



UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA
CAMPUS VII – GOVERNADOR ANTÔNIO MARIZ
CENTRO DE CIÊNCIAS EXATAS E SOCIAIS APLICADAS – CCEA
PÓS-GRADUAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA

MARIA RENATA ALEXANDRE DA NÓBREGA

**ÉTICA NA GESTÃO PÚBLICA: UM ESTUDO DA
PERCEPÇÃO DOS COLABORADORES DA PREFEITURA DE
SÃO JOSÉ DE ESPINHARAS - PB**

**PATOS
2021**

MARIA RENATA ALEXANDRE DA NÓBREGA

**ÉTICA NA GESTÃO PÚBLICA: UM ESTUDO DA PERCEPÇÃO DOS
COLABORADORES DA PREFEITURA DE SÃO JOSÉ DE ESPINHARAS - PB**

Trabalho de conclusão de curso (Artigo) apresentado ao Curso de Especialização em Gestão Pública da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Especialista em Gestão Pública.

Área de concentração: Gestão Pública Municipal.

Orientadora: Prof.^a Dra. Camila Rodrigues Silva Santos.

**PATOS-PB
2021**

É expressamente proibido a comercialização deste documento, tanto na forma impressa como eletrônica. Sua reprodução total ou parcial é permitida exclusivamente para fins acadêmicos e científicos, desde que na reprodução figure a identificação do autor, título, instituição e ano do trabalho.

N754e Nóbrega, Maria Renata Alexandre da.
Ética na Gestão Pública [manuscrito] : um estudo da percepção dos colaboradores da Prefeitura de São José de Espinharas - PB / Maria Renata Alexandre da Nóbrega. - 2021.
31 p. : il. colorido.

Digitado.
Monografia (Especialização em Gestão Pública) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de Ciências Exatas e Sociais Aplicadas , 2022.

"Orientação : Profa. Dra. Camila Rodrigues Silva Santos , Coordenação do Curso de Administração - CCEA."

1. Gestão Pública. 2. Ética. 3. Servidor Público. I. Título
21. ed. CDD 174.9

MARIA RENATA ALEXANDRE DA NÓBREGA

ÉTICA NA GESTÃO PÚBLICA: UM ESTUDO DA PERCEPÇÃO DOS
COLABORADORES DA PREFEITURA DE SÃO JOSÉ DE ESPINHARAS - PB

Trabalho de conclusão de curso (Artigo) apresentado ao Curso de Especialização em Gestão Pública da Universidade Estadual da Paraíba, como requisito parcial à obtenção do título de Especialista em Gestão Pública.

Área de concentração: Gestão Pública Municipal.

Aprovada em: 25/11/2021.

BANCA EXAMINADORA

Camila Rodrigues Silva Santos

Prof.^a Dra. Camila Rodrigues Silva Santos (Orientadora)

Dayane Renaly Lopes de Oliveira

Prof.^a Ma. Dayane Renaly Lopes de Oliveira

Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Dr. Odilon Avelino da Cunha

Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	5
2. REFERENCIAL TEÓRICO	6
2.1 Administração.....	7
2.2 Administração Pública.....	7
2.3 Ética.....	9
2.3.1 Ética no Serviço Público.....	10
2.5 Prefeituras e Gestão Municipal.....	11
3. METODOLOGIA.....	12
4. RESULTADOS E DISCUSSÕES	14
5. CONCLUSÃO.....	22
REFERÊNCIAS	24
ANEXO A.....	27

ÉTICA NA GESTÃO PÚBLICA: UM ESTUDO DA PERCEPÇÃO DOS COLABORADORES DA PREFEITURA DE SÃO JOSÉ DE ESPINHARAS - PB

Maria Renata Alexandre da Nóbrega*
Camila Rodrigues Silva Santos**

RESUMO

O estudo sobre a ética nas organizações públicas é essencial, e devido escândalos de corrupção visualizados recentemente nas variadas esferas de poder tornou-se um assunto a ser observado diariamente. A gestão pública tem o objetivo de proporcionar o bem comum, assim, a sociedade espera que os serviços prestados sejam de qualidade, eficientes e que os servidores atuem em conformidade com o interesse público. Neste sentido, este trabalho teve como objetivo geral caracterizar a percepção dos colaboradores da Prefeitura de São José de Espinharas - PB em relação a preceitos éticos que norteiam seus comportamentos. A metodologia empregada foi uma análise quantitativa, através de uma pesquisa de campo de caráter descritivo. A coleta de dados foi realizada a partir de um questionário no google forms, distribuído via e-mail e whatsapp, para todos os servidores das secretarias que compõem a prefeitura. Nos resultados da pesquisa é possível observar que, de maneira geral, os servidores da prefeitura estudada atuam de acordo com o objetivo público, embora alguns servidores ainda necessitem de orientação em determinadas situações. Conclui-se que é importante que a gestão municipal busque cada vez mais ser transparente e oriente seus colaboradores a agir conforme princípios éticos e legais.

Palavras-chave: Gestão Pública. Ética. Servidor Público.

ABSTRACT

The study of ethics in public organizations is essential, and due to corruption scandals recently seen in the various spheres of power, it has become a subject to be observed daily. Public management has the objective of providing the common good, thus, society expects that the services provided are of quality, efficient and that the servers act in accordance with the public interest. In this sense, this work had as general objective to characterize the perception of the employees of the Municipality of São José de Espinharas - PB in relation to the ethical precepts that guide their behavior. The methodology used was a quantitative analysis, through a descriptive field research. Data collection was carried out from a questionnaire on google forms, distributed via email and whatsapp, to all servers in the departments that make up the city hall. In the survey results, it is possible to observe that, in general, the civil servants of the studied city hall act in accordance with the public objective, although some civil servants still need guidance in certain situations. It is concluded that it is important that municipal management increasingly seeks to be transparent and guide its employees to act in accordance with ethical and legal principles.

Keywords: Public administration. Ethic. Public server.

* Graduada em Bacharelado em Administração e pós-graduanda em Gestão Pública ambas na Universidade Estadual da Paraíba – Campus VII/Patos-PB. E-mail: renattatvd16@gmail.com

**Doutora em Administração pela Universidade Federal de Pernambuco. Pesquisadora do Instituto Data Zumbi – SP. e-mail: camilarodriguez88@gmail.com.

1. INTRODUÇÃO

Atualmente, a partir dos mais diversos meios de comunicação, podemos acompanhar com maior intensidade notícias que retratam acontecimentos que levam ao desvio da conduta ética na gestão pública. Tornando-se imprescindível a transparência e o debate acerca desse tema, com a finalidade de orientar os agentes públicos sempre pelo caminho pautado nos princípios legais, obedecendo assim os regulamentos de conduta do servidor público.

A Administração Pública constitui-se por distintos órgãos e setores, mas todos com responsabilidades semelhantes. O papel principal é atender as demandas da sociedade e satisfazê-las de acordo com os princípios constitucionais como o da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência (BRASIL, 1988).

Compreende-se que o comportamento ético é importante para todos os indivíduos. É um fator que implica no desenvolvimento pessoal, profissional e nas relações de trabalho, seja com o público interno ou com os usuários dos serviços. A ética norteia a conduta humana, e implica a cada pessoa a decisão do que é correto ou incorreto, fazendo com que cada uma delas possa optar pelo que é certo, objetivando o bem comum em qualquer ambiente que esteja inserido (MEDINA, 2009).

Os agentes públicos têm direitos, deveres e vedações que norteiam a execução de suas atividades. Quanto a gestão, é de suma importância que informe e transpareça para cada servidor público as normas e princípios éticos pelos quais a organização preza, expondo o código de ética a ser seguido, visando atingir os objetivos estabelecidos. E dessa forma, abandonando tudo que a corrupção evidencia que são os interesses individuais. Para Filgueiras e Aranha (2011, p. 64) a “formação ética impermeabiliza a percepção dos servidores públicos em relação ao senso comum, criando um invólucro institucional voltado para os valores da organização”.

A cidade de São José de Espinharas – PB tem, atualmente, sua população estimada em 4.656 habitantes (IBGE, 2021). Embora o município seja considerado pequeno em termos de população, grande parte desses municípios são definidos como economicamente carentes, e dependes da gestão pública municipal. Portanto, se faz necessário uma gestão com foco na eficácia e responsabilidade para realizar suas funções. Aos servidores, sejam eles concursados ou não, fica o dever de atender cada indivíduo em conformidade com o regimento ético adotado pela instituição.

Conseqüentemente, torna-se fundamental entender se os colaboradores do município em questão compreendem a importância da ética no trabalho. Assim, este estudo busca

responder ao seguinte problema de pesquisa: **Qual a percepção dos colaboradores da Prefeitura Municipal de São José de Espinharas – PB no que se refere a ética na gestão pública?**

Desse modo, o objetivo geral deste estudo concentra-se em caracterizar a percepção dos colaboradores da Prefeitura de São José de Espinharas - PB em relação a preceitos éticos que norteiam seus comportamentos. E os objetivos específicos são: Identificar se o código de ética é utilizado como referência na instituição; verificar a compreensão dos colaboradores sobre ética (pessoal e no trabalho); analisar a necessidade da elaboração de um código de ética próprio.

Ultimamente o acesso rápido e fácil a notícias em nível nacional e até mesmo internacional, por meio dos distintos meios de comunicação, já seria o suficiente para justificar qualquer estudo vinculado à ética na gestão pública. Mas atrelado a isso, há interesse da autora por esse tema, dado que, já realizou estágio na instituição em questão e compreende que a ética no setor público é imprescindível, implica em uma boa administração e na satisfação das necessidades da população. No entanto, as justificativas deste trabalho fundamentam-se ainda em aspectos teóricos e sociais.

O aspecto teórico refere-se ao fato que, no decorrer dos anos, os serviços públicos tem sido castigados com críticas relacionados a falta de ética nos serviços ofertados à população como também aos desvios de comportamentos de alguns colaboradores que não agem de acordo com valores éticos (CARVALHO; ALVES, 2004).

No aspecto social a opção por essa temática justifica-se pelo motivo de que a utilização dessa pesquisa pode resultar em benefícios e melhorias para a instituição e também para todos aqueles que usufruem dos serviços prestados. Godoy, Mascarenhas e Pinto (2007, p.27) afirmam que “exige-se ética na vida pública porque as pessoas não apenas desejam o cumprimento da lei, mas sim o seu bom cumprimento”. Dessa forma, compreender onde existem falhas e aprimorá-las sempre que necessário pode ocasionar um aperfeiçoamento na execução das atividades desenvolvidas diariamente.

Nas próximas seções este trabalho expõe além desta introdução alguns pontos como: o referencial teórico, com a finalidade de apresentar o entendimento de alguns autores em relação ao tema; a metodologia empregada para realização da pesquisa; os resultados alcançados com o levantamento de dados; e as considerações finais, com as compreensões gerais referente a temática.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Na sequência desta seção serão apresentados, na visão de alguns autores, tópicos referentes a conceitos, princípios e noções sobre: Administração, Administração Pública, Ética, Ética no serviço público, Prefeituras e gestão municipal.

2.1 Administração

A administração é uma ciência que convive com fenômenos complexos, e que de maneira geral, é um componente que está presente no dia a dia de cada pessoa. Independente do ambiente ao qual esteja inserido, se faz necessário a utilização da gestão. Dessa maneira, trata-se de gerenciar negócios, recursos e pessoas para alcançar os objetivos almejados. Para Maximiano (2008, p.6) “Administração é o processo de tomar decisões sobre objetivos e utilização de recursos.”

Sobral e Peci (2013) destacam as fases do processo de administração, sendo elas: Planejar, Organizar, Dirigir e Controlar. Na fase do planejamento é onde realiza-se a definição dos objetivos, desenvolvendo metas, estratégias e ações para alcançar os objetivos que foram estabelecidos. Na organização, é definido o que vai ser realizado, como será realizado e quem vai realizar. A direção compreende liderança, motivação e a condução dos membros da instituição. E o controle realiza todo o monitoramento para que os objetivos definidos na fase do planejamento sejam alcançados.

Convém ressaltar que essas quatro fases na sequência que foram expostas correspondem as funções do administrador e formam o ciclo administrativo. Os profissionais de administração podem ser classificados a partir do nível que se encontra dentro da estrutura organizacional, esses níveis são conhecidos como: estratégico, nível mais alto da hierarquia; tático, nível intermediário; e operacional, nível mais baixo da organização (SOBRAL; PECI, 2013).

A administração constitui um fator essencial para o sucesso organizacional seja nas instituições públicas ou privadas, é através desta que se destina recursos da melhor forma e se obtém os melhores resultados.

2.2 Administração Pública

Nos últimos anos, houve uma certa confusão entre os conceitos de Administração Pública e Gestão Pública que embora sejam semelhantes por concentra-se nas demandas da sociedade, na visão de alguns autores apresentam aspectos distintos. Isso porque a transição

para a gestão pública representa o rompimento da administração pública tradicional passando a utilizar de ferramentas pertencentes ao mundo dos negócios, tendo assim, um significado mais abrangente e estratégico (CARNEIRO; MENICUCCI, 2013).

A administração pública é fundada para atender as necessidades da sociedade. Inclui, as três esferas de governo: federal, estadual e municipal, assim como, princípios, bens, normas, colaboradores e tudo que é necessário para o bom desempenho das funções (DIAS, 2017).

Administração pública em sentido formal, é o conjunto de órgãos instituídos para consecução dos objetivos do governo; em sentido material; é o conjunto das funções necessárias aos serviços públicos em geral; em acepção operacional, é o desempenho perene e sistemático, legal e técnico, dos serviços próprios do Estado ou por ele assumidos em benefício do coletivo. Numa visão global, a administração é, pois, todo o aparelhamento do Estado preordenado à realização de serviços, visando à satisfação das necessidades coletivas. (MEIRELLES, 2006, p. 64)

A administração pública planeja, organiza, dirige e controla os bens de acordo com os interesses do povo. Segundo Matias-Pereira (2010, p.51) pode ser entendida como:

A atividade concreta e imediata que o Estado realiza para garantir os interesses coletivos, apoiada num conjunto de órgãos e de pessoas jurídicas, aos quais a lei atribui o exercício da função administrativa do Estado. O seu objetivo principal é o interesse público, tendo como referência os princípios constitucionais da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

Em concordância com a citação anterior, Meirelles (2006, p. 86-94) destaca os cinco princípios básicos expressos no art. 37 da Constituição Federal de 1988 e que compõe a administração pública direta (Poder Executivo, Legislativo e Judiciário) e indireta (Autarquias, Fundações Públicas, Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista) de qualquer dos poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios:

- O princípio da Legalidade significa que o administrador público está, em toda a sua atividade funcional, sujeito aos mandamentos da lei e às exigências do bem comum, e deles não se pode afastar ou desviar, sob pena de praticar ato inválido e expor-se a responsabilidade disciplinar, civil e criminal, conforme o caso. A eficácia de toda atividade administrativa está condicionada ao atendimento da lei.
- O princípio da Impessoalidade nada mais é que o clássico princípio da finalidade, o qual impõe ao administrador público que só o ato para seu fim legal. E o fim legal é unicamente aquele que a norma de direito indica expressa ou virtualmente como objetivo do ato, de forma impessoal.
- O Princípio da Moralidade, o agente administrativo, como ser humano dotado de capacidade de atuar, deve, necessariamente, distinguir o Bem do Mal, o Honesto do Desonesto. E ao atuar, não poderá desprezar o elemento ético da sua conduta. Assim, não terá que decidir somente entre o legal e o ilegal, o justo do injusto, o conveniente e o inconveniente, o oportuno e o inoportuno, mas também entre o honesto e o desonesto.
- O Princípio da Publicidade é a divulgação oficial do ato para conhecimento público e início de seus efeitos externos.

- O Princípio da Eficiência impõe a todo agente público de realizar suas atribuições com presteza, perfeição e rendimento funcional. É o mais moderno princípio da função administrativa, que já não se contenta em ser desempenhada apenas com legalidade, exigindo resultados positivos para o serviço público e satisfatório atendimento das necessidades da comunidade e de seus membros.

Estes princípios são essenciais para o bom funcionamento das atividades administrativas. Devem ser seguidos e posto em prática por todos os membros da organização pública.

2.3 Ética

O termo ética acompanha a humanidade desde os seus primórdios, teve origem a partir da palavra grega *ethos* cujo significado representa costume, hábito e/ou modo de ser. Esse termo expressa ações, atitudes humanas e o comportamento moral dos indivíduos em sociedade (GONÇALVES, 2016).

De acordo com Vasquez (1985, p. 12) “Ética é a ciência que estuda o comportamento moral dos homens na sociedade”. Já para Rosini (2003, p. 146): “A ética é definida como o estudo de juízos de apreciação referentes à conduta humana suscetível de qualificação do ponto de vista do bem e do mal, relativamente à determinada sociedade, ou de modo absoluto”.

Rios (2005, p. 87) também define ética:

Define-se aqui a ética como uma reflexão de caráter crítico sobre os valores presentes na prática dos indivíduos em sociedade. É no domínio da ética que se problematiza o que é considerado bom ou mau numa determinada sociedade, que se questionam os fundamentos dos valores e que se aponta como horizonte o *bem comum*, sem dúvida histórico, mas diferente de um bem determinado por interesses particulares e, muitas vezes, insustentáveis.

Existe uma ligação muito forte entre ética e moral, ambas são de suma importância para um relacionamento saudável entre os indivíduos e entre as relações profissionais dentro das organizações sejam elas públicas ou privadas. Embora possuam significados parecidos considera-se por moral regras e normas que resultem em convivência harmônica na sociedade. E a ética representa o processo ao qual uma pessoa foi exposta, e adquiriu valores e princípios ao longo da sua vida (BRITO; DEMAMBRO, 2020).

O comportamento ético de cada indivíduo pode mudar de acordo com suas vivências e o ambiente no qual esteja inserido. Todavia, está presente no cotidiano de cada pessoa, seja na vida pessoal ou profissional, tornando-se necessária a abordagem da ética dentro das organizações.

2.3.1 Ética no Serviço Público

Constantemente, observa-se a insatisfação da sociedade brasileira em relação a conduta de agentes no serviço público. O que normalmente gera uma descrença na classe política por parte dos usuários desses serviços, independentemente de ser no âmbito municipal, estadual ou federal. Naturalmente a sociedade solicita que os serviços prestados sejam de qualidade, isto é, que exista um bom comportamento e desempenho na administração dos bens e recursos públicos. A aplicação da ética no serviço público é essencial para que se possa obter a confiança pública.

Leal e Ritt (2016) ressaltam em seu estudo a necessidade de a gestão pública adotar regras e normas éticas.

A ética pública pode ser definida como sendo a que determina que a administração pública deve se basear em regulamentos racionais, com relação ao comportamento funcional de seus agentes, funcionários e nas relações que a administração pública terá com terceiros. Ou seja, a administração pública deve, necessariamente, estar baseada em regulamentos racionais para evitar as práticas corruptivas. (LEAL; RITT, 2016, p. 6).

No serviço público a transparência é o meio legal que possibilita a publicidade acerca do que a gestão pública está desenvolvendo, através dela a população pode acompanhar e compreender o que está sendo feito, e dessa forma pode participar ativamente da gestão com a capacidade de questioná-la sempre que achar necessário. Mas para isso, a linguagem utilizada na divulgação dessas informações por parte de qualquer esfera de governo deve ser clara e expostas através de meios de comunicação acessíveis a todo o público (FERREIRA, 2021).

Com o objetivo de nortear o comportamento dos servidores públicos tornou-se fundamental criar um código de ética que enfatizasse a melhoria dos serviços prestados nas organizações públicas. Desse modo, foi aprovado o Código de Ética Profissional do Servidor Público Federal através do Decreto Nº 1.171, de 22 de junho de 1994. Que expõe os deveres e vedações impostas aos servidores públicos, alguns destes podem ser observados no quadro 1, disposto abaixo.

Quadro 1 – Deveres e Vedações do servidor público

Deveres	Vedações
---------	----------

<ul style="list-style-type: none"> • Ser probo, reto, leal e justo, demonstrando toda a integridade do seu caráter, escolhendo sempre, quando estiver diante de duas opções, a melhor e a mais vantajosa para o bem comum; • Tratar cuidadosamente os usuários dos serviços aperfeiçoando o processo de comunicação e contato com o público; • Ter consciência de que seu trabalho é regido por princípios éticos que se materializam na adequada prestação dos serviços públicos; • Ser cortês, ter urbanidade, disponibilidade e atenção, respeitando a capacidade e as limitações individuais de todos os usuários do serviço público, sem qualquer espécie de preconceito ou distinção de raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, cunho político e posição social, abstando-se, dessa forma, de causar-lhes dano moral; • Divulgar e informar a todos os integrantes da sua classe sobre a existência deste Código de Ética, estimulando o seu integral cumprimento. 	<ul style="list-style-type: none"> • O uso do cargo ou função, facilidades, amizades, tempo, posição e influências, para obter qualquer favorecimento, para si ou para outrem; • Prejudicar deliberadamente a reputação de outros servidores ou de cidadãos que deles dependam; • Permitir que perseguições, simpatias, antipatias, caprichos, paixões ou interesses de ordem pessoal interfiram no trato com o público, com os jurisdicionados administrativos ou com colegas hierarquicamente superiores ou inferiores; • Pleitear, solicitar, provocar, sugerir ou receber qualquer tipo de ajuda financeira, gratificação, prêmio, comissão, doação ou vantagem de qualquer espécie, para si, familiares ou qualquer pessoa, para o cumprimento da sua missão ou para influenciar outro servidor para o mesmo fim; • Desviar servidor público para atendimento a interesse particular.
--	---

Fonte: Adaptado a partir do Decreto Nº 1.171, de 22 de junho de 1994.

Em conformidade com o último dever do servidor público citado anteriormente, está a importância da transparência no funcionamento eficaz do setor público, não só para o público interno, mas principalmente para o externo. No Brasil dispomos de um regime democrático, então se faz necessário que o cidadão entenda e participe ativamente da gestão.

Entende-se por servidor público todo aquele que possui vínculo com a gestão pública, assim, é indispensável que conheçam o que devem ou não fazer no exercício de suas funções.

2.4 Prefeituras e Gestão municipal

Segundo Rezende e Castor (2006, p. 27) a gestão municipal pode ser compreendida como “a gestão da prefeitura e de seus órgãos, institutos, autarquias e secretarias, e está relacionada com o conjunto de recursos e instrumentos da administração aplicada na administração local por meio de seus servidores municipais”

Os poderes Executivo e Legislativo correspondem aos poderes existentes no município, são independentes e devem obediência à lei e à justiça. Assim, não devem obediência aos responsáveis por demais entes federativos. Para Mello (2001, p. 87) “O governo municipal é constituído de um Poder Executivo forte (o prefeito) e um Poder Legislativo (Câmara Municipal, constituída de vereadores), ambos eleitos pelo povo (assim como o vice-prefeito)”.

Os representantes do governo municipal são eleitos para desempenhar suas funções no exercício de 4 anos podendo ser reeleitos por mais um mandato consecutivo, devem administrar os bens e recursos públicos municipais. Além de atender as necessidades fundamentais da população local com o intuito de proporcionar o bem comum municipal.

O município é organizado a partir de duas zonas principais: urbana e rural. A administração da união dessas zonas é feita pelo prefeito que é auxiliado pelos seus secretários, diretores e coordenadores de acordo com a estrutura da prefeitura. O município possui como garantia segundo a Constituição Federal de 1988 o poder editar sua própria Lei Orgânica.

Na seção seguinte deste trabalho, será apresentado os aspectos metodológicos empregados para efetivação do estudo.

3. METODOLOGIA

Este trabalho visa a percepção dos colaboradores da Prefeitura Municipal de São José de Espinharas – PB com relação a Ética na Gestão Pública. Dessa forma, esta seção expõe de que forma a autora desenvolveu este estudo.

3.1 Tipo de pesquisa

Para execução deste trabalho foi realizada uma pesquisa de campo, que Marconi e Lakatos (2003, p.186) afirmam consistir na “observação de fatos e fenômenos tal como ocorrem espontaneamente, na coleta de dados a eles referentes e no registro de variáveis que se presume relevantes, para analisá-los”. Aplicada a abordagem quantitativa que abarca a coleta e análise de dados numéricos, segundo Richardson (1999, p. 70), “o método quantitativo, como o próprio nome indica, caracteriza-se pelo emprego da quantificação, tanto nas modalidades de coleta de informações quanto no tratamento delas por meio de técnicas estatísticas”.

Com relação aos objetivos esta pesquisa pode ser definida como descritiva. Tem como finalidade descrever as características de fenômenos ou fatos de uma determinada realidade sem os manipular (CERVO; BERVIAN; SILVA, 2007).

3.2 População

O estudo foi executado no Município de São José de Espinharas - PB, localizado no sertão da Paraíba. Passou a ser município através da lei estadual de nº 2.687, de 26 de dezembro

de 1961, desmembrando-se da cidade de Patos que fica a 21 km de distância. O município fica a 327 km da capital João Pessoa e faz divisa com alguns municípios do Rio Grande do Norte.

A pesquisa foi realizada com os colaboradores da Prefeitura Municipal de São José de Espinharas - PB. Buscando investigar a compreensão destes no que diz respeito às normas, padrões e princípios éticos existentes. Conforme dados obtidos com o setor de gestão de pessoas da prefeitura no mês de agosto de 2021, existem 318 colaboradores na organização desempenhando suas atividades diárias.

O município foi escolhido devido a viabilidade para se realizar a pesquisa, em razão da facilidade ao acesso da autora que já atuou em uma das secretarias dessa instituição pública, além de ter contato com alguns servidores que ainda atuam no setor.

3.3 Amostra

Para determinar a amostra realizou-se um levantamento da quantidade de colaboradores em cada fundo/secretaria da prefeitura: Fundo Municipal de Assistência Social (14 servidores); Fundo Municipal de Saúde (109 servidores); Gabinete do Prefeito (6 servidores); Secretaria de Agricultura, Pecuária, Meio Ambiente e Recursos Hídricos (9 servidores); Secretaria de Educação, Cultura, Esportes e Turismo (110 servidores); Secretaria de Administração e Recursos Humanos (8 servidores); Secretaria de Assistência Social (12 servidores); Secretaria de Controle Interno (2 servidores); Secretaria de Finanças e Serviços de Tesouraria (7 servidores); Secretaria de Obras, Infraestrutura e Serviço Público (41 servidores).

Dessa forma, a população é composta por 318 servidores, e a amostra é composta de 74 colaboradores, houve o cuidado de obter respostas de no mínimo dois colaboradores de cada secretaria, considerando que algumas secretarias possuem poucos colaboradores e outras alguns colaboradores sentem dificuldade ao acessar algumas ferramentas da internet. Entende-se que a partir dessa quantidade de participantes, pode-se compreender o comportamento ético desses colaboradores mediante as atividades desenvolvidas e prestadas aos munícipes.

3.4 Técnicas e Instrumentos de Coleta de Dados

Os dados foram coletados a partir de um questionário validado por Chaves (2013), que foi adaptado pela pesquisadora para que pudesse se adequar a pesquisa e a realidade da organização estudada. Com isso, o questionário conta com 29 questionamentos de múltiplas alternativas com a finalidade de responder aos objetivos do estudo.

O questionário foi aplicado por meio da ferramenta Google Forms e destinado a todos os colaboradores da instituição, que ao entrar no link afirmava querer ou não participar da pesquisa antes de ser direcionado para a seção destinada ao perfil do colaborador. E mais 4 seções referente a direcionamentos éticos, sendo eles: ética pessoal; ética no trabalho; ética dos colegas de trabalho e o conhecimento do código de ética.

Embora tenha sido destinado aos 318 servidores e ficado disponível para resposta durante 15 dias, apenas 74 colaboradores participaram ativamente da pesquisa que inicialmente foi enviada para as secretarias e posteriormente solicitada individualmente a alguns colaboradores, cada resposta foi observada e não foi necessário eliminar nem um questionário.

3.5 Tratamento e análise de dados

Para tratamento e análise de dados utilizou-se a estatística descritiva. Conforme Freund e Simon (2000, p.132) a estatística descritiva “compreende o manejo dos dados para resumi-los ou descrevê-los, sem ir além, isto é, sem procurar inferir qualquer coisa que ultrapasse os próprios dados” com a utilização técnicas de estatística básicas com tabelas adaptadas do google forms para simplificar a apresentação e visualização dos dados. Foram aplicadas outras técnicas estatísticas mais aprofundadas, no entanto, não se obteve relações consideráveis entre as variáveis utilizadas.

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Esta seção do trabalho contém a análise dos dados coletados através de questionário com os colaboradores da organização estudada. Para tanto, foi dividida em cinco pontos, sendo eles: descrição da amostra; ética pessoal, ética no trabalho, ética dos colegas de trabalho; e a compreensão do código de ética.

4.1 Descrição da amostra

O primeiro bloco do questionário foi composto por 8 perguntas referentes ao perfil do respondente, sendo 5 destinadas aos dados pessoais que estão expostos na tabela abaixo.

Tabela 1: Perfil do respondente – Dados Pessoais

Gênero	(%)	Faixa Etária	(%)	Estado Civil	(%)	Nº de filhos	(%)	Escolaridade	(%)
Feminino	68,9	Até 20 anos	1,4	Solteiro	43,2	0	36,5	Fundamental Incompleto	0
Masculino	31,1	21 a 30 anos	24,3	Casado	41,9	1	37,9	Fundamental completo	2,7
		31 a 40 anos	36,5	Divorciado	6,8	2	14,9	Ensino Médio Incompleto	5,4
		41 a 50 anos	25,7	Viúvo	0	3	9,4	Ensino Médio Completo	31,1
		51 a 60 anos	9,4	Outro	8,1	4	1,3	Ensino Superior Incompleto	9,5
		Mais de 60 anos	2,7					Ensino Superior Completo	16,2
								Pós - Graduação	35,1

Fonte: Elaborada pela autora, 2021.

Conforme a tabela 1 percebe-se que a maioria dos respondentes são mulheres. Com um percentual de 36,5% grande parte dos colaboradores possuem entre 31 e 40 anos de idade. Em relação ao estado civil, obteve-se um percentual próximo entre solteiros e casados, dessa forma, para outros tipos de estado civil o percentual é relativamente baixo ou zerado. Sobre a quantidade de filhos 36,5% não possuem filhos e 37,9% tem um filho. Para fechar os dados pessoais questionou-se o nível de escolaridade e foi constatado um nível de escolaridade alto entre os respondentes, sendo que 35,1% dos respondentes possuem pós-graduação, enquanto o percentual para fundamental incompleto foi zerado. Na tabela a seguir observa-se os dados profissionais.

Tabela 2: Perfil do respondente – Dados Profissionais

Natureza do Cargo que exerce	(%)	Tempo de atuação na Organização	(%)	Secretaria /Fundo que atua	(%)
Efetivo	55,4	0 a 3 anos	24,3	Fundo Municipal de Assistência Social	6,8
Eletivo	8,1	3 e um mês a 5 anos	19,0	Fundo Municipal de Saúde	35,0
Comissionado	18,9	5 e um mês a 10 anos	10,8	Gabinete do Prefeito	6,8
Contrato por excepcional Interesse público	17,6	Mais de 10 anos	45,9	Sec. de Agricultura, Pecuária, Meio Ambiente e Rec. Hídricos	2,7
				Sec. de Educação, Cultura, Esportes e Turismo	25,6
				Secretaria de Administração e Recursos Humanos	2,7

				Secretaria de Assistência Social	6,8
				Secretaria de Controle Interno	2,7
				Secretaria de Finanças e Serviços de Tesouraria	4,1
				Secretaria de Obras, Infraestrutura e Serviços Público	6,8

Fonte: Elaborada pela autora, 2021.

De acordo com a tabela 2 verifica-se que 55,4% dos respondentes possuem cargos efetivos, ou seja, foram aprovados em concurso público. A maioria desses colaboradores atuam na organização a mais de 10 anos. Em relação a secretaria ou fundo ao qual cada participante faz parte 35% afirmaram ser do fundo municipal de saúde, e 25,6% faz parte da secretaria de educação. É importante destacar que essas duas secretarias são as que apresentam maior número de servidores nessa organização, as demais em relação a mão de obra são relativamente pequenas, sendo a menor delas a de controle interno que possui apenas 2 colaboradores.

4.2 Ética pessoal

Este bloco se refere às sete perguntas com a finalidade de entender aspectos éticos pessoais de cada colaborador. Seus resultados estão expostos na tabela 3, na qual, o grau de concordância está distribuído neste e nos demais blocos da seguinte maneira: 1 - discordo totalmente; 2 - discordo parcialmente; 3 - neutro; 4 - concordo parcialmente e 5 - concordo totalmente.

Tabela 3: Ética pessoal

Questões	1 (%)	2 (%)	3 (%)	4 (%)	5 (%)
A conduta de cada pessoa depende da vontade, do momento e de sua necessidade em cada situação.	17,6	5,4	18,9	21,6	36,5
Cada pessoa pode, conforme o meio social em que vive e processos educativos a desenvolver virtudes ou vícios.	9,4	4,1	18,9	20,3	47,3
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.	0	0	10,8	16,2	73,0
O servidor deve defender o interesse do serviço público mesmo que em determinados momentos isso vá contra seus interesses próprios.	8,1	4,1	9,5	29,7	48,6
A menos que eu seja recompensado de alguma maneira, eu não vejo razões para dedicar esforços extras em favor do serviço público.	63,5	12,2	12,2	6,7	5,4
Cada servidor exerce suas atividades conforme as cobranças realizadas pelo seu superior hierárquico.	12,2	14,8	23,0	21,6	28,4
Quando colegas de trabalho ou superiores hierárquicos atuam contra o serviço público é melhor ignorar tais atitudes para evitar conflitos.	25,7	17,5	23,0	8,1	25,7

Fonte: Elaborada pela autora, 2021.

A primeira questão da tabela 3 trata de a conduta de cada pessoa depender da vontade, momento ou necessidade em cada situação. Sobre isto, 58,1% dos participantes concordaram total ou parcialmente; 18,9% foram neutros e 23% discordaram total ou parcialmente.

De acordo com a legislação que regula as ações dos servidores públicos, como o Decreto Nº 1.171, de 22 de junho de 1994, o servidor deve escolher a melhor ou mais vantajosa opção para o bem comum, assim, aspectos pessoais não devem interferir na sua atuação. No entanto, as respostas obtidas nesta primeira questão não tiveram o resultado esperado, está divergente do que está previsto em lei. Assim, os colaboradores apresentam-se em conflito de interesses, é necessário esclarecimento acerca disso para que o interesse coletivo não seja prejudicado.

Em seguida foi questionado se processos educativos e vivências poderiam desenvolver virtudes ou vícios. Como resposta 67,6% dos respondentes concordaram total ou parcialmente; 18,9% foram neutros; 13,5% discordam parcial ou totalmente. Verificou-se, a predominância dos que concordaram. E dessa forma apresentam-se em conformidade com a colocação de Brito e Demambro (2020), pois, a maioria dos colaboradores entendem que o comportamento ético de cada pessoa leva em consideração tudo que foi vivenciado ao longo do tempo.

Conforme a tabela 3, a próxima pergunta tratava da responsabilidade de desenvolvimento e crescimento contínuo no âmbito pessoal e profissional voltado para o bom desempenho independente de incentivos. Nessa questão, 73% dos participantes concordaram totalmente, 16,2% concordaram parcialmente e 10,8% se abstiveram. Assim, agir com responsabilidade e visar o desenvolvimento e crescimento nestas duas esferas, implica na oportunidade de satisfazer necessidades pessoais e melhorar a qualidade de vida no trabalho.

Na questão seguinte, referente à defesa do servidor ao interesse do serviço público mesmo indo contra interesse pessoais, cerca de 78,3% dos respondentes concordaram parcial ou totalmente com a afirmativa, 9,5% ficaram no meio termo e 12,2% discordaram parcial ou totalmente. Embora a grande maioria apresente concordância, é necessário enfatizar aos servidores públicos que se deve agir de forma ética. E, se preciso escolher entre determinadas opções, que seja escolhida a que preza pelo bem da coletividade, evitando ao máximo comportamentos e atitudes que levem a práticas corruptivas (LEAL; RITT, 2016).

A quinta pergunta, queria saber se o servidor só se dedicava a esforços extras se fosse recompensado. Nesta, 75,7% discordaram parcial ou totalmente; 12,2% foram neutros e 12,1% concordaram parcial ou totalmente. Verificou-se que grande parte dos servidores discordaram dessa indagação e dessa forma estão dispostos a realizar esforços extras de forma positiva mesmo que não sejam recompensados. Mas, isso não quer dizer que incentivos e recompensas financeiras e sociais não sejam importantes.

Posteriormente questionou-se se cada servidor exercia as funções de acordo com cobranças de superiores, nesta houve divergência nas respostas. Cerca de 50% concordaram total ou parcialmente, 23% foram neutros, 27% discordaram parcial ou totalmente. As respostas foram bem variadas, não havendo uma certa concentração em nenhum dos níveis sugeridos, e um número considerável não quis se posicionar, optando pela coluna neutra. Acredita-se que essas variações nas respostas retratam servidores altamente dependentes de seus líderes, assim, estes superiores podem estimular e influenciar seus colaboradores a atuar de forma ética diariamente.

Para fechar este bloco, foram questionados se é melhor ignorar quando um colega agir contra o serviço público para evitar conflito. Esta afirmativa também obteve respostas variadas 43,2% discordaram parcial ou totalmente, 23% foram neutros e 33,8% concordaram parcial ou totalmente. Nessa questão obteve-se a mesma quantidade de respondentes tanto para quem concorda totalmente como para quem discorda totalmente, havendo assim uma divisão de opiniões.

Para Rosini (2003) a conduta humana é capaz de distinguir entre o bem e o mal. Ao optar pela conduta inadequada o servidor ele escolhe a ação errada e contrária à ética pública, que normalmente são apoiadas em interesses particulares e más intenções. Sendo assim, os demais servidores públicos não podem ser cúmplices do erro. Assim como não é necessário esperar pelas cobranças realizadas por seus superiores, uma vez que todos conhecem seus deveres, seus objetivos e o que precisa ser feito para o bom funcionamento do órgão público.

4.3 Ética no trabalho

Esta parte do questionário é composta por 6 questões e trata-se de ética no trabalho. A tabela 4 expõe os percentuais obtidos para cada questão deste bloco.

Tabela 4 - Ética no trabalho

Questões	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.	1,4	1,4	8,0	12,2	77,0
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.	0	0	10,8	17,6	71,6
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.	6,8	0	25,7	21,6	45,9

A atuação profissional da pessoa depende do salário e motivações financeiras que recebe.	52,7	12,2	14,9	9,4	10,8
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. Qual a sua opinião em relação à punição aplicada?	12,2	9,4	20,3	9,5	48,6
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. Qual a sua opinião em relação à postura do servidor?	14,8	5,4	4,1	4,1	71,6

Fonte: Elaborada pela autora, 2021.

A primeira questão da tabela 4 refere-se ao dever de o servidor realizar suas funções voltado para a dignidade, zelo e eficiência nos serviços realizados. Sobre isto, 89,2% dos respondentes afirmaram concordar parcial ou totalmente, demonstrando concordar com a primeira regra deontológica do código de ética dos servidores públicos vigente através do Decreto Nº 1.171, de 22 de junho de 1994.

Posteriormente questionava-se o dever de observar regras, atender os usuários com qualidade e zelar por equipamentos e materiais da instituição. Verificou-se que 89,2% concordaram parcial ou totalmente e 10,8% foram neutros. O servidor público ao ser ético preza pelo patrimônio público e cumpre grande parte da legislação a ele atribuída tornando-o apto a realizar suas atividades (LOPES, 2015).

A terceira questão tratava da conformidade entre as decisões dos servidores e os princípios da organização, levando em consideração ir contra valores pessoais. Nesta 67,5% dos colaboradores concordaram parcial ou totalmente, 25,7% foram neutros e 6,8% discordaram totalmente. Embora a maioria atue em concordância com o serviço público é importante destacar as regras e comportamentos a serem adotados, já que houve um percentual razoável de neutros e que podem ainda ter dúvidas de como agir.

Ao serem questionados sobre a atuação depender de salários e motivações financeiras 64,9% discordaram parcial ou totalmente, 14,9 foram neutros e 20,2% concordaram parcial ou totalmente. Assim, a maioria compreende que o trabalho desenvolvido no âmbito público não é só uma troca pelo salário que recebe, mas visa também o bem da sociedade. Além disso considera-se ainda que o salário não é necessariamente o principal fator para motivar um

servidor, necessita-se de interesse e amor pelo o que se faz e que a organização demonstre reconhecimento e respeito (GOLEMAN, 2001).

Para finalizar esse bloco foram expostas duas situações descritas na tabela 4, para saber como o servidor se comportaria. Na primeira, foram indagados se concordam com a punição de desconto de gastos no salário do servidor que utilizou o carro da administração no horário de trabalho para buscar os filhos na escola. Nesta situação 58,1% dos respondentes afirmaram concordar parcial ou totalmente, 20,3% foram neutros e 21,6% discordam parcial ou totalmente.

Na outra situação, foram questionados sobre a atitude de um servidor que não permitiu que seu amigo furasse a fila da farmácia municipal. Sobre isto 75,7% concordaram parcial ou totalmente, 4,1% foram neutros e 20,2% discordaram parcial ou totalmente.

A maioria dos servidores agem de acordo com os interesses públicos, porém, uma minoria ainda prefere se abster. E devem ser observados, pois são situações que podem ocorrer frequentemente, fugindo do princípio da legalidade presente na Constituição Federal de 1988, que evidencia o bem comum e afirma que a gestão pública só deve fazer o que prevê a lei.

4.4 Ética dos colegas de trabalho

Este quarto bloco dispôs de quatro questões para tratar da ética dos colegas de trabalho. Observa-se na tabela a seguir os percentuais obtidos para cada questão.

Tabela 5 - Ética dos colegas de trabalho

Questões	1 (%)	2 (%)	3 (%)	4 (%)	5 (%)
A conduta dos meus colegas de trabalho (todos de modo geral) e comprometimento com suas funções diárias poderia ser melhor.	6,7	4,1	14,9	25,7	48,6
A conduta dos meus colegas de trabalho (todos de modo geral) depende da vontade, do momento e da necessidade e interesse em cada situação.	21,6	17,6	29,7	12,2	18,9
Meus colegas de trabalho (todos de modo geral) exercem suas atividades conforme as cobranças realizadas pelo seu superior hierárquico.	10,8	12,2	21,6	20,3	35,1
Percebo que meus colegas de trabalho (todos de modo geral) têm interesse em aprender sobre ética pública.	12,2	16,2	25,7	14,9	31,0

Fonte: Elaborada pela autora, 2021.

Os percentuais obtidos com a tabela 5 foram bem variados, levando a crer que os respondentes não se sentem à vontade para falar dos seus colegas. Esses resultados vão de acordo com Cabral (2011, p. 66) ao afirmar que “as pessoas tendem a acreditar que são mais éticas do que os seus pares”.

A primeira questão tratava da necessidade de melhoria da conduta e comprometimento dos colegas. Assim, 74,3% dos colaboradores acreditam que seus colegas poderiam melhorar na execução de suas atividades, 14,9% foram neutros e 10,8% discordam parcial ou totalmente. Ao serem questionados se a conduta dos colegas depende da vontade, momento, necessidade e interesse na situação, 39,2% discordaram parcial ou totalmente, 29,7% foram neutros, 31,1% concordaram parcial ou totalmente. Quando questionados sobre os colegas atuar de acordo com cobranças de superiores 55,4% concordaram parcial ou totalmente, 21,6% foram neutros e 23% discordaram parcial ou totalmente.

Para fechar este bloco questionou-se a percepção sobre o interesse dos colegas em aprender sobre ética pública, 45,9% concordaram parcial ou totalmente, 25,7% foram neutros e 28,4% discordaram parcial ou totalmente. Nas quatro perguntas deste bloco verificou-se um número considerável de neutros, ou ainda, a existência de servidores que percebem comportamentos antiéticos de seus colegas, mas que preferem não se envolver ou alerta-los da conduta. Os resultados obtidos neste bloco se alinham ainda com a pesquisa de Chaves (2013).

4.5 Compreensão do código de ética

O último bloco contou com quatro questionamentos acerca da compreensão do código de ética. Questões estas que estão expostas na tabela 6 juntamente com os percentuais obtidos através das respostas dos colaboradores.

Tabela 6 - Compreensão do código de ética

Questões	1 (%)	2 (%)	3 (%)	4 (%)	5 (%)
É importante que o município de São José de Espinharas possua um código de ética para os servidores.	2,7	2,7	5,4	14,9	74,3
O código de ética influencia a atuação dos servidores.	5,4	2,7	13,5	24,3	54,1
O código de ética é utilizado como mecanismo de punição aos servidores que atuam em desacordo com o serviço público.	8,1	8,1	18,9	18,9	46,0
Se o servidor tiver participação na elaboração do código de ética, provavelmente ele terá mais facilidade para compreender e observar as determinações do código.	1,4	1,4	9,5	14,8	72,9

Fonte: Elaborada pela autora, 2021.

A primeira questão da tabela 6 queria saber se é importante para os servidores que o município estudado tenha um código de ética próprio. Nesta, verificou-se que 89,2% dos respondentes concorda com essa criação, já que utiliza atualmente o código de ética do governo federal. 5,4% discordaram parcial ou totalmente, 5,4% foram neutros. Ao serem questionados

se existe influência do código de ética na atuação dos servidores, cerca de 78,4% concordaram parcial ou totalmente; 13,5% foram neutros e 8,1% discordaram parcial ou totalmente.

A maioria dos participantes entendem que o código de ética influencia no desenvolvimento das funções dos servidores. O código de ética é essencial, abarca de forma clara orientações e responsabilidades de cada colaborador, serve de modelo para como proceder nas variadas situações, e caso exista violação deste documento o colaborador pode receber ações disciplinares (ABREU, 2012).

Posteriormente foi questionado se o código de ética é utilizado como um mecanismo de punição para quem atua em desacordo com a organização. Nesta questão percebe-se que 64,9% concordaram total ou parcialmente; 18,9% foram neutros e 16,2% discordaram parcial ou totalmente. A última questão queria saber se os colaboradores entendem que sua participação na elaboração de um código de ética resultaria em sua maior facilidade de compreensão. Com isto, 87,7% concordaram total ou parcialmente, 9,5% foram neutros e 2,8% discordaram parcial ou totalmente.

Para Cabral (2011) o código de ética é imprescindível em todas as organizações, uma vez que orienta o comportamento dos colaboradores, favorece a comunicação e divulga valores organizacionais. O grupo de normas nele contidas devem ser seguidas de forma contínua por cada indivíduo da instituição. É interessante que seja fiscalizado de maneira correta e se necessário, penalizar quem o desrespeitar, para que os princípios pelos quais a organização preza sejam mantidos.

5. CONCLUSÃO

Este trabalho teve como objetivo caracterizar a percepção dos colaboradores da Prefeitura Municipal de São José de Espinharas-PB em relação a ética no serviço público. Para tanto, aplicou-se uma metodologia quantitativa, do tipo descritiva, apoiada em uma pesquisa de campo que coletou os dados através de um questionário sobre o tema que foi disponibilizado para todas as secretarias da prefeitura do município em questão.

Assim, ao longo deste estudo foram expostos pensamentos sobre ética, demonstrando a relação com a gestão pública, o serviço público, destacando aspectos legais do papel do servidor. Convém ressaltar que a ética não deve ser forçada como conduta de um indivíduo, mas, uma gestão pautada nos preceitos éticos pode gerar uma influência positiva nos colegas de trabalho e nos setores públicos.

Diante do que foi exposto através da análise dos resultados, é possível observar que, de maneira geral, os colaboradores da organização estudada atuam em conformidade com o interesse público. No entanto, ao envolver valores pessoais e análise de comportamento dos colegas de trabalho há uma certa variação nas respostas, e até mesmo um alto número de respostas neutras, ou seja, existe um certo conflito ou dúvidas em relação a determinadas situações, e desconforto ao avaliar o comportamento dos colegas.

Logo, os resultados obtidos neste estudo confirmam a importância de enfatizar e destacar a ética nos órgãos públicos, inclusive no município de São José de Espinharas-PB, visto que, a grande maioria dos colaboradores concordaram com a implantação de um código de ética próprio, esse é um mecanismo fundamental por retratar o que deve ou não ser feito na execução da função de cada servidor.

Nesta pesquisa foram encontradas algumas limitações, as quais estão basicamente relacionadas a situações decorrentes da pandemia da Covid 19. Como o fato de se está evitando contato físico, assim, a coleta de dados foi realizada inteiramente de forma virtual, o que dificultou as respostas por parte de alguns colaboradores que não tem domínio sobre algumas plataformas digitais incluindo a do google forms.

Para estudos futuros, recomenda-se a realização de pesquisas com a população do município estudado, com o intuito de verificar se esses munícipes acreditam que estão sendo atendidos com eficácia e de acordo com o interesse público. Ademais, é fundamental que trabalhos referentes a essa temática sejam desenvolvidos, com o propósito de chamar atenção para esse debate e até identificar alternativas para uma evolução positiva, na qual, escândalos sobre desvio de conduta ética dos servidores não sejam tão rotineiros nos noticiários.

REFERÊNCIAS

ABREU, Niedja. A importância do código de ética nas organizações. **Administradores.com**, 2012. Disponível em: < <https://administradores.com.br/producao-academica/a-importancia-do-codigo-de-etica-nas-organizacoes>>. Acesso em: 23 set. 2021.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988. 36 p.

BRASIL. Presidência da República, **Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994**. Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal. Disponível em: < http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1171.htm>. Acesso em 25 de ago. 2021.

BRITO, Roberto Cosme Rodrigues de; DEMAMBRO, Elizeu. **Ética no Serviço Público – Estudo de Caso na Secretaria de Educação do Município de Barra do Garças – MT**. Barra do Garças, 2020. Disponível em:< http://gestaopublica.bag.ifmt.edu.br/media/filer_public/55/dd/55dd2d8a-2e7f-4ec6-913c-903a22aff090/etica_no_servico_publico_estudo_de_caso_na_secretaria_de_educacao_domunicipio_de_barra_do_garcas_-_mt.pdf>. Acesso em: 23 ago. 2021.

Cabral, Ângelo Miguel Rodrigues. **Inteligência Emocional e Ética no Sucesso Organizacional**. 2011. 180 p. Dissertação (Mestrado em Gestão). Universidade de Coimbra, Coimbra, 2011.

CARNEIRO, Ricardo; MENICUCCI, Telma Maria Gonçalves. **Gestão pública no século XXI: as reformas pendentes**. Rio de Janeiro: Fiocruz/Ipea/Ministério da Saúde/Secretaria de Assuntos estratégicos da Presidência da República, Vol. 1. p. 135-194, 2013. Disponível em: <<http://books.scielo.org/id/895sg/pdf/noronha-9788581100159-06.pdf>>. Acesso em: 20 ago. 2021.

CARVALHO, Ailton da Silva; ALVES, Carlos Alberto Anastácio. **A Ética no Serviço Público: Uma Análise dos Procedimentos Fiscais no Trânsito de Mercadorias no Estado da Bahia**. Salvador, 2003-2004. Originalmente apresentado como Monografia. Universidade Federal da Bahia, 2004.

CERVO, Amado Luiz; BERVIAN, Pedro Alcino; SILVA, Roberto da. Metodologia científica. 6. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2007.

CHAVES, C. S. **Percepção de aspectos éticos no serviço público: um estudo descritivo sob a ótica dos servidores públicos do Município de Lavras – MG**. 2013. 155 p. Dissertação (Mestrado em Gestão de Organizações Públicas do Estado). Universidade Federal de Lavras, Lavras, 2013.

DIAS, Reinaldo. **Gestão pública: aspectos atuais e perspectivas para atualização**. 1.ed. São Paulo: Atlas, 2017.

FERREIRA, Adriana Fernandes. **Transparência como instrumento de controle social da gestão pública de Brejo do Cruz-Pb: um estudo sob a ótica dos atores institucionais**.

2021. 25 p. Trabalho de Conclusão de Curso (Curso de Gestão Pública -Tecnólogo) – Universidade Estadual da Paraíba. Campina Grande, 2021.

FILGUEIRAS, Fernando; ARANHA; Ana Luiza Melo. **Estado, ética pública e corrupção**. Cadernos Adenauer, Rio de Janeiro, n.3, 2011. p. 57 - 74.

FREUND, John E.; SIMON, Gary A. **Estatística aplicada**. 9. ed. Porto Alegre: Bookman, 2000.

GODOY, Claudia Guimarães Pedro; MASCARENHAS, Mônica Cristina Karl; PINTO, Sylvia Regina Caldas Ferreira. **Ética e Relações Interpessoais entre Servidores e Terceirizados**. Brasília, 2007. Disponível em: <<https://portal.tcu.gov.br/biblioteca-digital/etica-e-relacoes-interpessoais-entre-servidores-e-terceirizados.htm.PDF>> Acesso em: 03 Ago. 2021.

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

GONÇALVES, Jonas Rodrigo. **Ética geral e profissional: ensaios e reflexões**. Brasília: Processus, 2016.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA, IBGE. **Brasil em síntese**: São José de Espinharas-PB. Disponível em: <<https://cidades.ibge.gov.br/brasil/pb/sao-jose-de-espinharas/panorama>>. Acesso em: 02 Ago. 2021.

LEAL, Rogério Gesta; RITT, Caroline Fockink. A necessidade de a administração pública adotar regulamentos éticos para combater práticas corruptivas e garantir o bom governo. **III colóquio de ética, filosofia política e direito**, UNISC, 2016. Disponível em: <<https://online.unisc.br/acadnet/anais/index.php/efpd/article/view/15007/3629>>. Acesso em: 24 Ago. 2021.

LOPES, Paulo Roberto Martinez. **A conduta ética na administração pública**. Brasília, 2015. Disponível em: < <https://www.gov.br/dnit/pt-br/download/institucional/comissao-de-etica/artigos-e-publicacoes/artigos-sobre-etica/A%20CONDUTA%20ETICA%20NA%20ADMINISTRACaO%20PUBLICA.pdf>>. Acesso em: 28 Ago. 2021.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos da metodologia Científica**. 5. Ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MATIAS-PEREIRA, José. **Governança no Setor Público**. 1. ed. São Paulo: Atlas, 2010.

MAXIMIANO, Antonio Cesar Amaru. Teoria Geral da Administração. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

MEDINA, Tatiana Etges. **Um estudo acerca da ética e sua influência sobre a cultura e o clima organizacional dentro das empresas**. 2009. 44 p. Monografia. (Pós-Graduação *Lato Sensu* Instituto a Vez do Mestre) - Universidade Candido Mendes. Rio de Janeiro, 2009.

MEIRELLES, Hely Lopes. **Direito Administrativo Brasileiro**. 32. ed. São Paulo: Malheiros, 2006.

MELLO, Diogo Lordello de. **Governo e Administração Municipal: a experiência brasileira**. *Revista de Administração Pública*, v. 35, n. 2, p. 79-96, 2001.

REZENDE, Denis Alcides; CASTOR, Belmiro Valverde Jobim. **Planejamento Estratégico Municipal: empreendedorismo participativo nas cidades, Prefeituras e Organizações Públicas**. 2. ed. Rio de Janeiro: Brasport, 2006.

RICHARDSON, Roberto. Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

RIOS, Terezinha Azerêdo. **Compreender e ensinar: por uma docência da melhor qualidade**. 5. ed. São Paulo: Cortez, 2005.

ROSINI, Alessandro. Marco. **Administração de sistemas de informação e a gestão do conhecimento**. 2. ed. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003.

SOBRAL, Filipe; PECI, Alketa. **Administração: teoria e prática no contexto brasileiro**. 2.ed. São Paulo: Pearson, 2013.

VASQUEZ, Adolfo. Sanchez. **Ética**. 8.ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1985.

**ANEXO A – QUESTIONÁRIO APLICADO COM OS COLABORADORES DA
PREFEITURA DE SÃO JOSÉ DE ESPINHARAS-PB**

Prezado (a) Senhor (a),

Me chamo M^a Renata Nóbrega graduanda do Curso de Pós-graduação em Gestão Pública da Universidade Estadual da Paraíba. O questionário a seguir foi adaptado a partir de Chaves (2013) e tem como objetivo coletar dados para produção de um Trabalho de Conclusão de Curso. Assim, as informações aqui contidas serão mantidas em completo sigilo, não sendo divulgado nomes, cargos ou quaisquer outras informações pessoais dos entrevistados e somente serão utilizados como dados para a tabulação dos resultados do trabalho de conclusão de curso. Desde já agradeço a sua disposição e colaboração. Muito obrigada!

Você aceita responder esse questionário () Sim () Não

Perfil do respondente

1. Sexo

() Feminino () Masculino

2. Faixa Etária

() Até 20 () 21 a 30 () 31 a 40 () 41 a 50 () 51 a 60 () Mais de 60

3. Estado civil

() Solteiro () Casado () Divorciado () Viúvo () Outro

4. N° de filhos

() 0 () 1 () 2 () 3 () 4 () 5 ou mais

5. Grau de escolaridade

() Ensino Fundamental Incompleto () Ensino Fundamental Completo

() Ensino Médio Incompleto () Ensino Médio Completo () Ensino Superior Incompleto

() Ensino Superior Completo () Pós-graduado/mestre/doutor

6. Natureza do cargo que exerce

Efetivo Eletivo Comissionado Contratado por Excepcional Interesse Público

7. Tempo que trabalha na organização

0 a 3 anos 3 a 5 anos 5 a 10 anos Mais de 10 anos

8. Secretaria/Fundo que atua

Esportes e Turismo Secretaria de Administração e Recursos Humanos Secretaria de Assistência Social Secretaria de controle interno do Município Secretaria de Finanças e Serviços de Tesouraria Secretaria de Obras, Infraestrutura e Serviços Público.

Ética pessoal

9. A conduta de cada pessoa depende da vontade, do momento e de sua necessidade em cada situação.

discordo totalmente discordo parcialmente neutro concordo parcialmente concordo totalmente

10. Cada pessoa pode, conforme o meio social que em vive e processos educativos a desenvolver virtudes ou vícios.

discordo totalmente discordo parcialmente neutro concordo parcialmente concordo totalmente

11. 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.

discordo totalmente discordo parcialmente neutro concordo parcialmente concordo totalmente

12. O servidor deve defender o interesse do serviço público mesmo que em determinados momentos isso vá contra seus interesses próprios.

discordo totalmente discordo parcialmente neutro concordo parcialmente concordo totalmente

13. A menos que eu seja recompensado de alguma maneira, eu não vejo razões para dedicar esforços extras em favor do serviço público.

discordo totalmente discordo parcialmente neutro concordo parcialmente concordo totalmente

14. Cada servidor exerce suas atividades conforme as cobranças realizadas pelo seu superior hierárquico.

discordo totalmente discordo parcialmente neutro concordo parcialmente concordo totalmente

15. Quando colegas de trabalho ou superiores hierárquicos atuam contra o serviço público é melhor ignorar tais atitudes para evitar conflitos no grupo.

discordo totalmente discordo parcialmente neutro concordo parcialmente concordo totalmente

Ética no trabalho

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.

discordo totalmente discordo parcialmente neutro concordo parcialmente concordo totalmente

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.

discordo totalmente discordo parcialmente neutro concordo parcialmente concordo totalmente

18. 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.

discordo totalmente discordo parcialmente neutro concordo parcialmente concordo totalmente

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?

discordo totalmente discordo parcialmente neutro concordo parcialmente concordo totalmente

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?

discordo totalmente discordo parcialmente neutro concordo parcialmente concordo totalmente

21. A atuação profissional da pessoa depende do salário e motivações financeiras que recebe.

discordo totalmente discordo parcialmente neutro concordo parcialmente concordo totalmente

Ética dos colegas de trabalho

22. A conduta dos meus colegas de trabalho (todos de modo geral) e comprometimento com suas funções diárias poderia ser melhor.

discordo totalmente discordo parcialmente neutro concordo parcialmente concordo totalmente

23. A conduta dos meus colegas de trabalho (todos de modo geral) depende da vontade, do momento e da necessidade e interesse em cada situação.

discordo totalmente discordo parcialmente neutro concordo parcialmente concordo totalmente

24. Meus colegas de trabalho (todos de modo geral) exercem suas atividades conforme as cobranças realizadas pelo seu superior hierárquico.

discordo totalmente discordo parcialmente neutro concordo parcialmente concordo totalmente

25. Percebo que meus colegas de trabalho (todos de modo geral) têm interesse em aprender sobre a ética no serviço público.

discordo totalmente discordo parcialmente neutro concordo parcialmente concordo totalmente

Compreensão do código de ética

26. É importante que o município de São José de Espinharas possua um código de ética para os servidores.

discordo totalmente discordo parcialmente neutro concordo parcialmente concordo totalmente

27. O código de ética influencia a atuação dos servidores.

discordo totalmente discordo parcialmente neutro concordo parcialmente concordo totalmente

28. O código de ética é utilizado como mecanismo de punição aos servidores que atuam em desacordo com o serviço público.

discordo totalmente discordo parcialmente neutro concordo parcialmente concordo totalmente

29. Se o servidor tiver participação na elaboração do código de ética, provavelmente ele terá mais facilidade para compreender e observar as determinações do código.

discordo totalmente discordo parcialmente neutro concordo parcialmente concordo totalmente