



PROJETO MÁRIO TRAVASSOS

Artigo Científico

A ÉTICA DO MÉRITO

Carlos Eduardo Gomes de Queiroz

2021

A ÉTICA DO MÉRITO

CARLOS EDUARDO GOMES DE QUEIROZ – Coronel
Bacharel em Ciências Militares. Mestre em Ciências Militares. Doutor em História, Estudos de Segurança e Defesa.
Professor Doutor de História do Exército Brasileiro na EsPCEX

RESUMO

Em decorrência da retomada das ideologias conservadoras, concretizada e validada por grande parcela dos brasileiros no pleito eleitoral de 2018, gerou uma demanda, até então reprimida, de estudos que consubstanciassem muitas assertivas que passaram a fazer parte dos assuntos debatidos popularmente. Assim, destaca-se a ideia da “Meritocracia”, particularmente aplicada à Educação. Na raiz do termo está o substantivo masculino “mérito”. Não basta apenas defini-lo, posto que ele é muito mais complexo do que uma simples transcrição do seu significado capturado no léxico e desdobrado nos seus valores semânticos, é fundamental compreendê-lo. Tal aprofundamento justifica-se pela própria complexidade humana, na qual estão presentes, como em um cadinho, valores culturais, morais e éticos. Estes são muito caros e são servidões para a definição de seres humanos que poderão ser abrangidos e alcançados pela meritocracia. Desta forma, este trabalho tem como objetivo geral iniciar uma profunda discussão sobre a Ética do Mérito, termo cunhado pela Professora (Ms) Maria do Socorro Sarquis, oferecendo uma proposta inicial de uma definição e de um Código de Ética do Mérito. Para tanto, serão discutidas definições do substantivo mérito nos espectros do léxico e do semântico e os aspectos filosóficos de maior relevância para o estudo da ética, particularmente sob a óptica definidora traçada por Aristóteles. Porém, sabendo das imensas lacunas filosóficas sobre os termos em tela, longe está da pretensão em encerrar ou por a termos o assunto, muito mais distante ainda de se pretender ser uma contraposição às teorias de Antônio Gramsci, a fim de guardar uma distância segura de quaisquer vieses ideológicos.

Palavras-chave: meritocracia; mérito; ética aristotélica; código de ética.

1. INTRODUÇÃO

Nos dias atuais, marcados por profundas transformações dos meios de produção e, por conseguinte, nas relações de trabalho e nas relações interpessoais, em razão do advento da Quarta Revolução Industrial, conforme alguns autores, ou da Terceira Onda visualizada por Alvin Toffler¹, é quase tangível uma intensa preocupação de todos e em todos espectros sociais em como lidar com eficiência e de forma mais natural e pacífica estes novos ventos portadores de futuro e que se demonstram irreversíveis.

Nas largas discussões, há um certo consenso de que a Educação há de ser prioridade a fim de preparar a humanidade para o surgimento, implementação e consolidação da dinâmica disruptiva das novas tecnologias, pois a pronta resposta e a adesão aos novos adventos pelas sociedades nacionais poderão favorecer os países que partirão à frente e dominarão o mercado mundial e as relações internacionais em face ao novo concerto das nações que se delineia.

1 TOFFLER, Alvin. A terceira onda. Trad. João Távora. 8ª. ed. Rio de Janeiro: Record, 1980.

Diferente do futuro distópico vislumbrado por Michael Young na obra “Rise of the Meritocracy”², onde aquele autor deu uma conotação pejorativa e longe da qual este artigo se propõe, posto que dizia respeito a uma sociedade na qual a posição social na estrutura de poder era determinada pelo coeficiente intelectual, muito em voga à época na qual o livro foi concebido e escrito, em 1958, e pelo esforço pessoal. Sob essa perspectiva, YOUNG achava isso naturalmente reprovável, sensação compartilhada por este autor.

Nos atuais estudos sociológicos, como se pode abstrair nas palavras de BILHIM (2012: 57)³, que se aproximam ao sentido que esta análise pretende tomar, no melhor senso de que “[...] a meritocracia corresponde a um sistema em que as posições sociais são preenchidas com base no mérito individual e não em virtude de critérios como a riqueza, o sexo, a origem social ou a cor do partido político em que se milita.”

Para a consecução do objetivo geral proposto, este trabalho iniciar-se-á com o estabelecimento de conceitos de mérito, dentro do léxico e observando o semântico, e de ética, que atendam aos princípios norteadores. Feita a fundamentação conceitual, serão realizados um delineamento e os esclarecimentos necessários para a compreensão dos termos em questão.

Por fim, será sugerida uma definição para o termo “A ética do mérito”, assim como parâmetros para a formulação de um Código de Ética, destacando-se os pontos observados durante a pesquisa para este trabalho.

A metodologia a ser empregada neste estudo será eminentemente qualitativa, em razão de o tema abranger dados e análises subjetivos. Será exploratória, documental, descritiva de fatos já registrados e, também, explicativa.

2. REFERENCIAL TEÓRICO E CONCEITUAL

Ao buscar no léxico, mais precisamente no dicionário Aurélio⁴, “mérito, s.m. merecimento. Questões fundamentais, de fato ou de direito, que constituem o principal objetivo da lide. Meritório, adj. Que merece prêmio ou louvor; louvável”. Já no Mini Dicionário Houaiss⁵, o conceito de mérito toma o seguinte sentido “qualidade valorosa, admirável de algo ou alguém; merecimento. E meritório, em que há mérito”. Em ambos, dentre os principais e mais respeitados dicionários da Língua Portuguesa no Brasil, o substantivo mérito gira em torno, para chegar a uma definição do substantivo masculino “mérito” e considerando o cerne principal deste trabalho, de obra, palpável

2 YOUNG, Michael Dunlop. Rise of the Meritocracy. Canadá: Kobo editions. 2017.

3 BILHIM, João. O Mérito nos Processos de Seleção da Alta Direção da Administração Pública Portuguesa: mito ou realidade?. Rev. Seqüência, n. 65, p. 57-78, dez. 2012.

4 HOLANDA, Aurélio Buarque de. Mini Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa, 8ª ed. São Paulo: Positivo, 2021.

5 HOUAISS, Antônio. Mini Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa, São Paulo: Editora Moderna, 2010.

ou intangível, que extrapola e impacta positivamente a normalidade e que há possibilidade de reconhecimento, por meio de alguma forma de compensação (ou reforço positivo) concreta ou abstrata.

Abre-se a oportunidade para ser conceituado o termo composto meritocracia, com a finalidade de distinguir mérito de meritocracia, reforçando o fundamental deste trabalho. Na revista Exame há uma definição sugerida⁶:

a palavra meritocracia vem do Latim, mereo, que significa obter, merecer e pode ser definida como forma de atuação baseada no mérito, na qual as **posições hierárquicas** e outras recompensas são conquistadas pelos colaboradores que atingem os resultados esperados e apresentam no dia a dia de trabalho as competências de liderança, técnicas e estratégias estabelecidas previamente pelas organizações. (grifo deste autor).

Em busca pela rede mundial de computadores, verificando no site Priberam⁷, encontra-se um outro conceito: “mérito+cracia, forma de liderança que se baseia no mérito, nas capacidades e nas realizações alcançadas, em detrimento da posição social. **Sistema social** onde se pratica esse tipo de liderança. Grupo de líderes pertencentes a esse sistema.” (grifo deste autor).

Na segunda definição (Priberam), foi inserido um termo grifado em negrito bastante significativo – **Sistema Social** –, ou seja, uma prática sistematizada no seio da sociedade, particularmente quando se refere a um grupo de líderes, enquanto na definição primeira igualmente negritada (Revista Exame), usa-se o termo “**posições hierárquicas**”. Na conjugação destes dois termos ressaltados, fica evidenciada que a situação de mando, de comando ou de liderança está vinculada à meritocracia, em uma posição em que há um reconhecimento tacitamente consensual nas relações entre organizações e colaboradores e, particularmente, dentro do tecido social.

Desta feita, substancialmente entende-se que a meritocracia utiliza-se do mérito para reconhecer alguém ou um grupo, de forma a alçá-lo(s) à situação de líder(es), de maneira sistematizada e no âmbito da sociedade que a acolha. Portanto, o critério é objetivo e não está atado a outros fora do mérito pessoal.

Para a formulação de uma proposta de conceito para o termo, no que concerne à ética, torna-se basilar um breve estudo do pensamento de Aristóteles, posto que ele foi o grande sistematizador da ciência ocidental⁸. Ele hierarquizou as ciências ao colocar as práticas em um plano inferior às ciências teóricas, porém estas foram consideradas por ele, de certo modo, como servas daquelas, pois, o saber, segundo Aristóteles, não é mais fim para si mesmo em sentido absoluto, mas subordinado e, em certo sentido, servo da atividade prática⁹.

6 BEHLKE, RC, ZANETTI, E, O desafio de implantar a meritocracia no serviço público, Rev Caderno Gestão Pública, vol. 4, n. 3, 2014. Disponível em <<https://www.uninter.com/cadernosuninter/index.php/gestao-publica/article/view/244>>

7 Disponível em <<https://dicionario.priberam.org/meritocracia>>

8 OLIVEIRA, Manfredo Araújo de, **Ética e sociabilidade**, São Paulo, Loyola, 1993, p. 55.

A *Ética a Nicômacos*¹⁰ é considerada como a obra ética mais importante de Aristóteles e uma das obras que mais fortemente inspirou o pensamento ocidental. A sua importância para este trabalho está representada pela concepção aristotélica do homem, dividido em duas dimensões: o corpo e a alma. O corpo ficou subordinado à alma, sem relações de transcendência. Na obra, Aristóteles estabelece que toda arte e toda investigação e, igualmente, toda ação e toda escolha tendem a algum bem e que o bem supremo para o homem é a felicidade, posto que é aquilo a que todas as coisas aspiram e buscam. Neste sentido, Aristóteles indica que “a ética é a ciência do bem do indivíduo, como a política é a ciência do bem na sociedade política” (NODARI. 1997: 387).

Assim, para Aristóteles, a busca da felicidade do homem está calcada na necessidade de que ele, o homem, acompanhe sua atividade própria de homem, não de qualquer maneira, mas da melhor maneira, isto é, **bem**.

Portanto, ficam entrelaçados, dentro do ponto de vista do pensador grego, o fazer bem, a felicidade suprema e a ética.

Contudo, nem tudo é composto pelo ideal. O fator humano, além de ser o foco e objeto do mérito, ainda é o item mais sensível, pois há de se considerar as suas virtudes e as suas idiossincrasias, particularmente na função de avaliador. Em visão generalista, o mérito depende de avaliações, na qual o ser humano é o avaliador e o avaliado.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A metodologia a ser empregada neste estudo será eminentemente qualitativa, em razão de o tema abranger dados e análises subjetivos, que são facilitados pela possibilidade de realizar a pesquisa diretamente em fontes e arquivos físicos e digitais, depositados em sítios oficiais. Desta forma, será exploratória, documental, descritiva de fatos já registrados e, também, explicativa, ao estreitar os dados coletados com o tema trabalhado.

Para tanto, a metodologia escolhida seguirá as etapas preconizadas por MINAYO (2010)¹¹, ou seja, “(1) fase exploratória; (2) trabalho de campo; (3) análise e tratamento do material empírico e documental.”. Na primeira fase, as referências teóricas vão ser reunidas e os locais das pesquisas nas fontes serão mapeados. Na etapa intermediária, para cada pesquisa a ser realizada em campo terá um roteiro, no qual conterà o objeto a ser investigado e, conforme o caso, os dados a serem

9 NODARI, Paulo César, A ética aristotélica, **Rev. Síntese Nova Fase**, Belo Horizonte, v. 24, n. 78, 1997, pp. 384-385.

10 ARISTÓTELES. **Ética a Nicômacos**. (Trad. do grego: Mário da Gama Kury). Brasília: Editora da Universidade de Brasília, 1985.

11 MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**, 29ª. ed. Ed. Vozes. Petrópolis, Rio de Janeiro. 2010.

coletados e os resultados a serem obtidos. Na última etapa, o material coletado será fichado em ordem cronológica digitalmente para as consultas posteriores. Além de serem ordenados cronologicamente, os dados serão categorizados de forma adequada, conforme o grau de inferência em relação ao objeto, e terá uma observação de interpretação, por meio de uma síntese ou conclusão parcial. Durante a análise, os dados colhidos serão decompostos e as partes inter-relacionadas, a fim de facilitarem que as devidas interpretações dialoguem com o tema, com a hipótese as questões e o objetivo geral.

Para a execução deste trabalho foi basilar o pensamento do filósofo grego Aristóteles, particularmente a sua obra *Ética a Nicômacos*, onde estão estabelecidos os fundamentos éticos modernos. Para oferecer o desejável contraponto dialético, foram sucintamente estudados alguns pensadores da administração contemporânea, desde o taylorismo ao pensamento dos formuladores das ferramentas da qualidade, críticos aos processos de avaliação.

Com a finalidade de aparar as arestas elencadas pelos críticos, buscou-se as ações do estado brasileiro para apará-las, nas entranhas da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988¹², em seu Artigo 37:

Art. 37. A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte:

Para a formulação de uma proposta de um Código de Ética, foram pesquisados os códigos militar¹³ e da magistratura civil¹⁴.

Reforça-se a ideia de que este trabalho é mais um instrumento para o fomento da discussão sobre o tema e que, portanto, não pretende ser definitivo ou doutrinador, fato impraticável pelas poucas qualidades do autor.

4. APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE RESULTADOS

A preocupação em reconhecer o mérito como fator compensatório para que certos indivíduos galgassem posições elevadas e de prestígio é tão antiga como o Mandarinato da China Antiga. Os mandarins¹⁵ eram categorizados como civis ou militares. Cada uma dessas dividia-se em

12 Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acessado em 29 de ago. de 2022.

13 EXÉRCITO BRASILEIRO. Vade-Mécum de Cerimonial Militar do Exército Valores, Deveres e Ética Militares (VM 10). 1ª ed. 2002. Disponível em <<http://www.sgex.eb.mil.br/index.php/cerimonial/vade-mecum/106-valores-deveres-e-etica-militares>>. Acessado em 29 de ago. de 2022.

14 CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. Código de Ética da Magistratura Nacional. 2008. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/127>>. Acessado em 29 de ago. de 2022.

15 Alto funcionário público, na antiga China – AURÉLIO.

nove graus, os quais, por sua vez, subdividiam-se em duas classes: a dos grandes mandarins e a dos mandarins ordinários.

Para ascensão dentro dessa classe privilegiada, obedecendo esses diversos degraus, foi implementado um concurso, após a obtenção de diferentes e progressivos níveis de conhecimento, cada vez mais exigentes. Assim, as promoções na carreira eram obtidas por mérito individual e de forma objetiva.

Apesar de se apresentar de forma reducionista e simplista, a aplicação de parâmetros objetivos é a “pedra angular” da meritocracia? Não cabe aqui discutir a metodologia de se obter o mérito, mas a fundamentação da ética do mérito. Mas a questão proposta neste parágrafo coloca em causa uma das principais incógnitas do objeto em tese: a avaliação de quem ou qual instituição deve ser reconhecida e devidamente recompensada.

Portanto, partindo-se de que o mérito é, conforme proposta anterior, resultante de “obra, palpável ou intangível, que extrapola e impacta positivamente a normalidade e que há possibilidade de reconhecimento, por meio de alguma forma de compensação (ou reforço positivo) concreta ou abstrata”¹⁶, tem-se o fato de que para alguém ser reconhecido, a pessoa ou entidade deva ter feito uma obra meritória, ou seja, um bem.

Percebe-se que, no princípio, o mérito obtido pelo mandarim era objetivamente pessoal e desconectado de posição social, afinidades pessoais, interesses interpessoais, filiações societárias e/ou partidárias e tantos outros aspectos subjetivos que buscam auferir méritos a quem não o detém de forma elementar.

CARVALHO (1997)¹⁷ denominou o vício de atribuir mérito a quem não o mereça de forma objetiva como “clientelismo” ou seja, “[...] indica um tipo de relação entre atores políticos que envolve concessão de benefícios públicos, na forma de empregos, benefícios fiscais, isenções, em troca de apoio político, sobretudo na forma de voto”.

No embate entre o mérito objetivo obtido e o mérito subjetivo imputado, pode-se extrair a importante demanda pela proposta de estabelecimento de uma ética para dissolver esse malfadado embate.

Para tanto, retoma-se à discussão envolvendo a ética aristotélica, particularmente pelo fato de Aristóteles considerar que é no exercício das magistraturas civis ou dos comandos militares, sendo estas últimas as entidades a que se destina esta pesquisa, que as virtudes éticas encontram seu campo de ação privilegiado. Como o mérito reflete nas escolhas, Aristóteles considerava que a

16 Ver pp. 3-4.

17 CARVALHO, José Murilo de. Mandonismo, Coronelismo, Clientelismo: Uma Discussão Conceitual. Dados, Rio de Janeiro, v. 40, n. 2, 1997. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0011-52581997000200003&lng=pt&nrm=iso>.

escolha não é absoluta, pois deve ser uma atividade comparativa, desobedecendo a relativização entre superioridade e inferioridade. A escolha deve estar pautada pelo melhor, um superlativo relativo e não absoluto. Ao optar pelo melhor, não se pode fiar pelo impossível. Assim fazendo, tende-se a excluir o pernicioso querer. A escolha é a penhora e a apoderação simultânea do fim e dos meios, vontade do fim e vontade do realizar-se pelos meios mais adequados¹⁸.

No processo ou na sistematização para a meritocracia, ainda baseado no pensamento aristotélico, é de suma importância a prudência, posto que o virtuoso de Aristóteles age sempre sob o imperativo da prudência. Para o filósofo, a prudência é o princípio da escolha racional, a qual, guiada pelo desejo do bem, decide sempre pelos melhores meios para serem alcançados os fins intencionados. O ato prudente de escolha necessariamente tem que ter dois ingredientes fundamentais: conhecer o objeto com verdade (virtude dianoética) e desejá-lo com retidão (virtude moral). Para Aristóteles, não basta conhecer o bem, é preciso tornar-se bom, para que a escolha auxilie na ação de encontrar os melhores meios para chegar ao fim desejado.

Com efeito, o objeto da ética consiste na determinação de um bem supremo, que é o fim de todas as nossas atividades, e ao redor do qual todos os outros bens não passam de meios. O objeto da ética tem a finalidade de dirigir-se com vista ao bem comum, de todas as atividades humanas no interior da “pólis”.

Sendo assim, a escolha do líder em qualquer ambiente da sociedade, particularmente o militar, há de ser pelo mérito e que a sistematização do processo seja realizada com prudência e que tenha como foco o bem comum. O avaliado e selecionado deve cumprir os critérios para ser essencialmente feliz ao fazer o bem.

Todavia, como este trabalho se propõe a discutir, existem alguns percalços ou senões para que, enfim, seja extrapolado o campo filosófico da ética do mérito, porém não há como se apartar do pensamento de Aristóteles, que valorizou sobremaneira a razão e a lógica.

O mérito, desde os primórdios chineses, é pautado pela avaliação – objetiva, prudente e virtuosa –, que é conduzida pelo *homo socialis*, inserido na sociedade e envolvido em intensas relações interpessoais. Não há como isolar o avaliador e o avaliado das demandas sociais, principalmente aquelas que envolvem poder e riqueza.

Para mitigar o impasse, há de se formular um código de ética para o estabelecimento do mérito. Seria simples compilar, comparar e sintetizar um código apenas fundamentado nos códigos de ética militar (Anexo A) e da magistratura (Anexo B), por serem os segmentos sociais de referência para Aristóteles nos quais “as virtudes éticas encontram seu campo de ação

18 Ver AUBENQUE, Pierre. *La prudence chez Aristote*. 3 e éd., Paris, Presses, Universitaires de France, 1986., pp. 119-143.

privilegiado”¹⁹. Contudo, essa opção é falha, pois o *core* não é o homem, mas as respectivas instituições.

Ao considerarmos os aspectos iniciais dos processos avaliativos, baseados no cientificismo organizacional inaugurado por Frederik Taylor²⁰, percebem-se críticas pelas insatisfações e polêmicas atreladas à avaliação de desempenho, que foram expostas, ainda em 1938, quando John M. Pfiffner escreveu²¹:

Não há, provavelmente, campo que ofereça conflito mais agudo entre a teoria e a prática do que o que diz respeito à apuração do merecimento. A teoria diz que seria excelente apurar o merecimento dos empregados de acordo com o seu valor e desempenho das funções. Com isso concorda a administração, assim como os empregados. Mal, porém, se enta pôr a idéia em execução, é ela bloqueada ou a sua eficácia é reduzida por obstáculos quase insuperáveis.

Anteriormente, no ano de 1937, MOSHER, KINGSLEY e STAHL projetaram que a avaliação era uma necessidade fundamental para a administração para que pudesse ser considerada como moderna²²:

Em conclusão, é francamente reconhecido que os sistemas de apuração ou avaliação do merecimento revelaram-se, no passado, acima de tudo, rudimentares e imperfeitos processos de apreciação e registro de aptidões e hábitos de trabalho. Desde, porém, que eles são preferíveis a julgamentos não escritos formulados individualmente pelos administradores, a administração de pessoal deve aceitar o desafio da situação e fazer por desenvolver instrumentos mais adequados e úteis.

JURAN e ISHIKAWA²³, teóricos da administração mais atuais e ligados aos programas de qualidade, aplicados inicialmente no Japão, afirmam que 80 a 85% dos problemas das empresas são de origem sistêmica, eximindo a ação dos funcionários.

Desta forma, ficam as dúvidas de grande relevância para o mérito e sua sistematização, de como avaliar e como diferenciar mau desempenho organizacional do mau desempenho individual.

Junta-se à dialética que tomou conta deste artigo, os aspectos constitucionais, que não se pode descurar, posto que o ingresso nas Forças Armadas também é ingresso ao Serviço Público. Desta feita, será lançado à mão e à discussão o Art. 37 da atual Constituição da República Federativa do Brasil²⁴, escrito com os seguintes termos: “A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos

19 Ver p. 7.

20 Autor do livro “Os Princípios da Administração Científica”, publicado em 1911. É considerado “o pai” da Administração Científica por propor a utilização de métodos científicos cartesianos na administração de empresas. Seu foco era a eficiência e eficácia operacional na administração industrial.

21 Citado a partir de PIMENTEL, A. F. “A Apuração do Merecimento no Serviço Federal Brasileiro”. RSP, ed. DASP, vol. 4, n.2, nov.1953, pp.92-101.

22 BARBOSA, Lívia. Meritocracia à brasileira: o que é desempenho no Brasil? Revista do Serviço Público, ano 47, v. 120, n. 3, p. 58-102, set./dez. 1996.

23 *Ibidem*, idem.

24 Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>

princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: [...]”.

No artigo constitucional supracitado, destaca-se que foram impostos princípios aos quais a administração pública deve se submeter, incluindo todos os seus processos e seus servidores, a destacar os processos avaliativos para o mérito.

Unindo-se as definições de ética, de mérito e de meritocracia aos princípios da ética aristotélica, às considerações quanto aos processos e sistemas de avaliação e aos princípios da administração pública brasileira, pode-se formular um código de ética aplicável às instituições de ensino militar.

5. CONCLUSÕES

Ao referenciar “fazer um bem”, retoma-se ao Filósofo grego Aristóteles, importante teorizador da ética, posto que a implementação de um modelo de ética do mérito deve fazer parte da cultura da porção social que a adotar.

Percebe-se que o fator humano é o elo mais fraco e ao mesmo tempo indispensável para a ética do mérito. Na intenção de mitigar esse paradoxo, foi-se buscar na Carta Magna nacional os parâmetros para fundamentar esta proposta inicial de um pretense Código de Ética do Mérito, aplicável nas Escolas Militares.

Para tanto, é importante ressaltar que tal código deve estar fundamentado nas percepções da Ética Aristotélica, na qual a ética deve estar voltada para o bem supremo, que é a felicidade. O homem para fazer o bem tem de estar e se sentir feliz, desta forma, o bem deve ser intrínseco ao homem. Se o homem não for feliz ao realizar o bem, pode-se concluir que nele não há mérito, pois não há nele o fundamento da ética.

A escolha pelo mérito deve ser prudente e virtuosa para ser ética, na busca pelo melhor. Como escolhe-se o melhor, a atividade de escolha é comparativa, obedecendo ao superlativo relativo e não ao absoluto, cuidando para expurgar o querer. Além do que, a escolha subordina-se a parâmetros objetivos, a fim de que seja reiteradamente prudente e virtuosa.

Destarte o pensamento aristotélico, mas ainda lhe muito tangente, a subjetividade do homem social e suas relações com as organizações ou corporações, onde se torna o homem econômico, ficam atenuadas por normatizações norteadoras formuladas pelo Estado.

Entretanto, a objetividade desejada traz em seu âmago a padronização. Não apenas na padronização dos critérios de avaliação, de forma similar, hão de ser padronizadas as condições dos

avaliados, principalmente nos aspectos epistemológicos, que influenciam sobremaneira o momento e os resultados das avaliações.

Assim sendo, parte-se para a formulação de um pretenso código de ética do mérito:

CÓDIGO DE ÉTICA DO MÉRITO

1) Da finalidade:

Conjunto de regras ou padrões que norteiam o Exército a agir de acordo com os padrões éticos, bem como direcionar os padrões do processo avaliativo para a escolha do melhor, pelo qual o mérito é imperativo.

2) Das premissas básicas

- a ética do mérito deve estar voltada para o bem supremo da instituição;
- o escolhido pelo mérito é essencialmente feliz em realizar o bem superior;
- a escolha é objetiva, comparativa, virtuosa e prudente; e
- a legalidade, a impessoalidade, a moralidade, a publicidade e a eficiência são critérios perenes para todas as atividades que envolvam a Ética do Mérito.

3) Da padronização

A padronização é a força motriz da objetividade e do processo permanente de avaliação, nos campos cognitivos e atitudinais. Assim sendo, avaliadores e avaliados são submetidos às mesmas condições de convivência, de tratamento, de subsistência e aos mesmos padrões de avaliação, sejam de critérios, como ambientais. Os avaliadores passaram pelos mesmos processos pelos quais os avaliados são submetidos.

4) Dos processos avaliativos

- os processos avaliativos são justos e imparciais nos julgamentos dos atos e na apreciação do mérito;
- aos avaliados são oferecidas as mesmas condições de execução da ferramenta avaliativa, seja em sua preparação, como nos aspectos ambientais;
- por ser objetiva, legal, tornada pública e moral, a sistemática de avaliação é impessoal e desconectada de qualquer subjetividade; e
- ao final, dentro do aspecto de comparação, os avaliados são posicionados a partir do melhor.

5) Dos avaliados

- cultivar a verdade, a lealdade, a probidade e a responsabilidade como fundamentos de dignidade pessoal;
- respeitar a dignidade da pessoa humana;
- cumprir as leis, os regulamentos, as instruções e as ordens das autoridades avaliadoras;
- primar pelo preparo próprio, moral, intelectual e físico, a fim de cumprir a missão que lhe for atribuída;
- dedicar-se integralmente e com desprendimento às tarefas afeitas;
- praticar a camaradagem e desenvolver, permanentemente, o espírito de cooperação;
- cumprir seus deveres de cidadão;
- proceder de maneira ilibada em todas as situações;
- observar as normas da boa educação; e
- abster-se de fazer uso do grau hierárquico para obter facilidades pessoais de qualquer natureza.

6) Dos avaliadores

- ser independente e não interferir, de qualquer modo, na ação avaliativa de outro colega, exceto em respeito às normas legais;
- proceder imparcialmente, com objetividade e fundamento, mantendo ao longo de todo o processo uma distância equivalente das partes, e evitar todo o tipo de comportamento que possa refletir favoritismo, predisposição ou preconceito;
- ser transparente, documentando os seus atos, mesmo quando não legalmente previsto, de modo a favorecer sua publicidade;
- abster-se de emitir opinião sobre processo de avaliação, seu ou de outrem;
- comportar-se na vida privada de modo a dignificar a função, cômico de que o exercício da atividade de avaliação impõe restrições e exigências pessoais distintas das acometidas aos cidadãos em geral;
- recusar benefícios ou vantagens de ente público, de empresa privada ou de pessoa física que possam comprometer sua independência funcional;
- velar para que os atos operacionais avaliativos sejam realizados na máxima pontualidade e solucionados no prazo preestabelecido;
- ser cortês para com os colegas, com avaliados e com todos aqueles envolvidos na avaliação;

- fiar-se pela prudência, adotando comportamentos e decisões que sejam o resultado da avaliação, após haver meditado e valorado os resultados apurados objetivamente, à luz das leis e das normas previamente estabelecidas e tornadas públicas;

- manter atitude aberta e paciente para receber argumentos ou críticas lançados de forma cortês e respeitosa, podendo confirmar ou retificar posições anteriormente assumidas nos processos avaliativos;

- guardar absoluta reserva, na vida pública e privada, sobre dados ou fatos pessoais de que haja tomado conhecimento no exercício de sua atividade;

- buscar permanentemente o necessário conhecimento técnico e a constante atualização, tendo como fundamento o direito dos avaliados e o interesse da Instituição, a fim de obter efetivamente o melhor avaliado, a quem o mérito será atribuído da forma mais precisa e justa;

- manter uma atitude de colaboração ativa em todas as atividades que conduzem à avaliação; e

- estar constantemente atento para o fato de que lhe é vedado procedimento incompatível com a dignidade, a honra e o decoro de suas funções.

6. BIBLIOGRAFIA

ARISTÓTELES. **Ética a Nicômacos**. (Trad. do grego: Mário da Gama Kury). Brasília, Editora da Universidade de Brasília, 1985.

AUBENQUE, Pierre. *La prudence chez Aristote*. 3 e éd., Paris, **Presses, Universitaires de France**, 1986.

BARBOSA, Livia, Meritocracia à brasileira: o que é desempenho no Brasil? **Rev Serviço Público**, ed. DASP, vol. 47, n.3, Set-Dez.1996, pp.58-102.

BEHLKE, R C, ZANETTI, E, O desafio de implantar a meritocracia no serviço público, **Rev Caderno Gestão Pública**, vol. 4, n. 3, 2014. Disponível em <<https://www.uninter.com/cadernosuninter/index.php/gestao-publica/article/view/244>>. Acessado em 29 de ago. de 2022.

BILHIM, João. O Mérito nos Processos de Seleção da Alta Direção da Administração Pública Portuguesa: mito ou realidade?. **Rev. Seqüência**, n. 65, p. 57-78, dez. 2012.

BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm>. Acessado em 29 de ago. de 2022.

CARVALHO, José Murilo de. Mandonismo, Coronelismo, Clientelismo: Uma Discussão Conceitual. **Dados**, Rio de Janeiro, v. 40, n. 2, 1997. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S001152581997000200003&lng=pt&nrm=iso>. Acessado em 29 de ago. de 2022.

- CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA. **Código de Ética da Magistratura Nacional**. 2008. Disponível em: <<https://atos.cnj.jus.br/atos/detalhar/127>>. Acessado em 29 de ago. de 2022.
- EXÉRCITO BRASILEIRO. **Vade-Mécum de Cerimonial Militar do Exército Valores, Deveres e Ética Militares (VM 10)**. 1ª ed. Brasília: EGGCF. 2002.
- HOLANDA, Aurélio Buarque de. **Mini Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa**, 8ª ed. São Paulo: Positivo, 2021.
- HOUAISS, Antônio. **Mini Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa**, São Paulo: Editora Moderna, 2010.
- MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**, 29ª. ed. Ed. Vozes. Petrópolis, Rio de Janeiro. 2010.
- NODARI, Paulo César, A ética aristotélica, **Rev. Síntese Nova Fase**, Belo Horizonte, v. 24, n. 78, 1997, 199 pp.
- OLIVEIRA, Manfredo Araújo de, **Ética e sociabilidade**, São Paulo, Loyola, 1993, p. 55.
- PIMENTEL, A. F. “A Apuração do Merecimento no Serviço Federal Brasileiro”. **Rev do Serviço Público**, ed. DASP, vol. 4, n.2, nov.1953, pp.92-101.
- TOFFLER, Alvin. **A Terceira Onda**. Trad. João Távora. 8ª. ed. Rio de Janeiro: Record, 1980.
- YOUNG, Michael Dunlop. **Rise of the Meritocracy**. Canadá: Kobo editions. 2017.

ANEXO A

CAPÍTULO 4 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.



CONCEITUAÇÕES

Sentimento do dever – refere-se ao exercício, com autoridade e eficiência, das funções que lhe couberem em decorrência do cargo, ao cumprimento das leis, regulamentos e ordens e à dedicação integral ao serviço.

Honra Pessoal – refere-se à conduta como pessoa, à sua boa reputação e ao respeito de que é merecedor no seio da comunidade.

É o sentimento de dignidade própria, como o apreço e o respeito que o militar se torna merecedor perante seus superiores, pares e subordinados.

Pundonor Militar – refere-se ao indivíduo como militar e está intimamente relacionado à honra pessoal.

É o esforço do militar para pautar sua conduta como a de um profissional correto, em serviço ou fora dele.

O militar deve manter alto padrão de comportamento ético, que se refletirá no seu desempenho perante a Instituição a que serve e no grau de respeito que lhe é devido.

Decoro da Classe – refere-se aos valores moral e social da Instituição (Exército Brasileiro) e à sua imagem ante a sociedade.

Representa o conceito social dos militares.



PRECEITOS DA ÉTICA MILITAR

I – Cultuar a verdade, a lealdade, a probidade e a responsabilidade como fundamentos de dignidade pessoal.

II – Exercer, com autoridade e eficiência, 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 a que estiver subordinado.

V – Ser justo e imparcial no julgamento dos atos e na apreciação do mérito dos subordinados.

VI – Zelar pelo preparo próprio, moral, intelectual e físico e, também, pelo dos subordinados, tendo em vista o cumprimento da missão comum.

VII – Dedicar-se integralmente ao cumprimento do dever.

VIII – Praticar a camaradagem e desenvolver, permanentemente, o espírito de cooperação.

IX – Ser discreto em suas atitudes, maneiras e em sua linguagem escrita e falada.

X – Abster-se de tratar, fora do âmbito apropriado, de matéria sigilosa de qualquer natureza.

XI – Cumprir seus deveres de cidadão.

XII – Proceder de maneira ilibada em todas as situações.

XIII – Observar as normas da boa educação.

XIV – Garantir assistência moral e material aos seus dependentes legais.

XV – Conduzir-se, mesmo fora do serviço ou quando já na inatividade, de modo que não sejam prejudicados os princípios da disciplina, do respeito e do decoro militar..

XVI – Abster-se de fazer uso do grau hierárquico para obter facilidades pessoais de qualquer natureza ou para encaminhar negócios particulares ou de terceiros.

XVII – Abster-se do uso das designações hierárquicas em atividades que venham a comprometer o bom nome das Forças Armadas; e

XVIII – Zelar pela observância dos preceitos da ética militar.

A violação dos Deveres, Valores e Ética Militares constitui, normalmente, crime ou transgressão disciplinar e é fator impeditivo para a concessão das condecorações da Ordem do Mérito Militar, Medalha Militar, Pacificador, Praça Mais Distinta e outras.



"Os povos que desdenham as virtudes e não se preparam para uma eficaz defesa do seu território, de seus direitos e de sua honra, expõem-se às investidas dos mais fortes e aos danos e humilhações conseqüentes da derrota".

Anexo B

CÓDIGO DE ÉTICA DA MAGISTRATURA NACIONAL **(Aprovado na 68ª Sessão Ordinária do Conselho Nacional de Justiça, do dia 06 de agosto de 2008, nos autos do Processo nº 200820000007337)**

O CONSELHO NACIONAL DE JUSTIÇA, no exercício da competência que lhe atribuíram a Constituição Federal (art. 103-B, § 4º, I e II), a Lei Orgânica da Magistratura Nacional (art. 60 da LC nº 35/79) e seu Regimento Interno (art. 19, incisos I e II);

Considerando que a adoção de Código de Ética da Magistratura é instrumento essencial para os juízes incrementarem a confiança da sociedade em sua autoridade moral;

Considerando que o Código de Ética da Magistratura traduz compromisso institucional com a excelência na prestação do serviço público de distribuir Justiça e, assim, mecanismo para fortalecer a legitimidade do Poder Judiciário;

Considerando que é fundamental para a magistratura brasileira cultivar princípios éticos, pois lhe cabe também função educativa e exemplar de cidadania em face dos demais grupos sociais;

Considerando que a Lei veda ao magistrado "procedimento incompatível com a dignidade, a honra e o decoro de suas funções" e comete-lhe o dever de "manter conduta irrepreensível na vida pública e particular" (LC nº 35/79, arts. 35, inciso VIII, e 56, inciso II); e

Considerando a necessidade de minudenciar os princípios erigidos nas aludidas normas jurídicas;

RESOLVE

aprovar e editar o presente CÓDIGO DE ÉTICA DA MAGISTRATURA NACIONAL, exortando todos os juízes brasileiros à sua fiel observância.

CAPÍTULO I DISPOSIÇÕES GERAIS

Art. 1º O exercício da magistratura exige conduta compatível com os preceitos deste Código e do Estatuto da Magistratura, norteando-se pelos princípios da independência, da imparcialidade, do conhecimento e capacitação, da cortesia, da transparência, do segredo profissional, da prudência, da diligência, da integridade profissional e pessoal, da dignidade, da honra e do decoro.

Art. 2º Ao magistrado impõe-se primar pelo respeito à Constituição da República e às leis do País, buscando o fortalecimento das instituições e a plena realização dos valores democráticos.

Art. 3º A atividade judicial deve desenvolver-se de modo a garantir e fomentar a dignidade da pessoa humana, objetivando assegurar e promover a solidariedade e a justiça na relação entre as pessoas.

CAPÍTULO II INDEPENDÊNCIA

Art. 4º Exige-se do magistrado que seja eticamente independente e que não interfira, de qualquer modo, na atuação jurisdicional de outro colega, exceto em respeito às normas legais.

Art. 5º Impõe-se ao magistrado pautar-se no desempenho de suas atividades sem receber indevidas influências externas e estranhas à justa convicção que deve formar para a solução dos casos que lhe sejam submetidos.

Art. 6º É dever do magistrado denunciar qualquer interferência que vise a limitar sua independência.

Art. 7º A independência judicial implica que ao magistrado é vedado participar de atividade político-partidária.

CAPÍTULO III IMPARCIALIDADE

Art. 8º O magistrado imparcial é aquele que busca nas provas a verdade dos fatos, com objetividade e fundamento, mantendo ao longo de todo o processo uma distância equivalente das partes, e evita todo o tipo de comportamento que possa refletir favoritismo, predisposição ou preconceito.

Art. 9º Ao magistrado, no desempenho de sua atividade, cumpre dispensar às partes igualdade de tratamento, vedada qualquer espécie de injustificada discriminação.

Parágrafo único. Não se considera tratamento discriminatório injustificado:

I - a audiência concedida a apenas uma das partes ou seu advogado, contanto que se assegure igual direito à parte contrária, caso seja solicitado;

II - o tratamento diferenciado resultante de lei.

CAPÍTULO IV TRANSPARÊNCIA

Art. 10. A atuação do magistrado deve ser transparente, documentando-se seus atos, sempre que possível, mesmo quando não legalmente previsto, de modo a favorecer sua publicidade, exceto nos casos de sigilo contemplado em lei.

Art. 11. O magistrado, obedecido o segredo de justiça, tem o dever de informar ou mandar informar aos interessados acerca dos processos sob sua responsabilidade, de forma útil, compreensível e clara.

Art. 12. Cumpre ao magistrado, na sua relação com os meios de comunicação social, comportar-se de forma prudente e eqüitativa, e cuidar especialmente:

I - para que não sejam prejudicados direitos e interesses legítimos de partes e seus procuradores;

II - de abster-se de emitir opinião sobre processo pendente de julgamento, seu ou de outrem, ou juízo depreciativo sobre despachos, votos, sentenças ou acórdãos, de órgãos judiciais, ressalvada a crítica nos autos, doutrinária ou no exercício do magistério.

Art. 13. O magistrado deve evitar comportamentos que impliquem a busca injustificada e desmesurada por reconhecimento social, mormente a autopromoção em publicação de qualquer natureza.

Art. 14. Cumpre ao magistrado ostentar conduta positiva e de colaboração para com os órgãos de controle e de aferição de seu desempenho profissional.

CAPÍTULO V INTEGRIDADE PESSOAL E PROFISSIONAL

Art. 15. A integridade de conduta do magistrado fora do âmbito estrito da atividade jurisdicional contribui para uma fundada confiança dos cidadãos na judicatura.

Art. 16. O magistrado deve comportar-se na vida privada de modo a dignificar a função, cõscio de que o exercício da atividade jurisdicional impõe restrições e exigências pessoais distintas das acometidas aos cidadãos em geral.

Art. 17. É dever do magistrado recusar benefícios ou vantagens de ente público, de empresa privada ou de pessoa física que possam comprometer sua independência funcional.

Art. 18. Ao magistrado é vedado usar para fins privados, sem autorização, os bens públicos ou os meios disponibilizados para o exercício de suas funções. Art. 19. Cumpre ao magistrado adotar as medidas necessárias para evitar que possa surgir qualquer dúvida razoável sobre a legitimidade de suas receitas e de sua situação econômico-patrimonial.

CAPÍTULO VI DILIGÊNCIA E DEDICAÇÃO

Art. 20. Cumpre ao magistrado velar para que os atos processuais se celebrem com a máxima pontualidade e para que os processos a seu cargo sejam solucionados em um prazo razoável, reprimindo toda e qualquer iniciativa dilatória ou atentatória à boa-fé processual.

Art. 21. O magistrado não deve assumir encargos ou contrair obrigações que perturbem ou impeçam o cumprimento apropriado de suas funções específicas, ressalvadas as acumulações permitidas constitucionalmente.

§ 1º O magistrado que acumular, de conformidade com a Constituição Federal, o exercício da judicatura com o magistério deve sempre priorizar a atividade judicial, dispensando-lhe efetiva disponibilidade e dedicação.

§ 2º O magistrado, no exercício do magistério, deve observar conduta adequada à sua condição de juiz, tendo em vista que, aos olhos de alunos e da sociedade, o magistério e a magistratura são indissociáveis, e faltas éticas na área do ensino refletirão necessariamente no respeito à função judicial.

CAPÍTULO VII CORTESIA

Art. 22. O magistrado tem o dever de cortesia para com os colegas, os membros do Ministério Público, os advogados, os servidores, as partes, as testemunhas e todos quantos se relacionem com a administração da Justiça.

Parágrafo único. Impõe-se ao magistrado a utilização de linguagem escoreta, polida, respeitosa e compreensível.

Art. 23. A atividade disciplinar, de correção e de fiscalização serão exercidas sem infringência ao devido respeito e consideração pelos correccionados

CAPÍTULO VIII PRUDÊNCIA

Art. 24. O magistrado prudente é o que busca adotar comportamentos e decisões que sejam o resultado de juízo justificado racionalmente, após haver meditado e valorado os argumentos e contra-argumentos disponíveis, à luz do Direito aplicável.

Art. 25. Especialmente ao proferir decisões, incumbe ao magistrado atuar de forma cautelosa, atento às conseqüências que pode provocar.

Art. 26. O magistrado deve manter atitude aberta e paciente para receber argumentos ou críticas lançados de forma cortês e respeitosa, podendo confirmar ou retificar posições anteriormente assumidas nos processos em que atua.

CAPÍTULO IX SIGILO PROFISSIONAL

Art. 27. O magistrado tem o dever de guardar absoluta reserva, na vida pública e privada, sobre dados ou fatos pessoais de que haja tomado conhecimento no exercício de sua atividade.

Art. 28. Aos juizes integrantes de órgãos colegiados impõe-se preservar o sigilo de votos que ainda não hajam sido proferidos e daqueles de cujo teor tomem conhecimento, eventualmente, antes do julgamento.

CAPÍTULO X CONHECIMENTO E CAPACITAÇÃO

Art. 29. A exigência de conhecimento e de capacitação permanente dos magistrados tem como fundamento o direito dos jurisdicionados e da sociedade em geral à obtenção de um serviço de qualidade na administração de Justiça.

Art. 30. O magistrado bem formado é o que conhece o Direito vigente e desenvolveu as capacidades técnicas e as atitudes éticas adequadas para aplicá-lo corretamente.

Art. 31. A obrigação de formação contínua dos magistrados estende-se tanto às matérias especificamente jurídicas quanto no que se refere aos conhecimentos e técnicas que possam favorecer o melhor cumprimento das funções judiciais.

Art. 32. O conhecimento e a capacitação dos magistrados adquirem uma intensidade especial no que se relaciona com as matérias, as técnicas e as atitudes que levem à máxima proteção dos direitos humanos e ao desenvolvimento dos valores constitucionais.

Art. 33. O magistrado deve facilitar e promover, na medida do possível, a formação dos outros membros do órgão judicial.

Art. 34. O magistrado deve manter uma atitude de colaboração ativa em todas as atividades que conduzem à formação judicial.

Art. 35. O magistrado deve esforçar-se para contribuir com os seus conhecimentos teóricos e práticos ao melhor desenvolvimento do Direito e à administração da Justiça.

Art. 36. É dever do magistrado atuar no sentido de que a instituição de que faz parte ofereça os meios para que sua formação seja permanente.

CAPÍTULO XI DIGNIDADE, HONRA E DECORO

Art. 37. Ao magistrado é vedado procedimento incompatível com a dignidade, a honra e o decoro de suas funções.

Art. 38. O magistrado não deve exercer atividade empresarial, exceto na condição de acionista ou cotista e desde que não exerça o controle ou gerência.

Art. 39. É atentatório à dignidade do cargo qualquer ato ou comportamento do magistrado, no exercício profissional, que implique discriminação injusta ou arbitrária de qualquer pessoa ou instituição.

CAPÍTULO XII DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 40. Os preceitos do presente Código complementam os deveres funcionais dos juízes que emanam da Constituição Federal, do Estatuto da Magistratura e das demais disposições legais.

Art. 41. Os Tribunais brasileiros, por ocasião da posse de todo Juiz, entregar-lhe-ão um exemplar do Código de Ética da Magistratura Nacional, para fiel observância durante todo o tempo de exercício da judicatura.

Art. 42. Este Código entra em vigor, em todo o território nacional, na data de sua publicação, cabendo ao Conselho Nacional de Justiça promover-lhe ampla divulgação.

Brasília, 26 de agosto de 2008.