto/graduação, tempo de serviço na Corporação, faixa etária, sexo e setor de trabalho. Em seguida, são apresentadas as perspectivas gerais da percepção dos bombeiros militares sobre a temática do estudo. Nas questões abertas e subjetivas os dados são apresentados conforme emergem da etapa de codificação.

##### **4.1.3.1 Perfil dos participantes**

As questões 1 a 5 do questionário apresentam os dados demográficos com as informações básicas de perfil dos participantes do estudo, que podem ser vistos na Tabela 2. Em relação à distribuição geral por postos e graduações, foi razoavelmente equilibrada e heterogênea (Tabela 5). Houve participantes de todos os postos e

graduações, com variações de 1,2% a 8%. Observa-se que há uma diferenciação no quantitativo, para mais, nos grupos de soldados/2, em formação (18,1%), cadetes (14,2%) e maiores (13,6%). Essa maior participação poderia estar relacionada ao fato de serem grupos que estavam em curso na Corporação, respectivamente, o CFP, CFO e CAEO, nos quais foi realizado um convite direto para participação no estudo.

**Tabela 5 - Dados demográficos da amostra.**

Variável		N	%	% acum.
<b>Posto / Graduação</b>	Soldado/2	60	18,6 %	18,6 %
	Soldado/1	13	4,0 %	22,6 %
	Cabo	10	3,1 %	25,7 %
	3º Sargento	15	4,6 %	30,3 %
	2º Sargento	21	6,5 %	36,8 %
	1º Sargento	11	3,4 %	40,2 %
	Subtenente	26	8,0 %	48,3 %
	Cadete	46	14,2 %	62,5 %
	Aspirante	4	1,2 %	63,8 %
	2º Tenente	15	4,6 %	68,4 %
	1º Tenente	16	5,0 %	73,4 %
	Capitão	14	4,3 %	77,7 %
	Major	44	13,6 %	91,3 %
	Tenente-Coronel	22	6,8 %	98,1 %
	Coronel	6	1,9 %	100 %
<b>Total geral</b>		<b>323</b>	<b>100 %</b>	
	Soldado/2	60	18,6 %	<i>Alunos Bombeiros em curso de formação</i>
	Cadete	46	14,2 %	
	<b>Total</b>	<b>106</b>	<b>32,8 %</b>	
	Praças	96	29,7 %	<i>Bombeiros militares atuantes no serviço</i>
	Oficiais	121	37,5 %	
	<b>Total</b>	<b>217</b>	<b>67,2 %</b>	
<b>Tempo de serviço</b>	Menos de 1 ano	64	19,8 %	19,8 %
	1 a 5 anos	90	27,9 %	47,7 %
	6 a 10 anos	25	7,7 %	55,4 %
	11 a 15 anos	40	12,4 %	67,8 %
	16 a 20 anos	4	1,2 %	69,0 %
	21 a 25 anos	40	12,4 %	81,4 %
	26 anos ou mais	60	18,6 %	100 %
<b>Total</b>		<b>323</b>	<b>100 %</b>	
<b>Faixa etária</b>	20 a 25 anos	2	0,6 %	0,6 %
	26 a 30 anos	54	16,7 %	17,3 %
	31 a 35 anos	115	35,6 %	52,9 %
	36 a 40 anos	31	9,6 %	62,5 %
	41 a 45 anos	43	13,3 %	75,9 %
	46 a 50 anos	55	17,0 %	92,9 %
	51 anos ou mais	23	7,1 %	100 %
<b>Total</b>		<b>323</b>	<b>100 %</b>	
<b>Sexo</b>	Feminino	87	26,9 %	26,9 %
	Masculino	236	73,1 %	100 %
	<b>Total</b>	<b>323</b>	<b>100 %</b>	
<b>Setor de trabalho *</b>	Área fim – operacional – praças	51	23,5 %	* desconsiderados os Sd/2 e cadetes, ainda em formação
	Área fim – operacional – oficiais	5	2,3 %	
	Área meio – administrativa – praças	45	20,7 %	
	Área meio – administrativa – oficiais	116	53,5 %	
	<b>Total</b>	<b>217</b>	<b>100 %</b>	

Fonte: Elaborado pelo autor.

Em relação à proporção entre oficiais e praças respondentes, foi feita uma divisão, contando-se em separado os soldados/2 e os cadetes, que são alunos dos cursos de formação e ainda não se encaixavam em determinados itens do questionário, como os itens 5 (área fim e meio) e 12 (ética fora dos cursos de carreira). Quando se considera os participantes de forma parcial, sem o grupo de soldados/2 e cadetes, tem-se 44,2% de praças e 55,8% de oficiais. Quando se considera a totalidade dos participantes, incluindo os soldados/2 e cadetes, tem-se 48,3% de praças e 51,7% de oficiais.

Quanto ao tempo de serviço, 47,7% da amostra tem até 5 anos de serviço na Corporação, o que representa ainda uma fase inicial da carreira. Por outro lado, 31% dos participantes têm mais de 21 anos de carreira, já estando na etapa final da carreira ou mesmo na reserva remunerada, uma vez que a pesquisa não restringiu a participação aos militares da ativa. Na faixa etária, a maior parte dos participantes, 82,7%, tem mais de 31 anos de idade, sendo que o maior índice de concentração, 35,6%, está na faixa de 31 a 35 anos. Apenas 0,2% estão na faixa de 20 a 25 anos, e 7,1% na faixa acima dos 51 anos.

No quesito sexo, 26,9% da amostra é do sexo feminino e 73,1% do masculino.

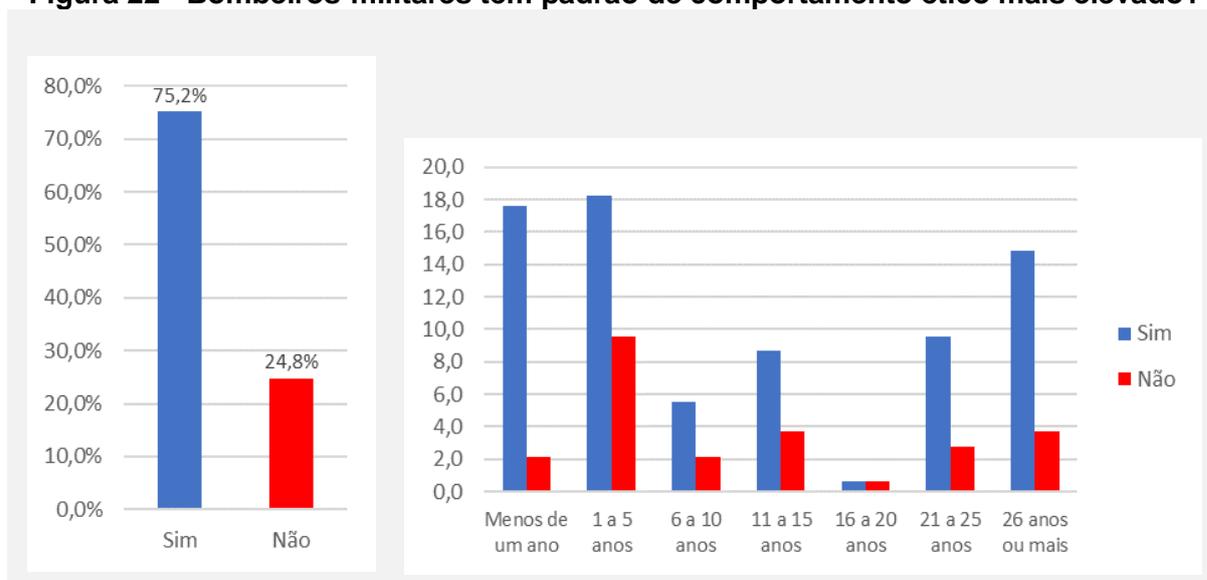
Na referência ao setor de trabalho, área fim ou meio, foi considerada a amostra sem o quantitativo de soldados/2 e os cadetes, tendo em vista que estão em curso e ainda não compõem nenhum dos setores efetivamente, embora se saiba que integrarão iminentemente a área fim no início de atuação de suas carreiras. Assim, 25,8% dos participantes estão na área operacional e 74,2% na área administrativa, sendo que na área operacional a maioria é composta por praças, 23,5%, enquanto os oficiais representam 2,3%; na área meio a maioria é de oficiais, 53,5%, e as praças são 20,7%.

#### **4.1.3.2** *Percepções sobre a temática*

A questão 6 (Figura 22) apresenta um dado importante sobre a percepção dos bombeiros militares em relação ao padrão de comportamento ético em comparação ao cidadão civil. O fato de 75,2% da amostra considerar que os bombeiros militares possuem um padrão ético mais elevado pode indicar que há uma autopercepção

positiva dos bombeiros militares sobre si mesmos, e que esses profissionais são valorizados pela sociedade e reconhecidos pela sua atuação ética. No entanto, é importante ressaltar que a percepção do que é ético pode variar de acordo com os valores e crenças de cada indivíduo, e que é necessário que os bombeiros militares continuem aprimorando seus comportamentos éticos para manter a confiança da sociedade em seu trabalho.

**Figura 22 - Bombeiros-militares têm padrão de comportamento ético mais elevado?**

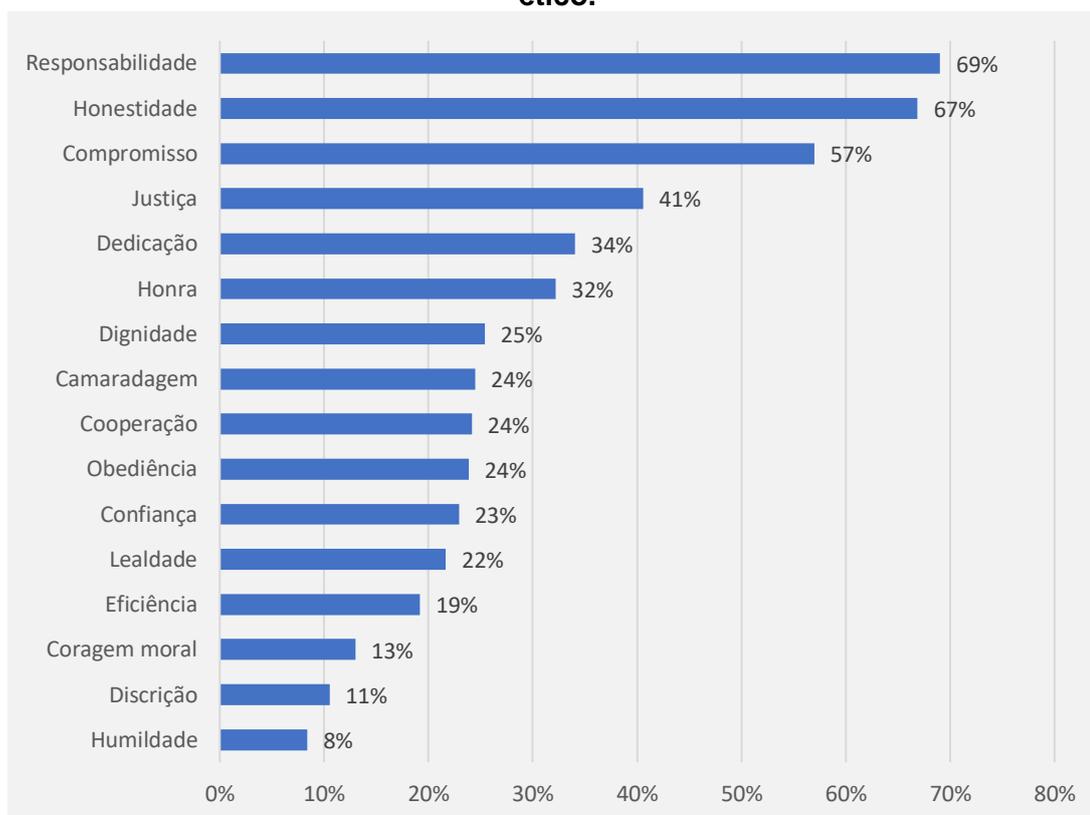


Fonte: Elaborado pelo autor.

Um detalhamento dessa percepção, considerando o tempo de serviço na corporação, aponta que a menor diferença de percepção está nos participantes que possuem de 1 a 5 anos de serviço, conforme se observa na Figura 22.

Na questão 7 busca-se a percepção dos participantes sobre que características são consideradas mais relacionadas a um comportamento ético. Os resultados apontam que as cinco principais foram responsabilidade (69%), honestidade (67%), compromisso (57%), justiça (41%) e dedicação (34%). As cinco menos citadas foram humildade (8%), discrição (11%), coragem moral (13%), eficiência (19%) e lealdade (22%), conforme a Figura 23. Esse tipo de classificação resulta em um tipo de categorização chamado de barômetro moral (Figura 23).

**Figura 23 - Barômetro moral. Características mais relacionadas ao comportamento ético.**

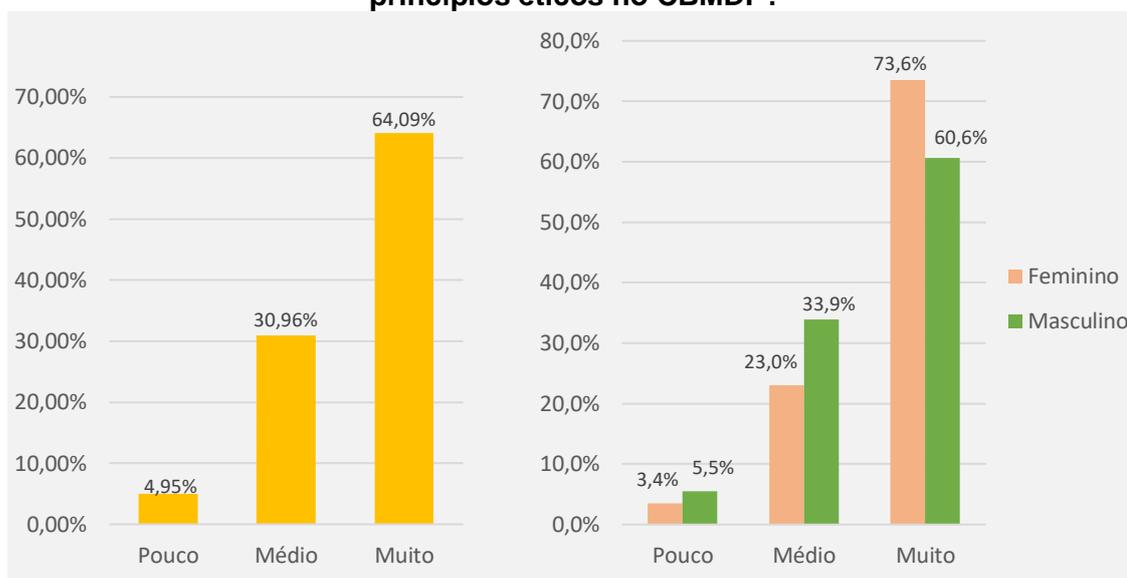


Fonte: Elaborado pelo autor.

Os resultados das questões 8, 9, 13, 14, 15, 16 e 17 apresentam dados a respeito de desafios éticos.

A questão 8 apresenta a percepção dos participantes na medida em que avaliam como as próprias ações contribuem para internalização dos valores e princípios éticos no CBMDF. A maioria dos participantes, 64,09%, considerou que as suas ações contribuem muito para essa internalização, enquanto 30,96% percebem as próprias ações como contribuição mediana na internalização dos princípios éticos e 4,95% consideram que as suas ações pouco contribuem nesse sentido (Figura 24).

**Figura 24 - Em que medida suas ações contribuem para internalização dos valores e princípios éticos no CBMDF?**



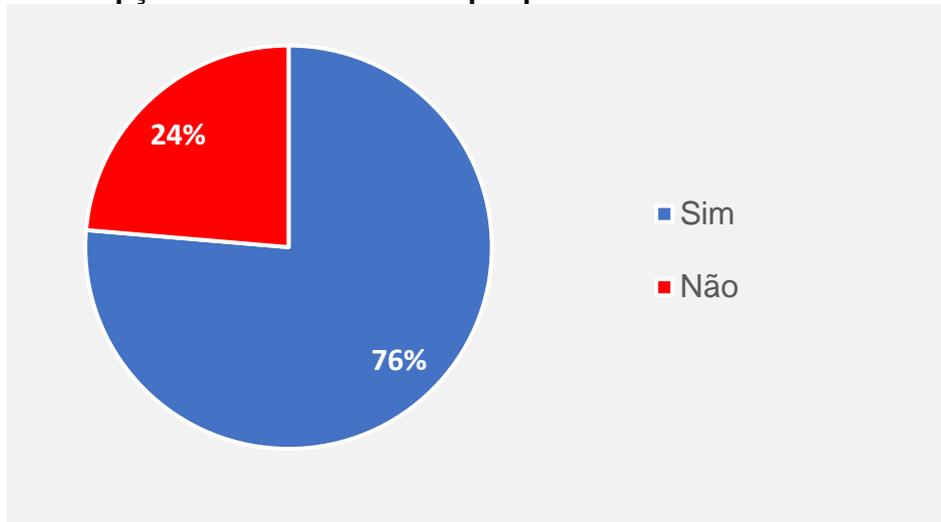
Fonte: Elaborado pelo autor.

Uma análise desse aspecto sob a perspectiva do sexo aponta que, na amostra pesquisada, as mulheres têm uma percepção mais positiva (75,6%) do que os homens (60,6%) em relação às próprias ações na contribuição para a internalização da ética na Corporação. Trata-se de percepção importante, uma vez que as mulheres são minoria numérica na Corporação, ainda que o número e a representatividade feminina estejam crescendo. A perspectiva apresentada demonstra que percentualmente a contribuição da mulher, em termos de autopercepção das próprias ações, é positiva e significativa no que se relaciona à conduta ética. No entanto, é importante lembrar que essa diferença não deve ser interpretada como uma generalização para todos os indivíduos de cada sexo. É possível que haja variações significativas entre indivíduos do mesmo sexo em relação à sua percepção sobre as próprias ações éticas na Corporação. Além disso, é importante destacar que essa análise pode ser influenciada por diversos fatores, como cultura organizacional, estrutura hierárquica e até mesmo a própria dinâmica de gênero presente no ambiente de trabalho. Portanto, é necessário levar em conta esses fatores e realizar uma análise mais aprofundada para compreender as razões por trás das diferenças observadas entre homens e mulheres na percepção de suas próprias ações éticas.

A questão 9 (Figura 25) pergunta se os participantes já perceberam alguma atitude antiética por parte de outro militar da Corporação. Nas respostas, 76%

indicaram que sim, que de alguma maneira já perceberam atitudes antiéticas de militares, enquanto 24% responderam que não perceberam esse tipo de atitude.

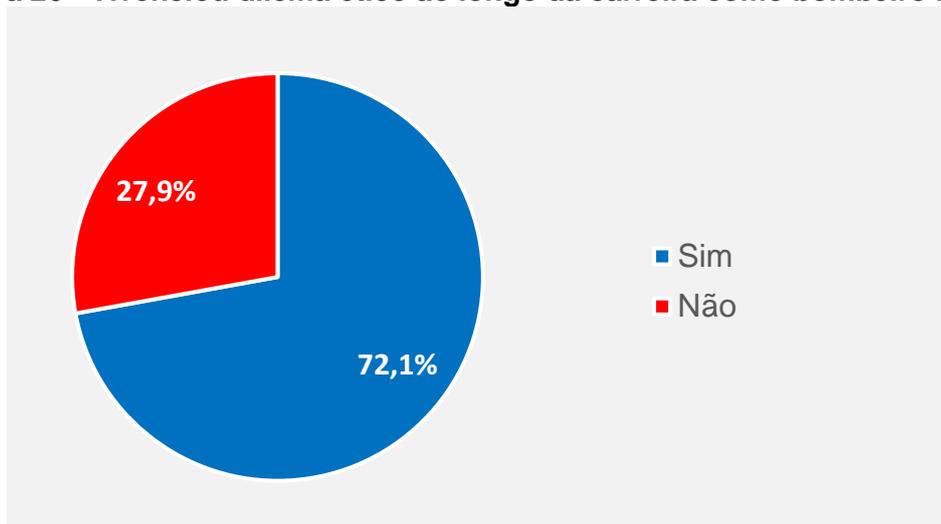
**Figura 25 - Percepção de atitude antiética por parte de outros militares da corporação.**



Fonte: Elaborado pelo autor.

Na questão 13 foi perguntado se o bombeiro militar já vivenciou algum dilema ético em situação real, ao longo de sua carreira. A maioria informou que sim, conforme pode ser visualizado na Figura 26. Além disso, os respondentes, opcionalmente, puderam descrever alguma situação que vivenciaram.

**Figura 26 - Vivenciou dilema ético ao longo da carreira como bombeiro militar.**



Fonte: Elaborado pelo autor.

Nos tipos de dilemas vivenciados descritos pelos militares foi realizada a técnica de análise de conteúdo na qual as informações são analisadas

individualmente e classificadas em grupos correspondentes. No total, 113 militares descreveram algum tipo de situação, sendo que alguns descreveram mais de uma. No total 151 ações foram citadas. Assim, emergiram as categorias e quantitativos descritos na Tabela 6 - Condutas e dilemas éticos vivenciados por militares na Corporação, conforme a seguir:

**Tabela 6 - Condutas e dilemas éticos vivenciados por militares na Corporação.**

Categorias e subcategorias	N	%
Comportar-se de forma incompatível com a função pública (interna e externamente)	41	27,2%
No comportamento	16	
Com ação e atribuição indevidas	12	
Em ocorrências operacionais	8	
Na quebra de regras	5	
Ausência de imparcialidade no cumprimento de leis e demais normas regulamentares	22	14,6%
Conduta duvidosa	18	11,9%
Dilema ético	15	9,9%
Desrespeito	10	6,6%
Utilização indevida de recursos da instituição para fins particulares	10	6,6%
Valores e condutas éticas exemplares e praticados de forma positiva	10	6,6%
Solicitação ou recebimento de vantagens indevidas	9	6,0%
Outros (comentários soltos, onde não foi possível identificar o foco e a intenção da ação citada)	6	4,0%
Assédio Moral (exercer pressão interna/externa ilegal ou antiética para influenciar agente público)	4	2,6%
Assédio Sexual	3	2,0%
Utilização indevida ou vazamento intencional de informação privilegiada ou restrita	2	1,3%
Conflito de Interesses	1	0,7%
<b>Total</b>	<b>151</b>	

Fonte: Elaborado pelo autor.

Da categoria que recebeu maior número de citações (Comportar-se de forma incompatível com a função pública) algumas subcategorias foram criadas de forma a facilitar a visualização dos tipos de comportamento incompatíveis com a função pública. A fim de ilustrar os tipos de situações relatadas nos questionários, com objetivos acadêmicos, de pesquisa e de melhor visualização, são descritos a seguir alguns dos exemplos citados pelos participantes, conforme classificação das subcategorias descritas na Tabela 6. É importante reforçar que cada citação trata da perspectiva individual do participante, não sendo parte do escopo deste trabalho fazer conferência de veracidade e nem servir como canal de denúncia, o que implicaria na inibição das participações. Além disso, a Corporação já possui os mecanismos para tais fins. Em caso eventual de publicação desse estudo, caberá uma análise mais

apurada pelas autoridades responsáveis na exposição ou restrição dessas informações. Seguem as citações coletadas:

**a) No comportamental**

*Muitos Bombeiros falam mal de outros Bombeiros sem medidas, "falam pelos cotovelos", expõe as fragilidades de muitos Bombeiros, tanto no âmbito profissional, quanto no âmbito pessoal. O que gera muitas vezes, traumas psicológicos, desmotivação para trabalhar, depressão, ansiedade e vários outros transtornos, problemas e doenças. "Para docente da USP, ética é o melhor jeito de barrar bullying..." - Fonte: <https://educacao.uol.com.br/noticias/2016/01/11/para-docente-da-usp-etica-e-o-melhor-jeito-de-barrar-bullying.htm?cmpid=copiaecola>;*

*Ocultando fatos*

*Já descobri que um militar mentiu pro seu chefe dizendo que estaria em instrução, e já mentiu na instrução dizendo que estaria no GBM, tudo isso pra folgar sem ser percebido.*

*Bombeiro achando que por ter 25 anos de serviço não precisaria fazer certa atividade;*

*Postura indevida de outros militares. Ineficiência, passividade, altivez, soberba;*

*Militar fazer uso de ingestão de bebida alcoólica fardado;*

*Bombeiro atropela um cidadão e foge sem prestar socorro.*

*Publicação de fotos e/ou áudios em grupos externos falando mal de militares, de atendimentos em ocorrências ou situações pessoais de alguns quartéis.*

*Bombeiros noticiando o óbito de outro militar levemente.*

*Militar entregando atestado para não ir ao serviço 22x1*

*Apresentação de atestado médico gracioso.*

*Simulação de doenças por militares*

*Falta ao serviço com alegações médicas para realizar outras atividades afins*

*Simulação de doenças e consequente apresentação de Dispensa Médica.*

*Atestados médicos falsos*

*Na atuação no Centro de Perícias Médicas, frequentemente somos expostos a essas questões. Contudo, aquelas relacionadas com simulação de doença são as mais comuns.*

**b) Com ação e atribuição indevidas**

*Uso de viatura para outros fins;*

*Liberar bombeiro sem a devida competência para tal;*

*Roubo, desvio de condutas, extravio proposital, sabotagem;*

*Dois pesos, duas medidas, em notificações e aprovações em vistorias;*

*Liberar um militar que está doente, porém não recebeu atestado do médico.*

*Desde a pedidos de recebimento de materiais com especificações diferentes do licitados para atender a determinações superiores até simular a aprovação de militares em curso para atender determinações políticas.*

*Atendente indicar clínica pra marcação de exames nas conveniadas*

*Acusações infundadas e relacionamento muito próximo com empresas fornecedoras.*

*Empréstimo/uso de equipamento da Corporação por terceiros em troca de materiais/serviços para melhorias na unidade militar, visto que o processo para compras simples e baratas é muito burocrático.*

*Indícios claros de corrupção por bombeiro(s) do setor, levado ao conhecimento do diretor e ignorados solenemente.*

*No trato com empresas contratadas junto a Instituição.*

*Completa falta de transparência por parte dos formadores da organização.*

### **c) Em ocorrências operacionais**

*Falta de paciência com a vítima;*

*Bombeiro se aproveitando de situação de fragilidade de uma vítima;*

*Por vezes a rotina do bombeiro militar em lidar com situações difíceis da vida o tornam “frios” e, na minha concepção, pouco éticos. Por exemplo, já vi diversas vezes bombeiros tratarem mal pacientes psiquiátricos, querendo apenas transportar o paciente de qualquer forma, em vez de uma tentativa de abordagem mais humanizada.*

*Um caso menos grave, mas que já observei muito foi a de o bombeiro deixar de fazer a captura de abelhas, por saber que iria dar trabalho e, por vezes, deixar para a próxima ala fazer o serviço.*

*Tentar realizar o serviço de forma prática em desatenção a segurança e a eficiência por preocupar-se com a folga.*

*Atendimento de ocorrências com morosidade quando se trata de alguns temas, corte de árvores, insetos, queda de moto, queda da própria altura, GLP etc, não levando em conta que mesmo que 90% sejam não emergenciais não tem como definir isso até chegar ao local, portanto sempre deve ser tratado como emergência e no tempo mínimo.*

*Em uma tentativa de suicídio em que o tentante ameaçava se lançar de uma torre, os bombeiros presentes na cena, com visíveis julgamentos acerca da condição da vítima, gritaram algumas vezes pra vítima pular logo e que ia facilitar o serviço deles pq eles colocariam a capa preta e levariam.*

*Comportamento irregular frente a população durante ação de socorro, como fala indevida ou ação abusiva.*

### **d) Na quebra de regras**

*Meu superior solicitou que não fizesse documento para que os demais não precisassem fazer. Mesmo sendo obrigação e protocolo militar;*

*Ter que inventar história para diminuir a responsabilidade, porcentagem de atraso ou falta ao serviço;*

*Um militar mais antigo que alunos do curso de formação, enquanto faziam estágio em sua obm, ameaçou perseguir estes alunos caso não seguisse uma determinação dele, que no caso era contrária à determinação dada pela escola (ficar sozinhos sem acompanhamento de um militar já formado na madrugada). Além disso, caso esses alunos não fizessem isso, teriam que puxar guarda de hora em hora no estágio.*

*Leitura de BG de acesso restrito e repasse de informação a subalternos, ou discussão em grupos de whatsapp sobre o tema.*

*Pedidos para faltar com a verdade para não prejudicar um militar.*

Na questão 14 foi solicitado que os participantes respondessem sobre a percepção que tinham sobre os problemas éticos no setor em que trabalham atualmente. Os três problemas éticos que mais apareceram relacionaram-se com o tratamento desigual, com a não observância das regras por vontade própria do militar e com condutas não profissionais (desonestidade, mentiras) (Figura 27).

**Figura 27 - Percepção sobre os problemas éticos no setor de trabalho atual.**

Fonte: Elaborado pelo autor.

Enquanto a questão 14 observou os problemas éticos no setor atual de trabalho do participante, a questão 15 solicitou aos participantes a percepção sobre os desafios éticos em nível macro, ou seja, na Corporação como um todo. Foi uma questão aberta não obrigatória, sendo recebidas 197 participações, que foram distribuídas em categorias conforme a Figura 28.

**Figura 28 - Percepção sobre os problemas éticos na corporação como um todo.**

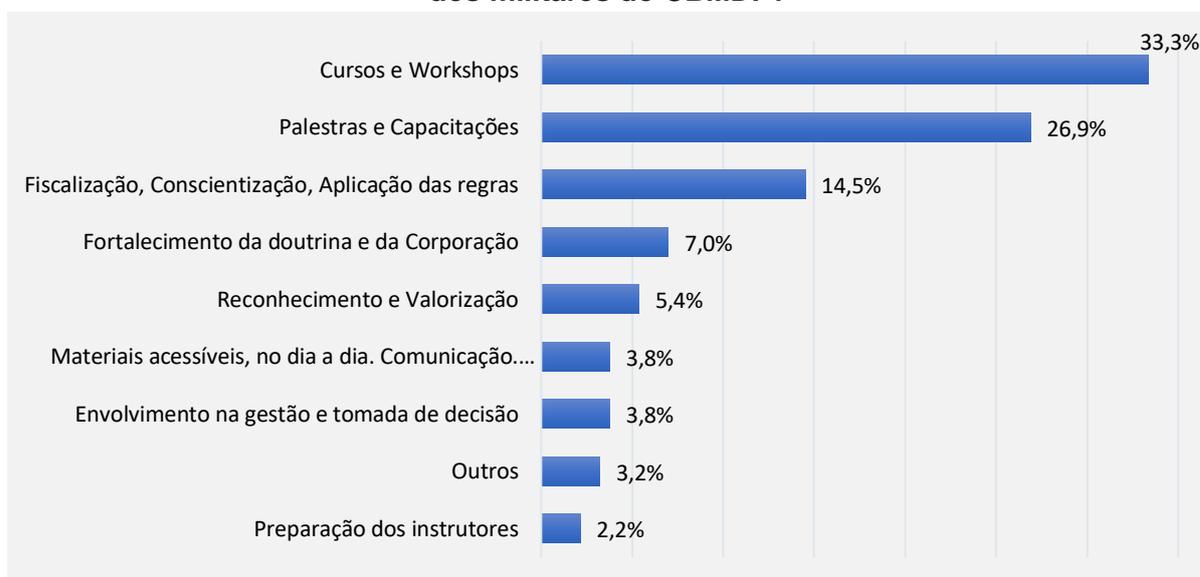
Fonte: Elaborado pelo autor.

Observa-se que em âmbito amplo, 14,7% dos participantes percebem problemas éticos em aspectos relacionados aos valores da corporação. Em seguida,

com 12,7% de citações, aparecem situações vinculadas a compromisso, capacidade, competência e comunicação dos militares. Quesitos relacionados ao respeito/desrespeito, à dignidade e ao tratamento desigual representam 10,7% dos problemas éticos. A sensação de injustiça e incoerência, juntamente com questões relacionadas à formação e à cultura representam 9,6% cada, dos problemas éticos gerais da corporação, conforme a amostra pesquisada.

Na questão 16 foram sugeridas pelos participantes maneiras de se trabalhar o aprimoramento do comportamento ético dos militares. Foram elencadas 186 sugestões, sendo as predominantes: a utilização de cursos e workshops (33,3%); palestras e capacitações (26,9%); fiscalização, conscientização e aplicação das regras (14,5%). De forma menos frequente, mas também considerados elementos significativos, foram citados o fortalecimento da doutrina e da corporação (7,0%); o reconhecimento e a valorização dos militares (5,4%); o uso de materiais no dia a dia, por meio de campanhas utilizando o Centro de Comunicação Social do CBMDF (CECOM) e de uma comunicação mais eficiente (3,8%). A Figura 29 traz o demonstrativo das sugestões.

**Figura 29 - Como poderia ser trabalhado o aprimoramento do comportamento ético dos militares do CBMDF?**



Fonte: Elaborado pelo autor.

A questão 17 propôs uma situação-problema para avaliação relacionada ao julgamento moral. A situação expôs um contexto em que o participante deveria escolher o quão justificável seria uma ação antiética por parte de um funcionário,

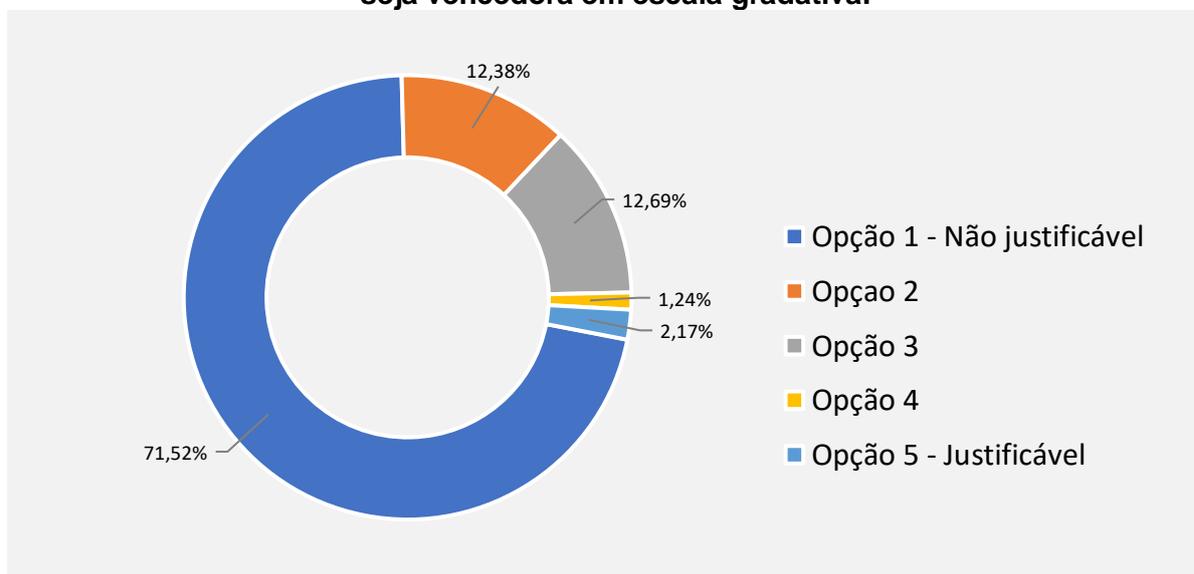
diante de uma solicitação de seu chefe. Foi estabelecido uma escala Likert onde 1 representava um comportamento não justificável e 5 representava um comportamento justificável. A Tabela 7 apresenta os resultados, que também podem ser visualizados na Figura 30. A maioria dos participantes (71,5%) classificou o comportamento como não justificável. Uma parcela de 12,4% marcou a opção 2, e 12,7% a opção 3, indicando que a ação teria algum tipo de justificativa para ser realizada. Uma minoria marcou as opções 4 e 5, respectivamente 1,2% e 2,2%, aceitando que a ação poderia ser mais fortemente justificável.

**Tabela 7 - Avaliação do nível de julgamento moral.**

	N	%	% acum. ↓	% acum. ↑
Opção 1 - Não justificável	231	71,5%	71,5%	100,0%
Opção 2	40	12,4%	83,9%	28,5%
Opção 3	41	12,7%	96,6%	16,1%
Opção 4	4	1,2%	97,8%	3,4%
Opção 5 - Justificável	7	2,2%	100,0%	2,2%
Total	323			

Fonte: Elaborado pelo autor.

**Figura 30 - Nível de justificção em ajuste de licitação para que determinada empresa seja vencedora em escala gradativa.**



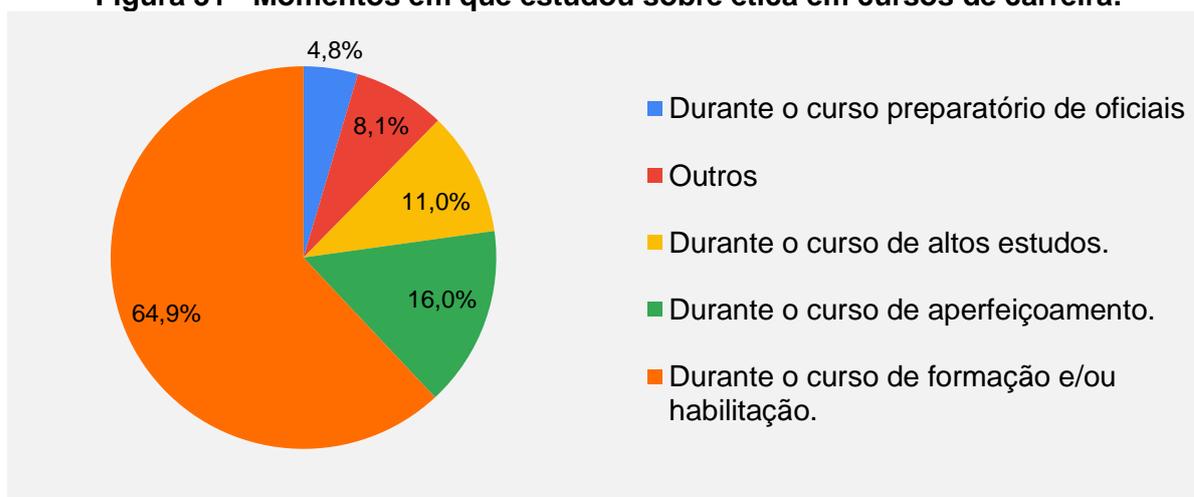
Fonte: Elaborado pelo autor.

#### 4.1.3.3 Percepções sobre a formação

As questões 10, 11 e 12 fizeram uma abordagem sobre a formação da ética profissional.

A questão 10 (Figura 31) apresenta o relato dos participantes sobre o momento em que receberam formação ética na Corporação. 64,9% disseram ter recebido durante o curso de formação ou habilitação, que representam os cursos de entrada na carreira militar. Nos demais cursos as respostas indicam que o tema foi menos trabalhado. E na categoria outros (8,1%), foram citados momentos pontuais onde o participante teve a oportunidade de aprender sobre o assunto.

**Figura 31 - Momentos em que estudou sobre ética em cursos de carreira.**



Fonte: Elaborado pelo autor.

A partir da formação recebida na Corporação, a questão 11 avaliou a percepção dos participantes sobre o nível da formação que foi trabalhado o tema da ética. Observa-se na Figura 32 que quase metade dos participantes alegou que a formação foi insuficiente (49,4%) e 9,6% alegaram que não receberam formação sobre ética, enquanto 36,1% disseram que a formação que receberam foi suficiente e 4,9% consideraram a formação sobre o tema excelente.

**Figura 32 - Percepção sobre a formação que recebeu relacionada à ética nos cursos de carreira.**



Fonte: Elaborado pelo autor.

A Figura 33 apresenta os dados relacionados ao recebimento de informações, sobre o tema ética fora dos cursos de carreira. 23,2% alegaram que não receberam, 42% disseram que essa informação foi insuficiente e pouco trabalhada, enquanto 29% consideraram suficiente e 5,6% classificaram como excelente.

**Figura 33 - Medida em que considera ter recebido informações relevantes sobre ética fora dos cursos de carreira, para atuação profissional.**



Fonte: Elaborado pelo autor.

#### 4.1.4 Entrevistas

##### 4.1.4.1 Entrevista com o Chefe da Seção de Ensino, Pesquisa, Ciência e Tecnologia do Estado-Maior-Geral

Em entrevista realizada no dia 17 de março de 2023, a autoridade alegou que acredita que o militar possui uma postura ética mais elevada que a do cidadão civil,

que isso é perceptível, e as características do militar são diferenciadas. Que Isso ocorre porque existe um regulamento exigente que funciona, e que também o meio influencia positivamente, pois, quando se está entre pessoas que têm determinado comportamento acabamos tendo aquele tipo de comportamento.

A autoridade esclareceu que observa alguns desafios éticos relacionados aos cursos, à parte de ensino, no sentido de conseguir utilizar o que se aprende no curso na prática diária. Existem cursos que não agregam e que o militar acaba não usando depois, ficando uma lacuna em relação aos conteúdos básicos que são primordiais para o desenvolvimento da sua atividade no futuro. Então, fazer esse vínculo entre o conteúdo do curso, que precisa ser mais curto e objetivo, e as atividades práticas diárias é um desafio ético em termos de uso adequado dos recursos públicos, retornando à comunidade o investimento que é feito no militar.

O oficial discutiu que o aprimoramento do comportamento ético é complexo devido a diferentes gerações e formações culturais na corporação. Ele notou que a internalização do que é ser militar é mais difícil para os militares mais recentes, resultando em comportamentos inadequados e punições. Ele propõe que a formação doutrinária ocorra durante o curso de formação e que haja mais rotinas militares para manter a união e a cultura. Ele enfatiza a importância de trazer o contexto militar e evitar conflitos de posicionamento pessoal versus institucional. A falta de cobrança pode ser uma das razões para isso acontecer. No entanto, em algumas situações, a pessoa responsável pode estar sobrecarregada com muitos problemas e tarefas a resolver, optando por deixar passar algumas situações que acabam enfraquecendo a cultura. Ele ressalta que a mudança cultural está ocorrendo, com novas ideias e formas de ver as situações, mas que é preciso cuidado para que a mudança não seja para pior.

O chefe da SEPCT encerrou dizendo que, em relação às perspectivas sobre ética profissional militar para a Corporação, é difícil fazer uma previsão, mas que em termos militares tem piorado. Até mesmo em questões de respeito, de hierarquia está pior. Disse que as promoções que ocorrem de forma muito rápidas não contribuem e que seria necessário mais amadurecimento, mais experiência dos militares antes de serem promovidos. Destacou também que isso não atende a todos igualmente. Então, se não é isonômico, não pode, não é bom, não é legal. Isso gera desagregação, pois

promove benefícios para alguns em detrimento de outros. Essa parte cultural é um dos fatores que precisam de um olhar com mais carinho, porque a tendência não é melhorar.

#### **4.1.4.2 *Entrevista com o Chefe do Estado-Maior-Geral***

Entrevistado no dia 21 de março de 2023, o chefe do EMG disse que acredita que a maioria dos bombeiros militares apresenta padrão de comportamento ético mais elevado que o cidadão civil, que isso vem dos cursos de formação, das matérias de ética, somadas ao estatuto do bombeiro militar que prevê muito a questão da ética, e que isso deveria ser mais trabalhado ao longo da carreira, mas que vincula isso realmente ao processo de formação do militar.

A autoridade coloca que um dos desafios éticos da corporação é de conseguir trabalhar a ética ao longo da carreira, além do que ocorre nos cursos de formação. Falou também da necessidade de fortalecer a ética por meio de ações e de se colocar o tema em voga, havendo situações diversas na corporação e casos, que são as exceções, em termos de falta de ética nos meios militares. O oficial pontuou que as alterações que ocorrem por causa de elementos éticos são mais sensíveis, porque podem ser mais impactantes. A exemplo de situações que alguns bombeiros provocam e que, por vezes, saem nas mídias. A corporação segue o RDE, e, especificamente, essas situações são previstas no estatuto de forma muito clara. Junto a isso o novo código de ética, quando for finalizado e disponibilizado de forma ostensiva pelos canais de comunicação da corporação, será uma referência e poderá, de acordo com as necessidades, passar por novas discussões.

Sobre o aprimoramento do comportamento ético a autoridade falou que, além de utilizarmos o que já existe de palpável, também seria importante as conversas dos comandantes das unidades com os bombeiros, juntamente com reuniões e seminários que possam ser feitos nessa área, e que podem ser até mesmo em forma de rodas de conversa e debate. O oficial ressaltou que a ética vem de berço, mas que a ética militar tem uma diferenciação, que é necessário trabalhar, que é algo que acontecia muito no passado – ele possui 30 anos de bombeiro – onde havia mais tempo de contato com a tropa, de passar mais tempo no quartel, aquartelado, quando o expediente era de manhã e de tarde, havia o rancho. Isso tudo fortalecia mais a ética

militar. Diante disso, foi reforçado a necessidade de mais contato com a tropa, de formas diversas, por meio de seminários, congressos, eventos, que não precisam ser longos, podendo ser até de um dia, e com formatos como se fosse uma roda de conversa e debate das tropas. Atividades não só para a área meio ou fim, mas para a tropa como um todo. Isso porque, hoje são 6115 bombeiros, conforme publicado no último boletim. E busca-se trabalhar a proporção de 80/20. Ou seja, 80% na área fim, e 20% na área meio, como objetivo e mesmo cumprimento dos quesitos legais. Lembrando que a área fim não é somente o bombeiro que está na ponta, mas também os militares da vistoria, da perícia.

Sobre as perspectivas da ética profissional militar para a corporação o Chefe do EMG destacou a experiência que teve como pregoeiro, na DICOA, onde a ética era um motivo de orgulho, pois os procedimentos licitatórios nunca tiveram nada desabonador, são transparentes, idôneos, sem corrupção. Relatou que isso vem muito da ética como pessoa, mas que se procura selecionar pessoas idôneas para trabalhar e isso tem que ser buscado também no todo da corporação.

O entrevistado explicou que a ética é importante em vários setores e que, no caso militar, a ética é ainda mais crucial porque violações podem levar à expulsão, por meio de conselhos de disciplina ou justificação. Ele reforçou que a ética deve ser seguida e que o código de ética serve como uma base importante, e que o desconhecimento do código não pode ser justificado. Essa abordagem ajudará a promover a ética militar ao longo da carreira.

O oficial destacou que a ética é um dever na tomada de decisões durante uma ocorrência, e que a prioridade é preservar vidas. Ele citou o exemplo do desabamento de um prédio em Taguatinga Sul, onde os bombeiros tiveram que convencer moradores relutantes a saírem do prédio antes que ele cedesse. Os bombeiros só conseguiram sair poucos minutos do prédio desabar.

Para o entrevistado, é importante coibir exceções e reforçar que a ética militar vai além da farda e do quartel. Ele destacou que a conduta como bom cidadão é uma obrigação dos militares, mesmo em situações cotidianas como pegar um ônibus ou entrar em um supermercado. Enfatizou também que isso depende da ética pessoal de cada indivíduo, mas que é ainda mais importante para os militares.

O entrevistado destaca a importância da ética pessoal para se adaptar à ética militar. Ele relata sua experiência como oficial de dia em um quartel com sargentos mais velhos e como tratá-los com respeito e ética militar, mesmo sendo mais jovem. Ele acredita que a ética militar foi perdida ao longo dos anos devido à falta de contato com a tropa, mas é possível resgatá-la.

## **4.2 Discussão**

Com base na estruturação discutida na revisão bibliográfica, a coleta de dados foi realizada para esclarecer as principais questões da pesquisa, conforme definidas nos objetivos específicos deste estudo.

Dessa forma, com o intuito de promover um estudo mais completo, a análise dos resultados da pesquisa também foi organizada em conformidade com os objetivos específicos estabelecidos.

A discussão foi guiada com base nas informações apresentadas na revisão da literatura, bem como nos dados obtidos por meio das entrevistas, dos questionários e do teste aplicados à amostra de militares do CBMDF.

### **4.2.1 Explorar o elemento ético e a capacidade de julgamento moral no CFO, um dos cursos de entrada na Instituição**

Para a discussão desse tópico buscou-se amparo no projeto pedagógico do CFO, na aplicação, nas turmas do CFO, do instrumento de julgamento moral, *Defining Issues Test*, em itens do questionário e nas entrevistas realizadas. Assim, com apoio na revisão de literatura e partir dos dados apresentados passa-se à discussão com foco na pergunta de pesquisa.

1. De acordo com o PPC do CFO não há uma disciplina específica de ética na malha curricular, porém, existem diversos componentes curriculares e conteúdos programáticos relacionados ao tema em disciplinas como Filosofia Prática e Comando, Chefia e Liderança, Estudo dos Direitos Humanos, Gestão, Direito Penal e Processual Militar Aplicado, História da Corporação, Gerenciamento de Combate a Incêndio Florestal e TCC.

O PPC contém várias menções à "ética", "moral" e "doutrina", indicando que esses conceitos são considerados fundamentais para a formação dos futuros profissionais da área. Ao mencionar esses termos em diversas partes do documento, o projeto enfatiza a importância de valores correlatos como a responsabilidade, o respeito e a integridade para a atuação na carreira militar. Além disso, demonstra que os temas permeiam várias áreas de conhecimento do curso, sobretudo o termo ética, que é o mais frequente, reforçando a ideia de que se trata de um tema transversal e que deve ser incorporado em todas as esferas da formação do aluno, desde a teoria até a prática. Evidencia-se a preocupação com uma formação que desenvolva profissionais que atuem de forma ética e responsável, respeitando os valores e princípios da instituição e da sociedade como um todo.

Ressalta-se, entretanto, que a simples menção de termos não garante que determinado tema, conceito ou ideia será desenvolvido adequadamente ou de forma automática. De igual modo, não basta ter uma disciplina com o nome ética ou algo parecido para que o tema seja trabalhado. Faz-se necessário um acompanhamento sistematizado e constante com orientação coletiva aos envolvidos nos processos de formação.

2. Nas entrevistas com as autoridades do EMG, observando-se de uma perspectiva estratégica, o desenvolvimento da ética militar é atribuído ao processo de formação quando o militar ingressa na instituição, e à existência, na corporação, de um regulamento forte, que funciona. Foi destacado também que a ética está vinculada a fatores pessoais, que o indivíduo adquire e já tem consigo antes de ingressar na instituição e que o ambiente interno da corporação influencia positivamente o comportamento dos militares. Esses elementos que desenvolvem e aperfeiçoam a ética necessitam ser fortalecidos institucionalmente.

3. O outro instrumento para explorar o elemento da ética no âmbito do CFO foi o DIT. Verificou-se, no que tange ao julgamento moral, que os índices percentuais que mostram os estágios e níveis de desenvolvimento moral, na classificação de Kohlberg, são muito similares. Poderia se inferir que, no quesito julgamento moral, no contexto dessa amostra não há indícios de diferença entre as turmas mais antigas que cursam o 2º ano da Academia (CFO42 e CFO43), e a turma mais moderna, que cursa o 1º ano (CFO44). Destaca-se que as turmas mais antigas CFO42 e CFO43 entraram

simultaneamente na Corporação, com a diferença de apenas uma semana, e a turma CFO44 ingressou seis meses após. A pouca diferença de tempo entre as turmas, de apenas seis meses, pode ser um limitador, nesse caso, para análises mais consistentes sobre a influência do processo de formação no nível de julgamento moral.

Na comparação dos resultados do DIT de 2023 e de 2009, aplicados na Corporação, verificou-se uma limitação dos dados para inferências mais precisas, de forma que para compreender melhor o perfil de entrada dos militares na instituição, quanto aos estágios e níveis de julgamento moral, são necessárias reflexões mais detalhadas e estudos de cunho longitudinal, a fim de se ampliar o entendimento desse fator, que pode ter impacto nas propostas e metodologias dos cursos de formação.

#### **4.2.2 Identificar a percepção geral da ética e os principais desafios éticos no âmbito do CBMDF.**

Buscou-se identificar a percepção geral da ética e os principais desafios éticos no âmbito da corporação por meio da análise documental, revisão bibliográfica, aplicação de questionário aos bombeiros militares e entrevistas a integrantes do EMG.

1. A partir dos projetos pedagógicos dos cursos, conforme descritos na revisão de literatura, no Quadro 2 - Ética nos currículos dos cursos de carreira do CBMDF., observa-se que a abordagem do tema ética está mais presente nos cursos de formação, CFO e CFP, e também no CPO. Nos demais cursos, CHO, CAP, CAEP, CAO e CAEO, a temática é pouco mencionada. O fato de vários cursos não trazerem explicitamente a discussão sobre ética é preocupante, já que se trata de um valor básico da corporação e uma necessidade constante de qualquer instituição na preservação e fortalecimento da sua identidade. Os cursos são momentos propícios para se fortalecer os valores da instituição e a inserção do tema de forma mais constante e intencional nos currículos mereceria uma análise mais detalhada por parte do setor responsável.

2. A partir de informações da revisão de literatura, do documento da Gestão de Riscos de Integridade, das informações da COGED e da ALJUD do COMOP, identificou-se que a Corporação enfrenta muitos desafios éticos relacionados à

conduta dos militares, tanto interna quanto externamente. A partir dos dados criaram-se categorias dentro de cada tópico onde os desafios emergiram, conforme pode ser visto na Figura 34.

Tabela 8. Em seguida, realizou-se uma nova categorização e chegou-se a uma síntese geral de 9 grupos de categorias representando os desafios éticos, conforme descritos na Figura 34.

**Tabela 8 - Desafios éticos da profissão bombeiro militar e do CBMDF, a partir dos registros existentes na Corporação.**

---

**Desafios éticos da profissão bombeiro militar e do CBMDF**

---

**Desafios éticos identificados a partir da revisão de literatura**

Decisões difíceis em situações de emergência:  
 Manutenção da integridade:  
 Resposta efetiva:  
 Lidar com a superexposição de forma profissional  
 Relações com a comunidade:  
 Lidar com orçamento:  
 Realizar compras e contratações por meio de licitações  
 Conflitos de interesses entre demandas pessoais ou de terceiros e o interesse público e institucional  
 Confidencialidade:  
 Realizar formação de qualidade:  
 Gerenciar recursos humanos  
 Ser pressionado a realizar procedimentos não previstos nas normas.

**Desafios éticos identificados a partir dos tipos de sindicância - COGED E COMOP**

Faltas e atrasos (interno) – 26,8%  
 Desrespeito, desacato, postura inconveniente (interno) 19,5%  
 Descumprimento de normas, ordens, determinação (interno) – 15,3%  
 Lei Maria da Penha (externa) – 11,1%  
 Crimes, ofensa, ameaça, desacato (externo) – 7,4%  
 Conduta inadequada (interno) – 4,7%  
 Irregularidades (interno) – 3,7%  
 Ocorrências com o uso de álcool (interno e externo) – 3,2%  
 Verificação de postura e conduta inadequada (externo) – 2,6%  
 Assédio (interno) – 2,1%  
 Danos e descuido com materiais (interno) – 1,6%  
 Apuração Geral. Verificação de possível transgressão disciplinar (interno) – 1,6%  
 Furto (interno) – 0,5%

**Desafios éticos identificados a partir do Programa de Integridade o CBMDF, inclusos no Plano de Implantação das Ações de Controle do Programa de Integridade do Cbmdf**

Ausência de imparcialidade no cumprimento de leis e demais normas regulamentares durante as atividades de vistorias e de análises de projetos  
 Solicitação ou recebimento de vantagens indevidas  
 Assédio Moral (exercer pressão interna/externa ilegal ou antiética para influenciar agente público  
 Comportar-se de forma incompatível com a função pública (interna e externamente)  
 Ausência de imparcialidade no cumprimento de leis e demais normas regulamentares  
 Utilização ou vazamento intencional de informação privilegiada ou restrita  
 Utilização indevida de recursos da instituição para fins particulares  
 Conflito de Interesses (COMOP, DISAU, DICOA, DIVIS e DIMAT)  
 Assédio Sexual  
 Nepotismo (direto ou cruzado)

---

Fonte: Elaborado pelo autor.

**Figura 34 - Desafios éticos em categorias, a partir de documentação da Corporação.**

<p><b>Crime e violência externa</b></p> <p>Lei Maria da Penha (externa) Crimes, ofensa, ameaça, desacato (externo) Assédio Moral (exercer pressão interna/externa ilegal ou antiética para influenciar agente público) Assédio Sexual</p>	<p><b>Integridade institucional</b></p> <p>Manutenção da integridade Conflitos de interesses entre demandas pessoais ou de terceiros e o interesse público e institucional Confidencialidade Ausência de imparcialidade no cumprimento de leis e demais normas regulamentares durante as atividades de vistorias e de análises de projetos Comportar-se de forma incompatível com a função pública (interna e externamente) Ausência de imparcialidade no cumprimento de leis e demais normas regulamentares Utilização ou vazamento intencional de informação privilegiada ou restrita Utilização indevida de recursos da instituição para fins particulares Conflito de Interesses (COMOP, DISAU, DICOA, DIVIS e DIMAT)</p>	<p><b>Comportamento inadequado dos colaboradores</b></p> <p>Desrespeito, desacato, postura inconveniente (interno) Descumprimento de normas, ordens, determinação (interno) Conduta inadequada (interno) Irregularidades (interno) Ocorrências com o uso de álcool (interno e externo) Apuração Geral. Verificação de possível transgressão disciplinar (interno) Furto (interno)</p>
<p><b>Gestão financeira e compras</b></p> <p>Lidar com orçamento Realizar compras e contratações por meio de licitações</p>	<p><b>Desenvolvimento de recursos humanos</b></p> <p>Realizar formação de qualidade Gerenciar recursos humanos Faltas e atrasos (interno) Assédio (interno)</p>	<p><b>Comunicação e relacionamento com a comunidade</b></p> <p>Relações com a comunidade Lidar com superexposição de forma profissional Verificação de postura e conduta inadequada (externo)</p>
<p><b>Gestão de emergências</b></p> <p>Decisões difíceis em situações de emergência Resposta efetiva</p>	<p><b>Pressão para procedimentos ilegais ou antiéticos</b></p> <p>Ser pressionado a realizar procedimentos não previstos nas normas. Solicitação ou recebimento de vantagens indevidas Nepotismo (direto ou cruzado)</p>	<p><b>Danos e descuidos com materiais</b></p> <p>Danos e descuido com materiais (interno)</p>

Fonte: Elaborado pelo autor.

2. As respostas aos questionários apontaram desafios éticos a partir da percepção dos bombeiros militares. A amostra foi heterogênea, com participação de militares de todos os postos e graduações, o que é um ponto positivo por não restringir as opiniões a nenhum nicho ou grupo específico.

A partir das respostas aos questionários, observou-se que a maior parte dos participantes da pesquisa confirmou a informação de que recebeu conteúdos sobre ética durante o curso de formação. Em que pese esse ser um fator importante, também se destacam os dados de que, aproximadamente, metade dos militares pesquisados consideraram a formação que receberam sobre ética insuficiente, o que

é um elemento preocupante, tendo em vista que, como ideal, projeta-se que todos os bombeiros militares tenham excelência ética, como disposto no Planejamento Estratégico da Corporação: “**Todo** bombeiro militar é ético em suas ações, ensejando o respeito entre os bombeiros militares e entre estes profissionais e a sociedade.” (CBMDF, 2017, p. 17, grifo nosso); e também no Estatuto dos Bombeiros Militares, no artigo 29, dedicado à ética militar, quando explicita que o sentimento do dever, o brio do bombeiro-militar e o decoro da classe impõem “**a cada um** dos integrantes do Corpo de Bombeiros, conduta moral e profissional irrepreensíveis com a observância dos preceitos da ética” (BRASIL, 1986, grifo nosso).

A maioria dos respondentes indicou que já percebeu atitude antiética realizada por outro militar da Corporação, o que mostra que isso, de fato, é uma realidade presente, e que existem ocorrências de comportamentos indesejáveis e inadequados na instituição. A maioria dos participantes também respondeu que já vivenciou algum tipo de dilema ético na carreira. Em síntese, a maioria dos militares já viu ou vivenciou problemas com questões éticas na Corporação, o que leva a instituição à necessidade de refletir sobre que fatores podem estar gerando esse tipo de conduta e como preparar melhor seus militares lidar com essas situações.

Nem sempre os dilemas éticos citados foram de cunho negativo. Em menor número, também houve citação de exemplos de êxito, com atitudes valorosas e assertivas, demonstrando a presença dos valores éticos e morais diante de situações complexas. Os dilemas éticos, de forma geral, envolveram mais situações de comportamento incompatível com a função pública, ausência de imparcialidade no cumprimento das normas e desrespeito, o que se configura como desafios para a gestão. Os assédios moral e sexual também foram citados, e, ainda que o assédio sexual tenha tido pouca citação, representa uma situação que demanda um foco especial, pois, fazendo parte de uma corporação onde aproximadamente 70% dos servidores são do sexo masculino, as mulheres estão mais sujeitas a serem vítimas de situações envolvendo desvios éticos de cunho sexual.

A Tabela 9 a seguir reúne as percepções dos militares sobre os desafios éticos no setor de trabalho do militar e na Corporação como um todo.

**Tabela 9 - Percepção dos bombeiros militares sobre desafios éticos na Corporação.**

<b>Desafios éticos no setor de trabalho atual do militar</b>	
Tratamento desigual	40,6%
Deixar de seguir as regras por vontade própria do militar	36,5%
Condutas não profissionais (desonestidade, mentiras, pressões indevidas)	35,6%
Desrespeito a outros militares	33,1%
Apresentação de atestados médicos duvidosos	29,4%
Ações não transparentes	27,6%
Assédio moral	26,6%
Vocabulário inapropriado	22,6%
Uso dos recursos disponíveis (humanos, materiais, financeiros) de forma incompatível com a atividade a que se destinam	19,5%
Não cumprimento de missões	18,9%
Quebra de hierarquia	18,6%
Não percebo problemas éticos no meu setor de trabalho	15,2%
Vazamento de informações confidenciais	11,1%
Desrespeito a pessoas de fora da Corporação	10,2%
Deixar de seguir as regras por solicitação do seu superior hierárquico para isso	6,8%
Assédio sexual	6,5%
<b>Desafios éticos na corporação como um todo</b>	
Valores da corporação	14,7%
Compromisso. Capacidade. Competência. Comunicação.	12,7%
Respeito e dignidade - Tratamento desigual	10,7%
Formação/Cultura	9,6%
Injustiça e Incoerência	9,6%
Interferências externas	7,1%
Gestão. Promoções. Desequilíbrio funcional e organizacional. Transparência	7,1%
Assédio	6,6%
Relativização de normas. Conhecer e aplicar as regras adequadamente	5,6%
Uso indevido do bem público	5,1%
Exemplificação. Postura e Comportamento.	4,6%
Valores pessoais	3,6%
Valorização	1,5%
Mídias sociais. Segurança da informação. Conflito de gerações. Paradigmas	1,5%

Fonte: Elaborado pelo autor.

Quando se comparam as duas referências percebem-se algumas nuances. Na observação que envolve o “setor de trabalho atual do militar” os apontamentos foram mais relacionados a situações do dia a dia. Já na percepção relacionada à “corporação como um todo”, os apontamentos englobaram aspectos como os valores da corporação e o elemento cultural, os quais não apareceram na percepção dos desafios éticos no “setor de trabalho atual do militar”, ainda que houvesse espaço no questionário para que fosse realizada a citação, caso o participante desejasse. Pode-se extrair dos dados que os valores ético-morais precisam ser mais trabalhados e

reforçados. Nos desafios éticos da “Corporação como um todo”, a maioria está relacionada ao que se poderia chamar de competências culturais, em conjunto com as competências atitudinais, que resultam em condutas adequadas ou inadequadas dos militares conforme tenham mais ou menos desenvolvidas essas competências.

Foi montada uma síntese a partir da Tabela 9 com 5 categorias de desafios éticos originados da percepção dos bombeiros militares participantes do questionário (Figura 35).

**Figura 35 - Desafios éticos em categorias conforme percepção dos bombeiros militares.**

<p><b>Ética profissional e conduta inadequada</b></p>	<p><b>Desequilíbrios na gestão e cultura</b></p>	<p><b>Dificuldades de formação, fortalecimento e incorporação dos valores institucionais</b></p>
<p>Tratamento desigual Condutas não profissionais (desonestidade, mentiras, pressões indevidas) Desrespeito a outros militares Ações não transparentes Não cumprimento de missões Quebra de hierarquia Vocabulário inapropriado Relativização de normas. Conhecer e aplicar as regras adequadamente Assédio moral Assédio sexual Desrespeito a pessoas de fora da Corporação</p>	<p>Gestão das promoções Desequilíbrio funcional e organizacional Transparência Interferências externas Conflito de gerações. Paradigmas Capacidade. Competência. Comunicação</p>	<p>Valores da corporação Respeito e dignidade - Tratamento desigual Formação/Cultura Valores pessoais Valorização Exemplificação. Postura e Comportamento. Compromisso.</p>
<p><b>Segurança da informação e mídias sociais</b></p>	<p><b>Uso indevido do bem público</b></p>	
<p>Mídias sociais. Segurança da informação</p>	<p>Uso dos recursos disponíveis (humanos, materiais, financeiros) de forma incompatível com a atividade a que se destinam</p>	

Fonte: Elaborado pelo autor.

3. Do ponto de vista dos oficiais do EMG entrevistados, os desafios estão em fortalecer a formação da ética no período de formação e ao longo da carreira. Há uma percepção de que se trabalha o desenvolvimento da ética na formação, mas que depois, ao longo da carreira, poucas ações são realizadas, o que precisaria ser revisto e planejado. Destacou-se também que as diferenças culturais e de gerações representam um desafio e a corporação precisa, em alguma medida, adaptar-se a esse novo contexto contemporâneo, mas com o cuidado de não perder a sua essência e identidade.

Também foi colocado que há desafios éticos, de uma percepção estratégica, em relação ao adequado uso dos recursos públicos, por exemplo, nas capacitações, onde muitas vezes os cursos realizados não geram benefícios para o setor de trabalho, representando gastos sem retorno do investimento à melhoria da prestação do serviço à comunidade.

Foi destacado também a importância da ética pessoal do indivíduo, para se adaptar à ética militar. Há a percepção que a ética militar foi enfraquecida ao longo dos anos devido à falta de maior contato das lideranças com a tropa, que antes eram mais constantes e com mais tempo, mas é possível resgatá-la.

#### **4.2.3 Identificar produções e ações relacionadas à ética militar nas Forças Armadas e no âmbito internacional.**

1. A ética nas Forças Armadas é um tema de grande relevância, pois as instituições militares são responsáveis por proteger a nação e manter a ordem interna, o que exige que seus membros sejam dotados de uma conduta exemplar e ética em todos os aspectos de suas atividades. É importante destacar que as FA possuem uma percepção estratégica em relação à ética, e trabalham para desenvolvê-la, pois, a falta de ética por parte de um militar pode comprometer a segurança do país e a confiança da sociedade nas instituições militares. Por isso, a educação e conscientização em relação aos valores éticos são constantemente trabalhados, através de pesquisas, estudos, cursos, workshops, palestras e outras capacitações. Existem trabalhos de doutorado, mestrado, artigos direcionados especificamente a esse tema.

2. No âmbito internacional a ética militar é um tema estudado há mais tempo que no Brasil. As forças armadas em todo o mundo são responsáveis por manter a segurança e a ordem, muitas vezes em contextos de conflito e tensão. Nesse sentido, a ética militar no âmbito internacional se refere aos valores, princípios e normas que regem o comportamento ético das forças armadas em situações que envolvem relações entre nações. Existe uma quantidade grande de material produzido sobre o assunto. Foram destacados alguns exemplos de forma a ressaltar a importância da produção científica sobre o tema também no contexto do CBMDF.

3. A Marinha do Brasil, procura desenvolver o que é conhecido como Ética Militar Naval, uma filosofia ética e moral do trabalho almejado pela instituição. Essa ética é descrita como um conjunto de princípios, valores, costumes, tradições, normas estatutárias e regulamentos que regem o juízo de conduta do militar da Marinha. Ela inclui o valor e a ética militar, o código de honra expresso no símbolo "Rosa das Virtudes" e os dizeres do juramento à Bandeira. A construção da ética é vista como um processo que envolve as lideranças de todos os níveis, com o objetivo de influenciar as pessoas a agirem voluntariamente em prol do cumprimento da missão.

A "Rosa das Virtudes" (Figura 12) é um elemento visual que representa os valores estabelecidos pela Marinha do Brasil. Ela apresenta conceitos para direcionar a conduta dos militares, dispostos nos rumos da tradicional Rosa dos Ventos utilizada para navegação. A ideia é que a Rosa das Virtudes seja uma bússola moral de orientação dos militares da Força. A ética militar naval, portanto, é vista como um elemento essencial para a Marinha do Brasil, e sua construção é um processo contínuo.

4. O Exército Brasileiro, além do estatuto militar, possui como referência de conduta o "Vade-Mécum de Cerimonial Militar: Valores, Deveres e Ética Militares" (EB10-VM-12.010), publicação que destaca a Ética Militar como elemento vital e central para a vida na caserna. Tais valores são considerados essenciais e inerentes à vida militar, representando o padrão de comportamento que as lideranças militares buscam influenciar em seus subordinados, consciente ou inconscientemente. O Vade-Mécum do EB também é utilizado como referência para o CBMDF e tem uma figura que simboliza os valores militares na qual a ética militar representa o elemento central (BRASIL, 2016). Além disso, foram encontrados diversos estudos, artigos e pesquisas acadêmicas envolvendo o tema ética militar e desenvolvimento moral relacionados ao EB.

5. A Força Aérea Brasileira, entre outras ações de desenvolvimento da ética, faz um trabalho específico bastante significativo chamado Programa de Formação e Fortalecimento de Valores (PFV). O programa tem como objetivo difundir e consolidar os valores organizacionais fundamentais da FAB e da vida militar. No âmbito da formação, o programa adota uma abordagem complementar e simultânea para todos os envolvidos no processo de formação dos alunos. No âmbito do fortalecimento, o

programa busca conscientizar todo o efetivo sobre a importância e necessidade de cultivar ao longo de suas carreiras os valores fundamentais que norteiam a vida dos militares da FAB e que fazem parte da cultura organizacional da instituição (BRASIL, 2022, p. 9). Um dos símbolos do programa é disponibilizado nesse estudo na (Figura 14).

6. Internacionalmente, destacam-se neste estudo as ações da Sociedade Internacional de Ética Militar (ISME e EUROISME), que difundem a ética militar nos Estados Unidos e na Europa, respectivamente, há muitos anos. Trabalham com pesquisa, educação e treinamento no campo da ética profissional militar. O ISME, que antes se chamava *Joint Services Conference on Professional Ethics* (JSCOPE), promove eventos sobre a temática desde 1982 (ISME, 2016). Nesse ano de 2023, a Conferência será realizada na Universidade do Colorado, em Colorado Springs, na data de 8 e 9 de julho. O tema será: “Desafios e Oportunidades: Ética em uma Ordem Mundial de Mudança”.

Ressaltam-se também as atividades da universidade inglesa King's College London, que oferece um programa de ética militar em nível de mestrado, além de outros cursos sobre o tema. Destaca-se nessa instituição o desenvolvimento de estratégias e recursos pedagógicos específicos para se trabalhar o tema, como por exemplo um aplicativo para Android ou IOS, que é preparado com uma dinâmica de jogo de cartas de baralho (Figura 17), sendo disponibilizado gratuitamente e traduzido para vários idiomas. Interessante notar que a instituição também utiliza uma logomarca sugestiva, como símbolo representativo, conforme pode ser visto na Figura 16.

7. Observou-se, tanto nas Forças Armadas quanto em âmbito internacional, o uso de símbolos e elementos visuais para auxiliar na construção e no fortalecimento da ética e dos valores centrais desejados pelas instituições.

#### **4.2.4 Identificar em nível estratégico, perspectivas e ações de fortalecimento e disseminação da ética militar no âmbito do CBMDF.**

Para uma percepção a respeito das perspectivas e ações de fortalecimento da ética militar do ponto de vista estratégico, considerou-se a revisão de literatura, as

entrevistas realizadas com os Chefes do EMG e da SEPCT do EMG. Adicionou-se também as perspectivas colhidas no questionário aplicado aos militares.

1. Da perspectiva estratégica foi destacada a complexidade do aprimoramento do comportamento ético na corporação militar, devido às diferentes gerações e formações culturais. É reforçada a necessidade da formação doutrinária durante o curso de formação e, fora da formação, a inclusão de mais rotinas militares para manter a união e a cultura. A falta de cobrança pode ser uma das razões para comportamentos inadequados e consequentes apurações e punições. O setor percebe que a mudança cultural está ocorrendo, que é parte da realidade, mas é preciso cuidado para que internamente a mudança seja para melhor, e para isso é preciso acompanhamento. Foi trazido à tona que comportamentos e condutas relacionados à ética profissional militar na corporação têm piorado, sobretudo em questões de respeito e hierarquia. É percebido também que as promoções muito rápidas e desiguais contribuem para a desagregação. E que a questão cultural é um dos fatores que precisam de um olhar mais atento, porque a tendência não é melhorar.

2. É percebido pelo EMG que, além de utilizar recursos palpáveis, como códigos de ética, é crucial promover conversas, reuniões e seminários que possam fortalecer a ética militar. Foi destacado que a ética militar difere da ética pessoal e precisa ser trabalhada, o que ocorria mais frequentemente no passado, quando havia mais tempo de contato das lideranças com a tropa. É necessário retomar esse contato mais próxima com a tropa. Pode ser por meio de atividades como seminários, congressos e eventos, que não precisam ser longos e podem ser em formato de rodas de conversa e debate, tanto para a área meio quanto para a área fim.

3. Foi enfatizado que a ética profissional é fundamental para a corporação e que a seleção de pessoas íntegras é importante para a manutenção da transparência e idoneidade dos procedimentos licitatórios.

4. A ética profissional militar é crucial, pois violações podem levar a punições como expulsão por meio de conselhos de disciplina e justificação. O entrevistado reforçou que a ética deve ser seguida e que o novo código de ética vai servir como referência prática, e que o militar não poderá justificar o seu desconhecimento. Além

disso, ele ressaltou que a ética é um dever durante a tomada de decisões em ocorrências, priorizando a preservação de vidas.

5. A visão estratégica percebe que é essencial coibir exceções e reforçar que a ética militar vai além da farda e do quartel. A conduta como bom cidadão é uma obrigação dos militares em situações cotidianas, e que isso depende da ética pessoal de cada indivíduo. Por fim, o EMG acredita que é possível resgatar a ética militar enfraquecida ao longo dos anos promovendo ações constantes de interação e participação.

6. A partir da análise das entrevistas do EMG depreende-se que a ética militar é um valor central e estratégico para o CBMDF, e seu aperfeiçoamento é um processo contínuo. Nesse sentido, a educação continuada é um importante instrumento para garantir que os militares tenham o conhecimento necessário sobre as normas e valores éticos, bem como para fomentar o debate sobre dilemas éticos que possam surgir no dia a dia. Além disso, é fundamental que haja processos de fiscalização rigorosos, que garantam a aplicação das normas e valores éticos de forma consistente e imparcial. Isso inclui o estabelecimento de procedimentos claros para denúncias de violações éticas, bem como a investigação e punição de casos comprovados de conduta antiética. Dessa forma, aperfeiçoar a ética militar requer um esforço conjunto das lideranças e dos militares, visando à melhoria contínua dos processos de educação e fiscalização.

7. Além da percepção estratégica do EMG sobre a questão ética, também são apresentadas na Tabela 10 as sugestões dos participantes da pesquisa para aperfeiçoar o comportamento ético dos militares. Entre as sugestões mencionadas, destacam-se as ações educativas, tais como cursos, workshops, palestras e capacitações. Os participantes da pesquisa acreditam que essas iniciativas de conscientização são fundamentais para promover uma cultura ética dentro da Corporação. Além disso, as ações de fiscalização e aplicação das regras também foram mencionadas de forma significativa como elementos importantes para aprimorar a ética no âmbito militar.

**Tabela 10 - Sugestão de estratégias para aprimoramento do comportamento ético dos militares.**

Sugestão	%	N
Cursos e Workshops	33,3%	62
Palestras e Capacitações	26,9%	50
Fiscalização, Aplicação das regras	14,5%	27
Fortalecimento da doutrina e da Corporação	7,0%	13
Reconhecimento e Valorização	5,4%	10
Envolvimento na gestão e tomada de decisão	3,8%	7
Materiais acessíveis, no dia a dia. Comunicação. Campanhas.	3,8%	7
Outros	3,2%	6
Preparação dos instrutores	2,2%	4

Fonte: Elaborado pelo autor.

8. Extraí-se ainda, da revisão de literatura, o recente trabalho de implantação do Programa de Integridade no CBMDF, iniciado em 2019, já apresenta o “Plano de Implantação das Ações de Controle do Programa de Integridade” cujo foco é organizar e fortalecer os componentes de integridade e incentivo à denúncia utilizados para evitar, detectar, corrigir comportamentos ilegais e combater a corrupção. De maneira geral, é dada atenção aos processos de fiscalização e controle. No plano de implantação cada evento de risco está vinculado a um ou mais objetivos estratégicos da corporação. Ressalta-se que o programa ainda não está amplamente divulgado e é pouco conhecido, necessitando de mais visibilidade institucional. Note-se que na pergunta do questionário sobre como poderia ser trabalhado o aprimoramento do comportamento ético dos militares do CBMDF, apenas um militar mencionou o programa, dentre os 323 participantes.

9. O Programa de Integridade do CBMDF ainda está em fase incipiente. Além dele, não foram identificadas, do ponto de vista estratégico, outras ações específicas com foco no aperfeiçoamento da ética militar, da cultura e dos valores da corporação.

Com base nessa discussão sobre os achados do presente estudo pode-se responder convictamente à questão de pesquisa, ou seja, “Diante dos principais desafios éticos da Corporação, as ações de desenvolvimento da ética militar profissional no CBMDF são capazes de atender às necessidades institucionais atuais da gestão estratégica na condução e enfrentamento desses desafios?”

A resposta é: parcialmente. Percebe-se que há um alinhamento parcial dos processos de formação e desenvolvimento da ética militar profissional no CBMDF com

as diretrizes estabelecidas estrategicamente pela Corporação, consubstanciadas no Mapa de Riscos de Integridade, no Plano Estratégico e no Estatuto dos Bombeiros Militares. Contudo, é clara a necessidade de se planejar mais ações, tanto na área de formação inicial como ao longo da carreira, que, além de fortalecer as já existentes, intensifiquem esse alinhamento e efetivamente levem os militares a perceber melhor a temática ética militar como subsídio fundamental para a tomada de decisão frente aos inúmeros dilemas éticos que se apresentam no cotidiano profissional.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS E RECOMENDAÇÕES

### 5.1 Considerações Finais

Considerando a relevância do tema abordado, é possível verificar que a ética militar é um assunto de interesse primordial para o CBMDF, para a sociedade e para o Estado. A formação ética dos militares é fundamental para o desenvolvimento de uma cultura de bom uso do bem público, de respeito aos direitos humanos, à democracia e à justiça, bem como para o fortalecimento da instituição militar.

Ao longo desta monografia, foram discutidos os desafios enfrentados pela ética militar, que vão desde a necessidade de uma formação adequada dos militares até a garantia do respeito aos direitos humanos em operações de emergência. Também foram apresentadas algumas perspectivas para o futuro da ética militar, destacando-se a importância da educação continuada, do aprimoramento dos mecanismos de controle e fiscalização e do diálogo entre a sociedade e a Corporação.

É fundamental ressaltar que a ética militar não é um tema que diz respeito apenas aos militares, mas sim a toda sociedade. Por isso, é importante que a discussão sobre ética militar seja ampliada e aprofundada na Corporação e discutida também junto à sociedade. É necessário que as ações sobre o tema recebam apoio das esferas mais elevadas de comando para que tenham visibilidade e sejam valorizadas e planejadas pelos diversos setores do CBMDF, visando contribuir para o fortalecimento da Corporação e, conseqüentemente, para a prestação de um serviço de melhor qualidade e construção de uma sociedade mais justa e responsável.

A ética deve ser reconhecida efetivamente como um valor central para todos os integrantes do CBMDF, e deve ser incorporada em todas as suas atividades e decisões. O desenvolvimento de princípios morais evitará que as ações antiéticas se multipliquem. O desejável será alcançar um ponto onde os valores éticos, por si só, impedirão o sujeito de realizar ações que são prejudiciais a ele e à comunidade. É avançar à frente do ponto onde o indivíduo deixa de cometer um ato antiético apenas porque não tem oportunidade ou por medo da punição, pois já seria capaz de posicionar-se num nível ético pós-convencional. Se o sujeito possuir princípios éticos, onde ele estiver os princípios estarão com ele. Se os princípios são adotados apenas

pelas circunstâncias, quando a circunstância desaparecer os princípios também desaparecerão. A essência da ética não é a aparência virtuosa, mas, ser efetivamente virtuoso, onde quer que se esteja, com qualquer pessoa, em qualquer circunstância. Pessoas que possuem princípios éticos o manterão independente de fatores externos porque não são os fatores externos que definirão os fatores internos delas.

O objetivo da formação e do desenvolvimento ético precisam ser, acima de tudo, transformar o bom e o correto em comportamento automático e natural. Assim, eles permanecerão no indivíduo e sem que ele perceba estará sempre agindo de forma ética. Obviamente, essa é uma meta extremamente alta para toda uma população de militares do CBMDF. Todavia, para alcançá-la poderá se utilizar de variados recursos e estratégias educativas, de controle e fiscalizatórias, na medida em que forem necessárias.

Por exemplo, é possível observar que o racismo não se acaba apenas com leis. Por certo, que elas são necessárias, mas se acaba com o racismo com a alteração do pensamento, da ideia, dos princípios éticos de uma pessoa. Mas se não for possível discutir com a pessoa, saber e buscar o entendimento do porquê ela pensa de determinada maneira, então a chance de a pessoa modificar, intimamente, o seu pensamento e suas ações é mínima. O pensamento e a pressão que vem de fora do indivíduo podem auxiliar, mas não são esses elementos que fazem surgir as conversões profundas. O comportamento do indivíduo é fruto do raciocínio e dos princípios fundamentais desenvolvidos por ele através do exercício de pensamento. Ações que promovam tal tipo de pensamento precisam ser promovidas no CBMDF, desde a formação inicial até os níveis de gestão e comando, utilizando-se, para isso, referenciais da própria Corporação e de outras instituições nacionais e estrangeiras. O aproveitamento e a soma dos conhecimentos e das experiências poderão promover ações efetivas e de qualidade.

No entanto, para saber melhor e operar com precisão é necessário, antes, identificar onde estão ocorrendo os erros e as falhas morais e a partir daí saber o que e como deve ser aperfeiçoado. Sem se descobrir quais são os elementos mais frágeis, corre-se o risco de despender energia e foco onde o problema não está, ou mesmo não existe.

Portanto, o que esse trabalho se propôs ao levantar a questão central da pesquisa, foi de lançar luz às ações realizadas e aos desafios éticos enfrentados pelos militares da Corporação, por meio de verificação do alinhamento dos atuais processos de desenvolvimento da ética com as necessidades percebidas pela gestão estratégica corporativa objetivando, a partir do conhecimento e da tomada de consciência, que o bombeiro militar possa pensar, raciocinar, analisar e decidir a melhor forma de maximizar os efeitos positivos de um comportamento ético e moral e minimizar os impactos negativos das atitudes antiéticas.

Por fim, é necessário que o CBMDF continue a investir na formação e no desenvolvimento ético dos seus militares, com o objetivo de promover e garantir a integridade institucional, a eficácia e a eficiência do serviço prestado à população. O investimento, a pesquisa e as ações consistentes e perenes são essenciais. É preciso também que os mecanismos de controle e fiscalização sejam aprimorados, que permitam o acompanhamento e a avaliação cada vez mais minuciosos da conduta ética dos bombeiros militares. Inicialmente, com essas medidas, e, posteriormente, com outras que surjam, será possível avançar na consolidação de uma cultura ética militar profissional forte e transparente no Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal.

## **5.2 Recomendações**

Considerando os conhecimentos produzidos nesse estudo, algumas sugestões são apresentadas, visando o fortalecimento da ética militar na Corporação a partir da melhor preparação de seus militares, no tocante ao componente ético, tanto em cursos da instituição, quanto em programas, atividades e ações periódicas independente dos cursos.

a) Estabelecimento da formação, desenvolvimento e aprimoramento da ética militar como elemento estratégico, incluindo a cultura e os demais valores no próximo Planejamento Estratégico da Corporação, a ser iniciado em 2025, com previsão de metas, ações e indicadores de acompanhamento.

b) Realização de mapeamento dos níveis de julgamento moral, com a aplicação do *Defining Issues Test*, ou outro instrumento adequado, de forma sistemática e

regular nos cursos, possibilitando a construção de um banco de dados e análises longitudinais, permitindo indicações de ações de formação e aprimoramento mais precisas a partir de uma base de conhecimento segura e confiável.

c) Criação de um programa permanente e específico que promova ações de formação, desenvolvimento e fortalecimento dos valores institucionais, tendo como eixo central o componente ética militar. Que o programa seja iniciado nas escolas de formação, e, gradualmente, expandido para os demais cursos e setores da Corporação. Que a base de criação do programa e das ações sejam os normativos já existentes do CBMDF (Estatuto, Planejamento Estratégico, Plano de Integridade) em conjunto com os dados identificados por meio dessa pesquisa e de outros estudos relacionados à temática. Parte do programa pode prever, por exemplo, a inserção da discussão do tema ética diretamente nos currículos dos cursos de carreira da Corporação.

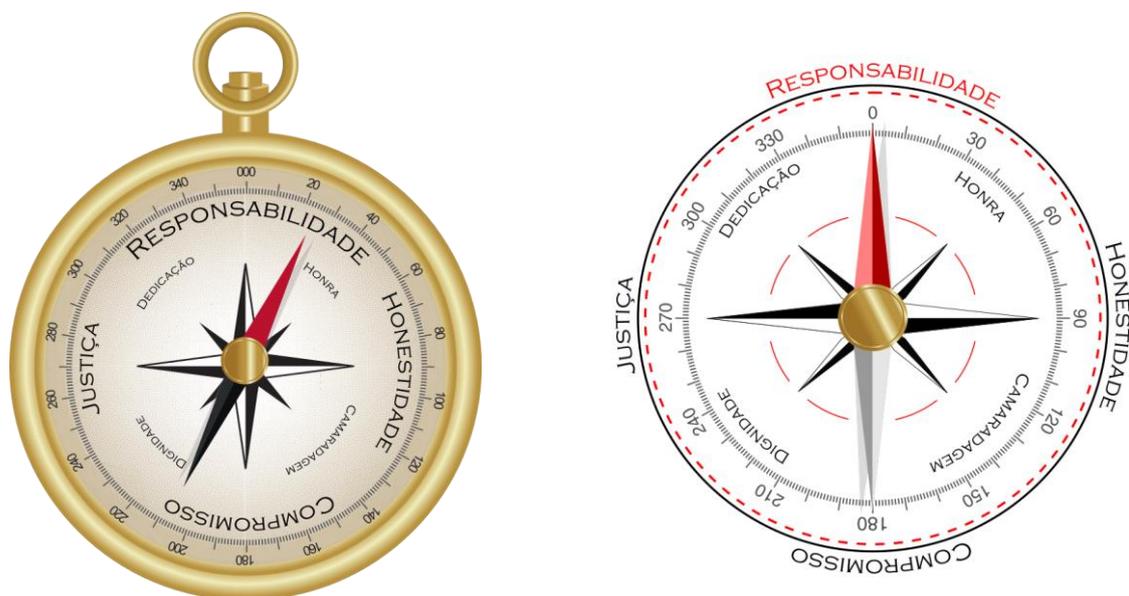
d) Quando o novo Código de Ética do Bombeiro for aprovado, aproveitar o ensejo e promover um programa de fortalecimento dos valores em toda a Corporação.

e) Preparar as lideranças (comandantes, gestores, instrutores) e garantir que sejam adequadamente preparadas para conduzir as formações, incentivando-as a participar de programas, cursos, seminários e workshops relacionados à ética militar e ao desenvolvimento de valores, tanto em nível nacional quanto internacional.

f) Criação de um símbolo específico ao contexto do CBMDF, relacionado à ética militar e aos valores, inserindo esse símbolo nas ocasiões e contextos condizentes com a propagação, incentivo e fortalecimento dos valores. Podem ser utilizados os valores já estabelecidos e definidos no Estatuto ou no Planejamento Estratégico. Também podem ser utilizados os identificados e relacionados com a ética, como os do barômetro moral (Figura 23) desse estudo, cujo valor seria representar as percepções da própria tropa. A sugestão prática, a partir desse estudo, seria a adoção da bússola, como símbolo de guia moral. Poderia ser chamada “bússola dos valores”, “bússola do fogo”, “bússola das virtudes” ou algum nome similar. O seu design poderia ser desenvolvido conjuntamente pela DIREN e CECOM. O modelo poderia ser conforme os exemplos mostrados na Figura 36, cujos valores morais foram baseados

nas oito primeiras características citadas na Figura 23 - Barômetro moral, como as mais relacionadas ao comportamento ético elencadas pelos participantes.

**Figura 36 - Sugestões de bússola como símbolo de valores éticos do CBMDF.**



Fonte: Elaborado pelo autor.

## 6 REFERÊNCIAS

ARONSON, E.; WILSON, T. D.; AKERT, R. M. **Psicologia Social**. 3ª. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2002.

ATHANASSOULIS, N. **The Internet Encyclopedia of Philosophy**, 2017. Disponível em: <<https://iep.utm.edu/>>. Acesso em: 19 fev. 2023.

BABBIE, E. **Métodos de Pesquisa de Survey**. Tradução de Guilherme Cezarino. Belo Horizonte: UFMG, 1999.

BAGHRAMIAN, M.; CARTER, J. A. "Relativism." The Stanford Encyclopedia of Philosophy. , 2016. Disponível em: <<https://plato.stanford.edu/archives/win2016/entries/relativism>>. Acesso em: 1 mar. 2023.

BATAGLIA, P. U. R.; MORAIS, A. D.; LEPRE, R. M. A teoria de Kohlberg sobre o desenvolvimento do raciocínio moral e os instrumentos de avaliação de juízo e competência moral em uso no Brasil. **Estudos de Psicologia**, Natal, v. 15, 2010. pp. 25-32. Disponível em: <<https://www.scielo.br/j/epsic/a/Lq64kGkRDfSxWV4HfQWdKZH/?lang=pt>>. Acesso em: 20 fev. 2023.

BAUMAN, Z. **Modernidade Líquida**. Tradução de Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Zahar, 2001.

BELL, T. et al. Collaborative Inquiry learning: Models, Tools, and Challenges.. **International Journal of Science Education**, 3, 2010. 349-377.

BIAGGIO, A. M. B. Kohlberg e a "Comunidade Justa": promovendo o senso ético e a cidadania na escola. **Psicologia: reflexão e crítica**, v. 10, 1997. 47-69.

BIAGGIO, A. M. B. Universalismo versus relativismo no julgamento moral. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v.12, 1999. 5-20.

BITTENCOURT, R. R. Liderança Estratégica - Uma análise da doutrina sobre manutenção dos valores institucionais em face do aumento do efetivo do contingente temporário na MB. **Trabalho monográfico. Escola de Guerra Naval**, Rio de Janeiro, 2020.

BOURQUE, L. B.; FIELDER, E. P. **How to Conduct Self-Administered and Mail Surveys**. London: Sage Publications, 2003.

BRAND, A. F. O processo de formação identitária e a incorporação, inculcação e encarnação do habitus militar: um estudo etnográfico na PMSC. **Tese de Doutorado**, Universidade Federal de Santa Catarina, 2014. Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/128915>>. Acesso em: 23 fev. 2023.

BRASIL. Lei nº 6.880, de 9 de dezembro de 1980. Dispõe sobre o Estatuto dos Militares. **Diário Oficial da União de 11/12/1980**, Brasília, DF, 1980.

BRASIL. Lei nº 7.479 de 02 de junho de 1986. Aprova o Estatuto dos Bombeiros Militares do Corpo de Bombeiros do Distrito Federal, e dá outras providências.

**Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 4 junho 1986.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil. **Diário Oficial da União de 5/10/1988**, Brasília, DF, 1988.

BRASIL. Lei nº 12.086, de 6 de novembro de 2009. Dispõe sobre os militares da Polícia Militar do Distrito Federal e do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 9 nov. 2009. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/lei/l12086.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/l12086.htm)>. Acesso em: 4 mar. 2023.

BRASIL. Ministério da Defesa. Comando da Marinha. Estado-Maior da Armada. Doutrina de Liderança Liderança da Marinha – EMA 137. Publicado em 18 dez. 2013., 2013.

BRASIL. Exército. Vade-Mécum de Cerimonial Militar do Exército – Valores, Deveres e Éticas Militares - EB10-VM-12.010, Brasília, n. 2, 2016.

BRASIL. Estado-Maior da Armada. EMA-300: Plano Estratégico da Marinha (PEM), publicado em 22 de junho de 2017. Brasília, DF: EMA. Rev.3, 2017.

BRASIL. Portaria nº 1.597/GC3, de 10 de outubro de 2018. Aprova reedição da DCA 11-45 "Concepção Estratégica - Força Aérea 100". **Boletim do Comando da Aeronáutica**, nº 180, 15 out. 2018., Brasília, DF, 2018.

BRASIL. Lei nº 13.967, de 26 de dezembro de 2019. Altera o art. 18 do Decreto-Lei nº 667, de 2 de julho de 1969, para extinguir a pena de prisão disciplinar para as polícias militares e os corpos de bombeiros militares dos Estados, dos Territórios e do DF. **Diário Oficial da União de 27/12/2019**, Brasília, DF, 2019.

BRASIL. Pesquisa sobre Ética e Corrupção no Serviço Público. **Controladoria-Geral da União**, 2021. Disponível em: <<https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/prevencao-da-corrupcao/pesquisa-sobre-etica-e-corrupcao-no-servico-publico>>. Acesso em: 6 mar. 2023.

BRASIL. Força Aérea Brasileira. Portaria EMAER nº 21/1SC, de 24 de agosto de 2022. **Programa de Fortalecimento de Valores - PFV - MCA 909-1**, 2022.

CASTRO, C. **O Espírito Militar**: um antropólogo na caserna. 2ª. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 2004.

CASTRO, C.; LEIRNER, P. **Antropologia dos militares**: reflexões sobre pesquisas de campo. Rio de Janeiro: FGV, 2009.

CAVILHA, J. Das entrevistas aos rituais: dialogando com os militares. In: CASTRO, C.; LEIRNER, P. D. C. **Antropologia dos militares**: reflexões sobre pesquisa de campo. Rio de Janeiro: FGV, 2009. p. p. 129-149.

CBMDF. Aprovação do plano e normas de emprego operacional. **Boletim Geral nº 241**, Brasília, DF, 26 dez. 2011.

CBMDF. Portaria 7, de 31 de março de 2016. Regulamenta aos preceitos comuns aos Estabelecimentos de Ensino que ministram cursos ou estágios do CBMDF. **Boletim Geral nº 69, 13 abr. 2016**, Brasília, DF, 2016.

CBMDF. Aprova e publica o Plano Estratégico do CBMDF, ciclo 2017-2024. **Boletim Geral nº 72**, Brasília, DF, 13 abr. 2017.

CBMDF. Estabelecimento de escopo, contexto e critério de integridade, Brasília, DF, 2022a.

CBMDF. Plano de implantação das ações de controle do programa de integridade do CBMDF, Brasília, 2022b.

CBMDF. Processo SEI 053-00035335/2023-82. Sindicâncias - 2022 - COGED/SECOR, Brasília, DF, mar. 2023a.

CBMDF. Processo SEI 053-00047062/2023-19. Sindicâncias - 2022 - COMOP/ALJUD, Brasília, DF, mar. 2023b.

CEA. Centro de Ética Aplicada. **Universidade de Los Andes, Colômbia**, 2023. Disponível em: <<https://centrodeetica.uniandes.edu.co/es>>. Acesso em: 19 fev. 2023.

CHARMAZ, K. **Constructing grounded theory: A practical guide through qualitative analysis**. [S.l.]: SAGE, 2006.

CME. Centre for Military Ethics. **King's College London**, 2023. Disponível em: <<https://militaryethics.uk/en/>>. Acesso em: 6 mar. 2023.

CRESWELL, J. W. **Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches**. 4. ed. [S.l.]: Sage Publication, 2014.

CWRU. Military Ethics MA. Department of Philosophy. **Case Western Reserve University**, 2023. Acesso em: 6 mar. 2023.

DAHIA, S. L. D. M. Da obediência ao consentimento: reflexões sobre o experimento de Milgram à luz das instituições modernas. **Revista Sociedade e Estado**, v. 30, p. 225-241, 2015.

DE ALMEIDA, A. H. B. H. Modernidade Líquida. **Ponto Revista Científica**, vol. 1, n. 1, 2014.

DE LA TAILLE, Y. Moral e Ética: Uma Leitura Psicológica. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 26, n. especial, 2010. pp. 105-114.

DELGADO, A. F. A liderança e a ética militar. **Revista Marítima Brasileira**, Rio de Janeiro, 138, jul./set. 2017.

DICIO. Dicionário online de português, Porto, 2023. Disponível em: <<https://www.dicio.com.br/>>. Acesso em: 18 fev. 2023.

DISTRITO FEDERAL. Decreto nº 39.736, de 28 de março de 2019. Dispõe sobre a Política de Governança Pública e Compliance no âmbito da Administração Direta, Autárquica Fundacional do Poder Executivo do Distrito Federal. **Diário Oficial do Distrito Federal de 29/03/2019**, Brasília, DF, 2019.

DISTRITO FEDERAL. Programa de integridade. **Controladoria-Geral do Distrito Federal**, 2023a. Disponível em: <<https://www.cg.df.gov.br/programa-de-integridade/>>. Acesso em: 6 mar. 2023.

DISTRITO FEDERAL. Portal de gestão de riscos do Distrito Federal. **Controladoria Geral do Distrito Federal**, 2023b. Disponível em: <<http://www.gestaoderiscos.cg.df.gov.br/>>. Acesso em: 6 mar. 2023.

DITTMER, J. Internet Encyclopedia of Philosophy. **Normative ethics**, 2016. Disponível em: <<https://iep.utm.edu/>>. Acesso em: 19 fev. 2023.

DUARTE, L. C. V. A Ética na Administração Pública Militar o desafio para se manter a credibilidade do Exército Brasileiro. **Escola de Formação Complementar do Exército - Trabalho Monográfico**, Salvador, 2019.

EUROISME. The International Society for Military Ethics in Europe, 2023. Disponível em: <<https://www.euroisme.eu/>>. Acesso em: 6 mar. 2023.

FAB. Força Aérea Brasileira. Programa de Formação e Fortalecimento de Valores, 2023. Disponível em: <<https://ensino2.fab.mil.br/comgap/pfv/>>. Acesso em: 26 mar. 2023.

FICARROTTA, J. C. Are military professionals bound by a higher moral standard? **Armed Forces & Society**, 24, n. 1, 1997. 59-75.

FIESER, J. **The Internet encyclopedia of philosophy**, 2016. Disponível em: <<https://iep.utm.edu/>>. Acesso em: 20 fev. 2023.

FIGUEIREDO, A. M. Ética: origens e distinção da moral. **Saúde Ética & Justiça**, v. 13, n. 1, 2008. 1-9.

GOIÁS. Questionário sobre internalização do tema Ética. **Controladoria-Geral do Estado de Goiás**, 2022. Disponível em: <<https://www.controladoria.go.gov.br/projetos-e-programs/programa-de-compliance-p%C3%BAblico-do-governo-de-goi%C3%A1s.html>>. Acesso em: 6 mar. 2023.

HOINVILLE, G.; JOWELL, R. **Survey Research Practice**. [S.l.]: Hants: Gower, 1978.

HUNTINGTON, S. P. **The soldier and the state: The theory and politics of civil-military relations**. Harvard University Press: Revised ed, 1981.

HURSTHOUSE, R. Virtue Ethics. **The Stanford Encyclopedia of Philosophy**, 2013. Disponível em: <<http://plato.stanford.edu/archives/fall2013/entries/ethics-virtue>>. Acesso em: 19 fev. 2023.

ICHEKU, V. **Understanding Ethics and Ethical Decision-Making**. [S.l.]: Xlibris Corporation, 2011.

ISME. International Society of Military Ethics, 2016. Disponível em: <<https://www.internationalsocietyformilitaryethics.org/>>. Acesso em: 6 mar. 2023.

JAPIASSÚ, H.; MARCONDES, D. **Dicionário Básico de Filosofia**. 3. ed. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 2001.

JOHNSON, R.; ONWUEGBUZIE, A. A. T. L. Toward a Definition of Mixed Methods Research. **Research, Journal of Mixed Methods**, 1, 1 April 2007. 112-133.

KCL. King's College London, 2023. Disponível em: <<https://www.kcl.ac.uk/>>. Acesso em: 6 mar. 2023.

- KHOLEN, H. Instituto Humanitas Unisinos. **Entrevista**, 2019. Disponível em: <<https://www.ihu.unisinos.br/categorias/593428-a-etica-do-cuidado-e-um-contrapeso-ao-neoliberalismo-entrevista-com-helen-kohlen>>. Acesso em: 19 fev. 2023.
- LEITE, J. A. P. **O CBMDF do futuro**. Brasília: [s.n.], 2012.
- LULA, A. C. L. D. A. Desenvolvimento Moral e Religioso: Estudo Correlacional e Validação de Instrumento. **Tese de Doutorado**, João Pessoa, 2013.
- MACARIO, E. P. S. Gestão da ética e integridade nas contratações do CBMDF. **Centro de Estudos, Política, Estratégia e Doutrina - Curso de Altos Estudos para Oficiais (CAEO) - Trabalho monográfico**, Brasília, DF, 2020.
- MASTIN, L. The Basics of Philosophy, 2008. Disponível em: <[https://www.philosophybasics.com/philosophers\\_bentham.html](https://www.philosophybasics.com/philosophers_bentham.html)>. Acesso em: 20 fev. 2023.
- MEADOWS, K. A. So you want to do research? 5: Questionnaire design. **British journal of community nursing**, 12, 2003. 562-570.
- MENIN, M. S. S. Desenvolvimento moral: refletindo com pais e professores. In: MACEDO, L. D. **Cinco estudos de educação moral**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1996. p. 37-104.
- MICHAELIS. **Michaelis Dicionário Brasileiro da Língua Portuguesa**, 2023. Disponível em: <<https://michaelis.uol.com.br/>>. Acesso em: 05 fevereiro 2023.
- MILGRAM, S. Behavioral study of obedience. **The Journal of abnormal and social psychology**, v. 67, n. 4, p. 371, 1963.
- MOURA, R. C. D. Doutrina Militar: estudo exploratório com enfoque na cultura organizacional do Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal. **Centro de Estudos, Política, Estratégia e Doutrina - Curso de Altos Estudos para Oficiais (CAEO) - Trabalho monográfico**, Brasília, 2020.
- PAULA, L. C. C. D. A Ética e a profissão militar. **Revista do Exército Brasileiro**, v. 142, 3º Quadrimestre, 2005.
- RAMOS, L. F. S. A ética militar e o desenvolvimento da moral militar nos oficiais-alunos médicos da escola de saúde do exército. **Escola de Formação Complementar do Exército - Trabalho Monográfico**, Salvador, 2020.
- REDMOND, R.; AND CURTIS, E. Focus Groups: Principles and Process. **Nurse Researcher**, 3, 2009. 57-69.
- RICHARDS, L.; MORSE, J. M. **Readme First for a User's Guide to Qualitative Methods**. 2. ed. Thousand Oaks,: Sage Publications, 2007.
- ROSA, A.; GONZÁLEZ, F. Values, virtues, citizenship, and self from a historical and cultural approach. In A. Branco & J. Valsiner. **Cultural psychology of human values**, Charlotte, NC: Information Age Publishing, 2012. pp. 3-30.
- RUBIN, A.; BABBIE, E. R. **Research methods for social work**. 8th. ed. Belmont, CA: Brooks/Cole, Cengage Learning, 2009.

SANDEL, M. J. **Justiça - O que é fazer a coisa certa**. 17<sup>a</sup>. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2015.

SANGALETI, R. A influência da educação profissional no clima organizacional e no julgamento moral no Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal. **Centro de Altos Estudos de Comando, Direção e Estado-Maior. Trabalho Monográfico**, Brasília, 2009.

SANGALETI, R. Educação Profissional no Corpo de Bombeiros Militar do Distrito Federal - Interface com o nível de julgamento moral e clima organizacional. **Centro de Estudos, Política, Estratégia e Doutrina do CBMDF. Trabalho Monográfico**, Brasília, 2011a.

SANGALETI, R. Perspectivas de intervenção psicopedagógica na educação profissional do bombeiro militar do século XXI. **Centro de Estudos de Pessoal e Forte Duque de Caxias do Exército Brasileiro. Trabalho Monográfico**, Rio de Janeiro, 2011b.

SANTOS, L. S.; SERAFIM, M. **Processo decisório ético na Administração Pública**: uma proposta a partir da ética normativa e descritiva. XXIII SEMEAD - Seminários em Administração. São Paulo: Anais. 2020. p. 1-16.

SAVOLAINEN, T. Trust-Building in e-Leadership: A Case Study of Leaders' Challenges and Skills in Technology-Mediated Interaction. **Journal of Global Business Issues**, 8, 2014. 45-56.

SENASP. Secretaria Nacional de Segurança Pública. Matriz curricular nacional para ações formativas dos profissionais da área de segurança pública. Brasília: Secretaria Nacional de Segurança Pública, 2014.

SHIMIZU, A. D. M. Defining Issues Test-2: fidedignidade da versão brasileira e ponderações acerca de seu uso em pesquisas sobre moralidade. **Psicologia: Reflexão e Crítica**, v. 17, 2004. p. 5-14.

SIGNIFICADOS, 2023. Disponível em: <<https://www.significados.com.br/>>. Acesso em: 11 abr. 2023.

SILVA, C. R. D. A Casa e o Quartel: uma análise antropológica sobre o Exército ea Família na Academia Militar das Agulhas Negras. **Dissertação de Mestrado em Antropologia Social - Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social, Universidade Federal de São Carlos**, São Paulo, 2010.

SILVA, C. R. D. O exército como família: etnografia sobre as vilas militares na fronteira. **Tese de Doutorado - Programa de Pós-Graduação em Antropologia Social - Universidade Federal de São Carlos**, São Paulo, 2016.

SILVA, O. Fontana. Educação Corporativa Militar: A construção de identidades e o Programa de Formação e Fortalecimento de Valores. **Revista Defesa e Segurança (RDS)**, v. 4, 2019. Disponível em: <<http://revistaeletronica.fab.mil.br/index.php/afa>>. Acesso em: 5 fev. 2023.

SILVA, S. Luiz da. A ética das virtudes de Aristóteles. **Dissertação de mestrado**, São Leopoldo, 2008.

SROUR, R. H. **Ética Empresarial**. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

TAKAHASHI, E. E. Homens e mulheres em campo: um estudo sobre a formação da identidade militar. **Tese de Doutorado**, Universidade Estadual de Campinas, 2002.

TRACY, S. J. **Qualitative Research Methods- Collecting Evidence, Crafting Analysis, Communicating Impact**. 2. ed. [S.l.]: John Wiley & Sons, 2019.

VÁZQUEZ, A. S. **Ética**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2005.

VINHA, T. P.; TOGNETTA, L. R. P. Construindo a autonomia moral na escola: os conflitos interpessoais e a aprendizagem dos valores. **Revista Diálogo Educacional**, v. 9, nº 28, 2009. p. 525-540.

WALKER, H. S. **Fire Service Ethics**. Burlington: Jones & Bartlett Learning, 2020.

WESTACOTT, E. Moral Relativism. **Internet Encyclopedia of Philosophy**, 2013. Disponível em: <<http://www.iep.utm.edu/moral-re.>>. Acesso em: 1 mar. 2023.

WETHAM, D. King's College London. **The Centre for Military Ethics: Education and training in military ethics**, 2017. Disponível em: <<https://militaryethics.uk/en/resources/military/education-and-training-in-military-ethics>>. Acesso em: 5 fev. 2023.

WINKLER, E. R. Applied Ethics, Overview. In: CHADWICK, R. F. **Encyclopedia of applied ethics**. 2. ed. Cardiff University, Cardiff, UK: [s.n.], v. 1, 1998. p. 174-178.

WORTMEYER, D. S. Desafios da internalização de valores no processo de socialização organizacional: um estudo da formação de oficiais do Exército. **Dissertação de Mestrado**. Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2007.

WORTMEYER, D. S. O desenvolvimento de valores morais na socialização militar: entre a liberdade subjetiva e o controle institucional. **Tese de Doutorado**, Universidade de Brasília, 2017.

YIN, R. K. **Estudo de caso: planejamento e métodos**. Tradução de Cristhian Matheus Herrera. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2015.

## **APÊNDICES**

**APÊNDICE A – Termo de consentimento livre e esclarecido**

## TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado(a) a participar de uma pesquisa intitulada: **ÉTICA MILITAR: FORMAÇÃO, DESAFIOS E PERSPECTIVAS NO CONTEXTO DO CBMDF**

O estudo é realizado pelo Maj. QOBM/Compl. **Rubem Gontijo** Cardoso, oficial-aluno do Curso de Altos Estudos para Oficiais de 2022 (CAEO-Compl./2022), devidamente e orientado pelo Ten-Cel. QOBM/Comb. Roberto **Sangaleti**.

Poderão participar desse estudo os voluntários que expressarem sua participação espontânea, por escrito, assinando ao final do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Não poderão participar desse estudo pessoas que estejam fora dos quadros do CBMDF.

Você será solicitado a responder um questionário objetivo que avaliará como são tomadas decisões frente a dilemas morais. O tempo estimado para responder aos questionários é de 10 (dez) minutos.

Você não precisará se identificar. Qualquer informação que possa identificá-lo(a) será mantida em sigilo. Caso o pesquisador precise incorporar informações específicas, usará datas e locais fictícios. Terão acesso aos dados somente o pesquisador e o orientador, responsáveis pelo estudo. Os resultados desse estudo serão analisados em grupo e serão divulgados através de estatísticas, tabelas e gráficos em apresentação de trabalho de conclusão de curso ou publicações científicas.

Sua participação é voluntária. Você poderá aceitar ou não e, mesmo aceitando, poderá desistir a qualquer momento. Você poderá, também, ser desligado desse estudo caso não apresente condições necessárias julgadas pelo aplicador. Todavia, desistindo ou sendo desligado, você ainda terá direito ao apoio do pesquisador e orientadores, caso solicite, podendo acompanhar os “resultados coletivos” da pesquisa.

Brasília – DF, \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Responsável pela pesquisa

Aqueles que abaixo assinam DECLARAM que leram e/ou foram esclarecidos e entenderam o **TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO** para participarem da pesquisa detalhada no verso, intitulada **EDUCAÇÃO PROFISSIONAL NO CBMDF: INTERFACE COM O NÍVEL DE JULGAMENTO MORAL E CLIMA ORGANIZACIONAL**.

Nº	Matrícula	Assinatura
01		
02		
03		
04		
05		
06		
07		
08		
09		
10		
11		
12		
13		
14		
15		
16		
17		
18		
19		
20		
21		
22		
23		
24		
25		

Brasília – DF, \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_.

\_\_\_\_\_  
Responsável pela pesquisa

## **APÊNDICE B – Questionário sobre Ética**

**QUESTIONÁRIO:**

## Distribuição das questões

- Demográficas: 1 a 5
- Percepção: 6, 7
- Formação: 10, 11, 12
- Desafios: 8, 9, 13, 14, 15, 16
- Nível de julgamento moral: 17

## 1. Graduação/Posto

## 2. Tempo de serviço no CBMDF

- Menos de 1 ano
- 1 a 5 anos
- 6 a 10 anos
- 11 a 15 anos
- 15 a 20 anos
- 21 a 25 anos
- 26 a 30 anos
- Mais de 30 anos

## 3. Faixa etária

- 20 a 25 anos
- 26 a 30 anos
- 31 a 35 anos
- 36 a 40 anos
- 41 a 45 anos
- 46 a 50 anos
- 51 a 55 anos
- 56 anos ou mais

## 4. Sexo biológico

- Feminino
- Masculino

## 5. Setor de trabalho:

- Área meio (administrativa com serviços operacionais)
- Área fim (exclusivamente operacional/escala)

## 6. Na sua opinião, os Bombeiros-militares apresentam um padrão de comportamento ético mais elevado que o do cidadão civil?

- Sim
- Não

## 7. Na sua percepção, quais das características a seguir estão mais relacionadas a um comportamento ético? (marque 5 opções)

- Camaradagem

- Compromisso
  - Confiança
  - Cooperação
  - Coragem moral
  - Dedicção
  - Dignidade
  - Discrição
  - Eficiência
  - Honestidade
  - Honra
  - Humildade
  - Justiça
  - Lealdade
  - Obediência
  - Responsabilidade
8. Na sua percepção, em que medida SUAS AÇÕES contribuem para internalização dos valores e princípios éticos no CBMDF?
- Pouco
  - Médio
  - Muito
9. Você já percebeu alguma atitude antiética por parte de outro militar da Corporação?
- Sim
  - Não
10. Na Corporação, em que momentos você estudou sobre ética? (pode ser marcada mais de uma opção)
- Durante curso de formação e/ou habilitação
  - Durante curso preparatório
  - Durante curso de aperfeiçoamento
  - Durante curso de altos estudos
  - Não estudei sobre ética na Corporação
  - Outros
11. Como você percebe a formação que recebeu relacionada à ética NOS CURSOS DE CARREIRA.
- Não recebi formação nessa temática
  - Insuficiente, pouco trabalhada
  - Suficiente, trabalhada de forma regular
  - Avançada, muito bem trabalhada
12. Fora dos cursos de carreira, em que medida você considera ter recebido informações relevantes sobre ética para sua atuação profissional? (palestras, encontros, workshops, mensagens nas mídias sociais, programas etc.)
- Não recebi formação nessa temática
  - Insuficiente, pouco trabalhada

- Suficiente, trabalhada de forma regular
- Avançada, muito bem trabalhada

13. Você já vivenciou algum dilema ético em situação real, ao longo de sua carreira como Bombeiro Militar?

- Sim
- Não
- Poderia descrever algumas situações, em nível de atividade operacional e/ou atividade administrativa de forma breve? (sem citar nomes, locais ou referências) (Não obrigatória)

14. Na sua percepção, você considera que os problemas éticos no SEU SETOR DE TRABALHO ATUAL estão mais relacionados a:

- Não percebo problemas éticos no meu setor de trabalho
- Ações não transparentes
- Apresentação de atestados médicos duvidosos
- Assédio moral
- Assédio sexual
- Condutas não profissionais (desonestidade, mentiras, pressões indevidas)
- Deixar de seguir as regras por vontade própria do militar
- Deixar de seguir as regras por solicitação do seu superior hierárquico para isso
- Desrespeito a outros militares
- Desrespeito a pessoas de fora da Corporação
- Não cumprimento de missões
- Quebra de hierarquia
- Tratamento desigual
- Uso dos recursos disponíveis (humanos, materiais, financeiros) de forma incompatível com a atividade a que se destinam
- Vazamento de informações confidenciais
- Vocabulário inapropriado
- Outros:

15. Na sua percepção, considerando o CBMDF como um todo, quais os principais desafios éticos da Corporação?

- Questão aberta

16. Na sua opinião, como poderia ser trabalhada o aprimoramento do comportamento ético dos militares do CBMDF?

- Questão aberta

17. Por favor imagine o seguinte cenário: Fulano é responsável pela especificação da compra de um determinado equipamento para a instituição em que trabalha. Fulano é agente público comissionado, sem vínculo. Seu chefe deixa claro que uma determinada empresa precisa ser vencedora da licitação. Fulano, assim, inclui requisitos específicos nos documentos de especificação da compra que favorecem aquela empresa.

- *Em sua opinião, quão justificável é o comportamento de Fulano no cenário descrito acima? Indique sua resposta em uma escala de 1 a 5, onde 1 indica “Não justificável” e 5 “Justificável”.*

Não justificável	1	2	3	4	5	Justificável
------------------	---	---	---	---	---	--------------

- *Pode explicar o porquê da sua resposta? (Resposta não obrigatória)*

## **APÉNDICE C – Entrevistas**

## PROTOCOLO DE ENTREVISTA

Data:

Local:

Participante:

Duração:

**Início. Mencionar:** objetivo do estudo, fontes de dados, processo de coleta de dados, confidencialidade, duração da entrevista, solicitar permissão para gravar.

### Questões da entrevista

1. Na percepção do senhor, os Bombeiros-Militares apresentam um padrão de comportamento ético mais elevado que o do cidadão civil? Por quê?
2. Considerando o CBMDF como um todo, quais os principais desafios éticos da Corporação?
3. Fora dos cursos de formação, como poderia ser trabalhado o aprimoramento do comportamento ético dos militares do CBMDF?
4. Quais as perspectivas sobre o tema ética profissional militar para a Corporação?

**Finalizar:** agradecer o participante; reforçar que os dados serão tratados apenas no âmbito da pesquisa

Data: 17.03.2023

Local: Quartel Central do CBMDF. Gabinete do chefe do Estado Maior Geral

Entrevistado: TC Datames - Chefe da Seção de Ensino, Pesquisa, Ciência e Tecnologia do EMG (SEPCT)

Duração: 20 minutos

**1. Na percepção do senhor, os Bombeiros-Militares apresentam um padrão de comportamento ético mais elevado que o do cidadão civil? Por quê?**

*Sim. Por exemplo, quando fazemos cursos fora do bombeiro observamos que a postura, o respeito e as características próprias do militar são diferenciadas. A forma de levar o curso é bastante séria.*

*Isso ocorre porque temos um regulamento que exige da pessoa, e que funciona. Quando você está entre pessoas que tem determinado comportamento você também acaba tendo aquele tipo de comportamento. O meio te influencia positivamente.*

**2. Considerando o CBMDF como um todo, quais os principais desafios éticos da Corporação?**

*Vejo mais em termos de desafios quanto aos cursos, à parte de ensino.*

*As especificidades dos cursos que a gente faz relacionadas às atividades que a gente desenvolve depois.*

*Às vezes fazemos cursos em assuntos e matérias que não agregam e que o militar acaba não usando depois. E fica faltando aquele conteúdo básico que é primordial para o desenvolvimento da sua atividade no futuro. Seria muito mais útil ter aprendido conteúdos relacionados às atividades diárias, com uma conexão maior entre a prática e os conteúdos do curso.*

*Também se poderia se enxugar os cursos, deixando-os mais curtos e proveitosos. Preocupa-se excessivamente com a carga-horária, de que ela tem que ser grande, como se isso representasse qualidade e retorno na forma de produtividade no serviço. Por exemplo, às vezes o militar faz um curso longo, de 8 meses, que não se mostra proveitoso, e inclusive pode gerar desmotivação, enquanto um curso de 2, 3 ou 4 meses poderia ser bem direcionado e promover resultados melhores e efetivos para o serviço.*

*Então, esse é um desafio, de promover um melhor aproveitamento dos recursos a fim de que melhor atendam efetivamente aos objetivos da instituição.*

**3. Como poderia ser trabalhado o aprimoramento do comportamento ético dos militares do CBMDF?**

*É algo complexo, porque as pessoas vêm de gerações de bombeiros muito diferentes. A diferença não é nem tanto de idade, mas de formação, de cultura.*

*O pessoal mais antigo não dá tanta alteração. O pessoal mais recente (ou nem mais tão recente assim) vai ficando diferente.*

*Não sei exatamente o motivo, mas parece que vai da cultura da pessoa. Tem gente que parece que não internalizou que é militar, segue com comportamentos que não são aceitáveis aqui dentro e não vão ser nunca. Isso acaba gerando sindicância, punição.*

*A formação doutrinária ocorre no curso de formação, mas quanto se tem turmas grandes é difícil atingir a todos, e há militares que se esquivam, conseguindo passar.*

*Algo que ajudaria seria retornar algumas rotinas militares. Coisas que eram bacanas. Não no sentido do arrocho, mas no sentido que você tinha um bate papo com a tropa, que ajudava a manter a união*

*e a cultura. Havia a passagem de serviço. Há pouco tempo tinha as rotinas operacionais, que eram pequenos testes de prontidão que eram feitos. Isso era algo salutar, foi implementado no COMOP, quando eu estava lá, na SEINS (Seção de Instrução).*

*Começamos com algumas unidades que eram piloto (Guará, Samambaia...). E funcionava. Acredito que tem que trazer mais essa parte militar, pois a bagagem cultural que a pessoa traz de fora junto à falta de cobrança militar aqui dentro, deixa o militar muito solto. Aí que começa esse tipo de alteração boba. O militar com o cabelo fora do que é previsto, a pessoa manda ajustar a farda pra ressaltar o corpo, e não pra ficar funcional, etc.*

*É uma falta de cobrança às vezes. Porém, às vezes a pessoa que está à frente está tão cheia de problemas e situações do serviço pra resolver que não quer gerar e acumular mais serviço ainda, então acaba deixando passar as situações, que tem impacto no enfraquecimento da cultura.*

*Não podemos deixar desandar, mas que está mudando está. É uma eterna mudança. São pessoas com novas ideias, com novas formas de ver as situações. E aí a cultura vai mudando, é o normal, só que não pode mudar pra pior.*

#### **4. Quais as perspectivas sobre o tema ética profissional militar para a Corporação?**

*É difícil fazer uma previsão, mas em termos militares têm piorado. Até mesmo em questões de respeito, de hierarquia está pior.*

*Por exemplo, as promoções muito rápidas. Isso não é legal. Seria necessário mais amadurecimento, mais experiência dos militares antes de serem promovidos. Então isso não contribui.*

*E ao mesmo tempo não atende a todos igualmente, porque não ocorre para todos, às vezes ocorre, às vezes não. Então se não é isonômico, então não pode, não é bom, não é legal. Isso desagrega, pois gera mais benefícios para alguns em detrimento de outros.*

*Então essa parte de cultura é um dos fatores que a gente tem que olhar com mais carinho, porque a tendência não é melhorar.*

Data: 21.03.2023

Local: Quartel Central do CBMDF. Gabinete do chefe do Estado Maior Geral

Entrevistado: Cel. QOBM/Comb. Edimar - Chefe do Estado Maior Geral

Duração: 20 minutos

**1. Na percepção do senhor, os Bombeiros-Militares apresentam um padrão de comportamento ético mais elevado que o do cidadão civil? Por quê?**

*Eu acho que sim, nós temos os cursos de formação, tem a matéria de ética. E a gente como militar, nosso estatuto prevê muito isso. Então, eu creio que a grande maioria sim, mas é claro que tem exceções.*

*Alto isso à questão da formação e acho que isso deveria ser mais trabalhado ao longo da carreira, mas eu atrelo isso realmente à nossa formação.*

**2. Considerando o CBMDF como um todo, quais os principais desafios éticos da Corporação?**

*De conseguir trabalhar a ética ao longo da carreira, não ficar apenas nos cursos de formação. Fortalecer a ética, por meio de cartilhas, de estarmos sempre colocando isso em voga, do nosso estatuto. E a gente perpassa por alguns casos, pois há suas exceções, de falta de ética nos meios militares.*

*As alterações que ocorrem por causa de elementos éticos são mais sensíveis, digamos assim, são mais impactantes. A exemplo de situações que alguns bombeiros provocam e que, por vezes, saem nas mídias. Nós seguimos o RDE, e, especificamente, essas situações são previstas no nosso estatuto de forma muito clara.*

**Qual a relação que o senhor faz do estatuto, que traz a questão da ética militar de forma muito clara, e o novo Código de Ética que está em discussão no bombeiro e ainda não foi aprovado?**

*O estatuto ele é fruto de estudo, até pra quem quer entrar na carreira militar, e a gente tem os conteúdos que tratam de ética nos cursos de formação, tanto CFP, quanto no CFO. E o código é o que falta pra trazer à baila uma referência não só no estatuto. Mas de ter uma referência, que, de acordo com as necessidades, possa ser discutida e colocada ostensivamente na nossa intranet.*

**3. Fora dos cursos de formação, como poderia ser trabalhado o aprimoramento do comportamento ético dos militares do CBMDF?**

*Eu vejo que, além do que temos em termos de palpável, as conversas dos comandantes das unidades com os bombeiros, reuniões e seminários que possam ser feitos nessa área, até mesmo em forma de bate-papo. A ética ela vem de berço, a gente traz. Mas a ética militar tem uma diferenciação, que temos que trabalhar. É algo que acontecia muito no passado – estou com 30 anos de bombeiro. No início, nós tínhamos muito mais tempo de contato com a tropa, de passar mais tempo no quartel, éramos aquartelados, o expediente de manhã e de tarde, tinha rancho. Isso fortalecia mais a ética militar. Então mais contato com a tropa, de formas diversas, por meio de seminários, fazer um congresso. Não precisa ser evento longo. Pode ser*

*de um dia, como se fosse um bate-papo das tropas. Não só a área meio ou a área fim, mas da tropa como um todo.*

*Hoje somos 6115 bombeiros, conforme publicado no último boletim. E buscamos trabalhar a proporção de 80/20. Ou seja, 80% na área fim, e 20% na área meio, como objetivo e mesmo cumprimento dos quesitos legais. Lembrando que a área fim não é somente o bombeiro que está na ponta, mas também os militares da vistoria, da perícia.*

#### **4. Quais as perspectivas sobre o tema ética profissional militar para a Corporação?**

*Nos pontos de corrupção, inidoneidade eu tive a oportunidade de ser pregoeiro, na DICOA e ali a gente tem a ética como um orgulho. Os nossos procedimentos licitatórios nunca tiveram nada que nos desabonasse, são transparentes. Isso vem muito da nossa ética como pessoa, e é claro que procuramos selecionar pessoas idôneas para trabalhar, mas isso tem que ser tido também no todo da corporação.*

*A ética perpassa por vários outros setores e fatores. A ética tem que ser crítica. A diferença da ética comum pra ética militar é que a ética militar sendo ferida, junto com o pundonor militar, pode ser até mesmo caso de expulsão do militar, de abertura de conselho de disciplina ou justificação, de tão sério que isso precisa ser seguido, e o militar às vezes não tem essa percepção. Por mais que se estude o regulamento e o estatuto, o código vindo, vai servir de amparo e embasamento, e não se poderá justificar o desconhecimento. É uma forma a mais de se trabalhar isso no militar ao longo da carreira.*

#### **E quanto à ética no socorro, nos momentos de decisão na ocorrência diante de uma situação de risco?**

*Isso vai até muito mais do que a ética, a gente leva como um dever de obrigação nosso, de valores. Mas é claro que todos os riscos têm que ser analisados, mas o que é ético mesmo é a gente estar preservando vidas. A gente não vai fazer nada que desabone a conduta, de arriscar vidas em vão. Cito o caso recente que participei, do desabamento do prédio que teve em Taguatinga Sul, nós poderíamos ter perdido militares nessa ocorrência, porque o prédio começou a estalar e as rachaduras começaram pela parte de baixo, na garagem, na oficina, e a mulher da oficina que viu. Os moradores que estavam em cima não viram o perigo. Quando os bombeiros chegaram para retirá-los teve muita gente que relutou. Mas conseguimos convencer. E quando começou a estalar mesmo, pra arriar, os bombeiros e militares a defesa civil saíram a poucos minutos do prédio ceder.*

*Do meu ponto de vista, precisamos coibir as exceções. O que a gente precisa mais reforçar sobre a palavra ética como um todo, é que a nossa ética vai além da nossa farda, ela vai além do quartel. Na nossa conduta do dia a dia, ao pegar um ônibus ou entrar no supermercado, a gente sendo militar, mesmo que as pessoas não saibam disso, a nossa educação, a nossa ética, a nossa conduta como bom cidadão tem que ser feita e realizada. Nós temos o dever e a obrigação de fazer isso. Acho que isso perpassa muito mesmo pela ética pessoal, que a pessoa tem que ter essa conduta, e mais ainda por ser militar.*

*Se a pessoa tem a ética nela, mais facilmente vai se adaptar à ética militar porque... eu tiro pelos meus 30 anos de serviço... quando fui comandar o quartel como oficial de dia, lá tinham sargentos que tinham a idade de ser meu tio e talvez meu pai. Eu tinha 21 anos e tinha bombeiro com mais de 40 anos e eu nunca destratei nenhum deles. Isso passa pela ética. É uma ética militar que é um pouco diferente da ética normal. Eu falava isso pra tropa – nós*

*somos militares, eu venho de uma família que estou acostumado a pedir benção para os meus tios, as pessoas mais velhas sempre chamo de senhor, é uma coisa que vem de berço, mas o militarismo inverte um pouco. Mas é aí que entra a ética militar, você não vai me tratar como senhor, por mais que eu seja mais jovem, não pela minha pessoa, mas pela função. Então, é isso que a gente precisa trabalhar mais. Acho que ao longo dos anos isso foi um pouco se perdendo. Justamente pela falta desse contato mesmo, que a gente tinha, muito grande, com a tropa, do próprio rancho que tinha. Mas acho que a gente consegue esse resgate. E ao longo dos anos já melhorou bastante.*

**ANEXOS**

**ANEXO A – Questionário sobre dilemas morais**

## QUESTIONÁRIO SOBRE DILEMAS MORAIS

Este questionário é composto por 3 (três) histórias a serem decididas. Não existem respostas “certas” ou “erradas”. Cada pessoa tem, frequentemente, opiniões diferentes acerca do que é certo ou errado fazer. A resposta simplesmente descreve o que você sente, o que pensa e como agiria. Suas escolhas, portanto, devem ser feitas em função de seus gostos, preferências e sentimentos pessoais e atuais; e não em função do passado ou das impressões que os outros têm de você. É imprescindível que você reflita sobre cada uma das histórias como se ela estivesse acontecendo com você. Mesmo que você não se identifique com a situação e personagens, tente se colocar no lugar deles.

Após a **leitura** de cada história, indique a **decisão** a ser tomada. Depois, **aponte o grau de importância** de cada questão apresentada. Em seguida, **leia novamente** as questões e **escolha as quatro questões mais importantes** e, finalmente, **ordene** da mais importante para a menos importante. Não deixe de perguntar caso não entenda alguma coisa. Os graus de importância são os seguintes:

---

**(5) – MÁXIMA IMPORTÂNCIA** – Escolha esta opção se a questão diz respeito a algo que implica em uma grande diferença e, de um modo ou de outro, seja crucial ao tomar uma decisão a respeito do problema.

---

**(4) – GRANDE IMPORTÂNCIA** – Escolha esta opção se a questão diz respeito a algo que a pessoa, claramente, deveria estar alerta ao efetuar a decisão e, de um modo ou de outro, implica em uma diferença na sua decisão, mas não em uma diferença muito grande e crucial.

---

**(3) – MÉDIA IMPORTÂNCIA** – Escolha esta opção se a questão diz respeito a algo que você, de um modo geral, considera importante, mas algo que não é de crucial importância ao decidir sobre este problema.

---

**(2) – PEQUENA IMPORTÂNCIA** – Escolha esta opção se a questão diz respeito a algo que não é suficientemente importante para ser considerada neste caso.

---

**(1) – NENHUMA IMPORTÂNCIA** – Escolha esta opção se a questão é sobre algo que não tem qualquer importância na tomada de decisão e se você estaria perdendo seu tempo ao pensar sobre ela quando frente a uma situação difícil. Algumas questões tendem a parecer bobas, ou não fazer sentido, ou podem não ser totalmente compreensíveis. Escolha também esta resposta em tais questões.

---

### Veja o exemplo:

João da Silva está pensando em comprar um carro. Ele é casado, tem dois filhos e tem uma renda média. O carro que ele quer comprar vai ser o único da família. Será usado, principalmente, para ir ao trabalho e dar umas voltas pela cidade, mas também para alguma viagem de férias. Na tentativa de decidir se compra ou não o carro e que tipo de carro deve comprar, ele percebe que precisa levar em conta uma série de fatores, conforme as opções abaixo:

- **Decisão:** João da Silva deveria comprar o carro? (X) Sim ( ) Não ( ) Não sei.

Se você fosse o João da Silva e tivesse decidido comprar o carro, qual o grau de importância teria para você cada uma das questões abaixo?

1. Se o vendedor do carro mora na mesma quadra que João.  
(Suponhamos que você considerasse esta questão de grande importância para sua decisão, então marcaria na folha de respostas a opção 4 – grande importância).
2. Se um carro usado seria mais interessante que um novo.  
(Se considerasse isso de máxima importância, marcaria na folha de respostas a opção 5 – máxima importância).
3. Se a cor é vermelha, que é a cor preferida do João da Silva.  
(Se considerasse de grande importância, marcaria 4 novamente).
4. Se a relação diferencial da transmissão é de 1.4:11.  
(Se isso não tivesse nenhuma importância, marcaria 1).
5. Se um carro médio seria melhor que um carro pequeno.  
(Se considerasse máxima importância, 5).
6. Se a carroceria é monobloco com estrutura diferenciada.  
(Se não tiver nenhuma importância, então marque 1).

### Ex.: JOÃO DA SILVA E O CARRO

Decisão: (X) Sim ( ) Não

( ) Não sei

Grau de importância de cada questão

01. ① ② ③ ④ ⑤

02. ① ② ③ ④ ⑤

03. ① ② ③ ④ ⑤

04. ① ② ③ ④ ⑤

05. ① ② ③ ④ ⑤

06. ① ② ③ ④ ⑤

Questões mais importantes

- 1ª: 2

- 2ª: 5

- 3ª: 3

- 4ª: 1

## 1. JOÃO E O REMÉDIO

Num país da Europa, havia uma mulher que estava quase à morte, porque sofria de câncer. Existia só um remédio que os médicos achavam que podia salvá-la, tendo sido inventado recentemente por um farmacêutico local. Mas saía um tanto caro para fazer esse medicamento, além disso, o farmacêutico cobrava dez vezes mais do que o remédio lhe custava.

João, o marido daquela mulher doente, tomou dinheiro emprestado para comprar o remédio, mas só conseguiu a metade. Pediu abatimento ou que lhe deixasse pagar mais tarde, pois sua mulher precisava mesmo do remédio, mas o farmacêutico disse que não vendia por menos, nem vendia fiado, pois queria ganhar dinheiro.

Então, João ficou desesperado e começou a pensar em arrombar a farmácia e roubar o remédio para sua esposa.

– Decisão: João deveria roubar aquele remédio?

**NA FOLHA DE RESPOSTAS, marque qual é o grau de importância que cada questão proposta tem para a resolução do dilema.**

---

**(5) – MÁXIMA IMPORTÂNCIA** – Escolha esta opção se a questão diz respeito a algo que implica em uma grande diferença e, de um modo ou de outro, seja crucial ao tomar uma decisão a respeito do problema.

---

**(4) – GRANDE IMPORTÂNCIA** – Escolha esta opção se a questão diz respeito a algo que a pessoa, claramente, deveria estar alerta ao efetuar a decisão e, de um modo ou de outro, implica em uma diferença na sua decisão, mas não em uma diferença muito grande e crucial.

---

**(3) – MÉDIA IMPORTÂNCIA** – Escolha esta opção se a questão diz respeito a algo que você, de um modo geral, considera importante, mas algo que não é de crucial importância ao decidir sobre este problema.

---

**(2) – PEQUENA IMPORTÂNCIA** – Escolha esta opção se a questão diz respeito a algo que não é suficientemente importante para ser considerada neste caso.

---

**(1) – NENHUMA IMPORTÂNCIA** – Escolha esta opção se a questão é sobre algo que não tem qualquer importância na tomada de decisão e se você estaria perdendo seu tempo ao pensar sobre ela quando frente a uma situação difícil. Algumas questões tendem a parecer bobas, ou não fazer sentido, ou podem não ser totalmente compreensíveis. Escolha também esta resposta em tais questões.

---

1. As leis devem ser respeitadas.
2. É natural que um marido amoroso chegue a roubar para atender a esposa.
3. João deveria pensar que manter sua esposa viva seria útil para ele.
4. João deve considerar que é importante a dualidade da vida (Nascer e morrer).
5. João deveria pensar em beneficiar alguém que ele gosta.
6. Os direitos do farmacêutico, quanto ao seu invento, devem ser respeitados.
7. A essência de viver conta, tanto individualmente como socialmente, quanto o destino de morrer.
8. Nas relações sociais, as pessoas devem se regular por princípios de consciência.
9. O farmacêutico está se valendo de uma lei inútil, que só protege os ricos.
10. A lei deve contribuir para realizar as aspirações de todos os membros da sociedade.
11. A atitude do farmacêutico é mesquinha e cruel.
12. Roubar, em casos como este, traria benefícios para a sociedade inteira.

**Da lista de 12 questões acima propostas, escolha a que você considera a mais importante de todo o conjunto. Coloque o número dela na linha correspondente na folha de respostas. Faça o mesmo com relação à 2ª, 3ª e 4ª questão mais importante, em ordem decrescente de importância.**

## 2. A OCUPAÇÃO PELOS ESTUDANTES

Na época em que os Estados Unidos estavam em guerra com o Vietnã, havia nas Universidades americanas um curso regular obrigatório, que preparava os alunos para a guerra.

Na universidade de Harvard, um grupo de estudantes contrários à guerra do Vietnã formou uma agremiação que tinha entre seus objetivos acabar com este curso. Assim, a agremiação chegou a pedir à direção da Universidade que cancelasse o curso, mas o Reitor declarou que iria mantê-lo.

Diante deste fato, duzentos membros da agremiação marcharam até o prédio da Reitoria e ocuparam-no. Eles declararam que fizeram isto para forçar as autoridades a extinguirem o treinamento militar como curso.

– Decisão: Os estudantes deveriam ocupar o prédio da Reitoria?

**NA FOLHA DE RESPOSTAS, marque qual é o grau de importância que cada questão proposta tem para a resolução do dilema.**

---

**(5) – MÁXIMA IMPORTÂNCIA** – Escolha esta opção se a questão diz respeito a algo que implica em uma grande diferença e, de um modo ou de outro, seja crucial ao tomar uma decisão a respeito do problema.

---

**(4) – GRANDE IMPORTÂNCIA** – Escolha esta opção se a questão diz respeito a algo que a pessoa, claramente, deveria estar alerta ao efetuar a decisão e, de um modo ou de outro, implica em uma diferença na sua decisão, mas não em uma diferença muito grande e crucial.

---

**(3) – MÉDIA IMPORTÂNCIA** – Escolha esta opção se a questão diz respeito a algo que você, de um modo geral, considera importante, mas algo que não é de crucial importância ao decidir sobre este problema.

---

**(2) – PEQUENA IMPORTÂNCIA** – Escolha esta opção se a questão diz respeito a algo que não é suficientemente importante para ser considerada neste caso.

---

**(1) – NENHUMA IMPORTÂNCIA** – Escolha esta opção se a questão é sobre algo que não tem qualquer importância na tomada de decisão e se você estaria perdendo seu tempo ao pensar sobre ela quando frente a uma situação difícil. Algumas questões tendem a parecer bobas, ou não fazer sentido, ou podem não ser totalmente compreensíveis. Escolha também esta resposta em tais questões.

---

1. Os estudantes fizeram isto para serem bem-vistos e estimados pela comunidade acadêmica.
2. Os estudantes deveriam pensar que não têm direito de se apossarem da propriedade alheia.
3. Os estudantes devem pensar nos benefícios pessoais que poderão obter com este ato.
4. A ocupação do prédio, no fim das contas, favorecerá um grande número de pessoas.
5. O Reitor desconsiderou o acordo feito com o corpo docente (professores).
6. A ocupação do edifício acarretará má fama a todos os estudantes.
7. A ocupação do prédio está de acordo com princípios universais de justiça.
8. Uma ocupação desse tipo vai contra as normas da Universidade.
9. O prédio foi ocupado porque o Reitor não soube ser generoso e cordial para com a comunidade acadêmica.
10. Os estudantes não devem considerar que as leis são importantes.
11. A administração da Universidade não deve ficar nas mãos de poucas pessoas, deve ser de todos.
12. As normas da Universidade devem ser respeitadas pelos estudantes.

**Da lista de 12 questões acima propostas, escolha a que você considera a mais importante de todo o conjunto. Coloque o número dela na linha correspondente na folha de respostas. Faça o mesmo com relação à 2ª, 3ª e 4ª questão mais importante, em ordem decrescente de importância.**

### 3. O PRISIONEIRO FORAGIDO

Um homem foi condenado à prisão por 10 anos. Depois de um ano, porém, ele fugiu da cadeia, mudou-se para uma região nova do país e tomou o nome de Simões.

Durante oito anos, ele trabalhou duro, tanto que conseguiu economizar dinheiro suficiente para ter seu próprio negócio. Ele era muito gentil com seus fregueses, pagava altos salários a seus empregados e dava muito dos seus lucros pessoais para obras de caridade.

Certo dia, dona Cida, uma velha vizinha, reconheceu-o como o homem que tinha fugido da prisão e a quem a polícia estava procurando.

– Decisão: Dona Cida deveria entregar o Sr. Simões à polícia?

**NA FOLHA DE RESPOSTAS, marque qual é o grau de importância que cada questão proposta tem para a resolução do dilema.**

---

**(5) – MÁXIMA IMPORTÂNCIA** – Escolha esta opção se a questão diz respeito a algo que implica em uma grande diferença e, de um modo ou de outro, seja crucial ao tomar uma decisão a respeito do problema.

---

**(4) – GRANDE IMPORTÂNCIA** – Escolha esta opção se a questão diz respeito a algo que a pessoa, claramente, deveria estar alerta ao efetuar a decisão e, de um modo ou de outro, implica em uma diferença na sua decisão, mas não em uma diferença muito grande e crucial.

---

**(3) – MÉDIA IMPORTÂNCIA** – Escolha esta opção se a questão diz respeito a algo que você, de um modo geral, considera importante, mas algo que não é de crucial importância ao decidir sobre este problema.

---

**(2) – PEQUENA IMPORTÂNCIA** – Escolha esta opção se a questão diz respeito a algo que não é suficientemente importante para ser considerada neste caso.

---

**(1) – NENHUMA IMPORTÂNCIA** – Escolha esta opção se a questão é sobre algo que não tem qualquer importância na tomada de decisão e se você estaria perdendo seu tempo ao pensar sobre ela quando frente a uma situação difícil. Algumas questões tendem a parecer bobas, ou não fazer sentido, ou podem não ser totalmente compreensíveis. Escolha também esta resposta em tais questões.

---

1. Oito anos não são suficientes para provar que o Sr. Simões é uma boa pessoa.
2. O não cumprimento de uma lei deve estar subordinado aos interesses pessoais.
3. Melhor seria uma sociedade sem leis, sem a opressão dos sistemas legais.
4. O Sr. Simões deve cumprir o que determina a lei.
5. As ações devem ser julgadas a partir de princípios universais de justiça.
6. Não é vantagem fazer prisões isoladas quando se trata de um homem caridoso.
7. Só uma pessoa cruel e sem coração denunciaria o Sr. Simões.
8. O correto seria que D. Cida se comportasse com base no que dita a lei.
9. D. Cida deve pensar na sua amizade com o Sr. Simões.
10. Um cidadão tem obrigação de entregar um criminoso foragido, não importando as circunstâncias.
11. Decisões deste tipo devem ser tomadas considerando-se o bem comum.
12. O cumprimento de uma lei deve estar subordinado aos interesses e necessidades sociais.

**Da lista de 12 questões acima propostas, escolha a que você considera a mais importante de todo o conjunto. Coloque o número dela na linha correspondente na folha de respostas. Faça o mesmo com relação à 2ª, 3ª e 4ª questão mais importante, em ordem decrescente de importância.**

### OPINIÕES SOBRE PROBLEMAS SOCIAIS – Dilemas

1. JOÃO E O REMÉDIO	2. A OCUPAÇÃO PELOS ESTUDANTES	3. O PRISIONEIRO FORAGIDO
Decisão: ( ) Sim ( ) Não ( ) Não sei	Decisão: ( ) Sim ( ) Não ( ) Não sei	Decisão: ( ) Sim ( ) Não ( ) Não sei
Questões – grau de importância	Questões – grau de importância	Questões – grau de importância
01. ① ② ③ ④ ⑤	01. ① ② ③ ④ ⑤	01. ① ② ③ ④ ⑤
02. ① ② ③ ④ ⑤	02. ① ② ③ ④ ⑤	02. ① ② ③ ④ ⑤
03. ① ② ③ ④ ⑤	03. ① ② ③ ④ ⑤	03. ① ② ③ ④ ⑤
04. ① ② ③ ④ ⑤	04. ① ② ③ ④ ⑤	04. ① ② ③ ④ ⑤
05. ① ② ③ ④ ⑤	05. ① ② ③ ④ ⑤	05. ① ② ③ ④ ⑤
06. ① ② ③ ④ ⑤	06. ① ② ③ ④ ⑤	06. ① ② ③ ④ ⑤
07. ① ② ③ ④ ⑤	07. ① ② ③ ④ ⑤	07. ① ② ③ ④ ⑤
08. ① ② ③ ④ ⑤	08. ① ② ③ ④ ⑤	08. ① ② ③ ④ ⑤
09. ① ② ③ ④ ⑤	09. ① ② ③ ④ ⑤	09. ① ② ③ ④ ⑤
10. ① ② ③ ④ ⑤	10. ① ② ③ ④ ⑤	10. ① ② ③ ④ ⑤
11. ① ② ③ ④ ⑤	11. ① ② ③ ④ ⑤	11. ① ② ③ ④ ⑤
12. ① ② ③ ④ ⑤	12. ① ② ③ ④ ⑤	12. ① ② ③ ④ ⑤
Questões mais importantes	Questões mais importantes	Questões mais importantes
1ª: _____	1ª: _____	1ª: _____
2ª: _____	2ª: _____	2ª: _____
3ª: _____	3ª: _____	3ª: _____
4ª: _____	4ª: _____	4ª: _____