

Ética na Gestão Pública: uma análise sob a ótica de servidores públicos municipais

Ethics in Public Management: an analysis from the perspective of municipal public servants

Ética en la Gestión Pública: un análisis bajo la óptica de servidores públicos municipales

RESUMO

Este trabalho tem por objetivo analisar a percepção ética dos servidores públicos municipais de uma cidade do interior do RS, quanto ao comportamento pessoal, de seus pares e do ambiente de trabalho no exercício da atividade pública. A Administração Pública tem como propósito a estruturação de um modelo de gestão que possa melhorar a qualidade da oferta de serviços à população, aperfeiçoar o sistema de controle social, elevar a transparência e combater a corrupção, promover a valorização do servidor público, entre outros. Nessa perspectiva, foi realizado um estudo de caráter descritivo e cunho quantitativo, utilizando-se como instrumento de pesquisa um questionário com perguntas fechadas, proposto por Chaves e Brito (2013). Os dados permitiram averiguar que a maior média (4,50) foi apresentada no fator referente a ética no trabalho, onde os servidores públicos no exercício de suas atividades devem preocupar-se com a dignidade, o zelo e eficiência dos serviços prestados. Já a menor média (1,86), refere-se a ética entre os pares, entretanto se confirma de forma positiva, uma vez que este valor apresentou-se quando os servidores afirmaram que não precisam ser recompensados financeiramente cada vez que exercem alguma atividade extra-papel.

Palavras-chave: Administração Pública. Ética. Servidores Públicos. Gestão Pública.

ABSTRACT

This work aims to analyze the ethical perception of the municipal public servants of a city in the interior of RS, as to the personal behavior of their peers and the work environment in the exercise of public activity. The purpose of the Public Administration is to structure a management model that can improve the quality of services offered to the population, improve the system of social control, increase transparency and combat corruption, promote the valorization of public servants, and others. In this perspective, a descriptive and quantitative study was carried out, using as a research instrument a questionnaire with closed questions, proposed by Chaves and Brito (2013). The data showed that the highest average (4.50) was presented in the factor referring to work ethics, where public servants in the exercise of their activities should be concerned with the dignity, zeal and efficiency of the services provided. The lowest mean (1.86), refers to ethics among peers, however it is confirmed positively, since this value was presented when the servers stated that they do not have to be financially rewarded each time they carry out some activity extra-paper.

Keywords: Public Administration. Ethic. Public Servers. Public administration.

RESUMEN

Este trabajo tiene por objetivo analizar la percepción ética de los servidores públicos municipales de una ciudad del interior del RS, en cuanto al comportamiento personal, de sus pares y del ambiente de trabajo en el ejercicio de la actividad pública. La Administración Pública tiene como propósito la estructuración de un modelo de gestión que pueda mejorar la calidad de la oferta de servicios a la población, perfeccionar el sistema de control social, elevar la transparencia y combatir la corrupción, promover la valorización del servidor público, entre otros. En esa perspectiva, se realizó un estudio de carácter descriptivo y cuño cuantitativo, utilizando como instrumento de investigación un cuestionario con preguntas cerradas, propuesto por Chaves y Brito (2013). Los datos permitieron averiguar que la mayor media (4,50) fue presentada en el factor referente a la ética en el trabajo, donde los funcionarios públicos en el ejercicio de sus actividades deben preocuparse por la dignidad, el celo y la eficiencia de los servicios prestados. La menor media (1,86), se refiere a la ética entre los pares, pero se confirma de forma positiva, ya que este valor se presentó cuando los servidores afirmaron que no necesitan ser recompensados financieramente cada vez que ejercen alguna actividad extra-papel.

Palabras clave: Administración Pública. Ética. Servidores Públicos. Gestión pública.

1 INTRODUÇÃO

Os debates envolvendo as questões éticas estão, cada vez mais, ganhando espaço na sociedade, questionando as ações da gestão pública e contrapondo com os interesses particulares. Segundo Meucci (2013), o termo ética refere-se aos estudos dos discursos morais e dos critérios de escolha para valorar e padronizar as condutas da sociedade. Nota-se que a principal questão da moral e da ética diz respeito à vida em coletividade, que permite que o ser humano conviva com os demais, tendo como referência um conjunto de normas e valores que regem o comportamento humano (LIMA FILHO, 2015).

Nas organizações, as discussões sobre ética tornaram-se emergentes frente às exigências da sociedade que cobram uma postura que almejam, o bem-estar e respeito pelo cidadão (CHAVES e BRITO, 2013). Um dos caminhos para melhor entender os impasses morais e éticos vivenciados na coletividade é a partir na compreensão do sistema de Administração Pública (SANTOS, SERAFIM e LORENZI, 2018). Diversas iniciativas têm sido adotadas com a intenção de normatizar e evitar atitudes indevidas por parte da administração pública, porém para que tais mecanismos sejam efetivos é necessário que além de serem definidos por lei, haja treinamento contínuo dos servidores e a disseminação de uma cultura voltada a ética.

Para Bezerra e Cavalcanti (2011), a gestão pública deve atuar tendo como principal foco o bem comum da coletividade administrada, sua prática se concretiza por meio de atos jurídicos denominados atos administrativos. Desta forma, sabe-se que a má gestão do poder público expõe a inversão de valores por meio de atitudes corruptas e favorecimentos, impactando não somente em questões morais, mas também influenciando na economia. Marinho (2012) ressalta que a ausência de ética se deve à falta de preparo dos servidores,

por uma cultura um tanto equivocada e também, por falta de mecanismos de controle e responsabilização adequada dos atos antiéticos, ou seja, o sentimento de impunidade.

Percebe-se que a gestão pública vai além de um conjunto de atividades desenvolvidas pelo Estado no intuito de desenvolver o bem público e a consecução dos interesses coletivos, atua como facilitadora de ações concretas que viabilizem o alcance do interesse público (SILVA NETO, SILVA e SILVA, 2017). Nessa perspectiva, verifica-se que para que se tornem conquistas reais da coletividade, a ética deve estar acima das moralidades individuais, tanto dos funcionários públicos quanto dos políticos eleitos, agentes responsáveis peça solidificação da Gestão Pública.

Diante desse contexto a pesquisa está estruturada com base na seguinte indagação: *Qual a percepção dos servidores públicos municipais de uma cidade do interior do Rio Grande do Sul (RS), quanto ao comportamento ético pessoal, de seus pares e do ambiente de trabalho na gestão pública?* Assim, apresenta-se como objetivo analisar a percepção dos servidores públicos municipais de uma cidade do interior do RS quanto ao comportamento ético pessoal, de seus pares e do ambiente de trabalho na gestão pública. Acredita-se que o tema proposto é extremamente contributivo, já que visa refletir sobre a ética e o papel do gestor público, com a intenção de despertar e analisar a importância do comportamento ético, sabendo que toda ação da gestão pública causa impacto na vida dos cidadãos. Por meio da conscientização dos servidores municipais com relação a importância do trabalho ético, as atividades tendem a ser realizadas de maneira mais eficiente, através da redução de tempo, da otimização de materiais, garantindo conseqüentemente, melhor relação custo/benefício.

Além desta introdução, este artigo está dividido em mais cinco seções: o referencial teórico, onde se encontra uma revisão dos principais conceitos sobre o tema; a metodologia, que aborda o caminho percorrido na realização deste estudo; a apresentação e análise dos dados e as considerações finais, seguidas das referências bibliográficas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Preceitos Éticos

Ao longo da história, o significado da palavra ética fora modificado, sendo conceituada conforme a predominância de determinadas correntes de pensamentos que se apresentavam no momento, expressando o comportamento político, social e religioso de uma cultura e nação. Segundo Silva (2009), nos primórdios da humanidade, Sócrates apresentou a Ética como a concepção do bem, do mal e da virtude. Já para Platão e Aristóteles, a ética traduz o homem político, social, condenado a viver na pólis. Aristóteles complementa que homem deve cultivar a “justa medida”, que é o compêndio das virtudes éticas, pela qual são administrados os impulsos e as paixões (SILVA, 2009).

Escobar (2013) defende que na idade média a ética era vista como condutora da vida pública a partir dos valores supremos que são a estabilidade interna e a independência externa da sociedade política. Assim, as atitudes do Poder devem garantir a harmonia do Estado, e não do bem comum coletivo (ESCOBAR, 2013). Na modernidade, no entanto, a ética se organiza dentro de uma corrente racionalista, onde o homem é o centro das reflexões, enquanto a religiosidade perde prestígio diante da ciência moderna. Assim, a filosofia e a ética, com o passar do tempo, provocam novas correntes que fundamentam o olhar ético-moral de cada época (SILVA, 2009).

Porém, em estudos mais atuais, a ética é vista como uma doutrina de valor do bem, teoria norteadora das ações pelos bons costumes ou costumes ideais, ou seja, são os valores que influenciam a conduta humana baseados na verdade, na justiça e no amor (SEREJO, 2010).

Percebe-se que o termo ética é, por vezes, confundido com moral. Apesar de serem conceitos distintos, existe uma estreita articulação entre si, na medida em que a ética tem como objeto de estudo a própria moral (PEDRO, 2014). Assim, enquanto a ética preocupa-se sobretudo, com a fundamentação da moral; a moral, é voltada para a ação concreta e real e para a aplicação de normas morais consideradas válidas por todos os membros de um determinado grupo social (PEDRO, 2014).

Vázquez (2001, p. 12) contribui, “a ética é a ciência do comportamento moral dos homens em sociedade”. Trata-se de ciência por ter objeto, leis e métodos próprios, sendo objeto da ética, a própria moral. Assim, enquanto a ética diz respeito à disciplina teórica, ao estudo sistemático, a moral corresponde às representações imaginárias que dizem aos agentes sociais o que se espera deles, quais comportamentos são bem-vindos e quais não (SROUR, 2000).

Neste contexto, a principal questão da moral e da ética diz respeito à vida em sociedade, que permite que o ser humano conviva com os demais, tendo como referência um conjunto de normas e valores que regem a sua conduta.

2.2 Gestão Pública

A Gestão pública pode ser entendida como a prática administrativa responsável pelo desenvolvimento urbano e econômico de um município (GONÇALVES, 2012). Silva (2000) traduz a gestão pública como um conjunto de meios institucionais, materiais, financeiros e humanos que se organizam para a execução das decisões políticas. Goés (2010), vai além, quando afirma que a expressão gestão pública compreende toda a atividade de administração da coisa pública, seja por pessoas de Direito Público, seja por pessoas de Direito Privado concessionárias de serviços públicos ou atuando em regime de parceria com

o Poder Público (as parcerias público-privadas) ou até pelas organizações não governamentais.

Porém, para que a gestão seja eficiente é necessário que ocorra organização, planejamento, acompanhamento e fiscalização, primando pela qualidade de resultados dos serviços ofertados à população. É necessário, também, que toda a atividade de gestão pública esteja de acordo com as normas legais e tenham como foco o bem comum da coletividade.

Segundo Caracas (2009), a ética deve nortear as ações da administração pública, orientando o gestor ou entidade que organiza os bens de um Estado, por meio de mecanismos que tornem suas ações corretas e em legitimidade com a lei, visando que os órgãos públicos funcionem de acordo com que se espera deles. Assim, os representantes legais da população, ou seja, os gestores públicos, estão obrigados à prestação de contas e relatórios que se façam públicos para avaliação do parlamento e da população geral (CRUZ *et al.*, 2012).

Autores como Haque e Gunther (2018) ressaltam que a Gestão ou Administração pública é uma área interdisciplinar possuindo raízes em diversos contextos, sendo necessário resultados efetivos, eficientes, equitativos e justos que são essenciais para todos os cidadãos levarem uma vida em sociedade.

Neste sentido, a Constituição Federal, em seu artigo 37, elenca os princípios que norteiam a Administração Pública. Até 1998 os princípios citados no dispositivo legal eram legalidade, impessoalidade, moralidade e publicidade, porém, de acordo com a reforma administrativa na década de 90, o Congresso Nacional aprovou a Emenda Constitucional nº 19 que acrescentou o princípio da eficiência. Segundo Alkadry, Blessett e Patterson (2017), os princípios éticos orientam a forma com que o serviço público deve ser realizado, baseando-se em justiça e equidade.

Assim, Cretella Júnior (1995, p. 6) traduz princípio como “toda a proposição, pressuposto de um sistema, que lhe garante a validade, legitimando-o”, onde o princípio da legalidade, remete ao fato de que a Administração Pública só pode fazer aquilo que a lei permite, ou seja, só pode ser exercido em conformidade com o que é apontado na lei. A essência deste princípio fundamenta-se na submissão do Estado à lei, ou seja, não há liberdade nem vontade pessoal, sendo a lei seu único e definitivo parâmetro. No cerne do princípio da legalidade está a ideia de que “na relação administrativa, a vontade é a que decorre da lei” (DI PIETRO, 2002, p. 61).

O princípio da impessoalidade, no entanto, impõe que administrador público só pratique os atos para o seu fim legal, sendo o fim legal unicamente aquele que a norma de Direito indica expressa ou virtualmente como objetivo do ato, de forma impessoal (GONÇALVES, 2011). Para Menezes (2008), cabe o entendimento de que os funcionários

não devem ser individualizados, a não ser para imputar ao mesmo falta ou responsabilizá-lo perante a Administração Pública. Portanto, os administrados devem ser tratados sem discriminações, benéficas ou detrimimentos as sem favoritismo nem perseguição e que interesses particulares não podem interferir na atuação administrativa.

No que tange ao princípio da moralidade, este relaciona-se com as decisões legais tomadas pelo agente de administração pública. Entende-se que os atos da Administração Pública devem estar inteiramente em conformidade aos padrões éticos dominantes na sociedade para a gestão dos bens e interesses públicos. Segundo Wanderley (2015), a essência do princípio da moralidade administrativa reside no dever da Administração Pública, agir com a mais absoluta boa-fé (objetiva), nas relações com particulares, com os próprios agentes públicos e também, com outros entes também públicos. Visto dessa forma, implica deveres de lealdade, honestidade e lisura em relação a todos aqueles que se relacionam com a Administração.

Para que os atos administrativos sejam conhecidos pela sociedade, é necessário que eles sejam devidamente publicados e divulgados para o conhecimento de todos, por meio do princípio da publicidade. Esse princípio visa manter a transparência dos gastos públicos, ou seja, deixar claro para a sociedade ou para qualquer outro interessado sobre assuntos públicos, comportamentos e decisões tomadas pelos agentes da Administração Pública (COSTA, 2016).

Por fim, o princípio da eficiência zela pela eficácia administrativa. Meirelles (2000, p. 90) argumenta

O Princípio da eficiência exige que a atividade administrativa seja exercida com presteza, perfeição e rendimento funcional. É o mais moderno princípio da função administrativa, que já não se contenta em se desempenhar apenas com uma legalidade, exigindo resultados positivos para o serviço público e satisfatório atendimento as necessidades da comunidade e de seus membros.

Percebe-se que os indivíduos que atuam na área pública convivem com a dualidade de alinhar os interesses, em alguns casos conflitantes, de todos os interessados nas decisões políticas (ALKADRY, BLESSETT e PATTERSON, 2017). Diante das contextualizações apresentadas, evidencia-se que a administração pública está alicerçada ao direito dos indivíduos e deve, portanto, prestar serviços de qualidade, de interesse coletivo, perpassando pelos princípios que regem a conduta da administração pública.

3 MÉTODO

Esse estudo tem como objetivo analisar a percepção dos servidores públicos municipais de uma cidade do interior do RS quanto ao comportamento ético pessoal, de

seus pares e do ambiente de trabalho na gestão pública, para tanto realizou-se uma pesquisa descritiva. Segundo Vergara (2013), a pesquisa descritiva tem por objetivo expor as características de determinada população ou determinado fenômeno, podendo também estabelecer correlações entre as variáveis e definir sua natureza.

Quanto ao método empregado, caracteriza-se como levantamento, já que houve interrogação direta aos indivíduos cujo comportamento se deseja conhecer (GIL, 2008). Nesta etapa, buscou-se identificar a percepção dos servidores públicos municipais de uma cidade do interior do RS em relação ao comportamento ético pessoal, dos colegas e do ambiente de trabalho. Sendo a amostra composta por 50 servidores públicos municipais da cidade estudada, locados nas secretarias da Fazenda, Educação, Agricultura, Planejamento e Saúde, independente de cargo ou função.

Tendo em vista que a pesquisa foi realizada com seres humanos e na tentativa de prevenir que os participantes sofressem algum tipo de desconforto, já que houve compartilhamento de opiniões pessoais, o projeto foi inserido na Plataforma Brasil para avaliação do Comitê de ética, sendo a pesquisa aprovada sob o parecer, CAEE:82800518.4.0000.5354.

Como instrumento de pesquisa utilizou-se um questionário com perguntas fechadas, proposto por Chaves e Brito (2013), adaptado pelos autores conforme a realidade estudada e a literatura apresentada, o qual foi analisado de acordo com a escala de Likert de 5 pontos distribuídos entre concordo totalmente e discordo totalmente. A partir da aprovação do Comitê de Ética, o instrumento foi aplicado nos meses de abril e maio de 2018, pessoalmente no local de trabalho dos respondentes, pelos pesquisadores responsáveis, onde os respondentes foram abordados individualmente e esclarecidos sobre a temática e os procedimentos da pesquisa.

O questionário foi estruturado em dois grupos. O primeiro grupo de questões buscou caracterizar o perfil sócio demográfico dos respondentes, questionando sobre o tipo de vínculo com a administração pública e tempo de atividade na função. Na sequência abordou-se as variáveis relacionadas à ética pessoal do servidor e dos seus pares, bem como a ética no ambiente de trabalho de acordo com o instrumento de Chaves e Brito (2013).

No quadro 1 apresenta-se a sistematização do instrumento de pesquisa e as variáveis analisadas.

Quadro 1 – Variáveis e indicadores pesquisados

Indicadores	Variáveis
Ética Pessoal	<ul style="list-style-type: none"> - A conduta de cada pessoa depende da vontade, do momento e de sua necessidade em cada situação. - Cada pessoa pode, conforme o meio social em que vive e seu processo educativo, desenvolver virtudes ou vícios. - Cada pessoa deve assumir a responsabilidade de desenvolver-se continuamente, de forma a contribuir para o seu crescimento pessoal e profissional, bem como para o desempenho da organização, independentemente de incentivos da empresa que trabalha. - O servidor deve defender o interesse do serviço público mesmo que em determinados momentos isso vá contra seus interesses próprios. - A menos que eu seja recompensado de alguma maneira, eu não vejo razões para dedicar esforços extras em favor do serviço público. - Cada servidor exerce suas atividades conforme as cobranças realizadas pelo seu superior hierárquico. - Quando colegas de trabalho ou superiores hierárquicos atuam contra o serviço público é melhor ignorar tais atitudes para evitar conflitos no grupo.
Ética dos colegas de trabalho	<ul style="list-style-type: none"> - A conduta dos meus colegas de trabalho (todos de modo geral) e comprometimento com suas funções diárias poderiam ser melhores. - A conduta dos meus colegas de trabalho (todos de modo geral) depende da vontade, do momento e da necessidade e interesse em cada situação. - Meus colegas de trabalho (todos de modo geral) exercem suas atividades conforme as cobranças realizadas pelo seu superior hierárquico. - Percebo que meus colegas de trabalho (todos de modo geral) têm interesse em aprender sobre a ética no serviço público.
Ética no trabalho	<ul style="list-style-type: none"> - Os atos, comportamentos e atitudes do servidor público devem ser direcionados para a consecução da dignidade, do zelo e da eficiência dos serviços prestados. - Na execução de suas atividades cada pessoa deve observar as regras da instituição, dando atenção especial aos usuários do serviço e zelando pelos equipamentos e materiais no dia a dia de trabalho, não se importando com o valor que recebe. - Um determinado servidor utilizou o carro da administração (Programa de Saúde da Família), durante o horário de trabalho, para buscar seus filhos na escola, pois, sua esposa estava viajando e o carro se encontrava parado no estacionamento e assim permaneceria o resto do dia, já que não havia nada agendado para a semana. Como consequência do ato o servidor foi punido, sendo descontados os gastos no seu salário. Em sua opinião a punição foi aplicada corretamente? - Uma pessoa procura a farmácia da prefeitura para receber alguns medicamentos. Ao chegar à repartição verifica que quem está no atendimento é um grande amigo seu. Como tinha uma fila grande para o atendimento, chega de mansinho e pede ao amigo para pegar seus medicamentos na frente das outras pessoas, pois, estava atrasado para chegar no trabalho e não podia ficar esperando tanto tempo. Entretanto, seu amigo se recusa dizendo que todas as pessoas que ali estão também tem outras atribuições e compromissos, talvez até mais urgentes que o dela. Em sua opinião a postura adotada pelo servidor foi correta? - A atuação profissional da pessoa depende do salário e motivações financeiras que recebe.

Fonte: Elaborado pelos autores baseado em Chaves e Brito (2013).

Sendo assim, após a coleta de dados, os dados foram armazenados e tabulados em planilhas compatíveis com o *software* Microsoft Excel 2013, onde foi realizada a análise por meio de estatística descritiva e os resultados expressos em forma de tabelas visando facilitar a compreensão dos mesmos. As tabelas de análise foram organizadas em ordem decrescente a partir das médias de cada variável.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

A seguir apresenta-se a caracterização dos respondentes bem como, a análise e discussão descritiva dos resultados referente a pesquisa.

4.1 Perfil sócio demográfico dos Servidores Públicos Municipais

A presente pesquisa feita junto à 50 colaboradores locados nas secretarias da Fazenda, Educação, Agricultura, Planejamento e Saúde, relatou que 35 colaboradores são do gênero feminino e 15 do gênero masculino. Quanto a faixa etária, 42% dos respondentes possuem entre 31 a 40 anos, 32 % possuem entre 41 a 50 anos e apenas 16% possuem entre 51 a 60 anos. Quando questionados sobre seu grau de escolaridade, 56% dos servidores afirmaram possuir pós-graduação, enquanto 22% possuem Ensino Superior e os demais Ensino Médio. Com relação ao tempo de atuação no serviço público, mais da metade dos respondentes está a mais de 10 anos nesta atuação. No que tange ao tipo de vínculo, 92% dos participantes possuem vínculo efetivo e no que se refere ao cargo ocupado 74% não ocupa posição de chefia. A Tabela 1 demonstra estes dados.

Tabela 1 – Dados do perfil sócio demográfico

Questão	Descrição	%
Gênero	Masculino	70
	Feminino	30
Idade	Até 20 anos	0
	De 21 a 30 anos	10
	De 31 a 40 anos	42
	De 41 a 50 anos	32
	De 51 a 60 anos	16
	Mais de 60 anos	0
Escolaridade	Ensino fundamental	0
	Ensino Médio	22
	Ensino Superior	22
	Pós-Graduação	56
Tempo de Trabalho	Até 3 anos	18
	De 3 a 5 anos	8
	De 5 a 10 anos	14
	Mais de 10 anos	60
Vínculo	Efetivo	92

	Contrato	8
Chefia	Sim	26
	Não	74

Fonte: Dados da pesquisa.

A partir da Tabela 1 nota-se que o perfil dos servidores públicos municipais é bastante variado principalmente nos aspectos de gênero e idade. A seguir apresenta-se os resultados com relação a percepção dos servidores públicos municipais quanto ao comportamento ético pessoal, de seus pares e do ambiente de trabalho na gestão pública.

4.2 Análise da percepção ética Servidores Públicos Municipais

A seguir na Tabela 2 apresenta-se os dados com base na percepção dos servidores sobre a ética pessoal. Neste tópico detalha-se os valores das médias de cada item, em ordem decrescente. Ressalta-se que a escala adotada no questionário apresenta uma graduação de 5 pontos sendo: 1 – discordo totalmente; 2 – discordo; 3 – neutro; 4 – concordo; 5 – concordo totalmente.

Tabela 2 - Média das respostas sobre a ética pessoal

Variáveis Ética Pessoal	Média
Cada pessoa deve assumir a responsabilidade de desenvolver-se continuamente, de forma a contribuir para o seu crescimento pessoal e profissional, bem como para o desempenho da organização, independentemente de incentivos da empresa que trabalha.	4,20
O servidor deve defender o interesse do serviço público mesmo que em determinados momentos isso vá contra seus interesses próprios.	3,72
Cada pessoa pode, conforme o meio social em que vive e seu processo educativo, desenvolver virtudes ou vícios.	3,62
A conduta de cada pessoa depende da vontade, do momento e de sua necessidade em cada situação.	2,80
Cada servidor exerce suas atividades conforme as cobranças realizadas pelo seu superior hierárquico.	2,60
Quando colegas de trabalho ou superiores hierárquicos atuam contra o serviço público é melhor ignorar tais atitudes para evitar conflitos no grupo.	2,38
A menos que eu seja recompensado de alguma maneira, eu não vejo razões para dedicar esforços extras em favor do serviço público.	1,86

Fonte: Dados da pesquisa.

Nota-se que dentre as variáveis analisadas na ética pessoal a que apresentou a maior média (4,20) foi “cada pessoa deve assumir a responsabilidade de desenvolver-se continuamente, de forma a contribuir para o seu crescimento pessoal e profissional, bem como para o desempenho organizacional, independentemente de incentivos da empresa em que trabalha”. Neste sentido, fica evidente que o servidor, embora efetivo na gestão pública, tem claramente o compromisso com o autodesenvolvimento, o que vai ao encontro do que afirma Veloso (2011) que são as pessoas, em primeiro lugar, as responsáveis pelo seu desenvolvimento pessoal e profissional.

As variáveis “o servidor deve defender o interesse do serviço público mesmo que em determinados momentos isso vá contra seus interesses próprios” e “cada pessoa pode, conforme o meio social em que vive e seu processo educativo, desenvolver virtudes ou vícios” apresentaram médias 3,72 e 3,62. Conforme Camargo (2006), não é uma empresa que faz a pessoa ética, mas ao internalizar valores éticos, cristalizam-se comportamentos favorecendo a criação de um ambiente ético. O mesmo autor salienta que valores como: justiça, honestidade, respeito, confiança, liberdade, veracidade e responsabilidade não se impõem por leis ou códigos, mas podem e até devem ser estimulados com reflexões constantes nas empresas, principalmente a partir de situações de conflito.

As demais variáveis de ética pessoal apresentaram média inferior a 3,00. A variável “a conduta de cada pessoa depende da vontade, do momento e de sua necessidade em cada situação”, apresentou média 2,80. Percebe-se que as respostas dos servidores públicos municipais vão ao encontro do princípio da eficiência definido por Meirelles (2002), onde salienta que todo o agente público deve realizar suas atribuições com presteza, perfeição e rendimento profissional, exigindo resultados positivos para o serviço público e satisfatório atendimento das necessidades da comunidade e de seus membros.

Já a variável “cada servidor exerce suas atividades conforme as cobranças realizadas pelo seu superior hierárquico”, apresentou média 2,60. Neste item percebe-se que o superior hierárquico nem sempre apresenta liderança sobre seus colaboradores na execução das tarefas. No caso da organização pública, o contraste entre hierarquia e liderança são ainda mais evidentes. Rossetto (1999) afirma que a administração pública trata de estruturas clássicas, complexas, com diversos níveis hierárquicos e certa estabilidade, com isso existe uma resistência a mudanças, tendendo a ser burocrática e formal.

Em relação a variável “quando colegas de trabalho ou superiores hierárquicos atuam contra o serviço público é melhor ignorar tais atitudes para evitar conflitos no grupo” a média foi de 2,38. Percebe-se que maioria dos servidores discordam dessa afirmação. Este comportamento diverge de Paroski (2006) que afirma que o individualismo toma conta das pessoas que acabam por desprezar seus semelhantes, transformando-se numa pessoa totalmente insensível e sem valores éticos.

A última variável com relação a ética pessoal refere-se a questão “a menos que eu seja recompensado de alguma maneira, eu não vejo razões para dedicar esforços extras em favor do serviço público” com média 1,86. Este valor indica que os servidores públicos municipais discordam dessa afirmação revelando que estes possuem clara percepção da sua função no serviço público, bem como a remuneração que lhe é garantida pela prestação do serviço.

A seguir na Tabela 3 apresenta-se os dados com base na percepção dos servidores em relação a ética dos colegas de trabalho.

Tabela 3 - Média das respostas sobre a ética dos colegas de trabalho

Variáveis Ética dos colegas de trabalho	Média
A conduta dos meus colegas de trabalho (todos de modo geral) e comprometimento com suas funções diárias poderiam ser melhores.	3,79
Percebo que meus colegas de trabalho (todos de modo geral) têm interesse em aprender sobre a ética no serviço público.	3,02
Meus colegas de trabalho (todos de modo geral) exercem suas atividades conforme as cobranças realizadas pelo seu superior hierárquico.	2,90
A conduta dos meus colegas de trabalho (todos de modo geral) depende da vontade, do momento e da necessidade e interesse em cada situação.	2,86

Fonte: Dados da pesquisa.

No que tange a percepção dos servidores em relação a ética dos colegas de trabalho, nenhuma das variáveis apresentou média superior a 4,00. Verificou-se que a média mais alta (3,79) foi dada a variável “a conduta dos meus colegas de trabalho (todos de modo geral) e comprometimento com suas funções diárias poderiam ser melhores”, o que identifica a possibilidade de melhoria na qualidade da prestação de serviços públicos ofertados junto a sociedade, através de um comportamento ético e comprometido.

Germano (2003, p. 40) pontua “antes de analisar a questão da conduta e da má conduta dos funcionários numa empresa e como ela é avaliada por seus pares, superiores e subordinados, deve-se avançar mais um pouco na aplicação da ética, como ela foi apresentada anteriormente, às empresas”.

Já a variável “percebo que meus colegas de trabalho (todos de modo geral) têm interesse em aprender sobre a ética no serviço público” apresentou média 3,02. Acredita-se que na consecução de uma vida ética, a consciência e a responsabilidade tornam-se indispensáveis. De acordo com Suárez e Tellería (2008), a formação ética deve ser contínua na capacitação dos funcionários públicos. Porém, no ensino da ética pública deve-se ter presente que os conhecimentos teóricos só fazem sentido na medida em que os colaboradores interiorizam em sua prática.

As demais variáveis de ética dos colegas de trabalho, apresentaram média inferior a 3,00. No item “meus colegas de trabalho (todos de modo geral) exercem suas atividades conforme as cobranças realizadas pelo seu superior hierárquico”, a média foi de 2,90 indicando que os respondentes discordam desta afirmação. Entretanto, para que exista uma conduta ética é preciso que o agente das ações tenha discernimento entre o bem e o mal, entre o certo e o errado, o permitido e proibido, a virtude e o vício (CHAUÍ, 1999). O mesmo

autor afirma ainda, que o próprio indivíduo tem condições de julgar o valor de seus atos e sua conduta, tornando-se responsável por suas ações, assumindo as consequências de uma vida ética (CHAUÍ, 1999).

Por fim, a variável “a conduta dos meus colegas de trabalho (todos de modo geral) depende da vontade, do momento e da necessidade e interesse em cada situação” apresentou média 2,86. Neste sentido, Suárez e Tellería (2008) afirmam que a coletividade e a cooperação são fatores essenciais na construção do trabalho da administração pública.

A seguir na Tabela 4 apresenta-se os dados com base na percepção dos servidores em relação a ética no trabalho.

Tabela 4 - Média das respostas sobre a ética no trabalho

Variáveis Ética no trabalho	Média
Os atos, comportamentos e atitudes do servidor público devem ser direcionados para a consecução da dignidade, do zelo e da eficiência dos serviços prestados.	4,50
Na execução de suas atividades cada pessoa deve observar as regras da instituição, dando atenção especial aos usuários do serviço e zelando pelos equipamentos e materiais no dia a dia de trabalho, não se importando com o valor que recebe.	4,32
Um determinado servidor utilizou o carro da administração (Programa de Saúde da Família), durante o horário de trabalho, para buscar seus filhos na escola, pois, sua esposa estava viajando e o carro se encontrava parado no estacionamento e assim permaneceria o resto do dia, já que não havia nada agendado para a semana. Como consequência do ato o servidor foi punido, sendo descontados os gastos no seu salário. Em sua opinião a punição foi aplicada corretamente?	4,20
Uma pessoa procura a farmácia da prefeitura para receber alguns medicamentos. Ao chegar à repartição verifica que quem está no atendimento é um grande amigo seu. Como tinha uma fila grande para o atendimento, chega de mansinho e pede ao amigo para pegar seus medicamentos na frente das outras pessoas, pois, estava atrasado para chegar no trabalho e não podia ficar esperando tanto tempo. Entretanto, seu amigo se recusa dizendo que todas as pessoas que ali estão também tem outras atribuições e compromissos, talvez até mais urgentes que o dela. Em sua opinião a postura adotada pelo servidor foi correta?	4,08
A atuação profissional da pessoa depende do salário e motivações financeiras que recebe.	2,24

Fonte: Dados da pesquisa.

Na análise das médias das variáveis sobre ética no trabalho percebe-se que a maioria apresentou média superior a 4,0. A variável “os atos, comportamentos e atitudes do servidor público devem ser direcionados para a consecução da dignidade, do zelo e da eficiência dos serviços prestados” apresentou média 4,50 indicando que os servidores públicos municipais concordam totalmente com essa afirmação. Tachizawa, Ferreira e Fortuna (2004) enfatizam que o treinamento do servidor público é essencial na promoção de benefícios como: aperfeiçoamento do desempenho funcional, aumento da produtividade e aprimoramento das relações interpessoais, garantindo que as atividades-fim da administração pública sejam executadas adequadamente. Gil (2011), vai além quando afirma que é necessário capacitar

os servidores para torná-los mais eficientes, competitivos, e reduzir o tempo para executar as atividades.

No que tange à afirmação “na execução de suas atividades cada pessoa deve observar as regras da instituição, dando atenção especial aos usuários do serviço e zelando pelos equipamentos e materiais no dia a dia de trabalho, não se importando com o valor que recebe” verificou-se uma média de 4,32.

Na sequência analisou-se duas situações-problema. O primeiro caso apresentado indica que a maioria dos servidores do município tende a agir em conformidade com os interesses da Administração Pública, zelando pelo interesse público em detrimento dos interesses particulares. Os dados analisados demonstram uma média de 4,20. Desta forma, os respondentes concordam que a ação de utilizar o carro público para benefício próprio deve ser punida, já que a punição tende a evitar que tais práticas sejam transformadas em atos comuns e aceitas como banalidade, causando danos de ordem financeira e moral à administração.

Verifica-se, também que os pesquisados concordam com a atitude do servidor de atendimento da farmácia, que não permitiu que seu amigo particular, passasse na frente na fila para ser atendido com prioridade. Neste contexto Filgueiras (2009, p. 394) contribui, “[...] a corrupção não está relacionada ao caráter do brasileiro, mas a uma construção social que permite que ela seja tolerada como prática.” Assim, estabelecer uma percepção ética diante dos servidores públicos, fundamentada nos valores morais e da organização pode ser uma relevante iniciativa para o predomínio da conduta ética.

Quando questionados sobre a influência do salário e motivações financeiras na atuação profissional percebe-se que a média dos pesquisados foi de 2,24. Diferentemente do setor privado, a motivação das pessoas no ambiente do serviço público, é especialmente complexa, já que depende da natureza cultural, política, econômica e legal que particularizam esse setor. (BERGUE, 2007).

Rodrigues, Reis Neto e Gonçalves Filho (2014), afirmam que entre os fatores que influenciam a motivação dos servidores públicos estão especialmente, a legitimidade da missão institucional, a instrumentalidade relacionada às recompensas e a autopercepção com relação ao alcance das metas. Os autores destacam a importância da especificidade e do *feedback* em relação às metas, como propulsor motivacional para os servidores públicos.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A ética vem sendo abordada nas mais diferentes esferas, envolvendo a sociedade e a administração pública. O cenário atual ainda carece de uma educação voltada à princípios éticos, não somente junto ao servidor público, mas também aos contribuintes. Sabe-se que

os gestores assumem um papel importante nesse contexto, tanto na apuração e controle das atividades, como também, contribuindo na ampliação da consciência ética entre os colaboradores em relação ao trabalho, de forma a impactar na sociedade.

Para melhor compreender a gestão pública torna-se necessário avaliar inúmeros fatores, principalmente com relação as decisões dos gestores e a aceitação destas decisões por parte dos colaboradores. Para tanto, é necessário que os servidores tenham consciência e atitudes éticas e morais para que exerçam suas funções com foco no bem da coletividade, já que a ética é mais importante do que qualquer política isolada, sendo à base de todas as políticas públicas.

Neste contexto, buscou-se analisar a percepção dos servidores públicos municipais de uma cidade do interior do RS quanto ao comportamento ético pessoal, de seus pares e do ambiente de trabalho na gestão pública. A partir dos dados analisados percebeu-se que com relação a ética pessoal, a variável que apresentou maior média refere-se a responsabilidade do servidor em desenvolver suas atividades independente dos incentivos proporcionados pela organização (média 4,20). A menor média (1,86) apresentou-se quando os servidores responderam que não precisam ser recompensados pela execução de atividades extra-papel, o que identifica o comportamento ético e comprometido dos colaboradores.

Em relação a ética dos pares de trabalho, os servidores afirmaram que os colegas poderiam ser mais comprometidos com suas funções (3,79), além disso a conduta no ambiente de trabalho não deve estar relacionada as vontades, as necessidades e aos interesses pessoais de cada servidor (média 2,86).

Os fatores referente a ética no trabalho foram os que apresentaram as maiores médias. Os servidores públicos no exercício de suas atividades devem preocupar-se com a dignidade, o zelo e eficiência dos serviços prestados (média 4,50). Assim, como na ética pessoal, na ética no trabalho os servidores reforçaram que o salário e as motivações financeiras não ocupam papel central na atuação profissional (média 2,24).

Em síntese, percebe-se que a ética se faz necessária na administração pública para proporcionar transparência, honestidade, eficiência, compromisso e impessoalidade nos serviços prestados aos contribuintes. Os dados da pesquisa reforçam a importância do tema abordado demonstrando que a ética exerce influência nas atividades cotidianas dos funcionários públicos, interferindo nas relações individuais, entre os pares e do ambiente de trabalho.

REFERÊNCIAS

ALKADRY, M. G.; BLESSETT, B.; PATTERSON, V. L. Public administration, diversity, and the ethic of getting things done. **Administration & Society**, v. 49, n. 8, p. 1191-1218, 2017.

BEZERRA, M. do S. C.; CAVALCANTI, P. de M. **Transparência na administração pública: instrumentos legais e outros dispositivos**. 2011. Disponível em: <www.jusnavegandi.com.br>. Acesso em: 15 jun. 2017.

BERGUE, S. T. **Gestão de pessoas em organizações públicas**. 2. ed. Caxias do Sul: EDUCS, 2007.

CAMARGO, M. **Ética na empresa**. Vozes: Petrópolis, 2006.

CARACAS, S. R. C. **Ética na administração pública**. 2009.

CHAUÍ, M. **Convite à Filosofia**. 9. ed. São Paulo: Ática, 1999.

CHAVES, C. S.; BRITO, M. J. Percepção de aspectos éticos no serviço público sob a ótica dos servidores municipais de Lavras – MG. **Temas de Administração Pública**, v. 8, n. 1, 2013.

COSTA, R. A. **Os princípios constitucionais que regem a Administração Pública**. Jusbrasil, 2016. Disponível em: <<https://rennanalmeida.jusbrasil.com.br/artigos/257478662/os-principios-constitucionais-que-regem-a-administracao-publica>>. Acesso em: 10 mai 2019.

CRETELLA Jr., J. **Curso de Direito Administrativo**. Rio de Janeiro: Forense, 1995.

CRUZ, C. F. et al. Transparência na gestão pública municipal: um estudo a partir dos portais eletrônicos dos maiores municípios brasileiros. **Revista de Administração Pública**, v. 46, n. 1, p. 153-176, 2012.

DI PIETRO, M. S. Z. **Direito Administrativo**. São Paulo: Atlas, 2002.

ESCOBAR, C. D. **Transparência e ética na gestão pública no Brasil: Tópicos para Reflexão**. Monografia de especialização. Curitiba. 2013.

FILGUEIRAS, F. A corrupção na política: perspectivas teóricas e metodológicas. **Cadernos Cedex**. IUPERJ, n. 5, 2006.

GERMANO, A. P. C. **O mau comportamento e a má ética: Aspectos da filosofia da conduta nas organizações**. (Dissertação) Mestrado Profissionalizante em Administração. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas, 2003.

GIL, A. C. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2011.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOÉS, B. C. **Administração Pública sob o Princípio da Eficiência**. São Paulo, Atlas, 2010.

GONÇALVES, M. D, A. P. **Ética na administração pública**: algumas considerações. Rio Grande: Âmbito jurídico XIV, 2011.

GONÇALVES, M. D.A. P. **Gestão Pública**: sob novo paradigma da eficiência. 2012.

HAQUE, A.; GUNTHER-CANADA, W. Public service for all: How a global ethic prepares public administrators for a transnational century. **Journal of Public Affairs Education**, v. 24, n. 1, p. 8-26, 2018.

LIMA FILHO, E. D. **Ética e mudança na gestão pública**. 2015. Disponível em: <https://www.jurisway.org.br/V2/dhall.asp?id_dh=15253>. Acesso em: 01 de jul. 2017.

MARINHO, G. **Ética na administração pública**. 2012. Disponível em: <<https://glaubermarinho.files.wordpress.com/2012/02/senado-fgv-gabarito-doc.docx>>. Acesso em: 13 maio 2017.

MEIRELES, C. **Ou isto ou aquilo**. 5.ed. São Paulo: Nova Fronteira, 2000.

MEIRELLES, H. L. **Direito Administrativo Brasileiro**. 25. ed. São Paulo: Malheiros, 2002.

MENEZES, S. B. Os Princípios da Administração Pública Aplicados ao Direito Registral e Notarial. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**. v. 3, n. 3, p. 01-13, set. 2008.

MEUCCI, A. **Filosofia, psicanálise e educação**. Disponível em: <<http://meucci.com.br/o-conceito-de-etica/2013>>. Acesso em: 30 jun. 2017.

PAROSKI, M. V. Assédio moral no trabalho. **Jus Navegandi**, Teresina, v.11, n.1196, out. 2006.

PEDRO, A. P. Ética, moral, axiologia e valores: confusões e ambiguidades em torno de um conceito comum. **Kriterion**: Revista de Filosofia, v. 55, n. 130, p. 483-498, 2014.

RODRIGUES, W. A.; REIS NETO, M. T.; GONCALVES FILHO, C. As influências na motivação para o trabalho em ambientes com metas e recompensas: um estudo no setor público. **Revista de Administração Pública** (Impresso), v. 48, 2014.

ROSSETTO, A.M. Estrutura organizacional pública como um entrave à adoção de inovações em tecnologia de informações. **RAE electron**, v. 4, n. 2, 1999.

SANTOS, L. S.; SERAFIM, M. C., LORENZI, L. Dilemas Morais na Gestão Pública: o estado do conhecimento sobre o tema. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 9, n. 1, p. 182-207, 2018.

SILVA, J. A. **Curso de direito constitucional positivo**. 18. ed. São Paulo: Malheiros, 2000.

SILVA, L. M. **Contabilidade governamental**: um enfoque administrativo. 8 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

SILVA NETO, A. F.; SILVA, J. D. G.; SILVA, M. C. Análise da eficiência da gestão pública das capitais brasileiras. **REUNIR**: Revista de Administração, Contabilidade e Sustentabilidade, v. 7, n. 2, 2017.

SEREJO, B. M. S. **Ética na administração pública e o nepotismo é uma conduta ética?** Juris Way, Sistema Educacional Online. 2010. Disponível em: <https://www.jurisway.org.br/v2/dhall.asp?id_dh=4998>. Acesso em: 12 mai 2018.

SUÁREZ, C. S.; TELLERÍA, N. A. La gestión ética en la administración pública: base fundamental para la gerencia ética del desarrollo. **Centro de Investigación de Ciencias Administrativas y Gerenciales**, v. 5, n.1, 2008.

SROUR, R. H. **Ética Empresarial**. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

VÁZQUEZ, A. S. **Ética**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2001.

VELOSO, L. A. M. **Desenvolvimento profissional**: responsabilidade das organizações ou das pessoas? 2011. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/desenvolvimento-profissional-responsabilidade-das-organizacoes-ou-das-pessoas/59703/>>. Acesso em: 07 maio 2018.

VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. São Paulo: Atlas, 2013.

WANDERLEY, P. R. M. C. O conteúdo jurídico do princípio da moralidade administrativa. **Conteúdo Jurídico**, Brasília, 2015. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/artigo,o-conteudo-juridico-do-principio-da-moralidade-administrativa,52032.html>> . Acesso em: 10 mai 2019.

TACHIZAWA, T.; FERREIRA, V.; FORTUNA, A. **Gestão com pessoas**: uma abordagem aplicada às estratégias de negócios. 3ª ed. Rio de Janeiro: FGV, 2004.