



UNIVERSIDADE ESTADUAL DA PARAÍBA – UEPB
CAMPUS I – CAMPINA GRANDE
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS – CCSA
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO E ECONOMIA – DAEC
CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

THAIS FERNANDA CLEMENTE DE SOUSA NASCIMENTO

**A PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE (UFCG) EM RELAÇÃO À
ÉTICA NO SERVIÇO PÚBLICO.**

Campina Grande – PB

2014

THAIS FERNANDA CLEMENTE DE SOUSA NASCIMENTO

A PERCEÇÃO DO SERVIDOR DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE (UFCG) EM RELAÇÃO À ÉTICA NO SERVIÇO PÚBLICO.

Trabalho de conclusão de curso apresentado ao Curso de Graduação em Administração da Universidade Estadual da Paraíba em cumprimento a exigência para obtenção do grau de bacharel em administração.

Prof. Orientador(a): Dr^a.Yêda Silveira Martins Lacerda

Campina Grande – PB

2014

É expressamente proibida 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 da dissertação.

N244p Nascimento, Thais Fernanda Clemente de Sousa
A percepção dos servidores técnicos administrativos da
Universidade Federal de Campina Grande (UFCG) em relação à
ética no serviço público [manuscrito] / Thais Fernanda Clemente
de Sousa Nascimento. - 2014.

25 p. : il. color.

Digitado.

Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em
Administração) - Universidade Estadual da Paraíba, Centro de
Ciências Sociais Aplicadas, 2014.

"Orientação: Profa. Dra. Yêda Silveira Martins Lacerda,
Departamento de administração".

1.Ética.2. Serviço Público. 3.Servidores públicos. 4. UFCG.
I. Título.

21. ed. CDD 177

THAIS FERNANDA CLEMENTE DE SOUSA NASCIMENTO

**A PERCEÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS DA
UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE (UFCG) EM RELAÇÃO À
ÉTICA NO SERVIÇO PÚBLICO.**

Trabalho de conclusão de curso apresentado
ao Curso de Graduação em Administração da
Universidade Estadual da Paraíba em
cumprimento a exigência para obtenção do
grau de bacharel em administração.

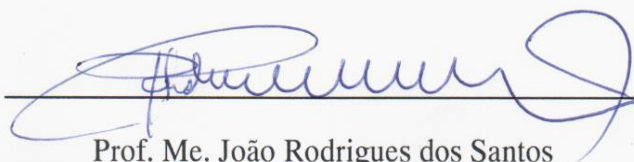
Aprovada em 12 / 11 / 2014

BANCA EXAMINADORA



Prof. Dr. Yêda Silveira Martins Lacerda (Orientador)

Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Me. João Rodrigues dos Santos

Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)



Prof. Me. Rayane Fernandes Mano

Universidade Estadual da Paraíba (UEPB)

Campina Grande – PB

2014

A PERCEPÇÃO DOS SERVIDORES TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE (UFCG) EM RELAÇÃO À ÉTICA NO SERVIÇO PÚBLICO.

Thais Fernanda Clemente de Sousa Nascimento¹

Yêda Silveira Martins Lacerda²

RESUMO

O debate sobre ética no serviço público vem ganhando mais espaço na mídia nacional. O objetivo desta pesquisa é identificar o conhecimento dos servidores técnicos administrativos da Universidade Federal de Campina Grande, Campus I, no Centro de Ciências e Tecnologia, em relação ao tema Ética no Serviço Público. A metodologia utilizada nesse trabalho quanto aos fins: exploratória, descritiva e aplicada, e quanto os meios: pesquisa de campo, estudo de caso e bibliográfica. O universo da amostra é composto por 69 servidores e a amostra correspondeu a 29%. Foi utilizado um questionário estruturado com 19 questões, sendo 17 fechadas e duas abertas. Através da pesquisa de campo, indicou-se entender o grau de conhecimento dos servidores pesquisados a respeito do tema Ética no Serviço Público, com o intuito de auxiliar no melhor desempenho das atividades e identificar quais os principais fatores para a execução das atividades de forma ética. Verificamos, de acordo com a análise dos resultados, que parte dos servidores não absorveu o conceito de ética, todos acreditam que é possível uma administração pública com ética e transparência, porém muitos não demonstram se aprofundarem no tema de acordo com o ideal.

Palavras chave: Ética; Serviço Público; Servidores.

1. INTRODUÇÃO

Muitas são as pessoas que estão insatisfeitas com a conduta ética no serviço público é que vem sendo constantemente criticado pela sociedade brasileira. De modo geral, o país enfrenta o descrédito da opinião pública a respeito do comportamento dos administradores públicos e da classe política em todas as suas esferas: municipal, estadual e federal. A partir desse cenário, é natural que a expectativa da sociedade seja mais exigente com a conduta daqueles que desempenham atividades no serviço e na gestão de bens públicos.

Por ser um fator este que transcende o campo individual e alcança o plano profissional, a ética se faz fundamental nas relações sociais. Os princípios éticos aceitos e normatizados na sociedade servem como balizadores das ações humanas, em busca de uma convivência pacífica e harmônica, em que os interesses individuais por vezes tornam-se secundários em relação à coletividade.

1.Thais Fernanda Clemente de Sousa Nascimento, Graduando em Administração UEPB, Thaisfcs@gmail.com

2.Yeda Silveira Martins Lacerda, Doutora em Administração- UEPB, yedasilveira@hotmail.com

Pode se entender ética como “... um conjunto de princípios e valores que guiam e orientam as relações humanas. Esses princípios devem ter características universais, precisam ser válidos para todas as pessoas e para sempre...” (SOUZA, 2001, p. 13), já na visão de Camargo (2001, p. 92) “tais valores devem formar a consciência ética estrutural, os alicerces do caráter e, em conjunto, habilitarem o profissional ao êxito em seu desempenho”.

Diante do pressuposto e da realidade atual vivenciada na sociedade, constantemente reportagens noticiam casos de corrupção, extorsão, nepotismo, improbidade etc., ditames que fogem dos princípios éticos, deturpando e até desvalorizando a imagem do servidor público. A partir da análise deste ponto de vista cabe a reflexão acerca dos valores éticos que conduzem as relações entre os servidores públicos e o cidadão, Na visão de Camargo (2001, p. 92) o servidor público deparando-se com situações em que sua honestidade é colocada a prova, o mesmo sendo possuidor de valores éticos não se pode deixar corromper pelo ambiente ou circunstâncias que o obriguem a corromper-se. A honestidade é absoluta, ou melhor, a pessoa é ou não é honesta, especialmente se tratando da ética profissional.

É sabido que o servidor público só pode e deve agir em conformidade com a lei, consoante estabelece o princípio da legalidade expresso no art. 5, II e 37, caput da Constituição Federal. Assim foi criado o Código de Ética Profissional do servidor público, cujo objetivo é o de conduzir as ações profissionais dos servidores públicos, porém verifica-se que vários aspectos relacionados a prestação de serviço fogem aos padrões éticos estabelecidos pela sociedade, tais quais o desrespeito aos usuários do serviço, o mau atendimento, as filas quilométricas que os usuários se submetem para serem atendidos, entre outros.

Portanto, conforme Pacheco (2007, p.16) a ética é a ciência, uma parte da filosofia, que estuda, reflete, investiga, pesquisa racional e sistematicamente a conduta, a ação, os costumes do ser humano, considerados como comportamento moral, logo entende-se que a ética abarca não só o que está disciplinado nos regulamentos, leis e códigos, como também deve ser aplicada em todos os atos praticados, abrangendo pensamentos, situações e acontecimentos.

Diante do exposto questiona-se qual a percepção dos servidores públicos da UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE(UFCG) – do Centro de Ciências e Tecnologia (CCT) em relação a ética no serviço público?

O presente estudo tem por objetivo geral apresentar a percepção dos servidores técnicos administrativos do Centro de Ciências e Tecnologia (CCT) da UNIVERSIDADE FEDERAL DE CAMPINA GRANDE (UFCG) em relação à Ética no Serviço Público.

Esse trabalho se justifica pela importância de um novo paradigma ético no serviço público, conduzindo a sociedade a fazer uma imagem apropriada do setor público, visto que a observação dos valores éticos além de proporcionar uma boa imagem e credibilidade do serviço público é muito importante para a governança, contribuindo com a harmonização dos

servidores com os usuários dos serviços, além da busca incessante de melhorias no setor através da conduta ética das atividades que lhes são imputadas para melhorar a imagem do servidor perante a sociedade e também coexistir em igualdade de direitos e deveres com os demais.

O presente trabalho está estruturado da seguinte forma: Referencial teórico que apresenta a revisão da literatura e estudos sobre o tema já realizados por outros autores, além de caracterizar o objeto de estudo; metodologia que compõe a caracterização da pesquisa realizada, bem como seus aspectos operacionais, a saber: tipo de pesquisa, universo, amostra etc., seguido por análise e interpretação dos Resultados, expondo os resultados obtidos através da coleta de dados para posteriores considerações e como etapa final apresenta-se as Conclusões e as Referências.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

De acordo com o conceito de Meirelles (2009), pode-se definir a Administração Pública como conjunto de órgãos e serviços que buscam atender à coletividade, gerindo bens e interesses públicos, visando o bem comum. Dessa forma, a Administração Pública pode ser entendida como a atividade do Estado que está destinada a produzir as condições que beneficiem a perpetuação da sociedade, criando a capacidade de desenvolvimento dos elementos coletivos e individuais.

A professora Di Pietro (2009) na sua doutrina Direito Administrativo menciona uma ideia semelhante: “Pelos cuidados e vigilância da administração pública devem se assegurar os direitos comuns e pessoais, a tranquilidade nas famílias e a paz; as propriedades preservadas da violência. Assim, a força pública contribui à manutenção da ordem.” (DI PIETRO, 2009, p. 102).

Destarte, o objetivo final da Administração Pública é o interesse público. Nas lições de Meirelles (2009), “os fins da administração pública resumem-se num único objetivo: o bem comum da coletividade administrada.”

2.1 ÉTICA

A palavra ética vem do grego “*ethos*” e tem significado de costume, diz respeito às noções e princípios que fundamentam a vida moral. De acordo com Borges e Medeiros

(2007), a ética tem como objeto o comportamento humano e é seu objetivo estabelecer níveis de convivência aceitáveis entre os indivíduos de uma sociedade.

Segundo Lopes (1993) a ética é a ciência da moral ou aquela que estuda o comportamento dos homens na sociedade. A ética, no entanto, representaria uma abordagem sobre as constantes morais, aquele conjunto de valores e costumes mais ou menos permanente no tempo e uniforme no espaço. Em outros termos, ética é a ciência de uma forma específica de comportamento humano.

Chauí (2002) posiciona-se que o senso e a consciência referem-se a valores, como a generosidade, justiça e aos sentimentos resultantes desses valores, como o ódio, respeito, admiração etc. Referem-se a atitudes ou decisões que geram consequências para todos que vivem em sociedade. Pode ser percebido que a ética é associada à construção de princípios profundos como o bem e mal.

Já para o serviço público o conceito de ética engloba outras questões, que vão desde o cumprimento da lei até a observância de normas, procedimentos e princípios. Cada vez mais se enfatiza a necessidade de impulsionar e manter elevados níveis de ética no setor público, pois são noticiados diariamente casos relacionados à corrupção na Administração Pública alimentadas por escândalos que possuem implicações morais sérias.

3. CÓDIGO DE ÉTICA

A existência de um código de ética possibilita um maior comprometimento da organização com o serviço público, pois representa o conjunto de elementos que caracterizam o comportamento de um determinado grupo social.

Porém, um código de ética eficaz, precisa ter em sua preparação o envolvimento de todos, sendo claro para melhor compreensão e lembrança, e, acima de tudo, condizente com a realidade da instituição.

Um código de ética é um padrão que serve de guia para a conduta de um determinado grupo. É um conjunto de princípios, assumidos publicamente, que orientam determinadas atividades, de acordo com os anseios sociais por honestidade, solidariedade e correção.

O código deve ser posto em relação, por um lado, com a lei e, por outro, com a moralidade em sentido mais amplo. Um código de ética não pode, obviamente, pôr-se fora ou além da lei: não pode servir como desculpa ou meio para legitimar comportamentos que a lei

maior a eles por meio de normas que sirvam de instrumentos para realizar os valores afirmados. Explicitar os valores afirmados por um grupo e, em seguida, dar uma concretude maior a eles por meio de normas que sirvam de instrumentos para realizar os valores afirmados.

No âmbito da Administração Pública Federal brasileira, algumas providências foram tomadas em relação à questão ética, por exemplo, as criações abaixo relacionadas:

- O código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo aprovado em 22 de junho de 1994.

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D1171.htm

- O Código de Conduta da Alta Administração Federal, de 18 de agosto de 2000.

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Codigos/codi_Conduta/Cod_conduta.htm

- O Código de Conduta Ética dos Agentes Públicos em Exercício na Presidência da República, de 11 de janeiro de 2002.

Há que se destacar a formação da Comissão de Ética Pública, criada por Decreto Presidencial em 26 de maio de 1999. Integrada por sete brasileiros que preenchem os requisitos de idoneidade moral, reputação ilibada e notória experiência em administração pública, designados pelo Presidente da República.

Seus membros não recebem remuneração. Os trabalhos por eles desenvolvidos são considerados prestação de relevante serviço público.

Objetivos da Comissão de ética:

- Assegurar um padrão ético efetivo para os ocupantes dos mais altos cargos do Executivo Federal, por meio de normas de fácil aplicação e compreensão, suficientes para o cumprimento dos valores éticos estabelecidos pela Constituição Federal para a Administração Pública.
- Prevenir transgressões éticas durante e depois de exercício do cargo público.
- Atuar como instância consultiva que proteja o administrador honesto.
- Fazer com que a ética seja reconhecida como instrumento imprescindível para uma administração pública efetiva, transparente e democrática.

Diante disso, observamos que existe iniciativa do governo em relação ao crescimento e consolidação da conduta ética no serviço público, já que existem vários códigos, leis e regulamentos adequados e suficientes. Deve existir, também, por parte da administração pública uma maior divulgação das normas que a regem; existir órgãos responsáveis em punir os que cometem irregularidades; a promoção treinamentos e educação aos agentes públicos e

mecanismos de controles eficazes e capazes de identificar, tempestivamente, procedimentos irregulares.

4. ÉTICA E OS PRINCÍPIOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Os princípios constitucionais formam o alicerce fundante para a ética no serviço público, por ser balizador de todas as leis, servindo de norte para estas, sendo assim, essencial analisá-los, visto que, toda moral tem princípios, regras ou normas de comportamento, e estes regulamentam as relações na sociedade, com o intuito de garantir o bem-estar e a coesão social.

A Administração Pública realiza atividades que geram impacto direto na vida dos cidadãos, caracterizando-se pela prestação de serviços. Dessa forma, existe o contato direto entre servidor público e cidadão, sendo através deste contato que várias questões éticas se fazem presentes.

As Universidades Federais, para consecução de suas atividades devem obedecer a princípios, que representam o núcleo regulatório da Administração Pública, estabelecendo a base normativa fundamental da esfera administrativa. Mencionados princípios estão insculpidos no artigo 37, caput, da Constituição Federal, que dispõe:

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

São princípios que incidem não somente sobre os órgãos que integram a estrutura central do Estado, mas também de preceitos genéricos igualmente dirigidos aos entes que integram o país, a chamada Administração indireta.

4.1. PRINCÍPIO DA LEGALIDADE

Com o intuito de evitar e impedir arbitrariedades e abuso de poder. O princípio da legalidade tem influencia preponderante no âmbito da administração, pois submete a atuação do Estado aos limites instituídos pelo direito.

Ao administrador público só é permitido agir em conformidade com a lei, pois antes do ato administrativo, está a lei. Enquanto ao particular é lícito fazer tudo que a lei não proíbe, na Administração só é permitido fazer o que está em expreso na lei.

De acordo com a doutrina de Meirelles (2009):

a legalidade, como princípio da administração (CF, art. 37, caput), 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 (MEIRELLES, 2009, p. 123)

Nesse caso, sendo levada em consideração à ética, a Administração Pública deve seguir as normas legais e atender os princípios éticos. Entretanto, cabe ressaltar que além dos normativos jurídicos é um dever de todos o comportamento moral, se observar que apenas o Direito é insuficiente para englobar toda atuação do servidor público, tornando-se imprescindível que a legalidade esteja integrada aos valores próprios do serviço administrativo, destinada a atender o interesse público.

4.2. PRINCÍPIO DA IMPESSOALIDADE

Fazendo parte do artigo 37 da Constituição Federal, o princípio da impessoalidade, marco do Estado Democrático de Direito, impõe que todo ato administrativo deve ter por objetivo uma finalidade pública e coletiva, sem benefícios particulares, não admitindo que o poder seja personalizado.

Nas lições de Di Pietro (2009):

[...] este princípio, que aparece, pela primeira vez, com essa denominação, no art. 37 da Constituição Federal de 1988, esta dando margem a diferentes interpretações, pois ao contrário dos demais, não tem sido objeto de cogitação pelos doutrinadores brasileiros. Exigir impessoalidade da Administração tanto pode significar que esse atributo deve ser observado em relação aos administrados como à própria Administração. No primeiro sentido, o princípio estaria relacionado com a finalidade pública que deve nortear toda a atividade administrativa. Significa que a Administração não pode atuar com vistas a prejudicar ou beneficiar pessoas determinadas, uma vez que é sempre o interesse público que tem que nortear o seu comportamento. (DI PIETRO, 2009, p. 141)

Dessa forma, o princípio da impessoalidade é fundamental para se estabelecer padrões comportamentais éticos para a Administração Pública, pois no regime que utilizamos o regime democrático de Direito, existe a supremacia do interesse público, que fica sobreposta a interesses individuais. Deve ficar claro para o servidor público que seu comportamento deverá ser pautado na neutralidade, objetividade, integridade e imparcialidade, com objetivo de atender aos cidadãos de forma justa e equânime, visto que qualquer atuação em sentido contrário caracterizará comportamento antiético de acordo com a Constituição Federal.

4.3. PRINCÍPIO DA MORALIDADE

Determina que a atuação do servidor tem que ser pautada nos padrões éticos de probidade, decoro e boa-fé. Nesse sentido, dispõe José Afonso da Silva (2002):

Comete imoralidade mediante desvio de finalidade, o agente que pratica ato visando a fim diverso daquele previsto na regra de competência. Veja-se bem que a imoralidade aí é um elemento interno da legalidade, nada tendo a ver com a ética mais ampla que fundamenta a responsabilidade da ação política (SILVA, 2002, p.12)

Cabe ressaltar, que a ética e moral não devem ser observadas como sinônimos, pois a ética consiste num norteador do agir humano, com a finalidade de promover a justificação dos princípios que edificam a vida moral. Ao contrário, a moral transforma-se de acordo com a época, estabelecendo o que é certo e o é errado; é o conjunto de princípios e regras que visam regular o comportamento humano, sendo que a moralidade consiste na moral posta em ação.

Dessa forma, o princípio da moralidade consiste no estabelecimento rigoroso de conduta ética, que requer postura exemplar e comportamento compatível com a boa-fé, lealdade, probidade, confiança, honestidade, rumo ao desenvolvimento humano ao qual se dirige a atividade administrativa, visto que os fundamentos para ética no serviço público devem estar orientados para os mesmos fins do Estado Democrático de Direito, consoante mencionado na Constituição Federal.

4.4. PRINCÍPIO DA PUBLICIDADE

A princípio da publicidade está relacionado à transparência, refere-se à disponibilização de informações a todos o tempo todo, admite-se sigilo em casos de segurança nacional ou diante do direito à privacidade, à honra e à imagem, conforme preceitua o artigo 5º, XXXIII da Constituição Federal.

Assim, o dever da publicidade é princípio positivo cuja inobservância constitui ofensa ao ordenamento jurídico, implicando ato de improbidade administrativa, de acordo com o que estabelece o art. 11, IV da Lei nº 8429/921.

Meirelles (2009) explica com muita propriedade acerca desse princípio:

A publicidade não é elemento formativo do ato; é requisito de eficácia e moralidade. Por isso mesmo, atos irregulares não se convalidam com a publicação, nem regulares a dispensam para sua exequibilidade, quando a lei ou regulamento a exige [...] O princípio da publicidade dos atos e contratos administrativos, além de assegurar seus efeitos externos, visa propiciar seu conhecimento e controle pelos interessados diretos e pelo povo em geral, através dos meios constitucionais. A publicidade, como princípio da administração pública, abrange toda a atuação estatal, não só sob o aspecto de divulgação oficial de seus atos como, também, de propiciação de conhecimento da conduta interna de seus agentes. (MEIRELLES, 2009, p. 132)

Portanto a transparência trata-se de valor ético da correspondência jurídica, pois este princípio dita que as informações em relação aos atos administrativos devem ser divulgadas, para que os administrados tenham ciência. O princípio da transparência é exigência para o exercício da cidadania, pois proporcionará a confiança do cidadão nas instituições públicas, não cabendo ao servidor valorar o que é importante ou não, praticamente todas as informações tem que ser propagadas.

4.5. PRINCÍPIO DA EFICIÊNCIA

A eficiência se configura na prestação do serviço oferecida pelo servidor, da qual é exigido que seja praticada com presteza, profissionalismo e responsabilidade, correspondendo ao dever da boa gestão.

Tratando-se do mencionado princípio, dispõe Meirelles (2009):

O princípio da eficiência exige que a atividade administrativa seja exercida com presteza, perfeição e rendimento funcional. É o mais moderno princípio da função administrativa, que já não se contenta em ser desempenhada apenas com a legalidade, exigindo resultados positivos para o serviço público e satisfatório atendimento das necessidades da comunidade e de seus membros (MEIRELLES, 2009, p. 133).

Entende-se assim que quando o cidadão se dirige à UFCG, para receber algum tipo de serviço, o servidor deve utilizar o princípio da eficiência, prestando atendimento de forma célere, promovendo eficiência na execução das atividades, visto que desta forma o agente público demonstra que existe preocupação e atender à demanda, gerando por fim satisfação no requerente do serviço público.

3. CARACTERIZAÇÃO DO OBJETO DE ESTUDO

A Universidade Federal de Campina Grande – UFCG –, criada a partir do desmembramento da Universidade Federal da Paraíba – UFPB –, pela Lei 10.419, de 09 de abril de 2002, é uma instituição autárquica pública federal de ensino, pesquisa e extensão,

vinculada ao Ministério da Educação, com sede e foro na cidade de Campina Grande e âmbito de atuação no Estado da Paraíba.

A estrutura acadêmica e administrativa da UFCG compõe-se de: Conselho Social Consultivo, Órgãos da Administração Superior, Centro e Unidade Acadêmica. O Conselho Social Consultivo é composto por vários setores da sociedade e tem como função precípua contribuir para as definições políticas da Instituição, o Órgão de Administração Superior é o órgão máximo de funções normativa, deliberativa, de planejamento e de fiscalização da UFCG, composto de um Colegiado Pleno e de Câmaras Deliberativas Superiores.

O Centro, instância deliberativa e normativa no seu âmbito, efetua a articulação acadêmico-administrativa entre as Unidades Acadêmicas. A Unidade Acadêmica, órgão de base da UFCG, com funções deliberativas no seu âmbito, e que executa de forma indissociável as políticas de Ensino, Pesquisa e Extensão

A UFCG possui estrutura *multicampi* distribuída pelo estado da Paraíba. Possui o Campus I, localizado em Campina Grande e os demais em Patos, Souza, Cajazeiras, Cuité, Pombal, e Sumé.

A Universidade oferece mais de 35 cursos de graduação. De acordo com os dados, extraídos do site da UFCG, no período de 2014.1 a Universidade possuía cerca de 16.117 alunos matriculados e cerca de 1.388 professores ministrando, distribuídos entre os seus 7 Campus.

O Centro de Ciência e Tecnologia (CCT) tem sua origem na antiga Escola Politécnica (POLI) da Universidade Federal da Paraíba, criada em 06 de outubro de 1952. Na reestruturação multicampi da UFPB, concluída em 1978, passou a integrar o Campus II. A partir daí seguindo a sua vocação, o CCT tem se transformado em referencial nacional de Ciência e Tecnologia, em especial, nas regiões Norte-Nordeste do país, atuando de forma significativa no desenvolvimento de pesquisas de interesse regional; bem como em relação dirigidas à extensão universitária.

Ao longo dos anos, o CCT tem desenvolvido ações voltadas para a qualificação do seu corpo docente e o fortalecimento e melhoria da qualidade dos seus cursos de graduação e pós-graduação, objetivando a formação de profissionais empenhados na busca de soluções para os problemas relacionados com o desenvolvimento social e econômico da região e do país.

Suas atividades de Ensino, Pesquisa e Extensão, de forma indissociável, mostram o seu papel como instituição geradora de conhecimento e consciente de sua responsabilidade de apropriação deste conhecimento para atendimento às demandas da sociedade, através da formação de recursos humanos, da prestação de serviço, de consultorias e da transferência e difusão de tecnologia.

4. METODOLOGIA

A escolha de um método investigativo que vai desde a coleta de dados até a construção das informações e a exposição e análise das mesmas, ao que é denominado metodologia. Logo, segundo Collins e Hussey (2005, p. 61) "metodologia refere-se à maneira global de tratar o processo de pesquisa, da base teórica até a coleta e análise de dados".

Existem várias nomenclaturas para tipos de pesquisa, dependendo dos critérios utilizados. Considerando o modelo proposto por Vergara (2011), esta pesquisa pode ser definida, quanto aos fins e quanto aos meios. Portanto quanto aos fins: Exploratória, Descritiva e Aplicada, já quanto aos meios: Pesquisa de Campo, Estudo de caso e Bibliográfica.

Além dos tipos de pesquisa mencionados acima, a pesquisa também se enquadra nas formas qualitativa e quantitativa, levando em consideração que foram apresentados os resultados através de tabelas; e também, foi feita uma análise de conteúdo.

Considerando o Centro de Ciência e Tecnologia (CCT) na Universidade Federal de Campina Grande, que apresenta 69 servidores técnicos administrativos, este foi o universo levado em consideração na pesquisa. Desse total, foram (20) servidores responderam o questionário, ou aproximadamente 29% do número de funcionário lotados no CCT, para constituir a amostra desta pesquisa.

A pesquisa foi realizada no mês de setembro de 2014. A decisão de escolher o CCT para realização da pesquisa se deu em virtude de acessibilidade, em virtude de ser o local em que trabalho.

O trabalho foi dividido em três partes; a primeira parte mostra o perfil do servidor e a segunda parte aos aspectos éticos: Ética, Autonomia, e Responsabilidade e Ética no serviço público e a terceira parte, que foram duas perguntas abertas, relacionadas à ética.

Quadro I – Estrutura do questionário

Dimensões	Questões
• Perfil do Servidor	Q1, Q2, Q3
• Ética	Q4, Q5, Q6, Q7, Q8, Q9, Q10
• Autonomia	Q11, Q12, Q13
• Responsabilidade	Q14, Q15
• Ética no órgão público	Q16, Q17
• Perguntas abertas	Q18, Q19

6. ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

6.1- PARTE 1- PERFIL DO SERVIDOR

- Q1 – Faixa Etária
- Q2 – Qual é o seu grau de instrução?
- Q3 - Há quanto tempo você trabalha como servidor público?

Tabela 1 – Faixa etária do servidor.

Q1		
Faixa Etária	QTD	%
16 – 25	0	0
26 – 35	12	60
36 – 45	4	20
46 – 55	4	20
TOTAL	20	100

Fonte: Pesquisa direta, Setembro/2014.

Em relação à faixa etária dos entrevistados, observa-se que a maioria, ou seja, 60% dos entrevistados têm entre 26 e 35 anos, indicando que os servidores são jovens, tal fato pode ser explicado pela a grande quantidade de concursos que foram feitos recentemente.

Tabela 2 – Grau de instrução do servidor

Q2		
Grau de instrução	QTD	%
Ensino fundamental	0	0
Ensino Médio	3	15
Ensino superior	10	50
Pós-graduação	7	35
TOTAL	20	100

Fonte: Pesquisa direta, Setembro/2014.

Observa-se que 85% dos servidores possuem no mínimo ensino superior, este fator está relacionado ao incentivo à qualificação, instituído pela Lei nº 11.091 e alterado pela Lei nº 12.772, que dispõe sobre a estruturação do Plano de Carreira dos Cargos Técnico-Administrativos em Educação, que promove benefícios financeiros à medida que o servidor vai se qualificando, fazendo graduações ou pós-graduações.

Tabela 3 – Tempo de serviço do servidor.

Q3		
Tempo de serviço Público em anos	QTD	%
1 – 5	10	50
6 – 10	7	35
11 – 15	1	5
16 – 20	0	0
Mais de 20 anos	2	10
TOTAL	20	100

Fonte: Pesquisa direta, Setembro/2014.

A partir deste dado observa-se que os servidores entrevistados 85% possuem menos de 10 anos de serviço público, entre eles 50% é servidor público a menos de 5 anos. Este fator se dá em virtude, também, de uma maior quantidade de concursos feitos recentemente.

5.1.2 ÉTICA

- Q4 - O serviço público federal possui algum Código de Conduta Ética.
- Q5 - Conheço o Código de Conduta Ética
- Q6 - Concordo com as regras do Código de Conduta Ética
- Q7 - Sigo as regras do Código de Conduta Ética
- Q8 - Já presenciei atitudes antiéticas
- Q9 - Na função que exerço é possível denunciar práticas antiéticas
- Q10 - A UFCG oferece ou já ofereceu treinamento sobre o Código de Conduta Ética

Tabela 4 - Distribuição quanto à ética.

Questões	Sim		Não		Indecisos		Total	
	N	%	n	%	N	%	N	%
Q4-Código de conduta	18	90	0	0	2	10	20	100
Q5- Conhecimento código de conduta	12	60	5	25	3	15	20	100
Q6- Concordância com o Código	13	65	0	0	7	35	20	100
Q7- Seguir as regras	13	65	0	0	7	35	20	100
Q8- Atitudes antiéticas	13	65	3	15	4	20	20	100
Q9- Denunciar práticas	11	55	6	30	3	15	20	100
Q10- Treinamento	5	25	6	30	9	45	20	100
Total	85	61	20	14	35	25	140	100

Fonte: Pesquisa direta, Setembro/2014.

Na distribuição quanto à ética observa-se que 61% dos entrevistados tem conhecimento acerca do tema, tal percentual informa que estes servidores já tiveram algum contato com o tema. Conclui-se que 39% pouco sabe acerca do tema.

De acordo com os dados obtidos no tocante ao quesito ética, podemos destacar que 90% dos servidores sabem da existência de um código de ética presente na instituição, contudo apenas 60% conhecem realmente tal código. Vemos também que 65% concordam com o código existente e seguem o tal instrumento. Essa realidade demonstra desinteresse e desconhecimento do servidor em relação à temática, muitas vezes ocasionado por falta de

incentivo e divulgação por parte da instituição, tanto que 45% dos entrevistados não sabem se a instituição oferece treinamentos na área.

Apesar dos dados coletados demonstrarem que existem funcionários que possuem pouco conhecimento em relação ao tema, 65% informa que já presenciou atitudes antiéticas. Demonstrando que sabem identificar uma atitude fora dos padrões se as virem sendo praticadas.

6.1.3 AUTONOMIA

- Q11 – Tenho liberdade para fazer o meu trabalho da forma como considero melhor.
- Q12 - Órgão Público/ Departamento exige um procedimento rígido para execução das atividades pertinentes às minhas funções.
- Q13 - Tomo decisões pelo Órgão Público/Departamento.

Tabela 5 – Distribuição quanto à autonomia

Questões	Sim		Não		Indecisos		Total	
	n	%	n	%	N	%	N	%
Q11- Liberdade	16	80	2	10	2	10	20	100
Q12- Procedimento rígido	12	60	6	30	2	10	20	100
Q13- Tomada de decisão	9	45	10	50	1	5	20	100
Total	37	62	18	30	5	8	60	100

Fonte: Pesquisa direta, Setembro/2014.

No tocante à autonomia 62% do total de entrevistados acreditam que possuem algum poder decisório dentro da instituição, os demais afirmam que não são autônomos os desconhecem se são.

A maioria afirma ter liberdade para executar o trabalho da maneira que mais lhe convém, 60% afirma que a instituição possui um procedimento firme no tocante a atividades, tal afirmação é condizente com os preceitos da administração pública, pois como já foi citado, o administrador público pode agir apenas conforme a lei.

6.1.4 – RESPONSABILIDADE

- Q14 - Cumpro eticamente, as responsabilidades que são destinadas à minha função.
- Q15 - Sou comprometido com as atividades que me são passadas.

Tabela 3 – Distribuição quanto à responsabilidade.

Questões	Sim		Não		Indecisos		Total	
	n	%	n	%	N	%	N	%
Q14- Cumprimento ético	11	55	0	0	9	45	20	100
Q15 - Compromisso	20	100	0	0	0	0	20	100
Total	31	77	0	0	9	23	40	100

Fonte: Pesquisa direta, Setembro/2014.

Em relação a cumprir as atividades de maneira ética e com compromisso, 77% afirma agir dentro dos padrões éticos, com compromisso e responsabilidade. Os demais estão indecisos quanto à questão.

Em relação a cumprir as atividades de maneira ética; 55% dos entrevistados afirmam realizar atividades eticamente, os 45% restantes não sabem se as executam dessa maneira. Por se tratar de instituição pública, as atividades realizadas estão previstas em legislação, certamente os que possuem dúvidas quanto à ética no desempenho de suas funções, desconhecem a legislação que embasa a execução de suas atividades.

No tocante a responsabilidade 100% dos entrevistados mostra comprometimento com o trabalho, justificado pela remuneração e reconhecimento do trabalho promovido pela instituição.

6.1.5 ÉTICA NO ORGÃO PÚBLICO

- Q16 - Considero o Órgão Público/Departamento ético com seus funcionários/clientes/parceiros.
- Q17 - Os gestores do Órgão Público/Departamento mostram bons exemplos éticos.

Tabela 5 – Distribuição quanto à responsabilidade

Questões	Sim		Não		Indecisos		Total	
	N	%	n	%	N	%	N	%
Q16- Órgão ético	20	100	0	0	0	0	20	100
Q17- Bons exemplos éticos	12	60	5	25	3	15	20	100
Total	32	80	5	12	3	7	40	100

Fonte: Pesquisa direta, Setembro/2014.

Em relação à ética com funcionários, parceiros e clientes e a ética no órgão público, 80% dos entrevistados acreditam na ética do setor. Observa-se também um percentual de aproximadamente 7% de indecisos, tal percentual continua a demonstrar a falta de interesse dos funcionários em relação às atividades desempenhadas no setor e as bases legais que as regem.

6.1.6 – PERGUNTAS ABERTAS

- Q17 - É possível uma administração pública com ética e transparência?

Dos servidores entrevistados 100% respondeu que é possível uma administração pública com ética e transparência. Tal fator demonstra que existe certa esperança por parte do colaborador em que a Administração pública venha a ser mais transparente, que os escândalos que conhecemos sejam dirimidos ou até mesmo extintos.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

A partir dos dados coletados observamos que os servidores do CCT, da UFCG, são em sua maioria, de idade inferior a 35 anos e que a maioria, também, possui menos de 10 anos de Instituição. Tais dados relacionam-se ao fato da Instituição promover concursos recentemente.

Foi constatado que a maioria dos entrevistados possui nível superior e existe um percentual considerável de pós-graduados, em função da política de incentivo à qualificação promovida pela Universidade, que proporciona benefício financeiro decorrente da qualificação do funcionário.

A maioria dos servidores afirma saber que existe um código de ética no serviço público federal, porém apenas alguns afirmam conhecê-lo. Foi constatado que um percentual maior do que os que afirmam conhecer, afirmam concordar com o código e segui-lo. Apresentando assim, uma incoerência, pois como se consegue concordar e seguir algum tipo de regulamento sem conhecê-lo.

Julga-se um tanto elevado o percentual de servidores que desconhece se executa suas atividades de forma ética, se age com boa conduta na instituição e se reconhece uma atitude antiética, demonstrando a falta de interesse dos servidores pelo tema. Observamos que um percentual considerável desconhece a legislação que rege as suas atividades, pois a execução das atividades nos órgãos públicos é baseada em legislação.

Observamos quanto à rigidez nas atividades desempenhadas que um percentual considerável não crê que existe rigidez nos processos ou não sabe se existe, verifica-se uma incoerência, pois no serviço público existe certa rigidez nos procedimentos, pois eles têm que estar em conformidade com a legislação, alguns casos permite-se a discricionariedade do servidor, em que cabe a valoração se a situação e a lei permitirem, porém na maioria dos casos as ações tem que estar estritamente condizentes com a legislação.

Registramos uma contradição na questão em que maioria dos servidores afirma já ter presenciado atitudes antiéticas e um percentual considerável afirma que os gestores não dão bons exemplos éticos, porém 100% dos servidores acham que a Instituição é ética com seus funcionário/clientes e parceiros. Como uma instituição é ética com parceiros, clientes e funcionário, mostrando atitudes antiéticas.

A ética é um tema que engloba todos os âmbitos esferas e relações, possuindo grande relevância. Contudo observa-se que os servidores que participaram da pesquisa, mesmo possuindo pouco tempo de instituição, sendo jovens e com certo grau de instrução, ainda não possuem conhecimento elevado em relação ao tema, apresentam falta de interesse em aprofundamento ou de fato, não apresentam a ética em sua conduta. Todos acreditam que é possível existir uma administração pública com ética e transparência, porém alguns não se aprofundam no desempenho de suas próprias atividades, podendo gerar complicações para os usuários ou para os cofres públicos.

Na pergunta aberta relacionada à ética todos os funcionários acreditam na possibilidade de um serviço público ético e transparente, porém observamos que tais servidores desconhecem informações sobre o tema e não demonstram serem agentes da mudança que o cenário requer.

Em relação a conquistas profissionais a maioria dos funcionários afirma não ter conseguido conquistas profissionais. E os que afirmam terem conseguido, tais conquistas estão relacionadas a graduações e pós-graduações, que nosso caso dos servidores desta Instituição, eles ascendem profissionalmente de acordo com sua qualificação.

ABSTRACT

Dissatisfaction with ethical conduct in the public service is a fact that has been constantly criticized by Brazilian society. In general, the country faces the discrediting of public opinion about the behavior of public officials and the political class in all its spheres: local, state and federal. From this scenario, it is natural that the expectation of society is more demanding with the conduct of those who perform activities in the service and management of public goods. The debate on public service ethics is gaining more space in the national media. The objective of this research is to identify the knowledge of the public employees of the Federal University of Campina Grande, Campus I in relation to the topic Ethics in Public Service. To achieve this goal, field research will be conducted through a questionnaire in the quantitative model with eighteen closed questions and two open. Through the search field, seek to understand the level of knowledge of respondents on the topic Ethics in Public Service, in order to assist in better performance of the activities and identify the main factors for the implementation of activities ethically servers.

REFERÊNCIAS

ALEXANDRINO, Marcelo. Direito Administrativo Descomplicado. 18º Edição. Editora Métoo, 2010.

BRASIL. Código de ética profissional do servidor público civil do poder executivo federal. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D1171.hmt> Acesso em: 10 de setembro de 2014.

BORGES, E.; MEIDEIROS, C. Comprometimento e Ética Profissional: Um estudo de suas relações junto aos contabilistas. USP, 2007. Disponível em: <http://www.eac.fea.usp.br/cadernos/completos/44/erivan_carlos_pg60a71.pdf> Acesso em 20 de setembro de 2014.

BUCCI, Eugênio. Sobre Ética e Imprensa. 1º Ed. Companhia das Letras, 2000.

- CAMARGO, Marculino. Fundamentos da ética geral e profissional. Petrópolis: Vozes, 2001.
- CARNEIRO, João Geral Piquet. O aprimoramento da conduta ética no serviço público federal. Revista do Serviço Público, Brasília, 1998.
- CHAUÍ, Marilena. Filosofia. São Paulo. Editora Ática, 2002.
- DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. Direito Administrativo. 22 Ed.. Editora Atlas. 2009.
- FREITAS, Xedes Ribeiro; PACHECO, Leandro Kingeski. Ética no poder judiciário: livro didático. Palhoça, 2007.
- GALAS, E. S.; FORTE, S. H. A. C. Fatores que interferem na implantação de um modelo de gestão estratégica baseado no Balanced Scorecard: estudo de caso em uma instituição pública. READ, Ed 41, V.10,2004
- LOPES, Maurício Antônio Ribeiro. Ética e Administração Pública. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1993.
- MARCONDES, Danilo. Textos básicos de ética: de Platão a Foucault. 2. ed. Rio de Janeiro:Zahar, 2007.
- MARCONI, M. A. ; LAKATOS, M. E. Técnicas de pesquisa. São Paulo: Atlas, 1999.
- MEIRELLES, Hely Lopes. Direito Administrativo Brasileiro. Editora Malheiros. 35º Edição. 2009.
- NOVAES, A. Ética. São Paulo: Companhia das Letras, 1992.
- PASSOS, Elizete Silva. Ética nas organizações. 2. ed. Salvador: Passos & Passos, 2000.
- PAULO De, Antonio. Constituição da República Federativa do Brasil. 24 Edição. Editora DP & A. Rio de Janeiro, 2010.
- RELATÓRIO final de projetos de pesquisa: modelo de apresentação de artigo científico. Disponível em: <<http://www.cav.udesc.br/anexoI.doc>. >. Acesso em: 02 de agosto de 2014.
- SERPA, D. A. F. Ética e responsabilidade social corporativa são realmente importantes? Um estudo com futuros e atuais gestores de empresas. Read, Rio de Janeiro: Ed. 54, v.12, 2006.

SILVA, José Afonso da. Aplicabilidade das Normas Constitucionais. 22^a. Ed. São Paulo: RT, 2002, p. 12.

SINGER, P. Ética prática. São Paulo: Martins Fontes, 1994. Disponível em: <<http://www.scribd.com/doc/7299953/Peter-Singer-Etica-Pratica>> Acesso em 15 de setembro de 2014.

SOUZA, Herbert; RODRIGUES, Carla. Ética e Cidadania. São Paulo. Editora Moderna, 2001.

VERGARA, Sylvia Constant. Projetos e relatórios de pesquisa em administração. 12. ed. São Paulo: Atlas, 2011.