

PERCEPÇÃO DE ASPECTOS ÉTICOS NO SERVIÇO PÚBLICO SOB A ÓTICA DOS SERVIDORES MUNICIPAIS DE LAVRAS – MG

Claudionice S. CHAVES¹
Mozar José de BRITO²

RESUMO: A discussão da ética nas organizações deixou de ser um modismo face às exigências da sociedade que cobram uma postura que visem, também, 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. 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, objetivou-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. Os resultados da pesquisa demonstraram que os servidores têm interesse em aprender sobre ética no serviço público; que apresentam condutas adequadas, contudo, tendem a perceber que seus colegas de trabalho poderiam atuar de forma mais ética e que seus comportamentos ora se apresentavam coerentes ética e moralmente e, ora se apresentaram em conflito quando envolvem interesses pessoais e o interesse público.

PALAVRAS-CHAVE: Ética. Servidores. Administração Pública.

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.

Inobstante outras necessidades inerentes à gestão pública, a falta de trabalhos que desenvolvam o sentimento ético, moral e de cidadania acaba por comprometer o

¹ UFLA - Universidade Federal de Lavras – Departamento de Administração e Economia. Lavras – MG – Brasil. 37200-000 – claudionicekau@bol.com.br

² UFLA – Universidade Federal de Lavras – Departamento de Administração e Economia. Lavras – MG – Brasil. 37200-000 – mozarjdb@dae.ufla.br

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.

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, objetivou-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.

Além desta introdução, este trabalho aborda a importância da ética, a influência da percepção sobre o comportamento ético, a gestão da ética na Administração Pública, os procedimentos metodológicos, os resultados e discussão dos dados da pesquisa e as considerações finais.

A importância da ética

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, E., 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.” (BRAGA, 2006, p.82), dando lugar à ética política em vez da ética moral.

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.

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.” (ROCHA, 2008, p.17). 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.” (ROCHA, 2008, p.17). 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).

Como se percebe, são a ética e a moral norteadoras das nossas condutas e ações diárias, nossos pensamentos e convicções, bem como nossas escolhas.

A influência da percepção no 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).

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, 2004, p.62, grifo de autor).

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, 2004).

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.

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.

Conforme Felipe Jorge R. de Almeida (2007, 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.” (ALMEIDA, 2007, p.96). 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, 2007).

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, F., 2007).

Segundo Hommer e Kahle (1988), 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, F., 2007; CONNER; ARMITAGE, 1998).

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).

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).

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. Assim, urge à Administração Pública desenvolver projetos e ações que trabalhem a disseminação e incorporação por parte dos seus servidores de valores éticos e morais em sua atuação junto ao serviço público.

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.” (ROCHA, E., 2010, p.6), a partir de uma estratégia de comunicação organizacional que se baseie em ética nos relacionamentos. 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 (FINLAND, 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.

Para o Ministry of Finance (FINLAND, 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 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).

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 (BRASIL, 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).

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.

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.” (BRASIL, 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; ROCHA, K., 2008).

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: conflito de interesses, Situação patrimonial, recebimento de remuneração, presentes e afins de fontes privadas, propostas de emprego ou negócio futuro, penalidades, processo de apuração, Comissão de Ética, promoção da ética, comprometimento da alta administração e chefias com a ética, criação de canais de denúncia, ações para a promoção da ética e da integridade pública.

Kátia Janine Rocha (2008, p.38) 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.” 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 (FINLAND, 2005).

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.

Procedimentos metodológicos

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.” (MARCONI; LAKATOS, 2010a, p.70). Os estudos dessa natureza “[...] empregam artifícios quantitativos tendo por objetivo a coleta sistemática de dados sobre populações.” (MARCONI; LAKATOS, 2010a, p.70), e para seu desenvolvimento pode-se utilizar de técnicas como entrevistas, questionários, formulários, etc.

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.”

Na pesquisa de campo adotou-se como procedimento o levantamento de dados do tipo censo. Aplicou-se questionário estruturado (elaborado pela autora) 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.

O instrumento da pesquisa foi um questionário estruturado (elaborado pela autora) em que o respondente informou seu grau de concordância em cada uma das afirmativas apresentadas. 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 04 variáveis sobre a compreensão do servidor a respeito do código de ética; o grupo III, composto por 07 variáveis relacionadas à ética pessoal do servidor; o grupo IV, composto por 04 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 06 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. 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.

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. O questionário foi disponibilizado a todos os servidores sendo que nas secretarias de menor porte, os questionários foram entregues pessoalmente aos servidores, nas secretarias de maior porte foram deixados com responsável para sua distribuição junto aos servidores daquele departamento/secretaria, sendo, ainda, enviados eletronicamente por meio do Programa *Survey Monkey* para os servidores lotados junto a Secretaria de Educação.

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.

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.

Todos os dados dos questionários respondidos foram inseridos manualmente no programa *Survey Monkey*, pois, o sistema permite a tabulação automática dos 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 Marconi e Lakatos (MARCONI; LAKATOS, 2010b).

Resultados e discussão:

Perfil sócio demográfico.

Tabela 1 - Dados do perfil sócio demográfico

Descrição		%
Sexo	Masculino	26,4
	Feminino	73,6
Idade	Até 20	0,0
	21 a 30	28,1
	31 a 40	31,1
	41 a 50	20,4
	51 a 60	17,4
	Mais de 60	3,0
Formação	Fundam	5,1
	1º grau	4,7
	2º grau	40,4
	Superior	29,4
	Pós-Graduação	20,4
Tempo de Trabalho	3 anos	23,0
	3 a 5 anos	11,5
	5 a 10 anos	35,5
	Mais de 10	31,1
Vínculo	Efetivo	48,9
	Contrato	51,1
	Chefia	17,4

Cargo	Não	82,6
	Fundamental	17,4
Nível	Técnico	13,6
do	Médio	36,2
cargo	Superior	32,8

Fonte: Dados da pesquisa.

Compreensão do código de ética.

Tabela 2 - Distribuição de frequência das respostas sobre a compreensão do código de ética

Variáveis	Grau de concordância (% de resposta)				
	1	2	3	4	5
1 - 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
2 - O código de ética influencia a atuação dos servidores.	-	4,7	10,8	49,1	35,3
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
4 - 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 variável 1 verificou-se que os servidores têm interesse na instituição de um código para padronizar a conduta ética no âmbito da prefeitura. Na variável 2 verificou-se que para a maioria entende que o código de ética influencia a atuação dos servidores, revelando que os servidores consideram o código um importante instrumento norteador de suas condutas no serviço público.

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 da variável 3 que houve bastante divergência quanto ao código de ética ser utilizado como mecanismo de punição aos servidores que atuam em desacordo com o serviço público, demonstrando 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.

A maioria dos servidores concordam 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. Estes resultados corroboram com os entendimentos de Bruhn (2009), Correira (2011) e Kátia Janine Rocha (2008), no sentido da importância de participação e envolvimento de todos atores no processo de elaboração do código de ética.

Ética pessoal.

Tabela 3 - Distribuição de frequência das respostas sobre a ética pessoal

Variáveis	Grau de concordância (% de resposta)				
	1	2	3	4	5
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
6 - 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
7 - 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
8 - 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
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
10 - Cada servidor exerce suas atividades conforme as cobranças realizadas pelo seu superior hierárquico.	10,3	24,1	15,5	37,1	12,9
11 - 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 variável 5 verificou-se que para alguns servidores sua conduta depende do momento e dos interesses envolvidos, mas, para outros isso não interfere em sua atuação. Importa ressaltar 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.

No tocante à responsabilidade de desenvolvimento a maioria concordam 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.

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. 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).

Conforma a análise dos dados da variável 9 a maioria dos servidores discordam que é necessários recompensas para dedicação extra ao serviço público. 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. Entretanto observa-se divergências nas respostas destas assertivas demonstrando que não há homogeneidade nas respostas e muitos servidores não quiseram se posicionar quanto aos assuntos.

A maioria 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. Os resultados dos dados da variável 11 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.

Ética dos colegas de trabalho.

Tabela 4 - Distribuição de frequência das respostas sobre a ética dos colegas de trabalho

Variáveis	Grau de concordância (% de resposta)				
	1	2	3	4	5
12 - 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
13 - 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
14 - 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
15 - 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.

Pela análise dos dados da variável 12 verificou-se que a maioria dos servidores concordam que a conduta dos seus colegas de trabalho e o comprometimento com suas funções diárias poderiam ser melhores. Observou-se que para a maioria a conduta dos colegas de trabalho depende da vontade, do momento e da necessidade e interesse em cada situação. 50,4% concordam ou concordam totalmente que os seus colegas de trabalho exercem suas atividades conforme as cobranças realizadas pelo seu superior hierárquico. 59% percebem que seus colegas de trabalho têm interesse em aprender sobre a ética no serviço público.

Pela análise global dos dados verificou-se bastantes divergências nas respostas e 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.

Ética no trabalho.

Tabela 5 - Distribuição de frequência das respostas sobre a ética no trabalho

Variáveis	Grau de concordância (%)				
	1	2	3	4	5
16 - 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
17 - 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
18 - As decisões do servidor, na sua área de atuação, deve estar em conformidade com os princípios da organização, mesmo que isso vá contra	6,9	13,4	26,0	37,7	16,0

valores pessoais de cada um.					
19 - Um determinado servidor utilizou o carro da administração (Programa de Saúde da Família), durante o horário de trabalho, para buscar seus filhos na escola, pois, sua esposa estava viajando e o carro se encontrava parado no estacionamento e assim permaneceria o resto do dia, já que não havia nada agendado para a semana. Como consequência do ato o servidor foi punido, sendo descontados os gastos no seu salário. Em sua opinião a punição foi aplicada corretamente?	4,8	5,6	12,1	30,7	46,8
20 - Uma pessoa procura a farmácia da prefeitura para receber alguns medicamentos. Ao chegar à repartição verifica que quem está no atendimento é um grande amigo seu. Como tinha uma fila grande para o atendimento, chega de mansinho e pede ao amigo para pegar seus medicamentos na frente das outras pessoas, pois, estava atrasado para chegar no trabalho e não podia ficar esperando tanto tempo. Entretanto, seu amigo se recusa dizendo que todas as pessoas que ali estão também tem outras atribuições e compromissos, talvez até mais urgentes que o dela. Em sua opinião a postura adotada pelo servidor foi correta?	6,1	2,2	3,5	19,5	68,8
21 - 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.

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 Kátia Janine 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.

Na análise dos dados da variável 18 verificou-se divergência de opiniões demonstrando 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 (FINLAND, 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.

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. 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, além de ser o caminho para a corrupção.

Para Alberto Carlos Almeida (2007, 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, A., 2007, 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, A., 2007).

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, A., 2007).

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 de vários servidores que compõem a organização, se harmonizem sem gerar conflitos.

Os dados da variável 21 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) 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.

Entretanto, conforme ressalta Kátia Janine 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).

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.

Pela análise dos dados, vislumbrou-se uma possibilidade de reposta 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.

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.

PERCEPTION ABOUT ASPECTS ETHIC IN THE PUBLIC SERVICE: A DESCRIPTIVE STUDY FROM THE PERSPECTIVE OF THE PUBLIC SERVERS IN LAVRAS CITY - MINAS GERAIS

ABSTRACT: The ethic discussion in organization is no longer a fad meet the exigencies of society that require an attitude which preserve the welfare of citizen. In a public organization, when the society expects that the services provided are efficient and the attendant act in accordance with a public interest. In this point of view, examining in this context of Public Administration Municipal of Lavras, some questions became like: ethic code, the elements inherent in personal ethics and other and work ethic are perceived about public attendant in Lavras City? How these attendants see the influence about duties ethics while they are working in their daily activities? Searching answers for these questions and other questions that arise from there, with the objective to study an analysis of perception about moral and ethic duties, which guide the behavior of public attendant of Lavras City in state of Minas Gerais. The results of this search appoint that attendant have an interest to learn about ethic in a public service; they presenting appropriated conducts, although, tend to notice that theirs coworkers could be more ethics, and their behaviors sometimes are appropriate concerning moral and ethic, and sometimes seems there's a conflict when involves personal interest and a public interest.

KEYWORDS: Ethics. Servers. Public Administration.

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 dez. 2012.

ALMEIDA, A. C. Os dois Brasis: a luta entre o arcaico e o moderno. In: _____. **A cabeça do brasileiro**. Rio de Janeiro: Record, 2007. p.13-71.

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

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

- BASS, B. M.; STEIDLMEIRER, P. Ethics, character, and authentic transformational leadership. **Elsevier Science Inc.**, Binghamton, v.10, n.2, p.181-217, 1999.
- BOWDITCH, J. L.; BUONO, A. F. L. **Elementos de comportamento organizacional**. Tradução de José Henrique Lamendorf. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2004.
- BRAGA, P. **Ética, direito e administração pública**. Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 2006.
- BRASIL. Controladoria Geral da União. **Manual de integridade pública e fortalecimento da gestão**: orientações para o gestor municipal em início de mandato. Brasília: CGU, 2008.
- BRUHN, J. The functionality of gray area ethics in organizations. **Journal of Business Ethics**, Dordrecht, v.89, p.205-214, 2009. Disponível em: <<http://link.springer.com/article/10.1007%2Fs10551-008-9994-7>>. Acesso em: 12 dez. 2012.
- CABRAL, A. M. R. **Inteligência emocional e ética no sucesso organizacional**. 2011. 180f. Dissertação (Mestrado em Gestão) - Universidade de Coimbra, Coimbra, 2011.
- CHAUI, M. **Convite à filosofia**. 13.ed. São Paulo: Ática, 2009.
- 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. Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado em Administração) - Universidade de Brasília, Brasília, 2011.
- FERREIRA, A. B. H. **Novo dicionário da língua portuguesa**. 3.ed. Curitiba: Positivo, 2004.
- FILGUEIRAS, F. A tolerância à corrupção no Brasil: uma antinomia entre normas morais e pratica social. **Opinião Pública**, Campinas, v.15, n.2, p.386-421, 2009.
- FILGUEIRAS, F.; ARANHA, A. L. M. Estado, ética pública e corrupção. **Cadernos Adenauer**, Rio de Janeiro, n.3, p.57-74, 2011.
- FINLAND. Ministry of Finance. **Values in the daily job - civil servant's ethics**: a handbook for the state administration. Finland: Publishing, 2005.
- 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.
- HOUAISS, A.; VILLAR, M. S.; FRANCO, F. M. de M. **Dicionário Houaiss da língua portuguesa**. Rio de Janeiro: Objetiva, 2009.

HOMMER, 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.

LIN, C. S.; CHEN, C. Application of theory of planned behavior on the study of workplace dishonesty. In: INTERNATIONAL CONFERENCE ON ECONOMICS, 2010, Maninla. **IPEDR**. Maninla: IPEDR Editor, 2011. p.66-69.

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.

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

ORGANIZAÇÃO PARA A COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO [OCDE]. **Construindo a confiança pública**: medidas éticas nos países da OCDE. 2000. Disponível em: <<http://www.oecd.org/governance/ethics/1899610.pdf>>. Acesso em: 7 jan. 2012.

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

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. Disponível em: <<http://www.revistas.ufg.br/index.php/ritref/article/view/20373/11862>>. Acesso em: 13 fev. 2012.

ROCHA, K. J. **Ética e cidadania no setor público**. Cuiabá: Ed. da UFMT; Curitiba: Ed. da 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. Disponível em: <<http://revistas.pucsp.br/index.php/risus/article/view/4513/3085>>. Acesso em: 02 mar. 2012.

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, 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.

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

