



CLAUDIONICE SIQUEIRA CHAVES

**PERCEPÇÃO DE ASPECTOS ÉTICOS NO
SERVIÇO PÚBLICO: UM ESTUDO DESCRITIVO
SOB A ÓTICA DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO
MUNICÍPIO DE LAVRAS - MG.**

LAVRAS - MG

2012

CLAUDIONICE SIQUEIRA CHAVES

**PERCEPÇÃO DE ASPECTOS ÉTICOS NO SERVIÇO PÚBLICO: UM
ESTUDO DESCRITIVO SOB A ÓTICA DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO
MUNICÍPIO DE LAVRAS - MG.**

Dissertação apresentada à Universidade Federal de Lavras, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação do Mestrado Profissional em Administração Pública, área de concentração Gestão de Organizações Públicas do Estado, para obtenção do título de Mestre.

Orientador
Prof. Doutor Mozar José de Brito.

**LAVRAS – MG
2012**

**Ficha Catalográfica Elaborada pela Divisão de Processos Técnicos da
Biblioteca da UFLA**

Chaves, Claudionice Siqueira.

Percepção de aspectos éticos no Serviço Público : um estudo
descritivo sob a ótica dos servidores públicos do Município de
Lavras - MG / Claudionice Siqueira Chaves. – Lavras : UFLA,
2013.

128 p. : il.

Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de Lavras, 2013.

Orientador: Mozar José de Brito.

Bibliografia.

1. Ética. 2. Agente público. 3. Virtude. 4. Administração
pública. I. Universidade Federal de Lavras. II. Título.

CDD – 351.1

CLAUDIONICE SIQUEIRA CHAVES

PERCEPÇÃO DE ASPECTOS ÉTICOS NO SERVIÇO PÚBLICO: UM ESTUDO DESCRITIVO SOB A ÓTICA DOS SERVIDORES PÚBLICOS DO MUNICÍPIO DE LAVRAS - MG.

Dissertação apresentada à Universidade Federal de Lavras, como parte das exigências do Programa de Pós-Graduação em Administração Pública, área de concentração Gestão de Organizações Públicas do Estado, para obtenção do título de Mestre em Administração Pública.

APROVADA em 12 de março de 2013

Dr. Mozar José de Brito UFLA

Dra. Silvia Helena Rigatto UFLA

Dra. Virgínia D. Carvalho UNIFAL

Prof. Doutor Mozar José de Brito
UFLA
Orientador

**LAVRAS – MG
2012**

Dedico este trabalho aos amores de minha vida: Lorena e Lavine, minhas filhas amadas, que suportaram e compreenderam minha ausência durante todo o curso. Entre altos e baixos, encontros e desencontros, foram fortes, pacientes, inteligentes e, acima de tudo me amaram. Amo muito vocês.

AGRADECIMENTOS

Agradecer é reconhecer que não teria sido possível conseguir chegar aonde se chegou sozinho. Que pessoas importantes e especiais fizeram parte do processo e serão sempre lembradas com carinho e gratidão.

Agradeço a Deus. A força que me guiou, sustentou e manteve-me neste processo, não permitindo que eu fraquejasse nem mesmo nos momentos mais difíceis.

A compreensão e apoio das minhas filhas e familiares.

Aos velhos amigos de Teófilo Otoni e aos novos amigos em Lavras que direta ou indiretamente contribuíram e apoiaram, de formas diversas, todo meu trabalho e permanência no programa.

Ao meu orientador, Professor Mozar José de Brito, pela atenção, paciência e orientação na condução de todo o trabalho. Seus ensinamentos foram de extrema importância.

Aos professores do programa que em muito contribuíram para meu crescimento.

Ao Programa de Pós-Graduação do Mestrado Profissional em Administração Pública da Universidade Federal de Lavras pela oportunidade e apoio.

Às Professoras componentes da banca examinadora: Silvia Helena Rigatto e Virgínia D. Carvalho pela disponibilidade e atenção, gentilmente aceitando fazerem parte da composição da banca.

À Prefeitura Municipal de Lavras que autorizou e colaborou com o desenvolvimento da pesquisa com os servidores municipais.

Ao Colegiado dos Secretários Municipais de Saúde de Minas Gerais – COSEMS-MG, pelo apoio no levantamento dos dados relativos aos municípios mineiros.

À turma do mestrado pelo acolhimento e carinho. Em especial à Andréia pelos laços de amizade que formamos, pelo apoio no enfrentamento das diversas dificuldades que surgiram, por não medir esforços para me apoiar, enfim, pelas alegrias compartilhadas. Há coisas que não se pode mensurar e que o dinheiro não pode comprar nem pagar. Nossa amizade é assim!

Muito obrigada a todos!

Enquanto houver uma sociedade composta de indivíduos e instituições que se relacionam entre si, as mais variadas questões éticas estarão sempre em voga para delinear os limites morais dos relacionamentos humanos e institucionais.
Ricardo de Lima Barreto

RESUMO

A discussão da ética nas organizações deixou de ser um modismo face às exigências da sociedade que cobram uma postura que visem além do lucro o bem estar do cidadão. Na organização pública, a sociedade espera que os serviços disponibilizados sejam eficientes e que os servidores atuem em conformidade com o interesse público, administrando os recursos públicos de forma apropriada com os fins propostos. Espera-se uma postura ética do agente público. Uma das três abordagens mais atuais em ética normativa é a ética da virtude. Ela pode, inicialmente, ser identificada como aquela que enfatiza as virtudes, ou o caráter moral, em contraste com a abordagem que enfatiza deveres ou regras, ou que enfatiza as consequências das ações. Nesta perspectiva, analisando-a no contexto da Administração Pública Municipal de Lavras, levantaram-se os seguintes questionamentos: como o código de ética, os elementos inerentes à ética pessoal e de terceiros e a ética no trabalho são percebidos pelos servidores públicos do município de Lavras? Como os servidores percebem a influência de deveres éticos no exercício de suas atividades diárias? Buscando resposta para essas e outras indagações que surgem a partir daí, objetivam-se com o estudo analisar a percepção sobre os deveres morais e éticos que orientam o comportamento dos servidores públicos do município de Lavras, Minas Gerais. Este trabalho se enquadra na categoria denominada estudo quantitativo-descritivo e exploratório, utilizando como instrumento questionário estruturado, que mensura a percepção do servidor por meio de escala do tipo *likert* de cinco pontos. Adota com procedimento o levantamento do tipo censo e utiliza o software *Survey Monkey*. Os resultados da pesquisa demonstraram que os servidores têm interesse em aprender sobre ética no serviço público; que no tocante à ética pessoal se apresentam com condutas adequadas ao serviço público, contudo, tendem a perceber que seus colegas de trabalho poderiam atuar de forma mais ética. Em relação à ética no trabalho demonstraram que seus comportamentos ora se apresentavam coerentes ética e moralmente e, ora se apresentaram em conflito quanto aos interesses pessoais e o interesse público.

Palavras-Chave: Ética. Agente Público. Administração Pública. Virtude.

ABSTRACT

The ethics discussion in organizations are no longer seen as fashionable, despite the requirements set by society who demands an ethics stance from organizations that now focus more on profits than focus on the citizen's well being. With regards to public organizations, society has certain expectations that available services are being delivered with efficiency and that the public officers are acting in compliance with the public interest, that public resources are being managed in an appropriate form according to the end. What is expected is a Public Office ethics stance. One of the most current approaches in normative ethics, is virtue ethics. It can be defined as one that emphasizes the virtues or the moral character in contrast of which one the emphasizes duty or rules or that emphasizes actions or consequences. In this perspective, analyzing it in Lavra's municipality public administration arises the follows questions: how does the code of ethics influence, as the code of ethics, the elements inherent in personal ethics and others and work ethics are perceived by the Lavras' municipal public officials? How the public officials perceive the ethical duties influencing their daily activities? Seeking answers to this and others questions that arose from it, this research focuses on the ethical and moral duties perceived by the Lavras municipality public officials and what guides their behaviors. This study is classified into the quantitative-descriptive exploratory category and is used as a tool to structure questionnaires that measure the officials' perception behind the scale of five points likert. This has adopted a census of procedure to mapping the data and has utilized SurveyMonkey software to collect them. The research results showed that the officials have an interest in learning about ethics in the public services; regarding the question about personal ethics, they perceive themselves with an appropriate behavior in public service execution; however they perceives their coworkers, who could act more ethically. With regards to ethics in the workplace they showed that their ethical behavior were consistent with ethical and moral but sometimes they showed conflicts between their personal interests and the public interest.

Keywords: Ethics. Public official. Public Administration. Virtue.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	Tomada de decisão.....	25
Figura 2	Relação entre percepção e conhecimento.....	29
Figura 3	Disciplina da Filosofia.....	30
Figura 4	Versão simplificada do modelo TPB.....	31
Figura 5	Relação entre valor, atitude e comportamento.....	33
Figura 6	Mapa da Mesorregião Campo das Vertentes.....	68
Quadro 1	Estatística Descritiva acerca dos cruzamentos da variável 35	104
Quadro 2	Estatística Descritiva acerca dos cruzamentos da variável 36	108

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1	Dados dos municípios do Estado de Minas Gerais.....	67
Gráfico 2	Informações sobre o sexo dos servidores.....	69
Gráfico 3	Informações sobre a idade dos servidores.....	70
Gráfico 4	Informações sobre a formação dos servidores.....	70
Gráfico 5	Tempo de trabalho no serviço público.....	71
Gráfico 6	Tipo de vínculo institucional.....	71
Gráfico 7	Cargo de chefia, direção ou assessoramento.....	72
Gráfico 8	Nível do cargo ocupado no serviço público.....	73

LISTA DE TABELAS

Tabela 1	Síntese das virtudes éticas.....	44
Tabela 2	Síntese da ideia aristotélica sobre a ética das virtudes.....	45
Tabela 3	Secretaria vinculada no serviço público.....	74
Tabela 4	Distribuição de frequência das respostas sobre a compreensão do código de ética.....	75
Tabela 5	Estatística descritiva acerca da compreensão do código de ética.....	78
Tabela 6	Distribuição de frequência das respostas sobre a ética pessoal.....	79
Tabela 7	Estatística descritiva acerca da ética pessoal.....	84
Tabela 8	Distribuição de frequência das respostas sobre a ética dos colegas de trabalho.....	86
Tabela 9	Estatística descritiva acerca da ética dos colegas de trabalho	88
Tabela 10	Distribuição de frequência das respostas sobre a ética no trabalho.....	89
Tabela 11	Estatística descritiva acerca da ética no trabalho.....	99
Tabela 12	Médias por constructo.....	101
Tabela 13	Distribuição de frequência das respostas sobre o cruzamento das variáveis: 35; 1; 2; 3; 4; 5; 6; 7.....	102
Tabela 14	Distribuição de frequência das respostas sobre o cruzamento das variáveis: 36; 1; 2; 3; 4; 5; 6; 7.....	106

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	15
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	18
2.1	A Administração Pública e seu papel na sociedade.....	18
2.2	Percepção, valor, atitude e comportamento ético.....	25
2.3	Compreendendo a ética.....	34
2.4	Ética das virtudes.....	38
2.5	A gestão da ética na Administração Pública.....	46
3	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS.....	58
3.1	Natureza da pesquisa.....	58
3.2	O instrumento da pesquisa.....	60
3.3	Processo de coleta de dados.....	59
3.4	Processo de análise dos dados.....	61
3.5	Alcances e limitações da pesquisa.....	63
4	RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	66
4.1	Descrição e análise dos dados da pesquisa.....	67
4.1.1	Dados da pesquisa sobre os municípios do Estado de M. G.....	67
4.1.2	Caracterização do município de Lavras.....	68

4.1.3	Dados da pesquisa na Prefeitura de Lavras.....	69
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	110
	REFERÊNCIAS.....	116
	APÊNDICES.....	123
	APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO DA PESQUISA	124

1 INTRODUÇÃO

Constantemente as mídias noticiam ocorrências de agentes públicos atuando em desacordo com o Estado Democrático de Direito, ferindo os preceitos constitucionais quanto à finalidade do serviço público, praticando atos fraudulentos e corruptos, prejudicando toda a sociedade e denegrindo a imagem do país no âmbito nacional e internacional.

Melhorar a qualidade do serviço público tem repercussão positiva em toda a sociedade tanto em nível nacional, quanto internacional, pois aumenta a confiabilidade na administração, traz satisfação para os usuários, melhora a imagem do país frente aos demais Estados, influenciando a economia e a política.

Entretanto, encontrar solução para os inúmeros problemas enfrentados pela Administração Pública não é tarefa das mais fáceis. Uma complexidade de possibilidades envolvem todas as possíveis respostas e, talvez não haja uma resposta única, por mais simples que pareça o problema.

Inobstante outras necessidades inerentes à gestão pública, a falta de trabalhos que desenvolvam o sentimento ético, moral e de cidadania acaba por comprometer o desenvolvimento funcional do serviço público em todos os seus aspectos, níveis e poderes, pois, mesmo que a pessoa tenha excelente formação técnica, se não possuir valores morais e éticos, poderá ter sua atuação comprometida.

O interesse pelo tema nasce da observação pessoal da autora ao longo dos anos de trabalho junto ao serviço público municipal, ante às muitas dificuldades na implantação, e execução das políticas públicas no âmbito dos municípios, tendo em vista a resistência às mudanças e adequações necessárias, bem como na falta de compromisso ético e moral para o desenvolvimento diário das atividades por parte de agentes públicos. Gerando, assim, má qualidade dos

serviços prestados à sociedade, falta de zelo e responsabilidade, além do desvirtuamento do serviço público, como a corrupção e abusos de poder.

Agregue-se a isso que muito pouco ou nenhuma atenção tem sido direcionada para o tema no âmbito dos municípios mineiros. Atendendo ao pedido da presente pesquisa, o levantamento realizado por meio do COSEMS - Colegiado dos Secretários Municipais de Saúde de Minas Gerais, através de enquete eletrônica com os municípios mineiros, contou com uma pequena participação de 107 prefeituras, onde apenas oito delas declaram que possuem um código de ética municipal.

Neste contexto torna-se imprescindível o desenvolvimento de estudos e trabalhos que busquem avaliar essas realidades a fim de contribuir para o desenvolvimento de mecanismos e instrumentos que possam melhorar a qualidade do serviço público, tomando os valores éticos e morais como base na formação do servidor.

Ante a todos os problemas vividos no serviço público, sem adentrar nas questões legais e administrativas, ou ainda nas questões institucionais e estruturais da Administração Pública, e não porque não sejam questões relevantes, mas apenas para direcionar o foco do trabalho, alguns questionamentos suscitam interesse: Como o código de ética, os elementos inerentes à ética pessoal e de terceiros e a ética no trabalho são percebidos pelos servidores públicos do município de Lavras? Como os servidores percebem a influência de deveres éticos no exercício de suas atividades diárias?

Buscando resposta para essas e outras indagações que surgem a partir daí, objetiva-se com o estudo analisar a percepção sobre os deveres morais e éticos que orientam o comportamento dos servidores públicos do município de Lavras, Minas Gerais. Mais especificamente, buscou-se:

a) traçar o perfil sócio demográfico dos servidores públicos, levando-se em consideração as variáveis: sexo, idade, formação, tempo de trabalho,

classificação do cargo ocupado, ocupação de cargo de chefia, direção e assessoramento;

b) verificar a percepção dos servidores públicos acerca do código de ética, dos elementos constitutivos da ética pessoal e de terceiros, bem como aqueles relacionados à ética no trabalho.

c) sugerir medidas para formulação e implantação de políticas e práticas de gestão da ética no serviço público do município de Lavras.

Acredita-se que este trabalho poderá contribuir em duas direções: uma de ordem teórico-metodológica e outra de natureza prática. Apesar dos limites relativos à generalização das reflexões contidas neste trabalho, o percurso teórico-metodológico realizado pela autora poderá servir de referência para o desenvolvimento de outros trabalhos ou estudos sobre a ética no serviço público municipal. Ressalte-se que esse tema não tem sido objeto de investigação na área da Administração Pública Municipal. Os resultados desta dissertação poderão servir de referência para a elaboração de uma proposta de formulação e implantação de políticas e práticas de gestão da ética no serviço público do município de Lavras.

Esta dissertação foi dividida em 4 partes além desta introdução. Na segunda parte apresentou-se a fundamentação teórica, abordando-se os temas: a) Administração Pública e seu papel na sociedade; b) conceitos de percepção, valor, atitude e comportamento ético; c) conceitos sobre a ética na perspectiva de correntes filosóficas diferentes; d) A gestão da ética na Administração Pública. Na terceira parte, apontam-se os procedimentos metodológicos empregados na condução da pesquisa de campo. Na quarta parte são apresentados os resultados da pesquisa e sua discussão e, a quinta aborda as considerações finais do trabalho.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Apresentados os objetivos e justificativas da pesquisa, passa-se a discorrer a partir de agora os conceitos de Administração Pública e seu papel na sociedade; as principais características sobre percepção, valor, atitude e comportamento tendo em vista a inter-relação dos termos; algumas concepções sobre a ética e como ela influencia a vida das pessoas e, conseqüentemente a atuação do servidor público no âmbito da Administração pública, para ao final demonstrar qual a importância da institucionalização de um programa de gestão da ética como instrumento norteador da Administração Pública.

O estudo da ética necessariamente passa pelo estudo da Filosofia, em que encontramos diferentes correntes filosóficas com abordagens diferenciadas sobre o tema. Não é objetivo deste trabalho aprofundamento nas várias teorias filosóficas relativas ao assunto, assim, será abordada como fundamento da pesquisa a ética das virtudes do Filósofo Aristóteles.

2.1 A Administração Pública e seu papel na sociedade¹

Conceituar o termo Administração Pública não é tarefa das mais fáceis, dada à complexidade de possíveis significados a que ele pode nos remeter. Contudo, é possível dizer que o termo abrange atividades de planejar, dirigir, comandar e executar. Segundo Di Pietro (2007), a expressão Administração Pública engloba um sentido subjetivo, formal ou orgânico e, um sentido objetivo, material ou funcional. O primeiro sentido diz respeito às pessoas jurídicas, órgãos e agentes públicos responsáveis pelo exercício das funções

¹ Este tópico faz parte do artigo “CHAVES, C.S.; PEREIRA, A. S.; RIGATTO, S. H. O planejamento como instrumento para a sustentabilidade no serviço público”, apresentado no Simpósio Internacional de Gestão de Projetos – SINGEP, em 2012. A transcrição e alterações de partes deste artigo foram devidamente autorizadas pelas autoras.

públicas, enquanto o segundo se refere à natureza da atividade, ou seja, à função administrativa própria do Poder Executivo.

Para Matias Pereira, Administração Pública “designa o conjunto de serviços e entidades incumbidos de concretizar as atividades administrativas, ou seja, da execução das decisões políticas e legislativas” (MATIAS-PEREIRA, 2008, p. 60). É por meio dela que ocorre a gestão dos serviços e interesses da sociedade na busca do bem comum.

Serviço público por sua vez, utilizando-se os argumentos do Direito Administrativo, sob a perspectiva de Maria Sylvia Zanella Di Pietro, engloba três elementos fundamentais: o material para se referir às atividades de interesse coletivo; o subjetivo designando a presença do Estado nessas atividades; e o formal tendo em vista que se trata de procedimento de direito público. Contudo, a autora ressalta que na doutrina encontram-se vários conceitos diferentes, alguns restritos excluindo das atividades da Administração Pública as funções legislativa e jurisdicional e, outros mais amplos incluindo todas essas atividades (DI PIETRO, 2007).

Ocorre que ao longo dos anos, em decorrência da evolução da sociedade, novas necessidades e demandas, cada vez mais complexas, vão sendo inseridas ao serviço público, exigindo da administração pública nova forma de gestão e condução de suas atividades, sob pena de se perder quanto ao cumprimento de sua principal finalidade que é a persecução do interesse público. Conseqüentemente este processo exige que o conceito de serviço público também evolua.

A evolução do conceito de serviço público se deve à ampliação do rol de atividades exercidas pelo Estado que passa a assumir atividades comerciais e industriais antes reservadas apenas à iniciativa privada. Além disso, ante a sua incapacidade em operacionalizar muitas atividades, o Estado passou a delegar a

pessoas jurídicas de direito privado a execução de atividades, por meio dos contratos de concessão de serviços públicos (DI PIETRO, 2007).

Considerando esse novo contexto, a autora conceitua serviço público como “atividade material que a lei atribui ao Estado para que exerça diretamente ou por meio de delegação, com o objetivo de satisfazer concretamente às necessidades coletivas, sob regime jurídico total ou parcialmente público”. Mas quem define o que será regime público ou não é o próprio Estado, pois, “é o Estado, por meio da lei, que escolhe quais atividades que, em determinado momento, são consideradas serviços públicos”, definindo seus limites, variando no tempo e no espaço conforme a legislação de cada país (DI PIETRO, 2007, p. 89-90).

Inobstante o poder do Estado em definir seus limites de atuação, as pessoas estão a exigir cada vez mais dele, seja cobrando novos serviços, seja demandando novas posturas e formas de atuação na prestação dos serviços públicos. Além disso, ante à facilidade com que têm acesso às informações, o conhecimento e acompanhamento da administração do Estado vislumbram ao cidadão novas formas de intervenção na gestão pública.

Com base nos argumentos de Farmer, Denhardt diz “que uma nova maneira de se pensar a administração pública e a burocracia podem servir para transcender os limites do pensamento atual e abrir novas possibilidades para um serviço público de nível mais avançado” (DENHARDT, 2012, p. 246). Dando continuidade aos seus argumentos, o autor relata que no pensamento pós-moderno no campo da administração pública “parece que existe um acordo considerável de que se faz necessário um diálogo público de melhor nível para dar vigor à burocracia pública e para devolver um senso de legitimidade ao campo da administração pública” (DENHARDT, 2012, p. 252).

Essa necessidade de ampliação do que se entende por serviço público exige que a Administração Pública se reformule para dar conta de executar os

processos necessários, o que demanda novas concepções gerenciais. Segundo Ana Paula Paes de Paula (2005), a proposta da nova Administração Pública no Brasil decorre de vários fatores:

A crise do nacional-desenvolvimentismo e as críticas ao patrimonialismo e autoritarismo do Estado brasileiro estimularam a emergência de um consenso político de caráter liberal que se baseia na articulação entre a estratégia de desenvolvimento dependente e associado, as estratégias neoliberais de estabilização econômica e as estratégias administrativas dominantes no cenário das reformas orientadas para o mercado (PAULA, 2005, p. 117).

Secchi (2009) relata que a partir de 1980 vêm sendo propostas reformas administrativas à Administração Pública de todo o mundo objetivando melhorar o desempenho das organizações públicas. Esse processo é resultado da crise fiscal do Estado, da crescente competição territorial pelos investimentos privados e mão de obra qualificada, disponibilidade de novos conhecimentos organizacionais e tecnológicos, ascensão de valores pluralistas e neoliberais, além da crescente complexidade, dinâmica e diversidade das sociedades.

Diante dessa nova realidade o modelo burocrático tornou-se alvo de críticas, sendo “considerado inadequado para o contexto institucional contemporâneo por sua presumida ineficiência, morosidade, estilo autorreferencial, e descolamento das necessidades dos cidadãos” (SECCHI, 2009, p. 349), fazendo surgir a necessidade de reformas administrativas, objetivando novos modelos gerenciais para o Estado. Nesse contexto a “administração pública gerencial ou nova gestão pública é um modelo normativo pós-burocrático para a estruturação e a gestão da administração pública baseada em valores de eficiência, eficácia e competitividade” (SECCHI, 2009, p. 354).

Entretanto, conforme Paula (2005), implantar um modelo gerencialista de gestão pública no Brasil não importou ruptura com a linha tecnocrática que

permaneceu reproduzindo o autoritarismo e o patrimonialismo, “pois o processo decisório continuou como um monopólio do núcleo estratégico do Estado e das instâncias executivas”. Além disso, apesar do discurso participativo a inserção da sociedade civil não foi garantida no tocante às decisões estratégicas e formulação de políticas (PAULA, 2005, p. 141).

Da análise realizada pela autora quanto aos desafios da construção de uma gestão pública democrática no caso brasileiro, constatou-se que não foi possível ultrapassar a dicotomia entre a política e administração, pois sua estrutura e características da Administração Pública brasileira dificultam a infiltração das demandas populares e uma efetiva participação social (PAULA, 2005).

Segundo Denhardt e Denhardt (2000), o novo serviço público requer um movimento com base no trabalho da cidadania democrática, comunidade e sociedade civil, e do humanismo organizacional, assim como uma teoria do discurso sincero e aberto entre todos os partidos, incluindo os cidadãos e administradores. Os autores ressaltam que o principal papel do servidor público é ajudar os cidadãos a se articularem de forma a atender seus interesses comuns, em vez de tentar controlar ou dirigir a sociedade.

Entre os princípios que eles sugerem para o novo serviço público está o princípio que visa à perseguição do interesse público, em que os administradores públicos devem contribuir para a construção de uma noção coletiva, compartilhada, do interesse público. O objetivo não é encontrar soluções rápidas movidas por decisões individuais, mas sim a criação de interesses e responsabilidades compartilhados. No novo serviço público, o administrador público não é o árbitro solitário do interesse público. Pelo contrário, ele é considerado ator-chave dentro de um sistema mais amplo de governança, que inclui cidadãos, grupos, representantes eleitos e outras instituições (DENHARDT; DENHARDT, 2000).

Os administradores públicos desempenham papel importante no sentido de garantir que o interesse público prevaleça e, que tanto as soluções, quanto o processo no qual se desenvolvem as soluções dos problemas públicos sejam consistentes com as normas democráticas de justiça e equidade. Uma das implicações mais importantes de se considerar o governo como meio voltado para o alcance de valores compartilhados é o de que o propósito do governo é fundamentalmente diferente do propósito dos negócios. A responsabilidade do governo de promover a cidadania e servir o interesse público é uma das diferenças mais importantes – e uma pedra angular do novo serviço público (DENHARDT; DENHARDT, 2000).

Corroborando com esse entendimento, Jooste (2008) relata que a tendência mais recente foi a percepção de que o desenvolvimento requer um Estado eficaz para a implementação bem-sucedida, especialmente nos países em desenvolvimento, exigindo que o estado reveja o seu papel. Em termos de papel, há consenso de que o setor público tem um papel importante a desempenhar, mas esse papel é diferente da visão weberiana tradicional. O novo papel apela que o setor público se concentre mais em disposição de serviços e menos em produção. Assim, em termos de funcionamento, cinco grandes melhorias têm sistematicamente sido apontadas para o setor público: custo reduzido (eficiência), melhorias na prestação de serviço (eficácia), redução do comportamento oportunista (honestidade), fornecimento de informação aos usuários do que faz o setor público (resposta), e garantia de programas e intervenções sustentáveis (robustez e capacidade de gerenciamento).

Além disso, cabe ressaltar que os serviços públicos ocorrem no âmbito da Administração Pública e, que para sua gerência e execução, ela necessita de indivíduos, com os mais diferentes perfis e formações. Estes indivíduos por sua vez possuem suas próprias visões de mundo, seus valores e crenças individuais. O agrupamento funcional destes indivíduos, dotados de concepções específicas,

pode gerar divergências em determinados momentos tanto em relação a eles próprios, ou seja, uns com os outros, quanto em relação às suas concepções e às do Estado.

E é em decorrência da imensa gama de divergências que podem surgir entre o serviço público e seus atores, ou vice versa, que se faz necessária a especificação/implementação dos valores aos quais a Administração Pública encontra-se ancorada, entre eles, as questões morais e éticas. Pois, por mais que se amplie a administração criando novos serviços e novas formas de intervenção e atuação junto à sociedade, por mais que seja aberto espaço para a gestão democrática, sem indivíduos dotados de valores morais e éticos, teremos um cenário fadado ao insucesso, já que são a partir do comportamento dos servidores que o processo se concretiza de fato. A figura 1 representa a síntese dessa ideia.

Sabendo-se que é a partir do comportamento dos servidores que o Estado funciona e, que cada pessoa possui comportamento próprio, resta saber quais fatores influenciam ou não o comportamento. Neste sentido, o próximo tópico abordará a percepção e, qual a relação entre valor, atitude e o comportamento ético.

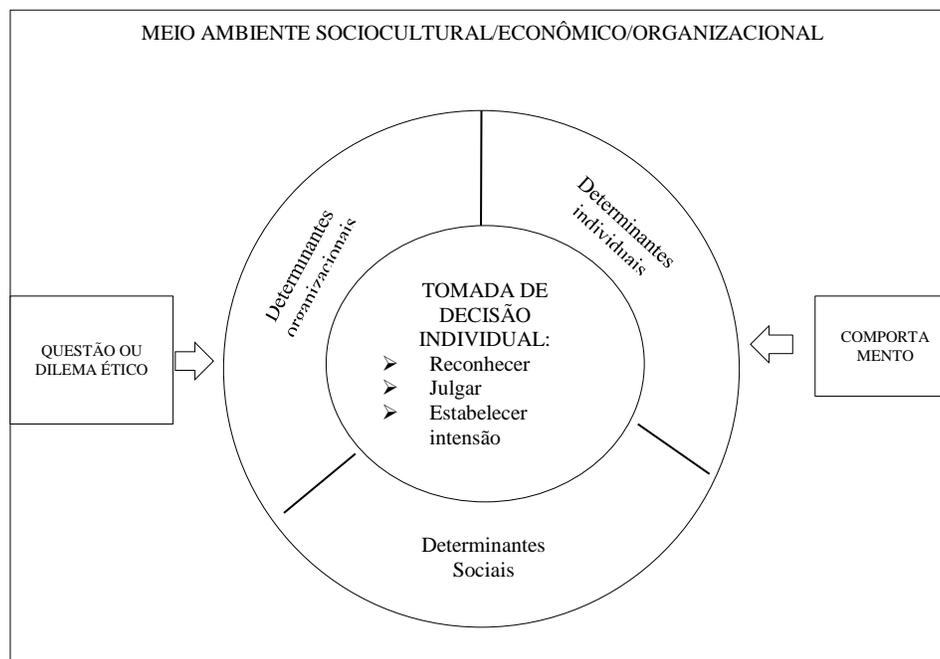


Figura 1 Tomada de decisão individual

Fonte: Ventura (2004, p. 107)

2.2 Percepção, valor, atitude e comportamento ético

De acordo com o dicionário Aurélio, percepção significa ato, efeito ou faculdade de perceber. Perceber por sua vez diz respeito a adquirir conhecimento por meio dos sentidos, formar ideia, abranger com inteligência, entender, compreender (FERREIRA, 2004). O mesmo sentido se encontra no dicionário Houaiss (2009), onde percepção é ato ou efeito de perceber; faculdade de apreender por meio dos sentidos ou da mente, consciência.

Para os gregos, vários termos traduzem a percepção, como recolhimento, significando ação e efeito de recolher algo. Em latim diz respeito a tomar posse, recolher. Na história da Filosofia, o termo varia “entre dois extremos: a

percepção como percepção sensível e, ao final e ao cabo, como sensação, e a percepção como percepção nocional ou “mental” (MOURA, 2004, p. 2238).

Vamos encontrar, ainda, diferentes conceitos e concepções para definir a percepção sob a perspectiva de diversos pensadores, tanto na Filosofia quanto na Psicologia. Para Descartes, existem dois modos de pensamento, onde um consiste em perceber pelo entendimento e o outro se determina pela vontade. Spinoza, a esse respeito segue Descartes, e juntos seguem Telésio, que em parte se aproxima de Aristóteles, que entende que a capacidade sensitiva está localizada no coração, enquanto Telésio a localiza no cérebro. Porém para os dois “a sensação é a percepção pelo espírito, antes de tudo, de sua própria afecção (produzida pelas coisas externas) e, depois a percepção pelo espírito da ação exercida por coisas externas” (MOURA, 2004, p.2238).

Do ponto de vista psicológico, as teorias mais importantes que se referem à percepção foram a teoria realista da percepção, como sendo o conteúdo da percepção uma realidade dela mesma; a teoria causal da percepção, havendo para esta teoria uma diferença entre percepção e realidade percebida, sendo a última causa da primeira; e a teoria fenomenista, defendendo que o que é percebido são fenômenos ou aspectos fenomênicos da realidade (MOURA, 2004).

Como se verifica do exposto, a discussão da percepção é complexa e comporta diferentes posicionamentos, tanto de terminologia quanto de entendimento e, esta pequena abordagem não esgota o assunto nem as teorias a ela relativas. Considerando que o foco do trabalho não é aprofundar a discussão da percepção, pois, para tal seria necessário trabalho específico, o que se pretendeu foi apenas demonstrar algumas diferentes abordagens com o objetivo de apresentar como o tema vem sendo discutido na literatura.

Contudo, como o objetivo da pesquisa é analisar a percepção, seria impossível se furtar desses primeiros conhecimentos, ainda que de forma

simples, mas apenas para melhor compreensão do tema. Assim, como base e fundamento do presente trabalho, sem se abster das teorias filosóficas e psicológicas, adotou-se o entendimento de percepção proposto pelos autores abaixo expostos.

Para Chauí (2009), a percepção se relaciona com o conhecimento. A teoria do conhecimento é uma reflexão filosófica que parte do pressuposto de que somos seres racionais conscientes, sendo a consciência a capacidade para conhecer e saber que conhece. Assim, a consciência é atividade sensível e intelectual, com poder de análise e síntese, representando os objetos através das ideias e da avaliação, compreensão e interpretação dos objetos por meio de juízos.

Esse conhecimento sensível é chamado de empírico ou experiência sensível que têm como formas principais a sensação, que nos concede as qualidades exteriores dos objetos e os efeitos internos que essas qualidades exercem sobre nós e, a percepção que significa a síntese dessas sensações (CHAUÍ, 2009).

A síntese dessas sensações dá forma ao modo como compreendemos as coisas. A forma como a pessoa se apropria intelectualmente do objeto é o conhecimento, que por sua vez se subdivide em ato e produto (ARANHA; MARTINS, 2009).

O ato do conhecimento diz respeito à relação que se estabelece entre o sujeito cognoscente e o objeto a ser conhecido. O objeto é algo fora da mente, mas também a própria mente, quando percebemos nossos afetos, desejos e ideias.

O produto do conhecimento é o que resulta do ato de conhecer, ou seja, o conjunto de saberes acumulados e recebidos pela cultura, bem como os saberes que cada um de nós acrescenta à tradição: as crenças, os valores, as ciências, as religiões, as técnicas, as artes, a filosofia etc. (ARANHA; MARTINS, 2009, p. 214).

O comportamento do indivíduo se baseia na sensação e na percepção, sendo a primeira o estímulo físico dos sentidos da visão, audição, olfato, paladar e tato e, a percepção a forma como indivíduo reage às sensações e como as organiza. A interpretação das mensagens dos órgãos e sentidos que dá ordem e significado ao meio ambiente ocorre por meio da percepção, que “pode ser considerada uma *variável interventora*, que influencia o processo de motivação” (BOWDITCH; BUONO, 2007, p. 62).

A interação dos fatores fisiológicos e psicológicos determina a percepção, contudo, ela exerce influências diferentes sobre cada pessoa, que organiza suas percepções da realidade de modo exclusivamente seu e, conseqüentemente, no ambiente organizacional, podem dar importâncias diferenciadas, por exemplo, às recompensas intrínsecas, às relações interpessoais, tolerância e aceitação das responsabilidades do cargo (BOWDITCH; BUONO, 2007).

Nessa perspectiva, esta pesquisa utiliza a percepção no sentido de conhecimento e, se pauta apenas no produto desse conhecimento, ou seja, nas crenças e valores, e não no ato, que significa o processo como esse conhecimento se desenvolve, ficando este para discussão das diversas teorias relativas à teoria do conhecimento, sejam elas filosóficas ou psicológicas. A figura 2 demonstra a síntese desse entendimento.

Tomando como base para a pesquisa o produto do conhecimento, ou seja, as crenças e valores, agora se faz necessário compreender qual a relação entre esses produtos e as atitudes e comportamentos. O objetivo é analisar se as atitudes e comportamentos das pessoas são influenciados pelos valores e crenças que ela possui.

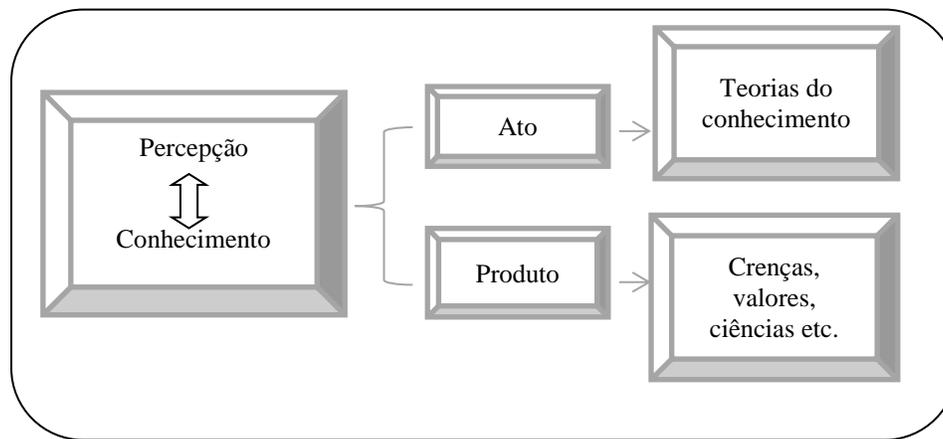


Figura 2 Relação entre percepção e conhecimento

A relação ou influência entre valor, atitude e comportamento, também, não é tarefa fácil na literatura, novamente, tanto na Filosofia quanto na Psicologia, vamos encontrar várias correntes com teorias e posicionamentos diversificados. Contudo, inobstante as ambiguidades encontradas é possível perceber que os valores podem influenciar as atitudes que por sua vez podem influenciar o comportamento humano, sendo esta a posição adotada na presente pesquisa.

Conforme Almeida (2007a, p. 96), no plano filosófico dos objetos, os valores “se referem a uma preferência subjetiva, uma escolha, um posicionamento pessoal em relação aos objetos”. Na Filosofia, a teoria dos valores aborda “três dimensões fundamentais da vida humana: a ética, a estética e a religião”. A ação humana é o objeto de estudo da ética que possui papel central na teoria dos valores. Os valores são produtos das preferências exclusivamente individuais, que se tornam coletivas na medida em que são compartilhadas e reproduzidas na comunidade, ou no ambiente organizacional (ALMEIDA, 2007a).

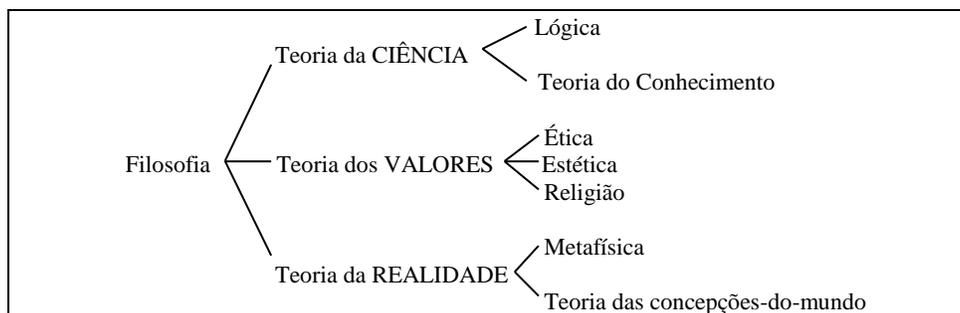


Figura 3 Disciplina da Filosofia

Fonte: Almeida (2007, p. 97, a)

Contudo, o autor ressalta que o pensamento filosófico não é suficiente para explicar com clareza os valores, e os estudos mais significativos estão no campo da Psicologia e das Ciências Sociais, ainda que o filosófico permaneça como base. Neste contexto, segundo o autor, a teoria dos valores desenvolvida por Shalom Schwartz é a mais referenciada, sendo amplamente aceita e adotada em todo o mundo. Para esta autora, os valores individuais são considerados fins da ação humana que objetivam satisfazer ao menos três das necessidades básicas do sujeito que são as biológicas; de interação social coordenada; e de sobrevivência e de bem-estar dos grupos (ALMEIDA, 2007a).

Segundo Hommer e Kahle (2008), os valores exercem uma poderosa influência sobre as atitudes e no comportamento humano. Um sistema de valores é um conjunto de crenças relativas a modos preferidos de conduta, possuindo dimensões diferentes que são importantes na formação e desenvolvimento de tendências atitudinais e comportamentais.

A teoria da Ação Racional (TRA – Theory of Reasoned Action) é uma das mais adotadas em estudos comportamentais para esclarecer a relação entre atitude e comportamento. Entretanto, embora possua resultados positivos no modelo proposto, a teoria encontra críticas significativas dada suas limitações. Na tentativa de superação destas limitações, surge a Teoria do Comportamento Planejado (TPB – Theory of Planned Behavior) acrescentando a percepção que o

indivíduo tem sobre o controle do comportamento como determinante da intenção de agir (ALMEIDA, 2007a; CONNER; ARMITAGE, 1998).

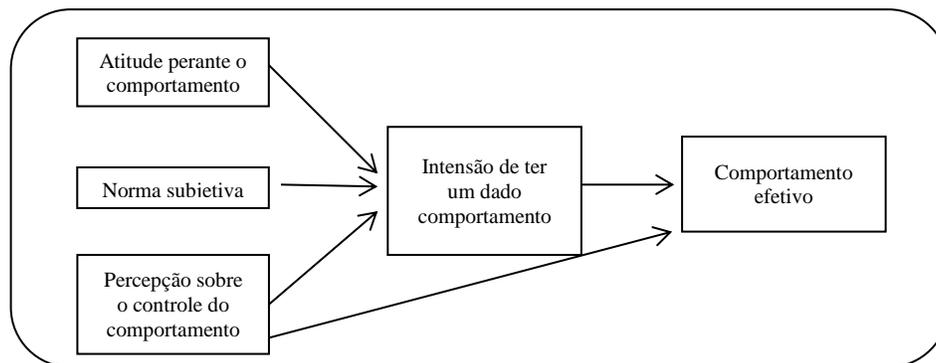


Figura 4 Versão simplificada do modelo TPB

Fonte: Almeida (2007, p. 133, a)

Na TRA, as atitudes são um preditor de intenções comportamentais. Atitudes são as avaliações globais do comportamento do indivíduo. Na aplicação do princípio da compatibilidade, as atitudes relevantes são aquelas para o desempenho do comportamento, avaliada a um nível semelhante de especificidade ao utilizado na avaliação do comportamento. A TRA também especifica as normas subjetivas como o outro determinante das intenções. As normas subjetivas consistem nas crenças de uma pessoa sobre outros significados que ela acha que pode influenciar no comportamento. Essas Normas subjetivas são assumidas para avaliar as pressões sociais sobre os indivíduos a realizar ou não realizar um determinado comportamento. A TPB incorpora um terceiro indicador de intenções, o controle comportamental percebido - CCP. Por isso, a intenção comportamental é uma função de três determinantes diretos: atitudes, normas subjetivas e CCP (CONNER; ARMITAGE, 1998).

As atitudes em relação aos comportamentos globais refletem as avaliações positivas ou negativas para realizar um determinado comportamento. Em geral, o que influencia a atitude do comportamento deve ser a intenção do

indivíduo para realizá-la. Os antecedentes da norma, a atitude subjetiva e o controle comportamental percebido são crenças correspondentes, refletindo a estrutura subjacente cognitiva. Cada crença comportamental vincula um determinado comportamento a um determinado resultado. A atitude em relação ao comportamento é determinada pela força dessas associações, e as crenças que são salientes no momento (CONNER; ARMITAGE, 2001).

Conner e Armitage (1998), tomando como base os argumentos de Ajzen (1991) relata que decisões do CCP são influenciadas por crenças sobre se a pessoa tem acesso aos recursos e oportunidades necessárias para executar com sucesso o comportamento, ponderado pelo poder percebido de cada fator para facilitar ou inibir o comportamento. A percepção de fatores susceptíveis a facilitar ou inibir o desempenho do comportamento são referidos como controle das crenças. Esses fatores incluem tanto os fatores de controle interno (por exemplo, informação, deficiências pessoais, habilidades, emoções) quanto fatores de controle externo (por exemplo, as oportunidades, a dependência dos outros, barreiras). As pessoas que percebem que têm acesso aos recursos necessários e que existem as oportunidades (ou falta de obstáculos) para executar o comportamento tendem a ter um alto grau de CCP.

Assim, na área de comportamentos humanos, a Teoria do Comportamento Planejado (TPB) é, provavelmente, uma das teorias mais bem estudadas e aplicadas, sendo estendida para estudos sobre o comportamento individual (LIN; CHEN, 2011; CONNER; ARMITAGE, 2001).

Do contexto verifica-se que os valores e crenças poderão interferir e influenciar em todas as demais fases até chegar ao comportamento de fato. A depender de que tipo de valores que uma pessoa possui, seu comportamento poderá ser analisado como certo ou errado, moral ou imoral. Essa informação é importante para analisar as atitudes e comportamentos dos sujeitos que fazem

parte da Administração Pública na condição de servidores públicos, sob o ponto de vista ético e moral.

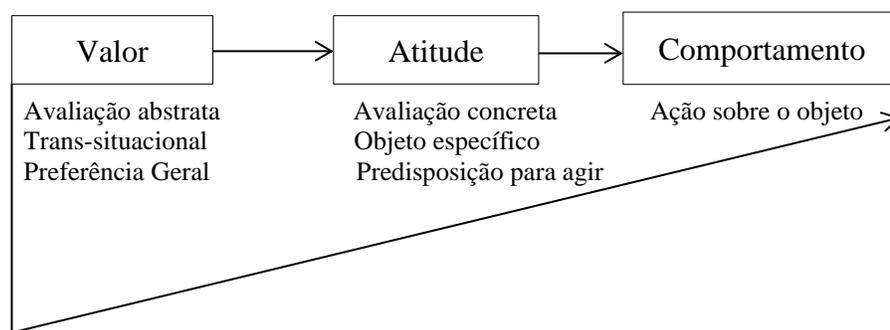


Figura 5 Relação entre valor, atitude e comportamento
Fonte: Almeida (2007, p. 134, a)

Para Bass e Steidlmeirer (1999), um agente moral é avaliado como louvável ou censurável à luz de três considerações preliminares: o seu nível de desenvolvimento da consciência; o grau de liberdade e a probidade da intenção. Um ato moral é avaliado como um tipo de comportamento, não importa quem seja o agente. O comportamento é considerado certo ou errado sob três perspectivas: o fim pretendido; os meios empregados; e as suas consequências (BASS; STEIDLMEIRER, 1999).

A partir da concepção de que os valores influenciam as atitudes, que por sua vez motivam o comportamento e, que este trabalho aborda os valores éticos e morais, o próximo tópico apresenta alguns conceitos para a compreensão do tema para na sequência discorrer sobre a ética das virtudes.

2.3 Compreendendo a ética

“Quando o outro entra em cena, nasce a ética”. Umberto Eco.

Hodiernamente as pessoas tendem a ser cada vez mais individualistas e competitivas, estão em busca de poder e dinheiro não se importando com os meios para atingir esse objetivo, demonstrando a necessidade de desenvolver valores morais e éticos que possam direcionar suas vidas. Por isso o estudo da ética se encontra no centro dos debates entre organizações, juristas, religiosos, cidadãos e profissionais diversos (ROCHA, 2010).

Essa realidade, em parte, pode ser atribuída ao resultado das alterações pela qual a concepção do trabalho vem passando ao longo dos anos. Num primeiro momento o trabalho era tido como uma atividade necessária à sobrevivência humana, posteriormente a partir do desenvolvimento da civilização passa a ser visto como meio de poder e hierarquia, em que o homem é explorado pelo próprio homem, originando a escravidão e sendo considerado vergonhoso. Passa pela Idade Média como possibilidade de alcançar o reino dos céus e forma de redenção e chega à era da industrialização e do capitalismo como meio de ascensão humana. Com excesso de mão de obra e redução dos postos de trabalho surge o desemprego e a competitividade é a nova ordem (PAROSKI, 2006).

O novo cenário criado pela globalização requer um homem produtivo, capaz de ultrapassar as metas fixadas, não importando os mecanismos que terá que usar para isso. O individualismo toma conta das pessoas que acabam por desprezar seus semelhantes, transformando-se numa pessoa totalmente insensível e sem valores éticos (PAROSKI, 2006).

É possível dizer, também, que o individualismo que vivenciamos na atualidade tem origem nas transformações pelas quais a sociedade vem

passando. No início do século XV a sociedade passa de tradicional para moderna rompendo com a moral e a política. Valores que orientavam o comportamento humano são alterados interferindo em todos os aspectos de sua vida social: no econômico, artístico, político etc. A modernidade substitui as concepções religiosas pelo método científico e não há mais preocupação “com a moralidade dos fins, mas com a eficácia dos meios para alcançá-los”, dando lugar à ética política em vez da ética moral (BRAGA, 2006, p. 181).

De acordo com Bruhn (2009), as mudanças social e cultural e as complexidades que elas criam para as interações humanas, que vão do individual para as corporações globalizadas, têm fornecido uma explicação para uma incidência crescente e aparente ampliação do comportamento organizacional antiético. Isso leva a uma frequência quase comum do colapso ético das organizações e dos indivíduos que são responsáveis por liderá-las e dirigi-las.

A vida em sociedade exige a presença da ética já que as relações pessoais são complexas e não há como viver sozinho. Assim, ela deve estar presente em todos os aspectos da vida humana e também na relação existente entre a organização e o indivíduo na execução de suas tarefas junto ao Estado e à sociedade, bem como servir de guia que norteia o que se está fazendo.

Quando mergulhamos em crises que afetam as razões de estarmos juntos e o sentido derradeiro da vida, então é tempo de pararmos um pouco e refletirmos a experiência seminal e originária que fez nascer outrora e faz brotar ainda hoje o que chamamos de ética e de moral (BOFF, 2003, p. 10).

Embora estejam inter-relacionadas, ética e moral são conceituadas de formas diferentes na literatura. Para Rocha (2008), “a moral é definida como o conjunto de normas, princípios, preceitos, costumes, valores que norteiam o comportamento do indivíduo no seu grupo social. A moral é normativa”. Moral

e ética são distintas, assim “a ética é definida como a teoria, o conhecimento ou a ciência do comportamento moral, que busca explicar, compreender, justificar e criticar a moral ou as morais de uma sociedade. A ética é filosófica e científica” (ROCHA, 2008, p 16).

Para Assmann (2009), originalmente ética e moral são sinônimos, contudo diversos autores as conceituam de formas diferentes. Embora suas várias concepções, a ética pode ser compreendida como a teoria da moral, como o estudo racional sobre a experiência moral das pessoas, ela estuda o comportamento humano, investigando o que é ou não bom. Por sua vez, a moral significa o comportamento real que as pessoas têm ante aos valores e regras. A moral não é o código, ela diz respeito à forma como as pessoas observam e obedecem aos princípios de conduta.

Segundo Boff (2003), o caráter ético de uma pessoa é revelado por meio de sua responsabilidade. “Ela se percebe corresponsável junto às forças diretivas da natureza pelo futuro da vida da humanidade. Ao assumirmos responsabilmente nossa parte, até os ventos contrários ajudam a conduzir a Arca salvadora ao porto” (BOFF, 2003, p. 37). Para o autor, a ética, enquanto parte da Filosofia, é o estudo aprofundado da vida, do universo e do ser humano, estabelecendo valores e princípios que orientam a vida em sociedade. A pessoa ética possui caráter e boa índole. Já a moral diz respeito à vida concreta, à prática real que as pessoas expressam por meio dos costumes, hábitos e valores.

Barreto (2008) desenvolve o conceito de ética e moral, da seguinte forma:

A moralidade é um estado imanente do ser, absoluta, intrínseca à sua existência. Uma condição de plenitude moral, a qual todos devem atingir, inexoravelmente, independente do credo, espaço e tempo. Daí decorre sua maior diferenciação da ética, que constitui uma condição mutável, temporal, geográfica e evolutiva, à medida que o indivíduo convive em sociedade. Portanto, a ética é

evolucionista e o seu propósito se resume em atingir a moralidade, através da moral ou mesmo sem ela. Um indivíduo pode perfeitamente ser ético sendo amoral, outro, porém, pode primar pela moral e faltar com a ética. A condição ideal para se atingir o estado de moralidade seria um perfeito equilíbrio destes dois atributos, mas seus extremos também podem e devem chegar lá (BARRETO, 2008, p. 22).

Deparar-nos com problemas que envolvem questões morais faz parte do cotidiano de todos nós. São “problemas que dizem respeito às nossas decisões, escolhas, ações e comportamentos os quais exigem uma avaliação, um julgamento, um juízo de valor entre o que é socialmente considerado pela moral vigente bom ou mal, justo ou injusto, certo ou errado”. O problema não está nas questões que precisamos enfrentar e decidir, mas sim na forma como encaramos a situação, pois, “não costumamos refletir e buscar os porquês de nossas escolhas, dos comportamentos, dos valores. Agimos por força do hábito, dos costumes e da tradição, tendendo a naturalizar a realidade social, política, econômica e cultural”. Contudo, essa atitude nos leva a “perdemos nossa capacidade crítica diante da realidade. Em outras palavras, não costumamos praticar a ética, pois não fazemos a crítica, nem buscamos compreender e explicar a nossa realidade moral” (ROCHA, 2008, p. 17).

A vida em sociedade é própria do ser humano que necessita de outros indivíduos para inter-relacionar, trocar experiências, vivências etc., porém a vida em sociedade demanda saber conviver com pessoas e grupos diferentes, saber conviver na família, nos grupos sociais, nas organizações. Neste contexto o Instituto Ethos de Reflexão ensina que é preciso o desenvolvimento de uma ética social para garantia de se viver bem com os demais membros sociais,

A ética social, que acompanha a experiência do pluralismo religioso, político e moral reconhecido como o ideal de sociabilidade, consistem em um denominador comum compartilhado pela sociedade em meio a esta diversidade.

Compreende a fecundidade da convivência de concepções distintas e defende que cada qual tem direito de tentar levar a cabo seu projeto de felicidade sempre que isto não impossibilite aos demais também o concretizarem. Ela parte da convicção de que cada membro da sociedade é um cidadão capaz de tomar decisões como um sujeito ético autônomo. Assim, um dos primeiros valores que compõem a ética social é o da autonomia ética com seu correspondente político, a cidadania. A estes junta-se a igualdade, entendida como a consecução de iguais oportunidades para todos desenvolver em suas capacidades, corrigidas as desigualdades naturais e sociais e eliminada a dominação de uns pelos outros já que todos são iguais enquanto autônomos e capacitados para a cidadania (INSTITUTO ETHOS REFLEXÃO, 2001, p. 5).

Do conceito é possível abstrair que todos temos o direito de sermos autônomos, de possuímos nossas próprias concepções e perseguir nossa felicidade de forma independente desde que isso não signifique passar por cima dos outros, ignorar o semelhante e quereremos alcançar nossos objetivos a qualquer custo, pois, a mesma liberdade que é de um é também do outro e de todos os demais membros da sociedade. Assim, se cada um não respeitar o outro, estaríamos em guerra constante.

Como se percebe, ainda que não esgotadas as discussões sobre ética e moral já que a literatura é vasta no tocante ao assunto, é possível verificar que são a ética e amoral norteadoras das nossas condutas e ações diárias, nossos pensamentos e convicções, bem como nossas escolhas.

2.4 Ética das virtudes

A ética pode ser estudada sob a perspectiva de várias abordagens, entre elas a deontológica e a utilitarista. De acordo com a deontologia, o comportamento é moral quando é baseada em determinados princípios morais estabelecidos. O agir com base em tais princípios se fundamenta nas intenções

da pessoa, independentemente das consequências. Em contrapartida, de acordo o paradigma utilitarista, a alternativa moralmente superior é aquela que produz as consequências mais positivas, independentemente das intenções (DIJK; ENGEN; PAAUWE, 2012).

Embora a perspectiva deontológica e as utilitárias discordem em sua ênfase sobre as intenções ou os desejos dos indivíduos, ambas têm em comum que a sua justificação do que é bom é baseada em propriedades pessoais sem analisar o contexto. É exatamente neste ponto que a ética da virtude é diferente, por que se baseia na noção de que a moralidade só pode ser devidamente compreendida e avaliada quando o contexto em que a moral ocorre é levado em conta (DIJK; ENGEN; PAAUWE, 2012).

Os fundadores da ética das virtudes são Platão e, mais particularmente Aristóteles. Ela persistiu como a abordagem dominante na filosofia moral ocidental, pelo menos até o Iluminismo. Sofreu um eclipse momentâneo durante o século XIX, mas ressurgiu no final dos anos 1950 na filosofia anglo-americana, em decorrência da insatisfação com as formas de deontologia e utilitarismo então prevalecente (HURSTHOUSE, 2012). A ética das virtudes representa uma mudança no foco de reflexão do caráter, que em vez de regulamentação sugere uma negociação entre as virtudes concorrentes como processo ético e não resultado, localizando a ética no agente e não no ato (FAWKES, 2012).

Uma das três abordagens mais atuais em ética normativa é a ética da virtude. Ela pode, inicialmente, ser identificada como aquela que enfatiza as virtudes, ou o caráter moral, em contraste com a abordagem que enfatiza deveres ou regras (deontologia), ou a que enfatiza as consequências das ações (consequencialismo). Supondo que alguém em necessidade deva ser ajudado, um utilitarista irá apontar para o fato de que as consequências de fazê-lo irão maximizar o bem-estar, um deontologista ao fato de que, ao fazê-lo o agente

estará agindo de acordo com uma regra moral, como “faça aos outros o que seria feito a você” e a ética das virtudes para o fato de que ajudar uma pessoa seria caridade ou benevolência (HURSTHOUSE, 2012).

Assim, a ética das virtudes centra sua atenção na ação humana, no saber prático, sendo a ciência da práxis² e tendo como pressuposto a natureza humana, sendo que seu objetivo é alcançar o indivíduo vivendo na pólis³. “A ética das virtudes fornece uma visão alternativa ao pensamento teleológico e deontológico, elegendo o caráter moral de cada indivíduo como elemento central da sua doutrina” (ALMEIDA, 2007a, p. 190).

Para Aristóteles (2009) é no humano que as ações têm o seu princípio de ser e sem ele não haveria ação. A causa final da ação também é o humano, não havendo distinção entre ato, agente e resultado da ação. Não basta saber o que fazer, é preciso fazer, pois é na ação que o humano poderá cumprir sua possibilidade extrema, como ser ético.

O ponto de partida do estudo da ética de Aristóteles é a alma, ou seja, a *psyquê*⁴. A tripartição da alma é reelaborada por Aristóteles que, partindo da análise geral dos seres vivos e suas funções essenciais, apontam três funções para a alma: uma vegetativa, uma sensitiva e outra intelectiva. A vegetativa se responsabiliza pela nutrição, reprodução e crescimento; a sensitiva opera as sensações, os apetites e o movimento, ambas são comuns a todos os seres vivos

² Ação, ato; atividade; realização; maneira de agir e maneira de ser. Para Aristóteles, trata-se daquela prática na qual o agente, o ato ou ação e o resultado são inseparáveis. Trata-se da ação no campo ético e político (CHAUÍ, 2002, p. 510).

³ Cidade; Cidade-Estado, reunião dos cidadãos em seu território e sob suas leis. Dela se deriva a palavra política (*politikós*: o cidadão, o que concerne ao cidadão, os negócios públicos, a administração pública (CHAUÍ, 2002, p. 509).

⁴ *Psykhé* é a vida ou o princípio vital que anima um ser ou lhe dá vida e, porque a vida é movimento ou mudança. *Psykhé* é o princípio da auto atividade e da auto conservação do cosmo. Ela é Alma do Mundo. Além de princípio das mudanças e da conservação, a Alma do Mundo é a fonte do conhecimento, pois com os mesmos elementos com que a fabricou o demiurgo fabricou a alma humana e a colocou num corpo. Participando da Alma do Mundo, a alma humana individual, além de ser o princípio vital do corpo, está destinada por natureza ao conhecimento (CHAUÍ, 2009, p. 290-291).

e compõem a parte irracional da alma; e a intelectual, exclusiva do humano, é a parte racional (ARISTÓTELES, 2009) .

De acordo com Chauí (2009), a parte intelectual é responsável pelo conhecimento intelectual e se subdivide em intelecto passivo e ativo. No passivo o conhecimento depende dos objetos que a sensação oferece por meio da memória, da imaginação e do apetite. Já no ativo o conhecimento depende exclusivamente da atividade do próprio pensamento.

É a relação entre a parte irracional-sensitiva e a parte racional da alma que determinam o agir humano. Os desejos, sentimentos, paixões, sensações e o princípio de todo movimento do ser vivo estão localizados na parte sensitiva, sendo a sensação a função mais importante e responsável pelo desejo ou apetite. “A sensação (percepção do objeto desejado) provoca o desejo, que move o ser vivo”. O agir humano, base para a vida ética, enquanto movimento, só existe em consequência desta parte da alma (ARISTÓTELES, 2009, p. 7).

Para Aristóteles na alma ocorrem três fenômenos diferentes:

As afecções, as capacidades e as disposições, (...). Quando digo afecções, falo do desejo, da ira, do medo, da audácia, da inveja, da alegria, da amizade, do ódio, da saudade, do ciúme, da compaixão e, em geral, de tudo aquilo que é acompanhado por prazer ou sofrimento. Dizemos que as capacidades são condições de possibilidades para sermos afetáveis por afecções. De acordo com elas, somos capazes de ficar irados, ou passar por sofrimentos ou sentirmos compaixão. Disposições, por fim, são os gêneros de fenômenos de acordo com os quais nos comportamos bem ou mal relativamente às afecções. Por exemplo, relativamente ao estado em que se fica irado, comportamos mal se ficarmos nesse estado veementemente ou frouxamente, e comportamos bem se o estado em que ficarmos for apenas moderado; e assim se passa a respeito de todas as afecções (ARISTÓTELES, 2009, p. 46).

É nessa tensão entre a parte racional e a parte irracional da alma que surge a ética para elevar o homem da brutalidade à divindade. A ética é, então, o

esforço de autotransformação do homem, alcançada pela conquista de bons hábitos e, processos de submissão da parte inferior da alma à superior, porém isso não implica a subtração da parte irracional, trata-se apenas de acostumar-se a observar os ditames da razão (ARISTÓTELES, 2009).

O domínio da parte racional da alma conduz o indivíduo à *areté*⁵, à excelência. É da parte racional da alma que depende a vida ética ou virtuosa. A tarefa ética da parte racional é “dominar as outras duas partes, e harmonizá-las com a razão. O domínio da razão sobre a concupiscência é uma virtude e seu nome é (*sophrosýne*) – temperança” (CHAUÍ, 2002, p. 295).

A excelência ética não são afecções nem capacidade, ela é uma disposição intermediária do caráter que se situa entre o excesso e a falta. Esta disposição intermediária busca alcançar o meio entre as ações e as afecções. Encontrar o meio não é tarefa fácil, porém um dos extremos é mais errado do que o outro, por isso é preciso escolher o menor dos males. Se despedirmos do prazer, haverá chances de falharmos menos (ARISTÓTELES, 2009).

Muitas vezes temos dúvidas quanto qual decisão é mais acertada em determinadas situações. As dúvidas não manifestam o nosso senso moral, ou seja, os sentimentos de certo e errado, justo e injusto, contudo provam nossa consciência moral já que nossas ações e decisões devem ser justificadas tanto para nós mesmos quanto para os outros. Assim, a consciência moral se refere aos nossos sentimentos morais e as avaliações de conduta que direcionam nossas decisões (CHAUÍ, 2009).

⁵ Mérito ou qualidade nos quais alguém é o mais excelente; excelência do corpo; excelência da alma e da inteligência. Virtude é a sua tradução costumeira porque foi traduzida do latim por *virtus*, que significa, inicialmente, força e coragem e só depois, excelência e mérito moral e intelectual. A *areté* indica um conjunto de valores (físicos, psíquicos, morais, éticos, políticos) que forma um ideal de excelência e de valor humano para os membros da sociedade, orientando o modo como devem ser educados e as instituições sociais nas quais esses valores se realizam. A *areté* se refere à formação do *áristos*: o melhor, o mais nobre, o homem excelente (CHAUÍ, 2002, p. 495)

Senso e consciência moral “dizem respeito a valores, sentimentos, intenções, decisões e ações referidos ao bem e ao mal, ao desejo de felicidade e ao exercício da liberdade”. Fazem parte de nossas vidas e das relações que possuímos com os outros, logo, “constitutivos de nossa existência intersubjetiva, isto é, de nossas relações com outros sujeitos morais” (CHAUÍ, 2009, p. 307).

A ética da virtude sugere que as virtudes ajudem as pessoas a realizar bem seus papéis na sociedade. Uma virtude é entendida como um traço de caráter expressa através de ações voluntárias que a pessoa adquire por praticá-las até que se tornem um hábito, e com a educação e autoaprendizagem as virtudes são definidas contextualmente. A prática de virtudes fornece aos indivíduos, tanto em seu trabalho quanto em outras esferas, contribuição para cumprir suas necessidades pessoais holísticas, podendo aumentar a sua felicidade afetiva e satisfação na vida (HACKETT; WANG, 2012).

Segundo Hursthouse (2012), virtudes como honestidade e generosidade não são apenas uma tendência a fazer o que é honesto ou generoso, nem é para ser proveitosamente especificado como um desejo ou traço de caráter moralmente valioso. É, na verdade uma disposição que está bem enraizada em seu possuidor. Ela se preocupa com várias ações como as emoções e reações emocionais, escolhas, valores, desejos, percepções, atitudes, interesses, expectativas e sensibilidades. Para possuir uma virtude é preciso ser uma pessoa com uma mentalidade complexa.

Virtude ética para Aristóteles significa:

(..) uma disposição interior constante que pertence ao gênero das ações voluntárias feitas por escolha deliberada sobre os meios possíveis para alcançar um fim que está ao alcance ou no poder do agente e que é um bem para ele. Sua causa material é o *éthos* do agente, sua causa final, o bem do agente, sua causa eficiente, a educação do desejo do agente. É a disposição voluntária e refletida para a ação excelente, tal como a praticada pelo homem prudente (CHAUÍ, 2002, p. 455).

A tabela 1 apresenta uma síntese das virtudes propostas por Aristóteles.

Tabela 1 – Síntese das virtudes éticas de Aristóteles.

Vício	Virtude	Vício
Covardia	Coragem	Temeridade
Insensibilidade	Temperança	Libertinagem
Avareza	Liberdade	Prodigalidade
Vileza	Respeito próprio	Vulgaridade
Modéstia	Magnificência	Vaidade
Indiferença	Gentileza	Irascibilidade
Descrédito próprio	Veracidade	Orgulho
Grosseria	Agudeza de espírito	Zombaria
Tédio	Amizade	Condescendência
Malevolência	Justa indignação	Inveja

Fonte: Chauí (2002, p. 312).

Mas ser virtuoso não é uma coisa que se decide ser do dia para a noite. Ser virtuoso significa uma prática constante em busca da excelência, o justo meio, a ponderação em nossas decisões, atitudes e comportamentos. É também uma luta constante entre a parte racional e parte irracional da alma, sempre aguçada pelos nossos desejos e outras afecções da alma que muitas vezes nos deixam em estado de dúvida. A tabela 2 apresenta uma síntese da ideia aristotélica sobre as virtudes.

Tabela 2 – Síntese da ideia aristotélica sobre ética das virtudes.

Disposição do Caráter	A virtude é uma disposição, na medida em que consiste numa posição pessoal perante as paixões (tais como o medo, a alegria, a compaixão, a inveja, o desejo ou a cólera); será também uma disposição que torna o homem bom e que permite que ele desempenhe bem sua função. (1105b;1106a).
Constância	A virtude deve constituir uma disposição firme e imutável; a virtude manifesta-se consistentemente ao longo do tempo e não apenas em ocasiões pontuais. (1105a 30).
Hábito	Existem virtudes intelectuais e virtudes morais. As primeiras (como a sabedoria filosófica ou o discernimento) adquirem-se pelo ensino e pela experiência. As segundas (como temperança ou a amabilidade) adquirem-se pelo exercício. A virtude aperfeiçoa-se apenas pelo hábito; os hábitos são cultivados desde a infância e o caráter virtuoso só se realiza praticando-o. (1103a 15).
O Meio-Termo	As virtudes morais – relacionadas com ações e paixões – devem visar o meio-termo, ou seja, o ponto de equilíbrio, em relação ao agente, entre o excesso e a carência; ambos constituem vícios e apenas o meio termo constitui um acerto digno de louvor; por isso a virtude é uma mediania. (1106b 15).
Escolha Voluntária	A virtude manifesta-se por meio de uma escolha voluntária. Dado que o fim é aquilo que desejamos e o meio aquilo que deliberamos e escolhemos, as ações devem concordar com a escolha e serem voluntárias. E exercício da virtude diz respeito aos meios, logo, a virtude está em nosso poder de escolha. Ou seja, podemos escolher entre a virtude e o vício, uma vez que depende de nós praticarmos atos nobres ou vis. (1111b 5; 1113b 5).
Continência	O homem continente escolhe a ação correta, lutando interiormente contra a tentação desviante dos prazeres excessivos; a virtude implica uma escolha natural do bem sem sacrifícios interiores. (1145b 10)
Sabedoria Prática	Virtude do homem capaz de deliberar bem sobre o que contribui para uma “vida boa”. (1140a 25).

Fonte: Almeida (2007, p. 193, a)

Com base nos argumentos já apresentados e, sabendo-se que grande parte de nossas vidas, enquanto adultos, passamos nas organizações nas quais trabalhamos e, tomando como base o serviço público, pois é o foco deste trabalho, passaremos no próximo item a analisar a gestão da ética na Administração Pública.

2.5 A gestão da ética na Administração Pública

A discussão da ética nas organizações começa na década de 80, para chegar ao novo milênio deixando de ser um modismo face às exigências internacionais, que estabelecem padrões mínimos a serem seguidos pelas empresas brasileiras, para que possam competir no mercado estrangeiro. Assim, é preciso que a organização se preocupe “com todos os segmentos de públicos, como o colaborador, o fornecedor, o distribuidor, o cliente e com os seus relacionamentos”, a partir de uma estratégia de comunicação organizacional que se baseie em ética nos relacionamentos (ROCHA, 2010, p. 6). Na Administração Pública, essa visão não pode se dar de forma diferente, pois, ela também é uma organização.

Na organização pública a sociedade espera que os serviços disponibilizados sejam eficientes e que os servidores atuem em conformidade com o interesse público, administrando os recursos públicos de forma apropriada com os fins propostos. Quando isso ocorre, gera a confiança pública e dá lugar a um ambiente favorável para os negócios, o bom funcionamento dos mercados e para o crescimento econômico. O requisito fundamental para a confiança pública é a ética no serviço público, pois ela é passo fundamental para a boa governança (OCDE, 2000).

A administração do Estado forma uma comunidade com princípios éticos compartilhados, servindo tanto ao cidadão quanto ao funcionamento da comunidade de trabalho. Operações com base em valores partilhados é fator fundamental na construção de uma cultura, e é implementado através de trabalhos em todas as unidades operacionais (MINISTRY OF FINANCE, 2005).

Neste processo organizacional o servidor público é peça fundamental, pois, é por meio dos seus agentes que o serviço público de fato se concretiza. Logo, quando se fala da organização, seja ela pública ou privada, não está a se

referir apenas à estrutura física de suas instalações, englobam-se aí também as pessoas que ali atuam. É por meio dessas pessoas que os princípios constitucionais inerentes à Administração Pública são efetivados.

Entre os princípios constitucionais explícitos para a Administração Pública encontramos o princípio da moralidade administrativa que, atinge sua dimensão por meio da ética. “Não se trata de multiplicar eficiência e recursos, mas de realizar isso dentro de certos limites e com uma certa atitude” (ROCHA, 2008, p. 62). Embora em tempos passados os fins da administração pública brasileira se confundiam com os objetivos políticos imediatos e práticos de quem governava, na atualidade:

A equação entre meios e fins muda de figura, pois os agentes devem estar conscientes e preparados para levantarem objeções a respeito dessa equação. Realmente, a ética sugere que nem todas as combinações entre meios e fins são moralmente correntes ou aceitáveis (ROCHA, 2008; p. 62).

Para o Ministry of Finance (2005) a ética do serviço público refere-se aos valores e princípios das autoridades e funcionários do Estado. Estes valores constituem a base comum da administração do Estado e são: eficácia, transparência, qualidade e experiência, confiança, imparcialidade e independência, igualdade, responsabilidade.

A preocupação com a ética no serviço público encontra ainda maior importância quando se analisa os resultados das pesquisas e levantamentos realizados nas instituições públicas brasileiras. São vergonhosos os dados, deixando o país desmoralizado e em descrédito frente aos demais países, bem como com a própria sociedade.

Segundo Braga (2006) em 2003 apenas 10 por cento dos 281 municípios auditados pela Controladoria Geral da União não apresentaram irregularidades.

Naquele ano o Brasil apresentou resultados alarmantes em relação à atuação de seus agentes no âmbito da administração pública.

Ainda em 2003, o Brasil ocupava o 54.º lugar no ranking dos países onde há mais corrupção na administração pública, segundo a Organização Transparência Brasil. Conforme informações da CGU, que instituiu um sistema de controle por amostragem (sorteios), os ilícitos mais comuns são: licitações direcionadas ou francamente fraudadas, uso de notas fiscais frias, superfaturamento de obras, pagamento integral de obras inacabadas, pagamento de benefícios sociais a pessoas indevidas, o não funcionamento dos conselhos municipais de controle social (BRAGA, 2006, p. 165).

Santos, Amorim e Houyos (2010) em pesquisa na qual realizam análise estatística social e descritiva de dados secundários cedidos formalmente pela ICTS Global, entre os anos de 2004 e 2008, com funcionários e candidatos de 74 empresas privadas situadas no Brasil, onde foram entrevistados 7.574 indivíduos, verificaram, entre outros resultados, a existência de atitudes antiéticas para atingir objetivos pessoais por parte dos funcionários. Observou-se que os profissionais embora declarem não tolerar a convivência com atos corruptos, não se apresentaram dispostos a denunciar tais atos, demonstrando falta de responsabilidade na produção de um ambiente mais ético. Verificou-se, ainda, flexibilidade para recebimento de suborno e presentes, aumentando o risco para a ocorrência de atos fraudulentos.

Ainda que não se possa generalizar e dizer que ocorre assim com todos os servidores públicos, pois, sabe-se que na Administração Público há pessoas que agem corretamente, não se pode fazer vistas grossas aos desmandes que nos são apresentados diariamente nas mídias. Não podemos ignorar a decadência que vivenciamos em muitos dos serviços públicos postos à disposição da sociedade.

Certo é que há alguns desvios de conduta, e concepções que afrontam a moral de povos civilizados, desvios que ainda teimam em persistir entre nós, e que configura a cultura da ilicitude, como por exemplo o célebre “jeitinho brasileiro”, a lei de Gerson (“deve-se tirar proveito em tudo”), o compadrio, o clientelismo, a incorporação despudorada do bem público ao patrimônio privado, a privatização do estado, a cultura da gambiarra, a falta de profissionalismo etc. etc.

Ademais, outro elemento estimulador da corrupção é a burocracia hipertrofiada e o excessivo controle e regulamentação do estado sobre a economia, o que dá margem à velha e nefasta prática de criar-se dificuldade para vender-se facilidade (BRAGA, 2006, p. 178).

A falta de responsabilidade e comprometimento ético e moral com a coisa pública é latente em todas as esferas do Estado. Trata-se de situações que podem ocorrer desde os mais altos aos mais baixos níveis hierárquicos em todos os poderes do Estado. Esta realidade forma um círculo vicioso, onde um justifica seu comportamento com base nos demais e vice versa. Assim, por exemplo, vamos encontrar servidores atuando em desacordo com o Estado, justificando sua conduta no comportamento espúrio do sistema político. Contudo, conforme relata Filgueiras (2009, p. 394) “a corrupção não está relacionada ao caráter do brasileiro, mas a uma construção social que permite que ela seja tolerada como prática”.

Um dos reflexos da falta de ética no serviço é a corrupção que assola o país. “A corrupção é um “imposto” dos mais cruéis que o contribuinte paga, além de comprometer o desenvolvimento do país, causando danos irreparáveis à sua população” (BRAGA, 2006, p. 173).

Neste contexto a ética é apresentada como um dos mecanismos “aos malefícios da corrupção e das idiosincrasias do poder político, entrando para o discurso como um elemento fundamental para a consolidação de um espírito público altruísta e voltado para a consecução do bem público”, pois, é imprescindível articular novos valores, ou resgatar valores antigos numa

sociedade que já se habituou ao desvirtuamento da coisa pública (FILGUEIRAS; ARANHA, 2011, p. 59).

Dando prosseguimento aos seus argumentos, os autores relatam que há no Estado brasileiro um clamor por mais ética, objetivando ampliar a transparência do governo e por fim aos privilégios, o que demanda modernização e democratização do Estado. Inobstante tratar-se de uma sociedade patrimonialista, as propostas de reformas da gestão pública brasileira têm obtido sucessos e avanços. Entretanto, falta alavancar a profissionalização do serviço público, a organização do Estado e das formas de controle, o desenvolvimento de instituições e práticas de gestão mais eficientes e, a maior efetividade das políticas públicas. Sem esses avanços, o clamor por mais ética pode restar fracassado (FILGUEIRAS; ARANHA, 2011; AVRITZE; FILGUEIRAS, 2011).

Sem desconsiderar a importância e relevância do posicionamento dos autores, pois consideramos válidas todas as suas proposições, entendemos que as questões relativas à ética no serviço público e os avanços necessários à gestão pública devem ocorrer em conjunto. Um não conseguirá prosseguir sem o outro. Pois, ainda que se tenham todas as adequações necessárias, caso as pessoas que darão concretude às execuções dos serviços não estejam comprometidas ética e moralmente com os fins do Estado, estes correm o risco de fracasso e vice versa.

A falta de disseminação de valores éticos nas instituições públicas põe em risco a persecução do bem comum, do interesse público, além de causar sérios danos à coisa pública, aos recursos públicos e toda a sociedade, impedindo, inclusive, a prática de princípios importantes, inerentes à Administração Pública, como a legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

Para alcançar um patamar razoável de transparência e de condutas éticas, as organizações precisam conhecer e

desenvolver pessoas nesse sentido. Na raiz da conduta corrupta ou ética está a percepção moral, a compreensão do indivíduo sobre o significado de sua atitude à luz da moral e regras organizacionais (SANTOS; AMORIM; HOYOS, 2010, p. 3).

O bom funcionamento das organizações requer o desenvolvimento de pessoas capacitadas para agir com transparência e praticar condutas éticas (SANTOS; AMORIM; HOYOS, 2010). O delineamento da conduta ética na organização se dá por meio do código de ética, porém sua efetividade exige que todos os servidores o conheçam, compreendam seus conceitos e saibam aplicá-los. Logo, é imprescindível o trabalho didático e pedagógico que irá informar e capacitar os agentes para que possam interpretar adequadamente as regras, lembrando que a falta de observância e respeito às regras importa em sanções à sua violação (CGU, 2008).

O código de ética deve ser instituído juntamente com a implantação de um programa de gestão da ética. Devendo este ser compreendido como um processo em constante evolução e composto por várias etapas, que não pode ser resumida em um código formal apenas. Pois, “a formação ética impermeabiliza a percepção dos servidores públicos em relação ao senso comum, criando um invólucro institucional voltado para os valores da organização” (FILGUEIRAS; ARANHA, 2011, p. 65).

Segundo Bruhn (2009), toda organização, seja ela pública ou privada, possui áreas complexas, as quais o autor define como “áreas cinzentas”, ou seja, a fronteira entre duas ou mais decisões indefinidas ou difíceis de definir. No caso da ética esta área se refere ao limite entre o certo e o errado. O ideal, nestas situações é que os líderes organizacionais procurem minimizar as áreas cinzentas, pois, elas podem com o tempo consumir recursos, impedir o fluxo de trabalho e produtividade da organização e pode criar insatisfação entre seus membros.

Como os servidores possuem individualmente suas próprias crenças e valores, no âmbito da organização é importante que sejam delineados os princípios norteadores que servirão de suporte para elucidar os possíveis problemas e divergências que possam surgir.

Quando a organização reconhece a existência de áreas cinzentas, ela reconhece que deve ter um mecanismo para lidar com as diversas questões que surgem como consequência da mudança social, comunicação deficiente, e os conflitos interpessoais. As áreas cinzentas podem ser reativas e proativas. Reativas são as questões relativas a conflitos entre os papéis, valores e limites entre os indivíduos, unidades ou departamentos. Proativas são as que incluem questões como os direitos e equidade circundantes (BRUHN, 2009).

Ante a toda essa complexidade que envolve o relacionamento entre a organização e seus membros, membros entre si ou, entre seus membros e a sociedade é que a definição de valores e condutas deve estar bem definida por meio de normas objetivas. No caso da ética, o ideal é implantar um programa de gestão da ética.

Normatizar a atuação do servidor no serviço público é importante para a boa condução da gestão, pois, conforme ensina Lemos e Lima (2008?), embora as pessoas possam atribuir valores e entendimentos diferentes a uma mesma situação, a atuação do servidor público deve estar pautada ao que estabelece os ditames legais. Logo, é preciso a instituição de regulamentos que estabeleçam quais são os valores éticos que norteiam a organização, pois, na sua falta “a condução da prestação do serviço se dará de acordo com o entendimento ético pessoal do servidor” (LEMOS; LIMA, [2008?], p. 1).

O processo de implantação do programa de gestão da ética precisa garantir clareza e segurança aos agentes para direcionar e conduzir o que é certo ou errado. Entre outras, ele “compreende o exercício de quatro funções básicas: normalização, educação, monitoramento e aplicação de sistema de

consequências em caso de atividades antiéticas” (CGU, 2008, p. 30). Além disso, conforme Bruhn (2009) os membros da organização devem ter voz na elaboração das normas e procedimentos para lidar com violações éticas na organização.

A normatização da ética se dá por meio do código de ética. É ele que demarca a cultura, a política e os valores da organização, orientando as atitudes de seus membros. Trata-se de importante documento de comunicação, que, dependerá do comprometimento e da participação de todos os envolvidos, inclusive no processo de elaboração. O envolvimento dos atores no processo de elaboração é a primeira das condições para validar e dar credibilidade ao programa de gestão da ética (CORREIA, 2011).

O mesmo entendimento é descrito por Rocha (2008), quando a autora diz que o exercício da ética deve iniciar quando do processo de produção do código de ética, envolvendo propositalmente todos os membros em sua elaboração, sob pena de se transformar num simples documento defensivo da corporação. “Isso exige um sistema ou processo de elaboração “de baixo para cima”, do diverso ao unitário, construindo-se consensos progressivos, de tal modo que o resultado final seja reconhecido como representativo de todas as disposições morais e éticas do grupo” (ROCHA, 2008, p. 43).

Códigos de conduta, portanto, são documentos que trazem especificadas, de forma clara e objetiva, regras que estabelecem o comportamento que se espera do servidor público, bem como as condutas que não são permitidas. Esses documentos estabelecem os padrões de comportamento que contribuem para que a organização cumpra com seus objetivos de forma eficiente e eficaz. Os códigos de conduta complementam e reforçam as leis, já que regulam comportamentos nem sempre abrangidos pela legislação, ou abordados de forma genérica ou pouco clara (CGU, 2008, p.31).

De acordo com as orientações da Controladoria Geral da União, entre os temas que poderão estar presentes no código de ética ou de conduta, destacam-se:

1. O conflito de interesses: situação em que ocorre confronto entre interesse público e privado e podem comprometer o interesse coletivo ou influenciar o desempenho da função pública;
2. Situação patrimonial: se refere à apresentação e atualização dos dados relativos aos bens e valores que compõem o patrimônio privado do agente público;
3. Recebimento de remuneração, presentes e afins de fontes privadas: tais práticas podem ser coibidas, salvo quando se tratar de valor simbólico;
4. Propostas de emprego ou negócio futuro: esse tipo de proposta deve ser avaliada pela Comissão de Ética e o prazo de impedimento deve ser observado;
5. Penalidades: se refere às sanções a serem aplicadas quando da não observância das regras;
6. Processo de apuração: processo que apura eventual desvio ético e deve respeitar o contraditório e ampla defesa;
7. Comissão de Ética: tem a função de orientação, aconselhamento, prevenção, apuração dos desvios e aplicação de penalidades;
8. Promoção da ética: diz respeito à divulgação, capacitação, treinamento e orientação dos servidores;
9. Comprometimento da alta administração e chefias com a ética: a ética deve ser adotada e seguida por todos, tanto interna quanto externamente;

10. Criação de canais de denúncia: canais de comunicação para o recebimento da denúncia;

11. Ações para a promoção da ética e da integridade pública: podem ser desenvolvidas de várias formas.

Rocha (2008) ressalta, ainda, que “o código não é algo estático, estabelecido de uma vez por todas. O olhar crítico sobre a prática e sobre o próprio código permitirá que se façam, ao longo do tempo, revisões e transformações na direção dos objetivos desejados” (ROCHA, 2008, p. 38). Desta forma é preciso que o código seja revisto e reformulado sempre que necessário para se adequar, inclusive, às mudanças sociais e organizacionais.

Após a normatização são necessários processos educativos para difundir os valores éticos da organização entre seus membros, para que eles possam se valer desses valores em suas atitudes e comportamentos. Implementar os valores na atividade significa que eles serão utilizados como um instrumento de gestão. Quando os valores que orientam a atividade são internalizados, a atividade reúne um elevado padrão ético. Mas, a implementação de valores requer que os indivíduos estejam cientes do seu papel na organização e de como eles podem implementar os valores no próprio trabalho (MINISTRY OF FINANCE, 2005).

Na Administração Pública Federal os trabalhos relativos a questões éticas se iniciam em 1994 com a aprovação do Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal. A primeira comissão de ética foi criada em 1999. Em 2001 e 2002 são efetivadas alterações ao Decreto de 1999 e, em 2007 foi instituído o Sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo Federal (MENDES, 2010).

O Estado de Minas Gerais, através do Decreto nº 43.673 de 2003, criou o Conselho de Ética Pública e o Código de Conduta Ética do Servidor Público e da Alta Administração. Em 2004 o Código de Ética passa por algumas

alterações e deixa de ser um anexo do Decreto nº 43.673 passando a constituir o Decreto nº 43.885 (MINAS GERAIS, 2005).

Inobstante todo o arcabouço legal que vem sendo implantado ao longo dos anos na esfera federal e no Estado, verifica-se que o trato das questões éticas não é questão simples, pois, conforme foi demonstrado, muito há ainda que se trabalhar para a efetividade dos códigos de ética e conduta do servidor. O resultado, vemos diariamente na mídia, onde não raras às vezes são apresentados a toda a sociedade, agentes públicos em situações que não condizem com comprometimento e responsabilidade ética no serviço público.

Ainda que um programa de gestão da ética não seja capaz de garantir por si só, a efetividade da boa gestão da coisa pública trata-se de programa de extrema importância para a organização. Insucessos vão ocorrer considerando a complexidade que envolve todo o processo, a sociedade e a própria Administração Pública, mas é preciso começar. Os sucessos virão com a disseminação dos valores entre servidores e sociedade, pois, como tentamos demonstrar a ética deve ser praticada.

Lamentavelmente, poucos são os municípios que já instituíram ao menos o código de ética para seus servidores, ignorando a importância de um programa de gestão da ética, demonstrando descaso numa questão fundamental para o serviço público. Em Minas Gerais, Estado com 853 municípios, fazendo uma busca rápida por meio de sites de busca da internet, encontramos, com facilidade, apenas dois municípios que já possuem código de ética: Belo Horizonte e Montes Claros.

Sem a pretensão de esgotar o assunto, buscou-se desenvolver o conceito de administração pública e serviço público, bem como demonstrar qual o seu papel na sociedade. Em seguida foi apresentado o conceito de percepção, valor atitude e comportamento, analisando a inter-relação deles. Posteriormente apresentaram-se algumas abordagens para a compreensão da ética e da moral,

percorrendo a ética das virtudes a fim de demonstrar como elas se relacionam com o serviço público e, interferem na atuação dos servidores. Finalmente, abordou-se a gestão da ética na Administração Pública, demonstrando que este processo envolve, além da formalização do código de ética, processos educativos e pedagógicos para sua implantação, envolvendo todos os atores em todas as etapas.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo serão abordados os procedimentos metodológicos utilizados para o desenvolvimento e levantamento dos dados da pesquisa. Inicialmente foi apresentada a natureza da pesquisa. Na sequência foi especificado o instrumento utilizado, delineando-se a sua elaboração, testes e correções. Posteriormente apresentou-se o processo e procedimentos utilizados na coleta para, em seguida, descrever o processo de análise dos dados. Finalizando demonstraram-se os alcances e limitações da pesquisa.

3.1 Natureza da pesquisa

Este trabalho se enquadra na categoria metodológica denominada estudo quantitativo-descritivo, que “consiste em investigação de pesquisa empírica cuja principal finalidade é o delineamento ou análise das características de fatos ou fenômenos”. Os estudos dessa natureza “empregam artifícios quantitativos tendo por objetivo a coleta sistemática de dados sobre populações”, e para seu desenvolvimento pode se utilizar de técnicas como entrevistas, questionários, formulários, etc. (MARCONI; LAKATOS, 2010a, p. 70).

Para estes autores os estudos descritivos:

São uma forma de estudos quantitativo-descritivos que se referem à descoberta de variáveis pertinentes a determinada questão ou situação, da mesma forma que à descoberta de relações relevantes entre variáveis. Geralmente, nem hipóteses preditivas (*ante factum*) nem perguntas específicas são a *priori* formuladas, de modo que se inclui no estudo grande número de variáveis potencialmente relevantes e o interesse se centraliza em encontrar as de valor preditivo (MARCONI; LAKATOS, 2010b, p. 71).

Os estudos descritivos objetivam descrever as características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relação entre variáveis, podendo definir sua natureza. Embora não possua o compromisso de explicar os fenômenos que descreve, serve de base para sua explicação (GIL, 2007; VERGARA, 2006).

Nesse sentido visa descrever as percepções dos servidores públicos municipais da Prefeitura de Lavras acerca de como compreendem a ética e a associam a sua vida profissional no serviço público e, se estas percepções influenciam seus comportamentos no trabalho diário.

Caracteriza-se, também, como pesquisa exploratória, tendo em vista que seus resultados podem proporcionar maior familiaridade com o problema, a fim de torná-lo mais explícito, além de servir para o aprimoramento de ideias ou a descoberta de novos conceitos ou questões de pesquisa (GIL, 2007). De acordo com Vergara (2006, p. 47) este tipo de pesquisa “é realizada em área na qual há pouco conhecimento acumulado e sistematizado. Por sua natureza de sondagem, não comporta hipóteses que, todavia, poderão surgir durante ou ao final da pesquisa”.

Muito embora a discussão da atuação ética faça parte da agenda brasileira, relacionando-se tanto com a organização privada quanto com a pública, no âmbito municipal se verifica pouco ou nenhum trabalho direcionado para esta abordagem, daí surge a necessidade de explorar o assunto.

A opção pelo estudo descritivo se fundamenta em suas características principais que são a “utilização de técnicas padronizadas de coletas de dados, tais como o questionário e a observação sistemática” (GIL, 2007, p. 42). Além disso, as pesquisas descritivas objetivam analisar características grupais como idade, sexo, escolaridade entre outras e, suas associações possíveis, buscando o levantamento de “opiniões, atitudes e crenças de uma população” (GIL, 2007, p. 42).

3.2 O instrumento da pesquisa

O instrumento da pesquisa foi um questionário estruturado (elaborado pela autora desta dissertação) em que o respondente informaria seu grau de concordância em cada uma das afirmativas apresentadas, devendo para tanto, assinalar um número que variava de 1 a 5 correspondendo, respectivamente, a discordo totalmente, discordo, neutro, concordo e concordo totalmente.

As questões do instrumento de pesquisa foram estruturadas em cinco grupos, onde primeiramente foi feito o levantamento do perfil sócio demográfico dos entrevistados para se conhecer dados como sexo, idade, formação, tipo de vínculo com a administração pública e cargo ocupado na instituição.

O grupo II foi composto por 05 variáveis sobre a compreensão do servidor a respeito do código de ética; o grupo III, composto por 10 variáveis relacionadas à ética pessoal do servidor; o grupo IV, composto por 05 variáveis objetivou avaliar como o servidor avalia a ética de seus pares, ou seja, em relação aos colegas de trabalho; o grupo V, composto por 10 variáveis sobre a ética no trabalho.

Antes da aplicação do instrumento à população alvo da pesquisa, ele foi submetido à análise de três especialistas da área em estudo, onde foram feitas algumas considerações e sugestões, como acrescentar uma questão aberta ao final para saber se o servidor gostaria de fazer alguma sugestão para os trabalhos relativos à questão ética no município e, perguntar a qual secretaria o servidor se encontrava vinculado, sendo todas acatadas dadas a pertinência delas.

Foi, ainda, testado com grupo de 10 (dez) servidores públicos da prefeitura de Lavras a fim de analisar a necessidade de sua reformulação ou correções. Nesta fase, alguns servidores sugeriram algumas adequações referentes a dificuldades de entendimento em cinco assertivas, sendo aceita a sugestão e realizadas as alterações necessárias.

3.3 Processo de coleta de dados

Na pesquisa de campo adotou-se como procedimento o levantamento de dados do tipo censo. Aplicou-se questionário estruturado (elaborado pela autora desta dissertação) cujos dados dele originados foram sistematizados por meio do software *Survey Monkey* que possibilita a coleta e tabulação dos dados eletronicamente. Para mensurar a percepção ética do servidor em cada constructo, utilizou-se a escala do tipo *likert* de cinco pontos, para conhecer as opiniões dos sujeitos que participaram da pesquisa.

Primeiramente, foi realizado levantamento no Estado de Minas Gerais para conhecer quantos e quais municípios mineiros possuem um código de ética instituído. O levantamento deste dado foi efetivado através do COSEMS/MG – Colegiado de Secretários Municipais de Saúde de Minas Gerais, onde foi realizada uma enquete no site do colegiado, por meio de um fórum virtual, aberto para participação de todos os municípios mineiros, sendo que eles deveriam responder apenas “sim” ou “não”, para a pergunta “Seu município possui um código de ética municipal?”.

Na sequência o próximo passo foi a pesquisa com os servidores municipais da Prefeitura de Lavras. O processo se inicia junto a Secretaria de Administração do município para se conhecer o quadro de servidores e a estrutura administrativa com todos os seus órgãos e setores, objetivando organizar e planejar a forma mais adequada para aplicação do questionário da pesquisa. Desta visita verificou-se que a prefeitura de Lavras era composta por 17 secretarias/órgãos, algumas subdividas em outros setores internos de acordo com seu tamanho e complexidade.

O quadro de servidores era composto por cerca de 2.500 (dois mil e quinhentos) profissionais, entre contratados e efetivos, distribuídos entre as diversas secretarias. A maioria dos servidores encontram-se lotados nas

secretarias de Saúde, Educação e Promoção e Cidadania, sendo estas as maiores secretarias municipais.

Considerando a quantidade de secretarias e departamentos existentes na Prefeitura, foi necessário planejar a melhor forma de distribuição dos questionários de forma que se pudesse atingir o número máximo de servidores sem prejudicar o andamento das atividades diárias. Pensou-se então em adotar abordagens diferentes em algumas secretarias, tendo em vista as peculiaridades de cada uma, por exemplo, para as maiores secretaria da prefeitura: Educação, Saúde e Promoção e Cidadania, todas com departamentos ou unidades fora do prédio sede, como várias escolas e creches, diversas unidades de saúde, unidade de pronto atendimento, além de unidades assistenciais. Assim, tendo em vista a falta de financiamento e o limite temporal, uma alternativa para facilitar este processo seria encaminhar para estas secretarias, setores, unidades e departamentos o questionário por meio eletrônico. Contudo esta possibilidade restou frustrada, uma vez que a Prefeitura não possui cadastro atualizado, com os endereços eletrônicos dos servidores.

Assim, nas secretarias de menor porte, os questionários foram entregues pessoalmente aos servidores e nas secretarias de maior porte foram deixados com responsável para sua distribuição junto aos servidores daquele departamento/secretaria. Contudo, algumas secretarias/departamentos apresentaram resistências quanto à realização e/ou colaboração para com a pesquisa o que dificultou a distribuição dos questionários em vários departamentos.

Todos os dados dos questionários respondidos foram inseridos manualmente no programa *Survey Monkey*, pois, o sistema permite a tabulação automática dos dados, bem como o cruzamento das variáveis, facilitando a sua descrição e conseqüentemente a análise, além de fornecer os dados em formatos diversificados, como PDF, Excel, possibilitando outras análises estatísticas.

A pesquisa contou com a participação de 239 (duzentos e trinta e nove) participantes, entre servidores efetivos e contratados, correspondendo a 9,56% dos servidores. Dentre os 239 participantes, 8 (oito) não responderam integralmente ao questionário, perfazendo uma porcentagem 3,34% de respostas parciais.

Quanto aos dados concernentes ao Estado de Minas Gerais, a pesquisa contou com participação de 107 municípios mineiros, o que corresponde a 12% dos municípios do Estado.

3.4 Processo de análise de dados

Por meio de estatística descritiva, os dados foram classificados sistematicamente e tabulados para em seguida se proceder à análise e interpretação qualitativa, numa tentativa de evidenciar as relações existentes entre o fenômeno estudado e outros fatores, bem como procurando dar significado mais amplo às respostas, vinculando-as a outros conhecimentos, conforme ensinam os autores (MARCONI; LAKATOS, 2010b).

Além da descrição de dados disponíveis no software *Survey Monkey*, todos os dados foram baixados em formato Excel, onde foram realizadas outras análises estatísticas para determinar a moda, média, variância e desvio padrão de cada variável. Na sequência, os dados do perfil foram reordenados, agrupados e cruzados com as duas variáveis que apresentaram as situações problemas. Todos os resultados encontrados estão apresentados e descritos em forma de gráficos e tabelas e, analisados com base na literatura pertinente ao tema.

3.5 Alcances e limitações da pesquisa

A coleta de dados por meio de levantamento apresenta entre suas principais vantagens, conforme descreve Gil (2007): a) possibilidade de conhecer diretamente a realidade, já que são as próprias pessoas que informam seus comportamentos, crenças e opiniões; b) deixa a investigação livre de interpretações calcadas no subjetivismo de quem está pesquisando; c) rapidez e economia, pois, quando os dados são obtidos mediante questionários, os custos tornam-se relativamente baixos; d) facilidade de agrupamento dos dados em tabelas possibilitando sua análise estatística e, permitindo o uso de correlações e outros procedimentos estatísticos.

Entre outras limitações vislumbrou-se neste trabalho a possibilidade de distorção dos dados, visto que os levantamentos recolhem dados referentes à percepção que as pessoas possuem de si mesmas, contudo a percepção é subjetiva. E, embora os levantamentos possibilitem a obtenção de grande quantidade de dados sobre os indivíduos ele dificulta o estudo aprofundado dos fenômenos (GIL, 2007).

Muito embora a pesquisa tenha sido direcionada a todos os servidores municipais da Prefeitura de Lavras, é possível que muitos não tenham tido condições de responder ao questionário em virtude do baixo nível de escolaridade. Para minimizar este possível problema, foi realizada a abordagem explicativa com servidores do serviço de obras, deixando-os à vontade para solicitar, caso desejassem, ajuda para responder ao questionário ou, então, levar para responder em casa, entretanto, não se pode garantir ter alcançado a todos que necessitavam desse tipo de abordagem. Na situação em tela, os servidores do serviço de obras que aceitaram participar da pesquisa preferiram levar o questionário para responder em casa.

Outra limitação verificada diz respeito ao tamanho do questionário, que constava de 8 questões relativas ao perfil e 30 afirmativas para resposta, deixando-o grande e, talvez, cansativo. Embora mais perguntas ou assertivas possam possibilitar maior conhecimento e detalhamento das percepções, também, podem provocar a falta de interesse em responder a tantas perguntas. Assim, talvez seja possível reduzir cada grupo de assertivas para o máximo de cinco em cada grupo, totalizando quinze assertivas.

A falta de cadastro atualizado com os e-mails dos servidores, também, impediu que a pesquisa pudesse alcançar um número maior de participantes.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Este capítulo descreve os dados levantados no Estado de Minas Gerais e, na Prefeitura Municipal de Lavras, apresentando-os em forma de gráficos e tabelas e, analisando-os de acordo com a literatura. Para a descrição, os resultados dos dados relativos aos servidores do município de Lavras foram agrupados conforme a sua disposição no constructo utilizado na pesquisa. No primeiro grupo, composto por 8 variáveis, foi feito o levantamento do perfil sócio demográfico dos sujeitos da pesquisa; no segundo, com cinco variáveis, buscou-se conhecer a compreensão do servidor a respeito do código de ética; o grupo III foi composto por 10 variáveis relacionadas à ética pessoal do servidor; o grupo IV foi composto por 05 variáveis e objetivou-se avaliar como o servidor avalia a ética em relação aos colegas de trabalho; o grupo V, composto por 10 variáveis sobre a ética no trabalho.

Por meio da análise dos resultados descreveu-se a percepção dos servidores do município de Lavras acerca dos seus deveres morais e éticos no tocante a sua atividade pessoal, a atuação de seus colegas de trabalho e sua postura perante a Administração Pública. Espera-se que os resultados encontrados sejam capazes de demonstrar a importância de instituir um programa de gestão da ética no serviço público municipal.

4.1 Descrição e análise dos dados da pesquisa.

4.1.1 Dados da pesquisa sobre os municípios do Estado de Minas Gerais.



Gráfico 1 Dados dos municípios do Estado de Minas Gerais – Lavras - 2012

Pela análise dos dados dispostos no gráfico 1, verificou-se que apenas 8% dos municípios participantes da pesquisa declararam que possuem um código de ética instituído e, 92% responderam que não possuem esse documento.

Conforme dados abstraídos do portal do Governo, o Estado de Minas Gerais está localizado na região sudeste do Brasil, juntamente com os Estados do Espírito Santo, Rio de Janeiro e São Paulo. Faz divisa com São Paulo (sul e sudeste), Rio de Janeiro (sudeste), Mato Grosso do Sul (oeste), Goiás e Distrito Federal (noroeste), Espírito Santo (leste) e Bahia (norte e noroeste). Possui uma população de 19.597.330 habitantes. Sua capital é Belo Horizonte e, possui 853 municípios.

Sua subdivisão foi realizada de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, em 66 microrregiões e 12 mesorregiões: Noroeste de Minas, Nordeste de Minas, Jequitinhonha, Vale do Mucuri, Triângulo Mineiro e Alto Paranaíba, Central Mineira, Metropolitana de Belo

Horizonte, Vale do Rio Doce, Oeste de Minas, Sul e Sudoeste de Minas, Campos das Vertentes e Zona da Mata.

4.1.2 Caracterização do município de Lavras.

O município de Lavras foi fundado na primeira metade do século XVIII com o nome de Arraial de Sant'Ana das Lavras do Funil. Seus primeiros habitantes eram paulistas que foram atraídos ao município pelas riquezas auríferas, estavam empenhados na busca pelo ouro. Contudo a escassez do metal fez com que a agricultura e a pecuária despontassem como as principais atividades da região (PREFEITURA MUNICIPAL DE LAVRAS, [s. d.]).

Passando à condição de vila, em 1831, o povoado não parou de crescer. Já em 1868, Lavras obteve sua emancipação política e administrativa, vindo a se consolidar como uma das principais cidades de Minas Gerais (PREFEITURA MUNICIPAL DE LAVRAS, [s. d.]).

O município, localizado na mesorregião de Campos das Vertentes, possui bom nível educacional da sua população. Possui uma área de 564.495 km² e uma conta de uma população de 92.299 habitantes. Tem um clima tropical de altitude; IDH elevado de 0,819 e, PIB de R\$ 787.481 mil (PREFEITURA MUNICIPAL DE LAVRAS, [s. d.]).



Figura 6 Mapa Mesorregião Campo das Vertentes
Fonte: Google

O município pertence à macrorregião Sul de Minas, composta por: Alfenas, Andrelândia, Itajubá, Lavras, Passos, Poços de Caldas, Pouso Alegre, Santa Rita do Sapucaí, São Lourenço, São Sebastião do Paraíso e Varginha. Fazem parte da microrregião de Lavras: Brasópolis, Consolação, Cristina, Delfim Moreira, Dom Viçoso, Itajubá, Maria da Fé, Marmelópolis, Paraisópolis, Piranguçu, Piranguinho, Venceslau Brás, Virgínia (ALMG, [2013?]).

Seus principais rios são: Ribeirão Água Limpa e Ribeirão Vermelho. Os municípios limítrofes são: Carmo da cachoeira, Ijaci, Ingai, Itumirim, Ribeirão Vermelho, Nepomuceno, Perdoes (ALMG, [2013?]).

4.1.3 Dados da pesquisa na prefeitura municipal de Lavras.

I – Perfil sócio demográfico.

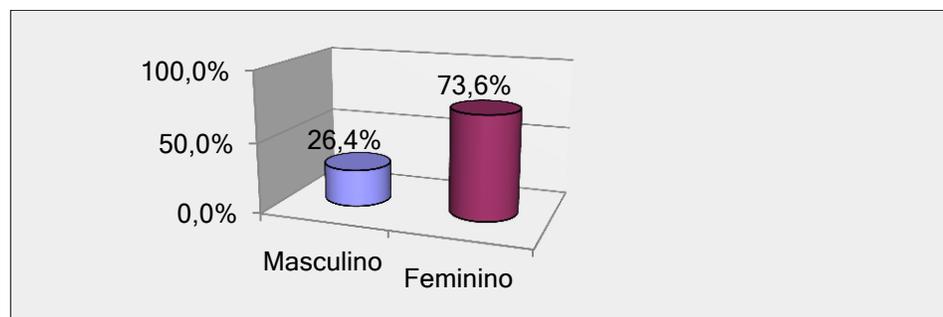


Gráfico 2 Informações sobre o sexo dos servidores – Lavras - 2012

Pela análise dos dados do gráfico 2 verificou-se que a maioria dos servidores que responderam à pesquisa eram do sexo feminino, totalizando 73,6% do sexo feminino e 26,4% do sexo masculino.

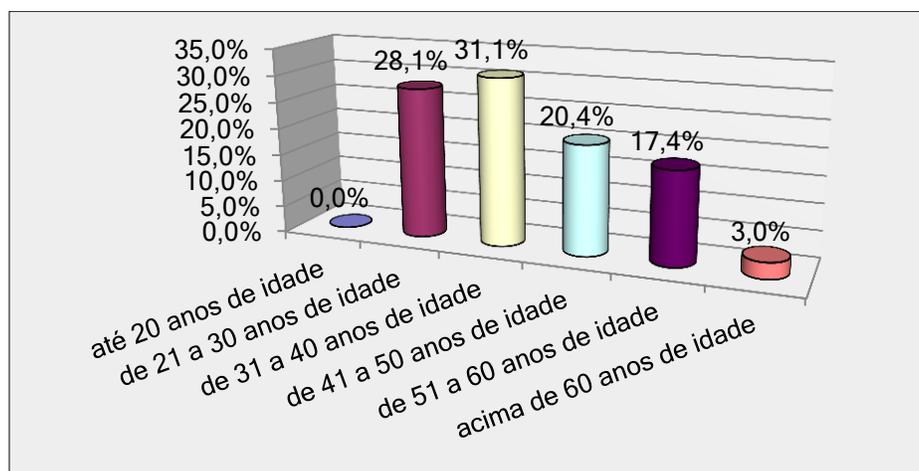


Gráfico 3 Informações sobre a idade dos servidores – Lavras - 2012

No que se refere à faixa etária constatou-se que a pesquisa contou com participantes que possuem entre 21 e mais de 60 anos de idade. A maioria se encontrava na faixa etária entre 21 a 40 anos de idade totalizando 59,2%, 20,4% estavam entre 41 e 50 anos de idade; 17,4% entre 51 e 60 anos de idade e, apenas 3,0% contavam com mais de 60 anos de idade.

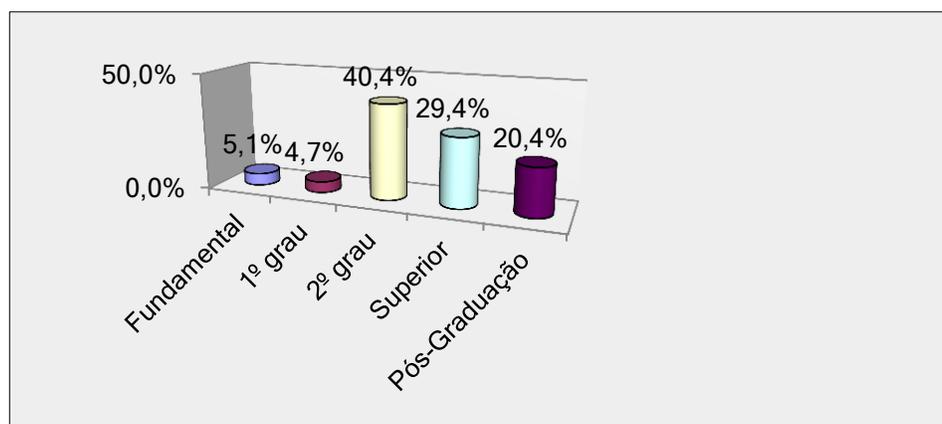


Gráfico 4 Informações sobre a formação dos servidores – Lavras – 2012

Pela análise dos dados relativos à formação dos servidores, representada pelo gráfico 4, verificou-se que apenas uma minoria de servidores possuem ensino fundamental ou de 1º grau, com 9,8% somando-se os dois níveis. 40,4% possuem 2º grau; 29,4% curso superior e, 20,4% pós-graduação. Os resultados demonstram que a maioria dos servidores pesquisados na da prefeitura de Lavras possui bom nível de escolaridade.

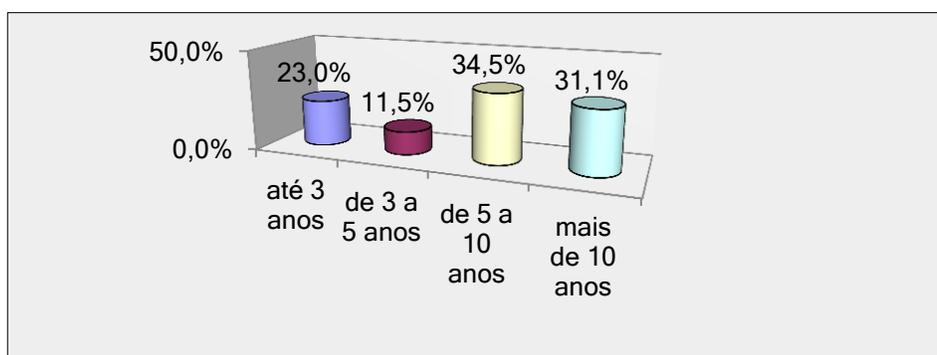


Gráfico 5 Tempo de trabalho no serviço público municipal – Lavras - 2012

Pela análise dos dados do gráfico 5, verificou-se que a maioria dos servidores possuem cinco anos de trabalho ou mais junto à prefeitura municipal. Do total de participantes 34,5% possuem de 5 a 10 anos; 31,1% mais de 10 anos; 23,0% até 3 anos; e 11,5% de 3 a 5 anos de trabalho no município.

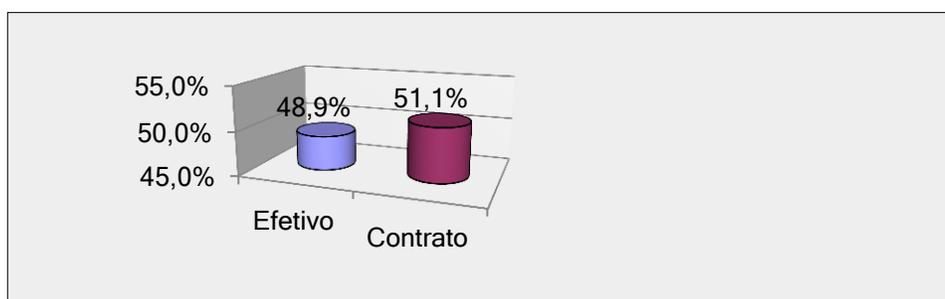


Gráfico 6 Tipo de vínculo institucional – Lavras - 2012

Pela análise dos dados relativos ao tipo de vínculo institucional do servidor com a prefeitura de Lavras, verificou-se que 49,9% dos participantes eram servidores efetivos e, 51,1% servidores contratados. Talvez, esse resultado se dê em decorrência da maioria dos servidores participantes da pesquisa pertencer à Secretaria Municipal de Saúde (tabela 3), sendo este um dos setores que normalmente mais se utiliza do sistema de contratos de pessoal, em decorrência dos vários programas assistenciais como, por exemplo, o Programa de Saúde da Família.

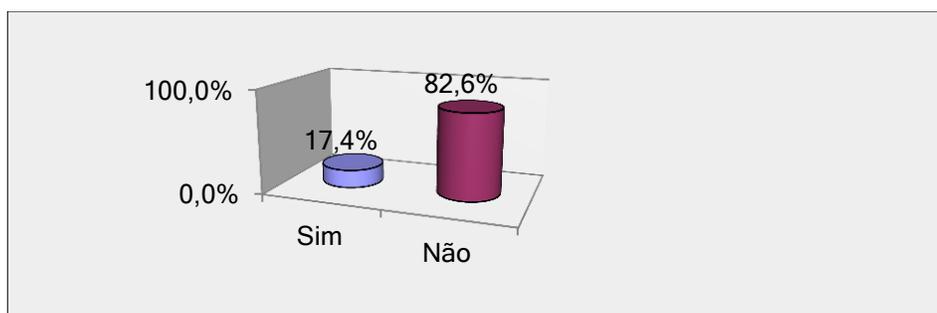


Gráfico 7 Cargo de chefia, direção ou assessoramento – Lavras - 2012

O gráfico 7 apresenta os resultados dos dados relativos aos cargos gestão no âmbito do município, demonstrando que entre os participantes da pesquisa apenas 17,4% possuíam cargo de chefia, direção ou assessoramento e, 82,6% não possuíam.

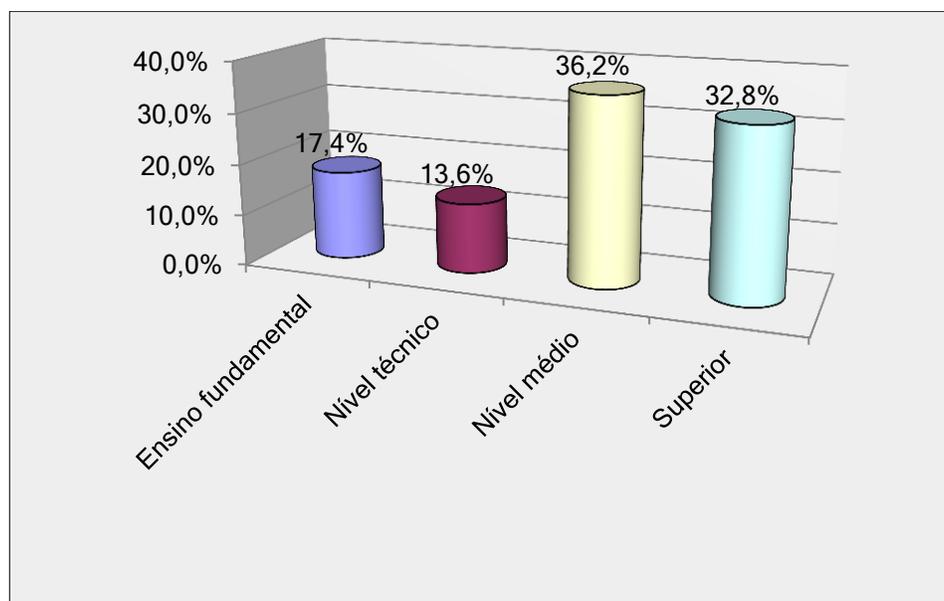


Gráfico 8 Nível do cargo ocupado no serviço público – Lavras – 2012

Além de analisar a escolaridade de cada servidor, a pesquisa buscou informações acerca do nível do cargo ocupado por ele junto à prefeitura, pois, muitas vezes o servidor ocupa determinado cargo, mas possui escolaridade superior à exigida pelo cargo. Desta análise, conforme se depreende do gráfico 8, verificou-se que a maioria dos servidores participantes da pesquisa encontram-se vinculados à prefeitura de Lavras através de cargos de nível de médio ou superior. Os dados relativos aos níveis médio e técnico correspondem 49,8% dos cargos; 32,8% para os cargos de nível superior e, apenas 17,4 para os de nível fundamental.

Tabela 3 Secretaria vinculada no serviço público – Lavras – 2012.

Secretarias			
Administração e RH	6,8%	Jurídica	0,9%
Agricultura	3,0%	LavrasPrev	0,4%
Comunicação	0,9%	Meio Ambiente	0,4%
Controle Interno	0,4%	Obras	5,1%
Defesa Civil	0,0%	Planejamento e Gestão	0,9%
Defesa Social e Trânsito	2,1%	Promoção e Cidadania	9,8%
Educação e Cultura	3,0%	Relações Institucionais	0,0%
Esporte Lazer e Turismo	0,9%	Saúde	57,0%
Fazenda	7,7%	Gabinete	0,9%

Fonte: Dados da pesquisa

Com relação a qual secretaria os servidores estão vinculados, observou-se que a maioria dos respondentes era da Secretaria Municipal de Saúde e, da Secretaria Municipal de Promoção e Cidadania. Contudo, cabe aqui uma ressalva, pois, muitas secretarias, em virtude de suas peculiaridades e funções, são compostas de poucos servidores e, mesmo que todos os seus servidores tenham participado da pesquisa, seu índice continuará sendo baixo.

Os dados demonstram que houve participação, ainda que em número menor, de quase a totalidade das secretarias municipais, não contanto com participantes apenas das secretarias de Defesa Civil e Relações Institucionais. Logo, a pesquisa apresenta um pouco da percepção dos servidores de quase toda a prefeitura.

II – Compreensão do código de ética.

Tabela 4 Distribuição de frequência das respostas sobre a compreensão do código de ética – Lavras – 2012.

Variáveis	Grau de concordância (% de resposta)				
	1	2	3	4	5
É importante que o município de Lavras possua um código de ética para os servidores.	0,4	0,9	4,7	36,6	57,3
O código de ética influencia a atuação dos servidores.	-	4,7	10,8	49,1	35,3
O código de ética é utilizado como mecanismo de punição aos servidores que atuam em desacordo com o serviço público.	9,1	25,0	22,0	30,3	13,8
Discutir a ética no serviço público é perda de tempo.	46,6	31,5	13,8	4,3	3,9
Se o servidor tiver participação na elaboração do código de ética, provavelmente ele terá mais facilidade para compreender e observar as determinações do código.	0,9	3,4	6,5	50,0	39,2

1 – discordo totalmente; 2 – discordo; 3 – neutro; 4 – concordo; 5 – concordo totalmente

Fonte: Dados da pesquisa

Na análise dos dados da distribuição de frequência de respostas relativas à compreensão do código de ética pelos servidores (tabela 2), verificou-se que a maioria dos servidores concordam que é importante que o município de Lavras possua um código de ética para os servidores. Dentre os entrevistados, 93,9% concordaram ou concordaram totalmente e, apenas 6% discordaram, discordaram totalmente ou ficaram neutros, o que demonstra que os servidores têm interesse na instituição de um código para padronizar a conduta ética no âmbito da prefeitura.

“É muito importante que tenha um código de ética no município e seja cobrado principalmente na área da saúde, pois, muitos profissionais ainda não perceberam que estão lidando com pessoas, em alguns setores não existe ética nenhuma” (Relato de servidor).

Além da implantação do código, verificou-se pelos relatos dos servidores que é preciso que este código seja de aplicabilidade ampla, ou seja, não pode ser restrito a uma ou algumas categorias de servidores, devendo atingir a todos que fazem parte da organização pública.

“Implantar um código ético que seja seguido e aplicado por todos, somente assim será ético” (Relato de servidor).

Para a maioria dos participantes da pesquisa o código de ética influencia a atuação dos servidores, pois, 84,4% concordaram ou concordaram totalmente e, apenas 15,5% ficaram neutros ou discordaram e, não houve nenhum servidor que discordou totalmente da assertiva. Isto revela que os servidores consideram o código um importante instrumento norteador de suas condutas no serviço público.

“Acredito que se faz necessário o trabalho sobre ética no nosso município, pois, percebo que muitos veem o serviço público como um "bico" não levando em conta que a sociedade no geral depende da forma como é prestado esse serviço. Espero ter ajudado.” (Relato de servidor).

De acordo Correia (2011) e Cabral (2011), o código de ética é um instrumento importante na política organizacional, servindo para orientar o comportamento corporativo, a comunicação e disseminação dos valores institucionais e, conseqüentemente estimular o comprometimento dos funcionários. Ele uniformiza critérios, serve de base para dissolução de conflitos, porém, é necessário que haja consistência e coerência entre o que foi normatizado e a realidade vivida na organização.

Verificou-se nos resultados da análise dos dados que, embora a maioria dos servidores que responderam à pesquisa entende que o código de ética é utilizado como mecanismo de punição aos servidores que atuam em desacordo com o serviço público, houve bastante divergência nas respostas da assertiva e, numa análise mais apurada, foi possível verificar que esta maioria é relativa.

Somando-se o concordo e o concordo totalmente encontramos 44% dos servidores, já o discordo e o discordo totalmente totalizam 34,1% e 22% ficaram neutros. A porcentagem de discordâncias e neutros é bastante significativa, o que demonstra que não há homogeneidade quanto ao código ser instrumento punitivo ou não. Este dado demonstra a importância de processos educativos acerca da finalidade de um código de ética para o serviço público.

Conforme Silva e Gomes (2008), o código de ética pode ser utilizado como uma importante ferramenta para se obter harmonia e coerência de objetivos junto aos funcionários. Para os autores o código de ética descreve os direitos e deveres fundamentais funcionando como uma espécie de contrato entre a organização e os demais membros do grupo, estabelecendo os padrões de comportamentos esperados e exercendo uma função de controle.

No que se refere à discussão da ética no serviço público, 78,1% discordaram ou discordaram totalmente que é perda de tempo tal discussão. No mesmo sentido 89,2% concordaram ou concordaram totalmente que se o servidor tiver participação na elaboração do código de ética, provavelmente ele terá mais facilidade para compreender e observar as determinações do código. Logo, percebe-se que o servidor tem interesse de participar de processos que discutam a elaboração de um código de ética na prefeitura de Lavras.

“Acredito que uma efetiva participação na elaboração e implantação por parte dos servidores e que realmente ocorra a efetiva cobrança sem proteção por parte dos superiores” (Relato de servidor). “Ética deveria ser implantada através de curso para melhorar a sociedade em todas as áreas, para melhorar a ética tem que ser trabalhada todos os dias” (Relato de servidor).

Estes resultados corroboram com os entendimentos de Bruhn (2009); Correia (2011) e Rocha (2008), no sentido da importância de participação e envolvimento de todos atores no processo de elaboração do código de ética.

Tabela 5 Estatística Descritiva acerca da compreensão do código de ética – Lavras – 2012.

Variáveis	Dados Estatísticos			
	Moda	Média	Var	Desv. Pad.
É importante que o município de Lavras possua um código de ética para os servidores.	5	4,50	0,45	0,67
O código de ética influencia a atuação dos servidores.	4	4,15	0,63	0,79
O código de ética é utilizado como mecanismo de punição aos servidores que atuam em desacordo com o serviço público.	4	3,15	1,45	1,20
Discutir a ética no serviço público é perda de tempo.	1	1,88	1,11	1,06
Se o servidor tiver participação na elaboração do código de ética, provavelmente ele terá mais facilidade para compreender e observar as determinações do código.	4	4,23	0,62	0,79
Média do Constructo	3,582			

Fonte: Dados da pesquisa

Pela análise dos dados estatísticos referentes à compreensão do código de ética (tabela 5), observou-se que duas variáveis apresentaram maior índice de variabilidade e desvio padrão. Na questão relativa ao código de ética como mecanismo de punição, a média foi 3,15, sendo que os valores da variância e do desvio padrão indicam variabilidade de respostas à escala de medidas e distanciamento considerável em relação à média das respostas. Trata-se de resultados que evidenciam heterogeneidade das respostas, ou seja, das opiniões dos servidores públicos, conforme demonstrado pela análise de frequência.

A afirmativa sobre: discutir a ética no serviço público é perda de tempo, apresentou média 1,88 e, sua moda foi 1. Portanto esse resultado indica que os servidores consideram o debate sobre a ética no serviço público algo relevante. Destaca-se que no questionário a redação dessa variável foi elaborada de modo invertido, ou seja, negando a relevância do referido debate.

III – Ética pessoal.

Tabela 6 Distribuição de frequência das respostas sobre a ética pessoal – Lavras – 2012.

Variáveis	Grau de concordância (% de resposta)				
	1	2	3	4	5
A conduta de cada pessoa depende da vontade, do momento e de sua necessidade em cada situação.	15,9	22,8	9,5	37,5	14,2
Cada pessoa pode, conforme o meio social que em vive e processos educativos a desenvolver virtudes ou vícios.	1,7	7,3	8,2	54,7	28,0
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.	1,7	6,5	7,8	44,4	39,7
O servidor deve defender o interesse do serviço público mesmo que em determinados momentos isso vá contra seus interesses próprios.	9,1	16,4	20,3	32,3	22,0
O servidor deve sempre manter uma relação de cordialidade e honestidade com seus colegas e usuários do serviço público, independentemente dos interesses envolvidos.	1,3	0,4	4,7	33,6	59,9
A menos que eu seja recompensado de alguma maneira, eu não vejo razões para dedicar esforços extras em favor do serviço público.	44,8	30,2	11,2	9,5	4,3
Tenho interesse em aprender sobre a ética no serviço público	0,9	0,4	8,6	43,1	47,0
Cada servidor exerce suas atividades conforme as cobranças realizadas pelo seu superior hierárquico.	10,3	24,1	15,5	37,1	12,9
Meu comportamento ético e moral se dá conforme a atuação e postura adotada por meus colegas e superiores hierárquicos.	34,5	33,2	11,2	13,8	7,3
Quando colegas de trabalho ou superiores hierárquicos atuam contra o serviço público é melhor ignorar tais atitudes para evitar conflitos no grupo.	21,6	24,1	25,0	18,1	11,2

1 – discordo totalmente; 2 – discordo; 3 – neutro; 4 – concordo; 5 – concordo totalmente
Fonte: Dados da pesquisa

Pela análise dos dados da tabela 6, na qual se avaliou a ética pessoal dos servidores municipais da prefeitura de Lavras, verificou-se que 51,7% concordam ou concordam totalmente que a conduta de cada pessoa depende da vontade, do momento e de sua necessidade e interesse em cada situação. Embora em menor quantidade, mas em número bastante significativo de servidores, observou-se que 38,7% discordaram ou discordaram totalmente da assertiva e 9,5% ficaram neutros.

Esses dados revelam que para alguns servidores sua conduta depende do momento e dos interesses envolvidos, mas, para outros isso não interfere em sua atuação. Importa ressaltar, na situação em tela, que a atuação do servidor encontra-se delineada pelo interesse público, pelo bem comum. Logo o comportamento do servidor não pode depender da vontade, do momento e de suas necessidades e interesse na situação.

Sob a perspectiva da ética das virtudes, para a ação ser virtuosa, ela deve ser correta, visando o melhor, no desejo de algo realizável e justo. A virtude está presente na retidão dos fins que devem ser alcançados pelos meios apropriados. Assim, “a qualidade de uma ação é medida pela retidão da intensão em concomitância com a conveniência dos meios” (SCHIO, 2009, p. 90). Dessa forma, a conduta do servidor deve perseguir o bem comum, e não seus próprios interesses.

De acordo com os dados, verificou-se que 82,7% dos servidores concordam ou concordam totalmente que cada pessoa pode aprender, conforme o meio social em que vive e os trabalhos educativos, a desenvolver virtudes ou vícios. Nesta assertiva apenas 8,2% ficaram neutros e 9,0% discordaram ou discordaram totalmente. No tocante à responsabilidade de desenvolvimento 84,1% concordaram ou concordaram totalmente que 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.

“Cada servidor tem a obrigação de aperfeiçoar cada vez mais para que o serviço público se torne cada vez mais eficiente e competente” (Relato de servidor).

Verificou-se que 54,3% concordaram ou concordaram totalmente que o servidor deve defender o interesse do serviço público mesmo que em determinados momentos isso vá contra seus interesses próprios, 25,5% discordaram ou discordaram totalmente e, 20,3 ficaram neutros. Os resultados da assertiva demonstram divergência entre os servidores neste aspecto, se alinhando aos dados da pesquisa de Santos, Amorim e Hoyos (2010). Em sua análise os autores perceberam risco potencial de atalhos antiéticos para atingir objetivos pessoais. Segundo eles, para minimizar essa situação, a organização pode rever sua mensagem corporativa, as metas estipuladas e a forma de cobrança e acompanhamento delas, pois, a organização não deve visar apenas o lucro, ela deve também analisar o custo benefício de suas ações a fim de garantir a sua sobrevivência, “considerando o contexto social a qual está inserida e, isso, certamente passa pela ética que permeia sua cultura, que por sua vez, reflete o comportamento de seus indivíduos” (SANTOS; AMORIM; HOYOS, 2010, p. 19).

Somando-se os que concordaram ou concordaram totalmente observou-se que 93,5% entendem que o servidor deve sempre manter uma relação de cordialidade e honestidade com seus colegas e usuários do serviço público, independentemente dos interesses pessoais envolvidos. Nesta assertiva os dados demonstram prevalência do interesse público sobre o privado.

Verificou-se, ainda, que 75% dos servidores discordaram ou discordaram totalmente que a menos que ele seja recompensado de alguma maneira, não vê razões para dedicar esforços extras em favor do serviço público.

Estes dados demonstram que o salário ou outras recompensas são de extrema importância para a motivação dos servidores, conforme destacado por Rocha (2008) e Goleman (2001).

Entre os servidores que participaram da pesquisa 90,1% concordam ou concordam totalmente que têm interesse em aprender sobre o código de ética no serviço público, demonstrando abertura para participação no processo de gestão da ética no município. Este é um aspecto importante para os gestores, pois, pode facilitar o processo. De acordo com Silva e Gomes (2008) em todo o mundo as empresas estão implantando códigos de conduta estabelecendo os valores orientadores das ações e dos comportamentos organizacionais, servindo o código como instrumento gerencial e de governança corporativa.

Somando-se os concordo e concordo totalmente observou-se que 49,9% dos servidores entendem que cada servidor exerce suas atividades conforme as cobranças realizadas pelo superior hierárquico, contudo, 34,4% discordaram ou discordaram totalmente e, 15,5% ficaram neutros. 67,7% discordam ou discordam totalmente que o seu comportamento ético e moral se dê conforme a atuação e postura adotada por seus colegas e superiores hierárquicos enquanto 21,1% concordam totalmente ou concordam com a assertiva.

Comparando estes dados verificou-se que a maioria dos servidores não depende de cobranças dos superiores hierárquicos para exercerem suas atividades e que a eticidade destas não se dá conforme os colegas e superiores. Embora se verifique pelos resultados que a maioria dos servidores não determine sua forma de atuação ética com base nos colegas e superiores, Pereira [2008?] destaca que a forma como os gestores da alta administração atuam são determinantes para criar uma cultura ética nas organizações pública, pois, eles são multiplicadores da estratégia de gestão da ética utilizada pela organização. Os gestores podem influenciar formalmente aprovando normas de conduta e

políticas relacionadas, bem como tendo comportamentos ou atos que servirão como exemplo.

Nesse contexto, ainda que os servidores tenham demonstrado autonomia nas posturas por eles adotadas no município, é importante ressaltar que os líderes exercem função de extrema importância, tanto na condução das atividades quanto na forma como podem influenciar os demais membros da equipe, devendo para tanto possuir atitudes éticas diárias. Para Hackett e Wang (2012) a liderança ética repousa em três pilares: o caráter moral do líder; a legitimidade dos valores éticos embutidos na visão dos líderes, a articulação, e um programa que os seguidores poderão abraçar ou rejeitar.

Observou-se que 45,7% dos servidores discordaram ou discordaram totalmente que quando colegas de trabalho ou superior hierárquico atuam contra o serviço público é melhor ignorar tais atitudes para evitar conflito no grupo, entretanto, 29,3% concordaram ou concordaram totalmente com a assertiva e, 25% ficaram neutros. Os resultados demonstraram que não há homogeneidade nas respostas e muitos servidores não quiseram se posicionar quanto ao assunto.

Estes resultados corroboram com os resultados da pesquisa de Santos, Amorim e Hoyos (2010) em que se verificou que embora os profissionais tenham pouca tolerância ao convívio com atos corruptos, não estão dispostos a denunciar tais atos, demonstrando afastamento da responsabilidade de influenciar em um ambiente ético. Neste contexto, para os autores, “as organizações possuem espaço para melhorar a conscientização ética dos seus membros, inculcando a ideia de que esse papel não é exclusivo dela, mas de todos os que transitam em seu meio” (SANTOS; AMORIM; HOYOS, 2010, p. 19). Além disso, é importante criar mecanismos que facilitem a denúncia sem comprometer o servidor.

Tabela 7 Estatística Descritiva acerca da ética pessoal – Lavras – 2012.

Variáveis	Cálculos estatísticos			
	Moda	Média	Var	Desv. Pad
A conduta de cada pessoa depende da vontade, do momento e de sua necessidade em dada situação.	4	3,11	1,81	1,34
Cada pessoa pode, conforme o meio social que em vive e processos educativos a desenvolver virtudes ou vícios.	4	4,00	0,81	0,90
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	4,14	0,87	0,93
O servidor deve defender o interesse do serviço público mesmo que em determinados momentos isso vá contra seus interesses próprios.	4	3,42	1,56	1,25
O servidor deve sempre manter uma relação de cordialidade e honestidade com seus colegas e usuários do serviço público, independentemente dos interesses envolvidos.	5	4,50	0,53	0,73
A menos que eu seja recompensado de alguma maneira, eu não vejo razões para dedicar esforços extras em favor do serviço público.	1	1,98	1,33	1,15
Tenho interesse em aprender sobre a ética no serviço público	5	4,35	0,53	0,73
Cada servidor exerce suas atividades conforme as cobranças realizadas pelo seu superior hierárquico.	4	3,18	1,52	1,23
Meu comportamento ético e moral se dá conforme a atuação e postura adotada por meus colegas e superiores hierárquicos.	1	2,26	1,61	1,27
Quando colegas de trabalho ou superiores hierárquicos atuam contra o serviço público é melhor ignorar tais atitudes para evitar conflitos no grupo.	3	2,73	1,67	1,29
Média do Constructo	3,367			

Fonte: Dados da pesquisa

Pela análise dos dados estatísticos sobre a ética pessoal (tabela 7) foi possível verificar que cinco variáveis apresentaram variância e desvio padrão superiores a 1. Destaque-se que duas dessas variáveis foram redigidas, no questionário, de modo invertido, negando a assertiva proposta. Assim, a questão onde foi afirmado, que a menos que fosse recompensado o servidor não via razões para dedicar esforços extras em favor do serviço público, obteve moda 1 e média 1,98, indicando que não necessariamente haverá a necessidade de recompensas para maior dedicação ao serviço público.

Do mesmo modo, a variável que dizia: meu comportamento ético e moral se dá conforme a atuação e postura adotada por meus colegas de trabalho e superiores hierárquicos, obteve moda 1 e média 2,26, indicando que os servidores não definem suas posturas conforme as de colegas e superiores.

As outras 3 variáveis que apresentaram índices mais altos foram: a) “o servidor deve defender o interesse do serviço público mesmo que em determinados momentos isso vá contra seus interesses pessoais”, com moda 4, média 3,42, variância 1,56 e, desvio padrão 1,25; b) “cada servidor exerce suas atividades conforme as cobranças realizadas pelo seu superior hierárquico”, com moda 4, média 3,18, variância 1,52 e, desvio padrão 1,23; c) “quando colegas de trabalho ou superiores hierárquicos atuam contra o serviço público é melhor ignorar tais atitudes para evitar conflitos no grupo”, com moda 3, média 2,73, variância 1,67 e, desvio padrão 1,27. Esses dados indicam variabilidade de respostas à escala de medidas e distanciamento considerável, em relação à média das respostas, evidenciando falta de homogeneidade nas opiniões dos servidores quanto a esses assuntos.

IV – Ética dos colegas de trabalho.

Tabela 8 Distribuição de frequência das respostas sobre a ética dos colegas de trabalho – Lavras – 2012.

Variáveis	Grau de concordância (% de resposta)				
	1	2	3	4	5
A conduta dos meus colegas de trabalho (todos de modo geral) e comprometimento com suas funções diárias poderiam ser melhores.	2,6	5,6	15,1	41,4	35,3
Percebo que meus colegas de trabalho (todos de modo geral) possuem atitudes éticas de acordo com o serviço público.	11,2	22,0	20,7	37,9	8,2
A conduta dos meus colegas de trabalho (todos de modo geral) depende da vontade, do momento e da necessidade e interesse em cada situação.	11,2	19,8	25,9	32,3	10,8
Meus colegas de trabalho (todos de modo geral) exercem suas atividades conforme as cobranças realizadas pelo seu superior hierárquico.	6,5	20,7	22,4	37,9	12,5
Percebo que meus colegas de trabalho (todos de modo geral) têm interesse em aprender sobre a ética no serviço público.	11,6	22,4	25,0	28,0	12,9

1 – discordo totalmente; 2 – discordo; 3 – neutro; 4 – concordo; 5 – concordo totalmente

Fonte: Dados da pesquisa

A tabela 8 apresenta os dados que avaliaram a ética dos colegas de trabalho sob a perspectiva do servidor municipal. Pela análise dos dados verificou-se que 76,7% dos servidores concordam ou concordam totalmente que a conduta dos seus colegas de trabalho e o comprometimento com suas funções diárias poderiam ser melhores. 46,1% concordam ou concordam totalmente que seus colegas de trabalho possuem atitudes de acordo com o serviço público; 33,2% discordam ou discordam totalmente e 20,7% ficaram neutros, demonstrando bastante divergência nesse ponto. Os dados demonstram divergência entre os servidores sobre a atuação de forma ética de seus colegas.

“Bom, pelo menos no meu setor poderiam trabalhar sobre a ética, pois, apesar de serem todos formados e com diploma de pós-graduação, nenhum

deles tem ética nenhuma em relação aos colegas de trabalho” (Relato de servidor).

Na sequência dos dados, observou-se que a divergência permanece, pois, 43,1% concordam ou concordam totalmente que a conduta dos colegas de trabalho depende da vontade, do momento e da necessidade e interesse em cada situação, enquanto 31,1% discordam ou discordam totalmente e, 25,9% ficaram neutros. 50,4% concordam ou concordam totalmente que os seus colegas de trabalho exercem suas atividades conforme as cobranças realizadas pelo seu superior hierárquico, contudo, 27,2% discordaram ou discordaram totalmente e, 22,4% ficaram neutros. 59% percebem que seus colegas de trabalho têm interesse em aprender sobre a ética no serviço público, mas, 34% discordam ou discordam totalmente e, 25% ficaram neutros.

Pela análise global dos dados da tabela 8, verificou-se que a maioria dos servidores ou estão neutros ou tendem a perceber atitudes antiéticas em seus colegas de trabalho. Esse resultado se alinha com a literatura, pois, conforme Cabral (2011) os indivíduos, independentemente de possuírem ou não níveis éticos elevados, tendem a considerar seus pares menos éticos que eles, se considerando sempre mais éticos que os outros. Ainda, conforme o autor, pessoas com baixos níveis éticos consideram que os outros, também, tendem a se envolverem em condutas antiéticas.

Tabela 9 Estatística Descritiva acerca da ética dos colegas de trabalho – Lavras – 2012.

Variáveis	Cálculos estatísticos			
	Moda	Média	Var	Desv. Pad
A conduta dos meus colegas de trabalho e comprometimento com suas funções diárias poderiam ser melhores.	4	4,01	0,97	0,98
Percebo que meus colegas de trabalho possuem atitudes éticas de acordo com o serviço público.	4	3,10	1,37	1,17
A conduta dos meus colegas de trabalho depende da vontade, do momento e da necessidade e interesse em cada situação.	4	3,12	1,39	1,18
Meus colegas de trabalho exercem suas atividades conforme as cobranças realizadas pelo seu superior hierárquico.	4	3,29	1,26	1,12
Percebo que meus colegas de trabalho têm interesse em aprender sobre a ética no serviço público.	4	3,08	1,49	1,22
Média do Constructo		3,32		

Fonte: Dados da pesquisa

Pela análise dos dados estatísticos referentes a como o servidor percebe o comportamento ético de seus colegas de trabalho (tabela 9), verificou-se que das cinco assertivas propostas, apenas uma não apresentou variância nem desvio padrão superiores a 1. A moda de todas as questões foram 4 e, suas médias giram em torno de 3. Estes dados indicam, conforme apresentado na tabela de distribuição de frequência, que ocorreu bastante variabilidade de respostas à escala de medidas e distanciamento considerável em relação à media das respostas, evidenciando heterogeneidade das respostas, ou seja, falta de consenso quanto à postura ética dos colegas de trabalho.

V – Ética no trabalho.

Tabela 10 Distribuição de frequência das respostas sobre a ética no trabalho – Lavras - 2012.

Variáveis	Grau de concordância (%)				
	1	2	3	4	5
Os atos, comportamentos e atitudes do servidor público devem ser direcionados para a consecução da dignidade, do zelo e da eficiência dos serviços prestados.	0,4	0,4	11,3	44,6	43,3
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.	3,5	6,5	7,8	39,0	43,3
Procuro atender as pessoas com cordialidade e satisfação, visando sua satisfação e a resolução do seu problema.	-	-	2,2	33,3	64,5
As decisões do servidor, na sua área de atuação, deve estar em conformidade com os princípios da organização, mesmo que isso vá contra valores pessoais de cada um.	6,9	13,4	26,0	37,7	16,0
O servidor deve tomar suas decisões conforme seus conhecimentos técnicos e valores pessoais, sem necessidade de atentar para os valores da organização.	17,7	47,6	14,7	15,2	4,8
O servidor deve se preocupar com a qualidade do serviço prestado por ele a sociedade.	0,9	0,9	3,9	37,2	57,1
Questão-problema 1 ⁶ .	4,8	5,6	12,1	30,7	46,8
Questão-problema 2 ⁷ .	6,1	2,2	3,5	19,5	68,8
Trabalhar as questões éticas no serviço público é importante para a boa gestão da Administração Pública e conseqüentemente toda a sociedade.	1,3	0,4	4,8	35,1	58,4
A atuação profissional da pessoa depende do salário e motivações financeiras que recebe.	23,8	25,5	15,6	21,6	13,4

1 – discordo totalmente; 2 – discordo; 3 – neutro; 4 – concordo; 5 – concordo totalmente

Fonte: Dados da pesquisa

⁶ 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?

⁷ 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?

Na tabela 10 encontram-se dispostos os dados que verificaram a percepção ética do servidor em relação ao trabalho. Pela análise verificou-se que 87,9% dos servidores concordam ou concordam totalmente que os atos, comportamentos e atitudes do servidor público devem ser direcionados para a consecução da dignidade, do zelo e da eficiência dos serviços prestados. 82,3% concordam ou concordam totalmente que na execução de suas atividades cada pessoa deve observar as regras da instituição, dando atenção especial aos usuários do serviço público e zelando pelos equipamentos e materiais no dia a dia de trabalho, não se importando com o valor salarial que recebe.

Para Rocha (2008, p. 35) o zelo é uma virtude, que “inicia-se com a responsabilidade individual, fundamentada na relação entre o sujeito e o objeto de trabalho”. A virtude forma a consciência ética e fornece base ao caráter deixando o profissional apto para o desenvolvimento de suas atividades.

No tocante ao atendimento ao público, 97,8% concordam ou concordam totalmente que procuram atender as pessoas com cordialidade e satisfação, visando sua satisfação e resolução do problema do usuário. Os dados demonstram que o servidor se preocupa com os usuários do serviço público e procura prestar atendimento adequado à sociedade.

A coerência na atuação ética dos servidores se alinha à literatura. Conforme Bass e Steidlmeirer (1999) a ética moderna tem se preocupado com os processos morais, especialmente o relacionamento entre o indivíduo, coletividades, (incluindo as famílias, estados, empresas, religiões e outras organizações socioculturais) e da sociedade como um todo.

Entretanto, conforme se depreende dos relatos dos servidores, essa relação de cordialidade deve existir, também, em relação aos superiores hierárquicos e seus subordinados:

“Deve-se procurar trabalhar a ética no sentido de que os superiores hierárquicos para com seus subordinados tenham uma relação de cordialidade

e consigam através disso auferir melhores resultados em suas funções. É preciso que muitos compreendam que o cargo que ocupa é para promover o bem-estar coletivo e não para se investirem de poderes que não possuem, se usurpando de funções com intuito de colocar os subordinados em situação de inferioridade e desprestígio” (Relato de servidor).

“A questão ética começa pelos secretariados - chefes de setores, porque exige coerência, dignidade, tolerância, honestidade, respeito e humildade” (Relato de servidor).

Já quanto às decisões, verificou-se divergência de opiniões, pois, apesar de 53,7% concordaram ou concordarem totalmente que as decisões do servidor, na sua área de atuação, devem estar em conformidade com os princípios da organização, mesmo que isso vá contra os valores pessoais de cada um, 20,3% discordaram ou discordaram totalmente e, 26% ficaram neutros. 65,3% discordaram ou discordaram totalmente que o servidor deve tomar suas decisões conforme seus conhecimentos técnicos e valores pessoais, sem necessidade de se atentarem para os valores da organização, enquanto 20% concordaram ou concordaram totalmente e, 14,7% ficaram neutros.

Os resultados demonstram que embora a maioria possua atuação ética de acordo com o serviço público municipal, as decisões que envolvem valores organizacionais, pessoais e conhecimentos técnicos se apresentam confusas e com dúvidas quanto à postura correta a ser adotada. Os dados denotam a importância de definição das regras de conduta a serem adotadas pela organização e seus membros a fim de evitarem conflitos entre ambos.

Para o Ministry of Finance (2005) a definição de valores e princípios ajuda a reforçar uma cultura operacional unificada dentro das diversas agências do Estado. A uniformidade dos valores de um Ministério e sua administração é o ponto de partida para internalização dos valores no trabalho das unidades operacionais. Os valores de uma unidade operacional não podem entrar em

conflito com a base de valores compartilhados da administração do Estado. Contudo, a descrição dos valores não é exaustiva e, sua finalidade é comunicar o significado central de forma o mais abrangente possível.

Observou-se que 94,3% dos servidores concordam ou concordam totalmente que o servidor deve se preocupar com a qualidade do serviço prestado por ele à sociedade. Os dados demonstram que o servidor está preocupado com a repercussão que seu comportamento possui perante à sociedade.

A análise dos resultados das duas situações-problema apresentadas indicam que no município de Lavras a maioria dos servidores tende a atuar em conformidade com os interesses da Administração Pública, zelando pela persecução do interesse público em detrimento dos interesses particulares. Os dados demonstraram que 77,5% dos servidores concordaram ou concordaram totalmente com a punição aplicada ao servidor que utilizou a carro do serviço público, durante o horário de trabalho, para executar atividades de interesse particular; e 88,3% concordaram ou concordaram totalmente com a atitude do servidor de atendimento da farmácia, que não permitiu que um usuário, seu amigo particular, passasse na frente na fila para ser atendido prioritariamente.

Contudo, apesar de ser em porcentagem bastante inferior, verificou-se que alguns servidores, tanto na questão-problema 1 quanto na questão-problema 2, discordaram totalmente, discordaram ou se declararam neutros nas situações. Para a situação em que o servidor utilizou o carro do serviço público em caráter particular 10,4% discordaram ou discordaram totalmente com a punição que o servidor sofreu em detrimento de seu comportamento e, 12,1% ficaram neutros. Na situação seguinte, referente a deixar conhecido passar na frente da fila de atendimento, 8,3% discordaram ou discordaram totalmente do comportamento do servidor que não permitiu tal prática e, 3,5% ficaram neutros.

Entre os poucos servidores que concordaram que o servidor pode se valer do serviço público para atender a interesses particulares, um fez questão de deixar registrada a justificativa do seu posicionamento respondendo à questão aberta e opcional do questionário:

“Discordo da punição da questão 35 porque às vezes eles não mandam o carro e temos que sair no nosso e eles não pagam” (Relato de servidor).

Embora as porcentagens de servidores com atuação desconforme com o serviço público pareçam insignificantes cabe observar que os casos apresentados são situações corriqueiras que ocorrem regularmente no serviço público e que o servidor deve estar atento para não permitir que o interesse particular se sobreponha aos interesses do serviço público. Práticas como as exemplificadas, podem se transformar na práxis e causar danos de ordem financeira à administração, além de impedir que o Estado alcance um dos seus principais objetivos que é a garantia do interesse público, conseqüentemente, prejudicando muitos membros da sociedade.

Especial atenção deve ser dada ao cruzamento dos dados dessas variáveis com as variáveis do perfil sócio demográfico. Conforme se depreende da tabela 13, onde observou-se no cruzamento da variável 35 com a variável 6 (cargo de chefia, direção ou assessoramento ou não) que 6 desses servidores possuíam cargo de chefia, direção ou assessoramento. Já no cruzamento da variável 36 observou-se que da população de 27 servidores que se encontravam entre o neutro e o discordo totalmente 4 possuíam cargo de chefia, direção ou assessoramento.

Esses dados demandam atenção visto que, servidores em posição de gestão, já que detentores de cargos de chefia direção ao assessoramento, geralmente possuem vários outros servidores sob sua direção hierarquicamente. A preocupação é pertinente, pois, conforme já demonstrado os gerentes possuem poder de influência na organização. Assim, caso os gestores não possuam

comportamentos éticos e condizentes com os princípios que regem a Administração Pública, poderão estar provocando influências negativas ou gerando descontentamento e desmotivação entre os demais membros do grupo. Ademais, não se pode mensurar até que ponto os servidores respondentes da pesquisa foram verdadeiros em suas respostas tanto na questão problema 1, quanto na questão problema 2.

Estudos realizados por Riggio *et al* (2010) indicam que para ser capaz de promover resultados positivos dos seguidores, como o desenvolvimento de identidade moral e identificação com a organização, os líderes terão de demonstrar virtudes. Se os líderes demonstram justiça e equidade no processo de decisão e tratam os funcionários com o mesmo nível de dignidade e respeito que merecem, eles serão mais propensos a apreender a identidade moral do seguidor além de outros resultados positivos. Isso significa que as organizações devem estimular seus gestores ao desenvolvimento de virtudes, fornecendo treinamento em relação às principais características e dimensões comportamentais da liderança virtuosa, ou seja, prudência, temperança, justiça e fortaleza.

Além disso, é imperioso o desenvolvimento de trabalhos e políticas que visem coibir e banir práticas que firam o interesse público, pois, podem comprometer e causar sérios danos ao serviço público, além de serem o caminho para a corrupção. Para Almeida (2007b, p. 45) a cultura da corrupção é muito enraizada no Brasil, “isso acontece porque a corrupção não é simplesmente a obra perversa dos nossos políticos”. Pautados no famoso “jeitinho brasileiro” diversas práticas e atitudes são aceitas e toleradas pela população.

Numa interpretação complacente, o jeitinho é sempre o instrumento que possibilita a quebra de regras. Sejam boas ou ruins, por definição, elas são universais e se aplicam a todos os cidadãos. Se forem injustas ou ilegítimas, devem ser mudadas. Porém, uma vez estabelecidas, devem e precisam ser seguidas (ALMEIDA, 2007b, p. 46).

A Pesquisa Social Brasileira – PESB, realizada em outubro de 2002, demonstrou que o famoso jeitinho brasileiro é bastante difundido em nossa sociedade e, os resultados da pesquisa parecem indicar que o jeitinho é a porta de entrada para a corrupção e, que quanto maior sua aceitação, maior será a tolerância social para a corrupção (ALMEIDA, 2007b).

Talvez para alguns as situações-problema apresentadas possam parecer uma ocorrência simples, que não se trate de corrupção, pois, conforme resultados da PESB há uma tendência da sociedade brasileira, embora em proporções diferenciadas a depender de fatores como, idade, região, escolaridade etc., considerar muitas práticas como pequenos favores, um meio-termo entre o certo e o errado, sendo o favor reconhecido como legítimo na esfera pública, contudo quanto maior for tal aceitação maior também será a tolerância em relação à corrupção (ALMEIDA, 2007b).

Essa zona cinzenta moral torna, em muitas situações, difusa e imperceptível a linha divisória que marca o início daquilo que é (ou deveria ser) considerado errado. Adicionalmente, se, por causa das circunstâncias e do contexto, regras são quebradas para que determinadas pessoas sejam beneficiadas, qual o limite para esse procedimento? Por que ele não é tão errado quando se trata de um fila de banco, mas muito errado quando se trata de dinheiro público? Nas duas situações, ignorou-se um princípio geral: a necessidade de se seguir regras e leis. A diferença entre ambos é de grau, mas não de conteúdo (ALMEIDA, 2007b, p. 48).

Ressalte-se, contudo, que muitas vezes o jeitinho brasileiro é utilizado como forma de burlar o excesso de burocracia, sendo acessível à maior parte da população, independentemente de ser importante, ter dinheiro, ser famoso ou conhecer pessoas importantes. Por meio dele é possível furar a fila e burlar a burocracia. Além disso, há situações em que a sociedade se depara com servidores despreparados, mal formados, desmotivados, mal remunerados e sem condições estruturais e administrativas para exercerem a contento suas

atribuições, provocando um cenário de insatisfação em toda a sociedade (ALMEIDA, 2007b).

A análise do contexto deixa evidenciar também a necessidade de se criarem em organizações, sejam elas públicas ou privadas, normas internas regulamentadoras das condutas de seus servidores. As normas subjetivas têm forte influência sobre as intenções de comportamento antiético, logo é importante que as organizações tomem medidas para melhorar as atitudes de seus funcionários e desenvolvam normas positivas em suas organizações (LIN; CHEN, 2011). Inobstante outras necessidades organizacionais, estruturais ou de gestão administrativa, sem um documento formal norteador do processo e, delineando os valores e as condutas, ficam praticamente impossíveis que tantos valores subjetivos e pessoais do vários servidores que compõem a organização, se harmonizem sem gerar conflitos.

Conner e Armitage (1998) fundamentados em Ajzen (1991) argumentam que as normas morais têm uma influência importante sobre o desempenho dos comportamentos na dimensão moral ou ética, e trabalha em paralelo com as atitudes e normas subjetivas (assim influenciando diretamente as intenções). As normas morais podem, portanto, ser definidas como os próprios valores determinados socialmente e socialmente validados ligados a um comportamento particular.

O resultado de diversas pesquisas sugere que a norma moral está intimamente ligada a atitudes e pode, pelo menos para alguns comportamentos, ser um antecedente. Talvez isto indique que suscitar crenças comportamentais, imponha alguma consideração de resultados comportamentais em termos de seu impacto sobre outras pessoas. A norma moral está intimamente relacionada com as atitudes, normas subjetivas, crenças e comportamento (CONNER; ARMITAGE, 1998).

Pela análise dos dados verificou-se que 93,5% concordam ou concordam totalmente que trabalhar as questões éticas no serviço público é importante para a boa gestão da Administração Pública e conseqüentemente toda a sociedade. *“Precisa de mais palestras, reuniões, cursos etc. Tudo com relação à ética, pois, as pessoas do setor público são muito paradas, na mesmice e, não sabem muito sobre a questão ética”* (Relato de servidor). *“Acho que poderia ter cursos de capacitação em todas as áreas e a partir daí uma valorização dos funcionários”* (Relato de servidor).

Do contexto verificou-se que os servidores sentem falta de trabalhos internos no âmbito do município para as questões relativas à ética e, fizeram questão de demonstrar esse aspecto até mesmo na questão dissertativa e opcional a eles proposta.

“Promoção de seminários e palestras (frequentemente) para reflexão acerca do assunto. Promoção de periódicas auto avaliações sobre o comportamento ético do servidor, possibilitando um questionamento da prática profissional. Realização de pesquisa (assim como esta) e divulgação dos resultados para os servidores. Elaboração e divulgação de código de ética específico para os servidores públicos municipais de Lavras” (Relato de servidor).

Quanto à questão relativa ao salário observou-se que embora 49,3% discordem ou discordem totalmente que a atuação da pessoa depende do salário e motivações financeiras que recebem; 35% concordam ou concordam totalmente e, 15,6% ficaram neutros. Os dados desta variável demonstram que para grande parte dos servidores o salário é questão fundamental na sua atuação profissional na organização, conformando com a pesquisa realizada por Taylor e Taylor (2011) usando empregados do governo de quinze países: Estados Unidos, Canadá, Grã-Bretanha, Austrália, Nova Zelândia, diversos países da Europa (como Dinamarca e França) e Ásia (Japão e Taiwan), Israel e Rússia, em que

restou demonstrado que embora haja variações, há uma relação positiva entre salários e esforços, sendo que os salários são importantes para muitos trabalhadores do governo. A pesquisa revelou que o sistema de salários do setor público pode ser visto como um meio para manter o funcionário responsável e garantir mais esforço no trabalho.

“Manter o servidor motivado e capacitado é essencial para um bom andamento da organização, manter pagamento em dia e ter reconhecimento profissional também é indispensável” (Relato de servidor).

Entretanto, conforme ressalta Rocha (2008), o trabalho não pode estar vinculado apenas a uma troca em relação à remuneração, sob pena de ter seu valor restrito à obtenção de lucro. É importante que o trabalho vise o bem-estar da comunidade ou da sociedade, principalmente no âmbito dos serviços públicos.

De acordo com pesquisas realizadas por Goleman (2001), o salário não é o fator mais importante para motivar o funcionário. É preciso sentir prazer e amar o que faz. As coisas feitas apenas pelo pagamento, logo deixam a pessoa chateada, desinteressada ou até mesmo irritada. Para o autor é preciso que a organização trate seu empregado com equidade e respeito para ganhar a lealdade emocional dele. “Quanto mais apoio os empregados sentirem por parte de sua organização, maiores serão sua confiança, apego e lealdade, e tanto melhores eles serão, como cidadãos organizacionais” (GOLEMAN, 2001, p. 135).

Tabela 11 Estatística Descritiva acerca da ética no trabalho – Lavras - 2012.

Variáveis	Cálculos Estatísticos			
	Moda	Média	Var	Desv. Pad
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	4,30	0,51	0,72
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.	5	4,12	1,07	1,04
Procuo atender as pessoas com cordialidade e satisfação, visando sua satisfação e a resolução do seu problema.	5	4,62	0,28	0,53
As decisões do servidor, na sua área de atuação, deve estar em conformidade com os princípios da organização, mesmo que isso vá contra valores pessoais de cada um.	4	3,42	1,25	1,12
O servidor deve tomar suas decisões conforme seus conhecimentos técnicos e valores pessoais, sem necessidade de atentar para os valores da organização.	2	2,42	1,19	1,09
O servidor deve se preocupar com a qualidade do serviço prestado por ele à sociedade.	5	4,49	0,49	0,70
Questão-problema 1.	5	4,09	1,24	1,11
Questão-problema 2.	5	4,43	1,8	1,08
Trabalhar as questões éticas no serviço público é importante para a boa gestão da Administração Pública e consequentemente toda a sociedade.	5	4,49	0,53	0,73
A atuação profissional da pessoa depende do salário e motivações financeiras que recebe.	2	2,75	1,91	1,38
Média do Constructo		3,913		

Fonte: Dados da pesquisa

Pela análise dos dados estatísticos referentes à ética no trabalho (tabela 11), observou-se que seis variáveis apresentaram variância e desvio padrão superiores a 1. Destaque-se que duas dessas variáveis tiveram suas redações de modo invertido no questionário, negando a assertiva proposta: a) “o servidor deve tomar suas decisões conforme seus conhecimentos técnicos e valores pessoais, sem necessidade de atentar para os valores da organização”, com moda

2, média 2,42, variância 1,19 e, desvio padrão 1,09, indicando que os servidores observam os valores da organização na sua tomada de decisão; b) “a atuação profissional da pessoa depende do salário e motivações financeiras que recebe”, com moda 2, média 2,75, variância 1,91 e, desvio padrão 1,38, demonstrando que para muitos servidores, a sua atuação profissional não se encontra adstrita ao salário e às recompensas financeiras.

As demais questões foram: a) “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 salarial que recebe” com moda 5, média 4,12, variância 1,07, desvio padrão 1,04; b) “as decisões do servidor, na sua área de atuação, devem estar em conformidade com os princípios da organização, mesmo que isso vá contra valores pessoais de cada um” com moda 4, média 3,42, variância 1,25 e, desvio padrão 1,12; c) questão problema 1, com moda 5, média 4,09, variância 1,24 e, desvio padrão 1,11; d) questão problema 2, com moda 5, média 4,43, variância 1,8 e, desvio padrão 1,08.

Estes tratam-se de resultados que indicam variabilidade de respostas quanto à escala de medidas e distanciamento em relação à média das respostas, evidenciando falta de homogeneidade nas opiniões dos servidores a respeito destes assuntos, conforme demonstrado na tabela de distribuição de frequência.

Tabela 12 Média por constructo – Lavras - 2012.

Ordem	Constructo	Média
1º	Ética no trabalho	3,913
2º	Compreensão do código de ética	3,582
3º	Ética pessoal	3,367
4º	Ética dos colegas de trabalho	3,32

Fonte: Dados da pesquisa

De acordo os dados da tabela 12, verificou-se que o constructo que apresentou a maior média foi o relativo à ética no trabalho, equivalendo a 3,913. Isso revela que a maior percepção do servidor sobre a ética é nas questões relativas à sua relação com o trabalho. Em contrapartida o constructo que apresentou a menor média foi o referente à ética dos colegas de trabalho, com 3,32. Esse resultado demonstra que os servidores percebem em seus colegas pouco comprometimento com a ética. Esta evidência confirma as reflexões de Cabral (2011), apresentadas na análise dos dados da tabela 8.

Tabela 13 Distribuição de frequência das respostas sobre o cruzamento das variáveis: 35; 1; 2; 3;4; 5 e 6 – Lavras, 2012.

35 – 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?

		Disc. Tot	Discordo	Neutro	Concordo	Conc. Tot
Sexo	Masculino	3	1	7	18	32
	Feminino	8	12	21	53	76
Idade	Até 20	0	0	0	0	0
	21 a 30	2	8	7	21	28
	31 a 40	4	2	8	24	34
	41 a 50	2	2	9	13	21
	51 a 60	2	1	2	13	21
	Mais 60	1	0	2	0	4
Formaç.	Fundamental	0	0	2	4	6
	1º grau	0	0	3	2	6
	2º grau	6	5	15	28	39
	Superior	2	5	5	24	33
	Pós-Grad.	3	3	3	13	24
Tempo de Trab.	3 anos	2	1	2	19	29
	3 a 5 anos	0	3	2	14	8
	5 a 10 anos	5	7	11	20	37
	Mais de 10	4	2	13	18	34
Vínculo	Efetivo	5	4	15	40	49
	Contrato	6	9	13	31	59
Cargo	Chefia	2	3	1	15	19
	Não	9	10	27	56	89
Nível do cargo	Fundamental	3	3	4	14	17
	Técnico	3	1	3	10	15
	Médio	3	5	16	22	37
	Superior	2	4	5	25	39

Fonte: Dados da pesquisa

Os dados resultantes da análise a partir do cruzamento da variável 35 com outras variáveis relativas ao perfil sócio demográfico demonstraram que a maioria dos servidores que concordaram ou concordaram totalmente com a punição aplicada ao servidor que utilizou o carro do serviço público para interesses particulares, eram do sexo feminino. Estavam na faixa etária entre 21 e 40 anos de idade, possuíam nível de escolaridade de 2º grau ou superior e tinha entre 5 e 10 anos de trabalho no serviço público municipal. Não possuíam cargo de chefia, direção ou assessoramento e possuíam um cargo de nível de 2º grau ou superior.

Quanto ao tipo de vínculo com o serviço público, verificou-se que tanto efetivos quanto contratados tiveram mais ou menos a mesma porcentagem somando-se o concordo e o concordo totalmente.

Quadro 1 Estatística Descritiva acerca dos cruzamentos da variável 35 – Lavras - 2012.

35 – 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?

Variáveis	Media	Média	Moda	Var	Var	DP	DP
Masculino	4,2295	4,0909	5	1,1131	1,2395	1,0550	1,1133
Feminino	4,0411		5	1,2823		1,1323	
Até 20	0	4,0909	0	0	1,2395	0	1,1133
21 a 30	3,9848		5	1,3074		1,3074	
31 a 40	4,1388		5	1,1917		1,0916	
41 a 50	4,0425		5	1,2155		1,1025	
51 a 60	4,2820		5	1,1025		1,0500	
Mais 60	3,8571		5	2,4761		1,5735	
Fundamen.	4,3333	4,0909	5	0,6060	1,2395	0,7784	1,1133
1º grau	4,2727		5	0,8181		0,9045	
2º grau	3,9569		5	1,3894		1,1787	
Superior	4,1739		5	1,0869		1,0425	
Pós-Grad.	4,1304		5	1,4492		1,2038	
3 anos	4,3584	4,0909	5	0,8882	1,2395	0,9424	1,1133
3 a 5 anos	4		4	0,8461		0,9198	
5 a 10 anos	3,9625		5	1,5302		1,2370	
Mais de 10	4,0704		5	1,2949		1,1379	
Efetivo	4,0973	4,0909	5	1,1065	1,2395	1,0519	1,1133
Contrato	4,0847		5	1,3773		1,1736	
Chefia	4,15	4,0909	5	1,2589	1,2395	1,1220	1,1220
Não	4,0785		5	1,2411		1,1140	
Fundamental	3,9512	4,0909	5	1,4975	1,2395	1,2395	1,1133
Técnico	4,0312		5	1,5796		1,2568	
Médio	4,0240		5	1,2189		1,1040	
Superior	4,2666		5	0,9819		0,9909	

Fonte: Dados da pesquisa

Pela análise global dos dados referentes ao cruzamento da variável 35, ou seja da questão-problema 1 (quadro 1), verificou-se que os valores relativos a cada dado estatístico foram praticamente iguais em todos os cruzamentos. Assim todas as médias foram 4,0909; exceto a moda relativa à variável sobre tempo de trabalho no serviço público que foi 4, todas as demais foram 5; todos os valores das variâncias foram 1,2390; e exceto o desvio padrão referente aos servidores que não possuem cargo de chefia, direção ou assessoramento que foi 1,1220, todos os demais foram 1,1133.

Entretanto, numa análise detalhada, verificou-se que as menores médias foram registradas para os servidores entre 21 a 30 anos de idade, com 3,9848 e, com mais de 60 anos de idade, com 3,8571; que possuíam nível de escolaridade de 2º grau, com 3,9569; que estão trabalhando no município entre 5 a 10 anos, com 3,9625; e que possuem um cargo de nível fundamental com 3,9512.

As maiores variabilidades de respostas ocorreram entre os servidores do sexo feminino, com 1,2823; os que possuíam mais 60 anos de idade, com 2,4761; possuíam nível de escolaridade de pós-graduação, com 1,4492; estavam trabalhando no serviço público entre 5 a 10 anos, com 1,5302; eram servidores contratados, com 1,3773; não possuíam cargo de chefia, direção ou assessoramento, com 1,2411; e possuíam cargo de nível técnico, com 1,5796.

Os maiores distanciamentos em relação às médias das respostas foram verificados nos mesmos casos que ocorrem variâncias, exceto para os servidores que ocupavam cargo de chefia, direção ou assessoramento que tiveram variância menor do que os que não possuem este tipo de cargo, mas apresentaram desvio padrão maior, com 1,1220.

Tabela 14 Distribuição de frequência das respostas sobre o cruzamento das variáveis: 36; 1; 4; 5 e 6 – Lavras - 2012.

36 – Uma pessoa procura a farmácia da prefeitura para receber alguns medicamentos. Ao chegar à repartição verifica que quem esta no atendimento é um grande amigo seu. Como tinha uma fila grande para o atendimento, chega de mansinho e pede o 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 têm outras atribuições e compromissos, talvez até mais urgentes que o dela. Em sua opinião a postura adotada pelo servidor foi correta?

		Disc. Tot	Discordo	Neutro	Concordo	Conc. Tot
Sexo	Masculino	7	0	2	9	43
	Feminino	7	5	8	45	159
Idade	Até 20	0	0	0	0	0
	21 a 30	4	1	2	16	43
	31 a 40	2	2	2	13	53
	41 a 50	3	1	3	11	29
	51 a 60	5	1	1	3	29
	Mais 60	0	0	0	2	5
Formaç.	Fundam	3	0	1	3	5
	1º grau	0	0	1	1	9
	2º grau	6	3	2	19	63
	Superior	4	2	2	13	48
	Pós-Grad.	1	0	2	9	34
Tempo de Trab.	3 anos	3	0	0	9	41
	3 a 5 anos	1	1	1	11	13
	5 a 10 anos	3	2	5	14	56
	Mais de 10	7	2	2	11	49
Vínculo	Efetivo	10	2	5	19	77
	Contrato	4	3	3	26	82
Cargo	Chefia	2	0	2	8	28
	Não	12	5	6	37	131
Nível do cargo	FundamI	6	1	1	8	25
	Técnico	2	2	0	5	23
	Médio	4	2	4	15	58
	Superior	2	0	3	17	53

Fonte: Dados da pesquisa

Pela análise dos dados referentes ao cruzamento da variável 36 com outras variáveis relativas ao perfil sócio demográfico verificou-se que a maioria dos servidores que concordaram ou concordaram totalmente com o comportamento do servidor que não permitiu que pessoa conhecida passasse na frente de outras pessoas, na fila de atendimento da farmácia, eram do sexo feminino. Estavam na faixa etária entre 21 e 40 anos de idade, possuíam nível de escolaridade de 2º grau ou superior e tinham entre 5 e 10 anos de trabalho no serviço público municipal. Não possuíam cargo de chefia direção ou assessoramento e possuíam um cargo de nível de 2º grau ou superior.

Quanto ao tipo de vínculo com o serviço público, verificou-se que tanto efetivos quanto contratados tiveram mais ou menos a mesma porcentagem somando-se o concordo e o concordo totalmente.

Quadro 2 Estatística Descritiva acerca dos cruzamentos da variável 36 – Lavras - 2012.

36 – Uma pessoa procura a farmácia da prefeitura para receber alguns medicamentos. Ao chegar à repartição verifica que quem esta no atendimento é um grande amigo seu. Como tinha uma fila grande para o atendimento, chega de mansinho e pede o 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 têm outras atribuições e compromissos, talvez até mais urgentes que o dela. Em sua opinião a postura adotada pelo servidor foi correta?

Variáveis	Media	Média	Moda	Var	Var	DP	DP
Masculino	4,46	4,43	5	0,9958	1,1726	0,9978	1,0846
Feminino	4,33		5	1,6907		1,3002	
Até 20	0	4,43	0	0	1,1763	0	1,0846
21 a 30	4,41		5	1,1377		0,4879	
31 a 40	4,57		5	0,8120		1,0666	
41 a 50	4,32		5	1,2654		0,9011	
51 a 60	4,28		5	1,9973		1,1249	
Mais 60	4,71		5	0,2380		1,4132	
Fundamen.	3,5833	4,43	5	2,8106	1,1763	1,6764	
1º grau	4,7272		5	0,4181		0,6466	
2º grau	4,3978		5	1,2639		1,1242	1,0846
Superior	4,4347		5	1,1905		1,0911	
Pós-Grad.	4,6304		5	0,5937		0,7705	
3 anos	4,6037	4,43	5	0,9361	1,1763	0,9675	1,0846
3 a 5 anos	4,2592		5	0,9686		0,9842	
5 a 10 anos	4,475		5	0,9867		0,9933	
Mais de 10	4,3098		5	1,6454		1,2827	
Efetivo	4,34	4,43	5	1,4930	1,1763	1,2219	1,0846
Contrato	4,52		5	0,8672		0,9312	
Chefia	4,5	4,43	5	0,9743	1,1763	0,9870	1,0846
Não	4,4136		5	1,2227		1,1057	
Fundamental	4,0975	4,43	5	2,0902	1,1763	1,4456	1,0846
Técnico	4,4062		5	1,4102		1,1875	
Médio	4,4578		5	1,4385		1,1994	
Superior	4,5866		5	0,6511		0,8069	

Fonte: Dados da pesquisa

Pela análise global dos dados referentes ao cruzamento da variável 36, ou seja da questão-problema 2 (quadro 2), verificou-se que os valores relativos a cada dado estatístico foram praticamente iguais em todos os cruzamentos, assim todas as médias foram 4,43; as modas foram 5; os valores das variâncias foram 1,1763; e desvios padrões foram 1,0846.

Entretanto, numa análise detalhada verificou-se que a menor média foi registrada para os servidores que possuem cargo de nível fundamental com 3,583. As maiores variabilidades de respostas ocorreram entre os servidores do sexo feminino, com 1,6907; que possuíam entre 51 a 60 anos de idade, com 1,9973; possuíam nível de escolaridade fundamental, com 2,8106; estavam trabalhando no serviço público há mais de 10 anos, com 1,6454; eram servidores efetivos, com 1,4930; não possuíam cargo de chefia, direção ou assessoramento, com 1,2227; e possuíam cargo de nível fundamental, com 2,0902.

Os maiores distanciamentos em relação as médias das respostas foram verificados nos mesmos casos que ocorrem variâncias, exceto para os servidores que possuíam mais de 60 anos de idade, que tiveram variância menor, mas apresentaram desvio padrão maior, com 1,4132.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As transformações pelas quais as sociedades vêm passando ao longo dos anos juntamente com os avanços tecnológicos que facilitam cada vez mais o acesso à informação, exigem que Administração Pública assuma uma nova concepção em relação aos seus serviços públicos. Esse novo contexto demanda novas concepções gerenciais, importando reformas nos modelos de gerenciamento e nas formas de pensar e compreender o interesse público, para a construção de uma gestão democrática.

A efetivação de todo esse processo requer para sua execução a presença de indivíduos que formam o instrumento humano da organização, pois, é a partir da atuação de seus servidores que o serviço público de fato se concretiza.

Ocorre que o agrupamento desses indivíduos, dotados de valores e crenças individuais, pode gerar divergências em determinados momentos tanto em relação a eles próprios e/ou demais membros, quanto em relação às concepções da organização, durante a execução dos serviços e das tomadas de decisões, principalmente aquelas onde haja dificuldades de se determinar o que é certo ou errado.

Na organização pública a sociedade espera que os serviços disponibilizados sejam eficientes e que os servidores atuem em conformidade com o interesse público, administrando os recursos públicos de forma apropriada com os fins propostos, visando o bem estar e satisfação de toda a população.

Inobstante outras necessidades inerentes à Administração Pública, tanto de ordem legal quanto gerencial, urge o desenvolvimento de trabalhos e processos que desenvolvam no servidor o sentimento ético e moral visando promover o bom e correto funcionamento da organização.

Com base neste contexto, a presente pesquisa apresentou como objetivo principal analisar a percepção sobre os deveres morais e éticos que orientam o

comportamento dos servidores públicos do município de Lavras, Minas Gerais. Mais especificamente, do desdobramento deste, buscou-se:

a) Traçar o perfil sócio demográfico dos servidores públicos, levando-se em consideração as variáveis: sexo, idade, formação, tempo de trabalho, classificação do cargo ocupado e, ocupação de cargo de chefia, direção e assessoramento;

b) Verificar a percepção dos servidores públicos acerca do código de ética, dos elementos constitutivos da ética pessoal e de terceiros, bem como aqueles relacionados à ética no trabalho;

c) Sugerir medidas para formulação e implementação de políticas e práticas de gestão da ética no serviço público do município de Lavras.

Para tanto, utilizou-se uma fundamentação teórica capaz de demonstrar o papel da Administração Pública no novo contexto social, econômico e global. Além disso, baseado na literatura pertinente ao tema, demonstrou a influência dos valores e crenças nas atitudes e comportamentos dos servidores. O enfoque teórico abordou as principais correntes filosóficas relativas à ética, contudo seu fundamento principal foi ancorado na ética das virtudes de Aristóteles.

Utilizou da pesquisa de caráter descritivo-quantitativo para permitir a análise das características dos servidores públicos municipais e, descrever as percepções destes acerca de como compreendem a ética e a associam a sua vida profissional no serviço público e, se estas percepções influenciam seus comportamentos no trabalho diário. Possui, ainda, caráter exploratório visto que buscou proporcionar maior familiaridade com o problema.

Pela análise dos dados, vislumbrou-se uma possibilidade de resposta aos questionamentos iniciais da pesquisa, tendo em vista que os resultados demonstraram que o código de ética, os elementos relativos à ética pessoal, de terceiros e no trabalho são percebidos, ainda que com algumas oscilações, de forma positiva pela maioria dos servidores. Demonstraram, ainda, que os

deveres éticos e morais exercem influência nas atividades diárias dos servidores, sendo que esta influência ora se apresenta em sintonia com interesse público, ora em conflito quando há o envolvimento de muitos valores e situações complexas.

A relevância do tema além de encontrar respaldo na literatura, se apresentou bastante pertinente com os resultados do levantamento realizado nos municípios mineiros, onde ficou evidenciado que a maioria dos municípios não possui programas de gestão da ética para delinear a atuação de seus servidores e da própria organização.

O primeiro objetivo específico da pesquisa foi alcançado por meio da caracterização do perfil sócio demográfico dos servidores que demonstrou que a maioria dos participantes da pesquisa era do sexo feminino; se encontravam na faixa etária entre 21 e 40 anos de idade; com nível de escolaridade de 2º grau ou superior; com mais de 5 anos de trabalho; vínculo contratado; não possuíam cargo de chefia, direção ou assessoramento; possuíam cargo de nível médio ou superior e, estavam vinculados à Secretaria Municipal de Saúde.

O segundo objetivo teve seu alcance evidenciado pela análise dos demais dados que demonstraram que os servidores do município de Lavras consideram a instituição do código de ética importante e, têm interesse e abertura não apenas para aprender sobre o tema como, também, para participar de todo o processo de implantação. Inobstante esse interesse, demonstraram que possuem dúvidas quanto às finalidades e aplicabilidade do código de ética, o que denota a necessidade de processos educativos e pedagógicos.

Os dados relativos à ética pessoal demonstraram que por vezes a conduta dos servidores depende do momento e dos interesses pessoais envolvidos em cada situação. Contudo, entendem que podem aprender a desenvolver virtudes ou vícios, conforme o meio social em que vivem e os processos educativos. Demonstraram, ainda, autonomia no desenvolvimento de suas atividades diárias, não as determinando em decorrência das cobranças de

seus superiores hierárquicos, nem pela atuação dos demais colegas. Entretanto, não se apresentaram dispostos a denunciar atitudes antiéticas que venham ocorrer.

Da avaliação feita pelos servidores quanto à postura de seus colegas de trabalho, verificou-se falta de homogeneidade nas respostas, com uma tendência a considerarem seus pares menos éticos que eles próprios.

Os resultados dos dados relativos à ética no trabalho demonstraram que a maioria dos servidores tende a ter seus comportamentos conforme os interesses do município, ou seja, buscando o bem comum da sociedade, contudo, nas questões que envolvem valores organizacionais, pessoais e conhecimentos técnicos se apresentam confusos e com dúvidas quanto à postura correta a ser adotada. Denotando a importância da definição de regras de conduta a serem adotadas pela organização e seus membros, a fim de evitarem conflitos entre ambos.

O último objetivo foi alcançado através da fundamentação teórica, por meio da abordagem da gestão da ética na Administração Pública, na qual foram explicitados a importância da institucionalização do programa de gestão da ética no serviço público e os principais passos para sua realização. Demonstrando, entre outros aspectos, que o envolvimento de todos os atores no processo é de fundamental importância para o sucesso do programa.

Complementando essa fundamentação teórica, propõe-se ao município que seja realizada palestra com todos os servidores para apresentar os resultados obtidos na presente pesquisa, pois, o processo de intervenção para trabalhar as questões éticas no município deve-se iniciar por meio do envolvimento de todos, para que possam ser esclarecidas eventuais dúvidas, bem como para motivar a conscientização dos servidores. Ao final dessa palestra sugere-se a realização de workshop para que os servidores possam debater o assunto e apresentar suas primeiras sugestões.

É importante que sejam criadas comissões de discussão para elaboração do código em todas as secretarias/órgãos e com representantes de todas as categorias, inclusive com representação do Sindicato dos Servidores Municipais e comissão para analisar a legislação municipal já existente para que não ocorram conflitos legais, nem repetições desnecessárias e contraditórias.

As comissões devem discutir e analisar os principais valores para a Administração Pública Municipal e a partir de então descrever qual será a conduta esperada de cada servidor, bem como as possíveis sanções pela sua inobservância e como se dará o processo de análise das faltas em relação ao código.

As proposições das comissões devem ser agrupadas em documento preliminar e submetidas à apreciação de todos. Feitas as adequações necessárias, o código deve ser formalizado legalmente através de Lei Municipal. Sua implantação deverá se dar por meio de um Programa de Gestão da Ética, que não se resume a um código formal, mas sim a vários mecanismos para disseminar a ética no âmbito do município, tais como, capacitações periódicas, trabalhos educativos, comissões de ética.

Após sua aprovação pelo Legislativo, o Programa de Gestão da Ética deve ser apresentado aos servidores, bem como à sociedade de modo geral. O documento formal deve ser disponibilizado no Portal da Prefeitura, impresso e distribuído nas repartições. Outra palestra para sua implantação oficial é de extrema importância.

Assim, os dados da pesquisa corroboram para reforçar a relevância do tema e, a importância do planejamento e implantação do programa de gestão da ética no âmbito dos municípios, especificamente no município de Lavras, Minas Gerais. Pois, o código pode ser um instrumento ou mecanismo de gestão de extrema importância para a Administração Pública, já que, por meio dele pode-

se definir os valores organizacionais que nortearão a execução dos serviços públicos e, conseqüentemente as condutas de seus servidores.

Como sugestão para pesquisas futuras, propõe-se a utilização de questionário com número menor de questões, além de um planejamento mais abrangente de forma a alcançar uma quantidade maior de servidores. Uma possibilidade talvez seja aplicar o questionário presencialmente e online. Seriam pertinentes, ainda, trabalhos prévios de conscientização e esclarecimento junto aos servidores e gestores para motivá-los à participação na pesquisa.

REFERÊNCIAS

AJZEN, I. The theory of planned behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*. **University of Massachusetts at Amherst**, Massachusetts. v. 50. n. 2, p. 179-211, 1991. Disponível em: <<http://people.umass.edu/psyc661/pdf/tpb.obhdp.pdf>>. Acesso em 12 de dez. de 2012.

ALMEIDA, F. J. R. **Responsabilidade social das empresas e valores humanos**. 2007. 466 p. Tese (Doutorado em Administração) – Fundação Getúlio Vargas, Rio de Janeiro, 2007a.

ALMEIDA, C. A. Os dois Brasis: a luta entre o arcaico e o moderno. In: _____. **A cabeça do brasileiro**. Rio de Janeiro: Record, 2007b.

ASSEMBLEIA LEGISLATIVA DO ESTADO DE MINAS GERAIS. Portal. [2013?]. Disponível em: <http://www.almg.gov.br/consulte/info_sobre_minas/index.html?aba=js_tabMunicipios&sltMuni=383>. Acesso em 02 de fev. de 2013.

ARANHA, M. L. A.; MARTINS, M. H. P. **Filosofando**: introdução à filosofia. 4. ed. São Paulo: Moderna, 2009.

ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. Tradução do grego de Antônio de Castro Caeiro. São Paulo: Atlas, 2009.

ASSMANN, S. J. **Filosofia e Ética**. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/UFSC; Brasília: Capes: UAB, 2009. (Apostila).

AVRITZE, L.; FILGUEIRAS, F. **Corrupção e controles democráticos no Brasil**. Brasília, DF: CEPAL, 2011.

BARRETO, R. L. **Ética evolucionista: a razão da moral**. Valinhos, São Paulo: Ed. Autor, 2008.

BASS, B. M; STEIDLMEIRER, P. Ethics, character, and authentic transformational leadership. **Elsevier Science Inc**. Binghamton, v. 10, n. 2, p. 181-217, 1999.

BOFF, L. **Ética e moral: a busca dos fundamentos**. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 2003.

BOWDITCH, J. L.; BUONO, A. F. L. **Elementos de comportamento organizacional**. Tradução de José Henrique Lamendorf. São Paulo: Pioneira, 2007.

BRAGA, P. **Ética, direito e Administração Pública**. Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 2006.

BRUHN, J. The Functionality of Gray Area Ethics in Organizations. **Journal of Business Ethics**, v. 89, p. 205-214, 2009 . Disponível em: <<http://link.springer.com/article/10.1007%2Fs10551-008-9994-7>>. Acesso em 12 de dez. de 2012.

CABRAL, A. M. R. **Inteligência emocional e ética no sucesso organizacional**. 2011. 180 p. Dissertação (Mestrado em Gestão) - Universidade de Coimbra, Coimbra, 2011.

CHAUI, M. **Convite à filosofia**. 13. ed. São Paulo: Ática, 2009.

_____. **Introdução à história da filosofia: dos pré-socráticos a Aristóteles**. 2. ed. São Paulo: Companhia da Letras, 2002.

CHAVES, C.S.; PEREIRA, A. S.; RIGATTO, S. H. O planejamento como instrumento para a sustentabilidade no serviço público. In: SIMPÓSIO

INTERNACIONAL DE GESTÃO DE PROJETOS, 1, 2012. São Paulo.
(Trabalho em fase de publicação).

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. **Manual de Integridade Pública e Fortalecimento da Gestão:** orientações para o gestor municipal em início de mandato. Controladoria Geral da União. Brasília: CGU, 2008.

CONNER, M.; ARMITAGE, C. J. Efficacy of the theory of planned behavior: a meta-analytic review. **British Journal of Social Psychology**, Great Britain, v. 40, p. 471-499, 2001.

_____. Extending the theory of planned behavior: a review and avenues for further research. **Journal of Applied Social Psychology**, United Kingdom, v. 28, n. 15, p. 1429-1464, 1998.

CORREIA, C. A. D. **Gestão da ética:** a ética como instrumento de desenvolvimento dos agentes públicos. Monografia (Bacharel em Administração) - Universidade de Brasília, Brasília – DF. 2011.

DENHARDT, R. B. **Teorias da administração pública.** Tradução técnica e glossário Francisco G. Heidemann. São Paulo: Cengage Learning, 2012.

DENHARDT, R. B.; DENHARDT, J. V. The New Public Service: Serving Rather than Steering. **Public Administration Review**, Arizona, v. 60, n 6, p. 549-559 2000.

DIJK, H.; ENGEN, M.; PAAUWE, J. Reframing the business case for diversity: a values and virtues perspective. **Journal of Business Ethics**, v. 111, p. 73-84. 2012.

DI PIETRO, M. S. Z. **Direito Administrativo.** 20. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

FAWKES, J. Saints and sinners: competing identities in public relations ethics. *Public Relations Review*. Elsevier, Amsterdam, v. 38, p. 865-872, 2012.

FERREIRA, A. B. H. **Novo dicionário da língua portuguesa**. 3. ed. Curitiba: Positivo, 2004.

FILGUEIRAS, F.; ARANHA, A. L. M. Estado, ética pública e corrupção. **Cadernos Adenauer**, Rio de Janeiro, n. 3, p. 57-74, 2011.

FILGUEIRAS, F. A tolerância à corrupção no Brasil: uma antinomia entre normas morais e prática social. **Opinião Pública**, Campinas, v. 15, n. 2, p. 386-421, 2009.

FORTES, P. A. C. Ética, direito dos usuários e políticas de humanização de atenção à saúde. **Revista Saúde e Sociedade**, São Paulo, v. 13, n. 3, p. 30-35, set-dez. 2004.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

GOLEMAN, D. **Trabalhando com a inteligência emocional**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2001.

GOOGLE. Disponível em: <
<https://www.google.com.br/search?q=mapa+de+lavras+mg&hl=pt-BR&tbo=u&tbm=isch&source=univ&sa=X&ei=8MENUf3CG4Gc9QSzpYHwDA&ved=0CD0QsAQ&biw=802&bih=572>>. Acesso em 02 de fev. de 2013.

GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS. Portal. Disponível em: <
<http://www.mg.gov.br/governomg/ecp/comunidade.do?app=governomg>>. Acesso em 27 de jan. de 2013.

HACKETT, R. D.; WANG, G. Virtues and leadership: An integrating conceptual framework founded in Aristotelian and Confucian perspectives on virtues. **Management Decision**, v. 50, n. 5, p. 868 – 899, Canada, 2012.

HOUAISS, A.; VILLAR, M. S; FRANCO, F. M.de M. **Dicionário Houaiss da língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2009. 1986 p.

HURSTHOUSE, R. Virtue Ethics. **The Stanford Encyclopedia of Philosophy**. Disponível em: <<http://plato.stanford.edu/archives/sum2012/entries/ethics-virtue/>>. Acesso em 19 de jan. de 2012.

HOMER, P. M.; KAHLE, L. R. A structural equation test of the value-attitude-behavior hierarchy. **Journal of Personality and Social Psychology**, Washington, v. 54, p. 638-646, 1988.

INSTITUTO ETHOS REFLEXÃO. **A ética nas organizações**. Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social. São Paulo, ano 2, n 4, mar. 2001.

JOOSTE, S. F. **A new public sector in developing countries**. Collaboratory for Reserch on Global Projects. Yang & Yamazaki Energy & Environment Bldg. Stanford, California, mar. 2008.

LEMOS, V. C. L.; LIMA, L. L. T. O conhecimento do código de ética pelos funcionários de um polo universitário. In: SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA [2008?] Rio de Janeiro. **Anais Eletrônicos...** Disponível em: <http://www.aedb.br/seget/artigos09/414_414_Codigo_de_Etica%5B1%5D.pdf>. Acesso em 03 de jan. de 2012.

LIN, C. S.; CHEN, C. Application of theory of planned behavior on the study of workplace dishonesty. In: INTERNATIONAL CONFERENCE ON ECONOMICS, 2010. **IPEDR**, v. 2, Maninla, Philippines, 2011.

MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. **Metodologia do trabalho científico:** procedimentos básicos, pesquisa bibliográfica, projetos e relatório, publicações e trabalhos científicos. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010a.

_____. **Técnicas de pesquisa:** planejamento e execução de pesquisa, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2010b.

MARTINS, I. G. S. A ética e a Constituição. **Revista Brasileira de Direito Constitucional**, São Paulo. n. 8, jul.- dez. 2006.

MATIAS-PEREIRA, J. M. **Curso de Administração Pública:** foco nas Instituições e Ações Governamentais. São Paulo: Atlas, 2008.

MENDES, A. V. C.; JÚNIOR, H. A. Administração pública federal: a percepção de servidores sobre a ética. **Revista Acta Scientiarum**, Maringá, v. 32, n. 2, p. 115-125, 2010.

MINAS GERAIS - GOVERNO DO ESTADO DE MINAS GERAIS. **Código de conduta ética do servidor e da alta administração estadual.** Conselho de Ética Pública, 2005.

MINISTRY OF FINANCE. **Values in the daily job - civil servant's ethics:** a handbook for the state administration. Finland: Publishing, 2005.

MOURA, J. F.. **Dicionário de Filosofia.** 2. ed. São Paulo. Loyola, 2004. v. 3

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO. **Construindo a confiança pública:** medidas éticas nos países da OCDE. Nota Sobre Políticas de Administração Pública. PUMA, [S. l.]. Nota Política, n. 7. set. 2000.

PAROSKI, M. V. Assédio moral no trabalho. **Jus Navegandi**, Teresina, ano 11, n. 1196, out. 2006. Disponível em: <<http://jus.com.br/revista/texto/9021>>. Acesso em: 6 jan. 2012.

PAULA, A.P. P. **Por uma nova gestão pública**: limites e potencialidades da experiência contemporânea. Rio de Janeiro: Ed. FGV, 2005.

PEREIRA, R. R. **Ética nas instituições públicas**. Brasília, [2008?]. Disponível em: <<http://portal2.tcu.gov.br/portal/pls/portal/docs/2053606.PDF>>. Acesso em 21 de dez. de 2011.

PREFEITURA MUNICIPAL DE LAVRAS. Portal [s. d.]. Disponível em: <<http://www.lavras.mg.gov.br/>>. Acesso em 27 de jan. de 2013.

RIGGIO, R. E. et al. Virtue-based measurement of ethical leadership: The Leadership Virtues Questionnaire. **Consulting Psychology Journal**, Washington, v. 62, p. 235-250, dec. 2010.

ROCHA, E. F. A vivência da ética nas organizações públicas: algumas considerações. **Revista Eletrônica do Curso de Pedagogia do Campus Jataí**, Jataí, v. 8, n. 1, jan.- jul. 2010.

ROCHA, K. J.. **Ética e cidadania no setor público**. Cuiabá: Ed UFMT; Curitiba: UFPR, 2008.

SANTOS, R.; AMORIM, C.; HOYOS, A. Corrupção e fraude: princípios éticos e pressão situacional nas organizações. **Journal on Innovation and Sustainability**, São Paulo, v. 1, n. 1, 2010.

SCHIO, S. M. Aristóteles e a ação humana. **Conjectura**, Caxias do Sul, v. 14, n. 1, p. 77-91. Jan. – maio, 2009.

SECCHI, L. Modelos organizacionais e reformas da administração pública. **RAP**, Rio de Janeiro, v.43, p.347-69, mar. - abr. 2009.

SILVA, V. G.; GOMES, J. S. O uso do código de conduta ética como instrumento de controle gerencial: estudo de casos em empresas internacionalizadas. **Revista contemporânea de Contabilidade**, Florianópolis, ano 05, v. 1, n. 10, p. 111-127, jul. - dez. 2008.

TAYLOR, J.; TAYLOR, R. Working hard for more Money or working hard to make a difference? Efficiency wages, public service motivation, and effort. **Sage Journals**, Austrália, p. 67-86, mar. 2011.

VENTURA, A. M. **Ética nos negócios e ética pessoal**: uma questão de integridade. 2004 p. 233. Tese (Doutorado em Administração de Empresas) - Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2004.

VERGARA, S. C.. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2006.

APÊNDICES

APÊNCIDE A – QUESTIONÁRIO DA PESQUISA



UNIVERSIDADE FEDERAL DE LAVRAS
Mestrado Profissional em Administração Pública
 Campus Universitário, Caixa Postal 3037 CEP 37200-000 Lavras
 - MG - Telefone: (35) 3829-1122 / 1502 - www.ufla.br

QUESTIONÁRIO

Esta pesquisa não tomará mais que 5 (cinco) minutos do seu tempo e sua participação é muito importante para os resultados do trabalho.

I – PERFIL SÓCIO DEMOGRÁFICO

1 – SEXO: Masc. () Fem. ()

2 – IDADE: () até 20 anos de idade () de 21 a 30 anos de idade () de 31 a 40 anos de idade () de 41 a 50 anos de idade () de 51 a 60 anos de idade () acima de 60 anos de idade

3 – FORMAÇÃO

() Fundamental () 1º grau () 2º grau () Superior () Pós-Graduação

4 – TEMPO DE TRABALHO NO SERVIÇO PÚBLICO MUNICIPAL

() até 3 anos () de 3 a 5 anos () de 5 a 10 anos () mais de 10 anos

5 – POSSUI CARGO EFETIVO

() sim () não

6 – POSSUI CARGO DE CHEFIA, DIREÇÃO OU ASSESSORAMENTO

() sim () não

7 – NÍVEL DO CARGO QUE OCUPA NO SERVIÇO PÚBLICO

() Ensino fundamental () Nível técnico () Nível médio () Superior

8 – A qual secretária você esta vinculado?

() Administração e RH () Agricultura () Comunicação () Controle Interno () Defesa Civil () Defesa Social e Trânsito () Educação e Cultura () Esporte Lazer e Turismo () Fazenda () Jurídica () LavrasPrev () Meio Ambiente

()Obras ()Planejamento e Gestão ()Promoção da Cidadania ()Relações Institucionais ()Saúde

Para mensurar este constructo empregou-se escala de 5 pontos do tipo <i>likert</i> para auxiliar a percepção dos servidores sobre a ética.					
A pesquisa é composta de 30 afirmativas. Marque com um X abaixo do número conforme o seu grau de concordância referente às afirmações abaixo. Não existe resposta certa ou errada, contudo, observe que 1 (um) significa que você discorda totalmente da informação enquanto 5 (cinco) significa que concorda totalmente.	Discordo totalmente	discordo	Neutro	concordo	Concordo totalmente
	1	2	3	4	5
II – COMPREENSÃO DO CÓDIGO DO ÉTICA					
09 – É importante que o município de Lavras possua um Código de Ética para os servidores.					
10 – O código de ética influencia a atuação dos servidores.					
11 – O Código de Ética é utilizado como mecanismo de punição aos servidores que atuam em desacordo com o serviço público.					
12– Discutir a ética no serviço público é perda de tempo.					
13 – Se o servidor tiver participação na elaboração do Código de Ética, provavelmente ele terá mais facilidade para compreender e observar as determinações do código.					
III – ÉTICA PESSOAL					
14 - A conduta de cada pessoa depende da vontade, do momento e de sua necessidade e interesses em cada situação.					
15 - Cada pessoa pode aprender, conforme o meio social em que vive e os processos educativos a desenvolver virtudes boas e ruins.					
16 – 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 que trabalha.					
17 – O servidor deve defender o interesse do serviço público mesmo que em determinados momentos isso vá contra seus interesses próprios.					
18- O servidor deve sempre manter uma relação de cordialidade e honestidade com seus colegas e usuários do serviço público, independentemente dos interesses envolvidos.					
19 – A menos que eu seja recompensado de alguma maneira, eu não vejo razões para despende esforços extras em favor do serviço público.					

20 – Tenho interesse em aprender sobre a ética no serviço público.					
21 – Cada servidor exerce suas atividades conforme as cobranças realizadas pelo seu superior hierárquico.					
22 - Meu comportamento ético e moral se dá conforme a atuação e postura adotada por meus colegas e superiores hierárquicos.					
23 – Quando colegas de trabalho ou superiores hierárquicos atuam em desconformidade com o serviço público é melhor ignorar tais atitudes para evitar conflitos no grupo.					
IV – ÉTICA DOS COLEGAS DE TRABALHO					
24 - A consciência ética dos meus colegas de trabalho e o comprometimento com suas funções diárias poderiam ser melhores.					
25 – Percebo que meus colegas de trabalho possuem atitudes éticas condizentes com o serviço público.					
26 - A conduta dos meus colegas de trabalho depende da vontade, do momento e da necessidade e interesses em cada situação.					
27 – Meus colegas de trabalho exercem suas atividades conforme as cobranças realizadas pelo seu superior hierárquico.					
28 – Percebo que meus colegas de trabalho têm interesse em aprender sobre a ética no serviço público.					
V – ÉTICA NO TRABALHO					
29 - Os atos, comportamentos e atitudes do servidor público devem ser direcionados para a consecução da dignidade, do zelo e da eficiência dos serviços prestados.					
30 – 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 salarial que recebe.					
31 – Procuo atender as pessoas com cordialidade e satisfação, visando sua satisfação e a resolução do seu problema.					
32 – As decisões do servidor, na sua área de atuação, devem estar em conformidade com os princípios da organização, mesmo que isso vá contra valores pessoais de cada um.					
33 – O servidor deve tomar suas decisões conforme seus conhecimentos técnicos e valores pessoais, sem necessidade de atentar para os valores da organização.					
34 – É obrigação do servidor analisar a qualidade do serviço prestado por ele a sociedade.					

35 – 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. Na sua opinião a punição foi aplicada corretamente?					
36 – Uma pessoa procura a farmácia da prefeitura para receber alguns medicamentos. Ao chegar à repartição verifica que quem esta no atendimento é um grande amigo seu. Como tinha uma fila grande para o atendimento, chega de mansinho e pede o 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 têm outras atribuições e compromissos, talvez até mais urgentes que o dela. Em sua opinião a postura adotada pelo servidor foi correta?					
37 – Trabalhar as questões éticas no serviço público é importante para boa gestão da Administração Pública e conseqüentemente toda a sociedade.					
38 – A atuação profissional da pessoa depende do salário e motivações financeiras que recebe.					

Você gostaria de deixar alguma sugestão para se trabalhar a questão ética no município de Lavras?

Obrigada pela sua participação!