

O Conhecimento do Código de Ética pelos funcionários de um Pólo Universitário

Viviane Cecília de Lima Lemos
Universidade Federal Fluminense
vivianelima@metal.eeimvr.uff.br

Letícia Lopes Tavares de Lima
Universidade Federal
leticia@puvr.uff.br

RESUMO

Tendo em vista a demanda por comportamentos éticos nas organizações e a existência de Códigos de Ética, o problema de pesquisa levantado no presente artigo foi saber se os funcionários Pólo Universitário Federal conheciam o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal. Inicialmente refletiu-se, à luz da literatura, os conceitos de Administração Pública, Ética e Código de Ética. O método utilizado foi a pesquisa descritiva, com utilização de variáveis quantitativas. Aplicou-se um questionário aos servidores, com questões gerais para traçar o perfil dos entrevistados, outras que abordavam situações-problema e, por fim, questões referentes a existência do Código e da Comissão de Ética da Universidade. Observou-se, tanto pelas questões diretas quanto pelas indiretas, que a maioria dos entrevistados não conhecia o referido código de ética.

Palavras-Chave: Ética. Código de Ética. Servidor Público

1. INTRODUÇÃO

O serviço público brasileiro com o decorrer dos anos teve sua imagem denegrada devido ao crescente número de escândalos no âmbito da administração pública, com casos de corrupção, nepotismo e ineficiência no suprimento das necessidades básicas dos cidadãos, como saúde, educação, alimentação e previdência social, segundo constatações em inúmeras reportagens que noticiam esses fatos.

A partir da análise destes aspectos cabe a reflexão sobre os padrões éticos que conduzem as relações entre indivíduo-indivíduo, indivíduo-organização e organização-organização. Atendo-se às relações indivíduo-organização na esfera pública, verifica-se que vários fatores pertinentes à prestação de serviço em órgãos públicos fogem aos padrões éticos estabelecidos historicamente pela própria sociedade através de sua moral, a exemplo das filas, do mau atendimento, do desrespeito aos usuários, entre outros.

Ressalta-se que a ética é subjetiva, estando relacionada à moral, que é própria de determinados grupos, e a valores pessoais, desta forma, passível de interpretações diversas. E como é sabido, ao servidor público só é permitido fazer ou agir de acordo com o que está documentado, ou seja, sua conduta é regida por leis e regulamentos. Sendo assim, entende-se que caso não existam regulamentos e parâmetros que estabeleçam quais são os valores éticos, como também a forma de aplicação deles que devem estar presentes nas relações de prestação de serviços na esfera pública, a condução da prestação do serviço se dará de acordo com o entendimento ético pessoal do servidor.

Desta forma, a fim de sanar as questões relativas a esta subjetividade de interpretação da ética e da forma que esta deve se apresentar no atendimento aos cidadãos foi criado o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, cujo

objetivo é o de conduzir as ações profissionais e pessoais dos servidores públicos civis. Segundo MOREIRA (1998):

Um código ético é um documento em que a organização estabelece certos objetivos de caráter ético que deseja alcançar, dentro e fora da mesma, isto é, com os fornecedores de capital de risco, trabalhadores, diretivos, etc., e/ ou com clientes, fornecedores, instituições financeiras, comunidade local, economia nacional. etc. Contém, de uma maneira ou de outra, uma declaração de objetivos - a que se costuma chamar a missão da empresa - os princípios éticos fundamentais e uma certa concretização daquela missão e destes objetivos em áreas específicas, de particular interesse. (MOREIRA, 1998)

O citado Código de Ética, em função de tratar-se especificamente de funcionários da Administração Pública, preceitua os princípios éticos e morais desejáveis no comportamento daqueles que exercem a função pública como profissão.

Conhecida a existência deste código de ética na administração pública, faz-se necessário o estudo da ciência deste código por parte dos servidores públicos e a confirmação ou refutação de que as ações desses funcionários atendem aos padrões éticos a que estão submetidos no desenvolvimento de suas atribuições no serviço público.

Assim, o propósito deste trabalho é verificar o conhecimento do código de ética pelos servidores públicos do Pólo Universitário Federal estudado, com o objetivo macro de refletir a prestação de um serviço eficiente e de qualidade, dentro dos parâmetros Constitucionais brasileiros.

Em um primeiro momento, o artigo trará os conceitos de Administração Pública, Ética e Código de Ética. Em seguida, irá trazer o dilema central deste artigo, o método de pesquisa utilizado e os resultados obtidos, para realizar uma discussão em torno dos mesmos. E por último, apresentará a conclusão da pesquisa, as contribuições e limitações do artigo.

2. A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

“Administrar é prever, organizar, comandar, coordenar e controlar” (FAYOL 1981, apud ROSENBERG 2002).

Partindo da definição de Fayol da palavra Administração, é possível estender seu entendimento ao ramo de administração pública, como sendo uma parte da ciência da administração relacionada diretamente ao governo. Ou seja, pode-se dizer que a administração pública é uma parte da ciência da administração que ocupa-se com problemas administrativos relacionados aos poderes executivo, legislativo e judiciário, conforme descrito por AMATO MUÑOZ (1962) apud ROSENBERG (2002). Os referidos autores consideraram ainda a Administração Pública como uma divisão da ciência política e uma das ciências sociais.

De forma geral, pode-se entender a Administração Pública como a gerência dos bens e interesses públicos de uma sociedade, visando o bem comum. Sendo assim, o Governo deve suprir as necessidades e interesses de seus clientes, como na administração de uma empresa privada, contudo, cabe ressaltar que os clientes do Estado são os cidadãos: contribuintes, com direitos e deveres pré-estabelecidos.

Esta visão do cidadão como cliente do Governo é recente na Administração Pública. Foi a partir da implementação do Plano Diretor da Reforma do Aparelho do Estado, em 1995, que passou-se a considerar bons os resultados da ação do governo, correspondentes não a forma da condução dos processos administrativos dentro do estabelecido, mas sim ao

suprimento das necessidades do cidadão-cliente. No período anterior a esta fase o cidadão não era visto como cliente e não existia a preocupação com a satisfação de suas necessidades, mas sim com as formas da condução da administração pública.

Faz-se necessária a distinção entre os conceitos de Direito Público e Administração Pública. Sendo o primeiro um conjunto mais amplo e a Administração consiste na execução do Direito Público. Já o Direito Administrativo estuda as leis e normas jurídicas as quais a Administração Pública está sujeita. Segundo JAMESON (1962) apud ROSENBERG (2002), as leis que regulamentam o Estado não fazem parte da Administração Pública. Pois o objetivo final da Administração Pública é o de realizar da melhor forma as práticas administrativas do governo para servir aos interesses públicos e às necessidades da sociedade.

É importante também observar que a Administração Pública não se relaciona diretamente ao estudo da Política, pois esta refere-se a atividade do Estado nos grandes temas e universais, enquanto que a Administração relaciona-se a assuntos menores e individualizados. E embora as atividades da administração pública sejam determinadas pela Política, as questões administrativas diferem-se das questões políticas, uma vez que não se deve permitir que as repartições públicas sejam orientadas pela Política no desempenho de suas funções.

Outra definição relevante a ser apresentada é a da Administração Direta e Indireta para distinguir a administração centralizada da descentralizada. Assim entende-se por Administração Direta ou Centralizada como aquela em que as atividades administrativas são realizadas pelos órgãos internos da própria Administração Pública nas esferas: federal, estadual ou municipal. E a Administração Indireta ou Descentralizada ocorre quando as atividades administrativas são realizadas por outros órgãos externos como: autarquia, fundação, sociedade de economia mista e empresa pública.

Segundo o Artigo 37 da Constituição Federal Brasileira a Administração Pública Direta e Indireta no inciso I os cargos, empregos e funções públicas são acessíveis aos brasileiros que preencham aos requisitos estabelecidos em lei e os estrangeiros na forma da lei. Desta forma, é necessário conceituar que os ocupantes de cargos públicos, segundo a lei 8112, parágrafo 2º, é denominado servidor e que o cargo público é o conjunto de atribuições e responsabilidades que o servidor está submetido. E ainda é importante definir que os servidores são investidos mediante concurso público e que a relação de trabalho estabelecida é regida pela Lei 8112, de 11 de dezembro de 1990. Já o emprego público, conforme a Lei 9.962/2000 que o disciplinou, é estabelecido através de admissão regida pela CLT.

Os demais funcionários do serviço público podem ser definidos apenas como agentes públicos, definidos na lei 8.429/92, no parágrafo 2º, com a seguinte redação:

“Reputa-se agente público (...) todo aquele que exerce, ainda que transitoriamente ou sem remuneração, por eleição, nomeação, designação, contratação ou qualquer outra forma de investidura ou vínculo, mandato, cargo, emprego ou função nas entidades mencionadas no artigo anterior”. (BRASIL, 1992)

3. ÉTICA

Em um enfoque mais individualizado, CHAUI (2000) coloca que o senso e a consciência moral referem-se aos valores, como justiça, honradez, generosidade, e aos sentimentos provocados por esses valores, como a admiração, a vergonha, o ódio, entre outros. Além disso, refere-se também às decisões que levam a conseqüências para todos.

Mesmo em diferentes contextos ou conteúdos, o que observa é que estão se referindo a valores mais profundos, como o bem e o bom.

Segundo BATEMAN & SNELL (2006), valores são princípios de conduta. Para os autores, a ética são regras que ordenam os valores, cujo objetivo é identificar quais são os comportamentos considerados “bons”. Já a filosofia moral são os princípios e valores que as pessoas utilizam para definirem o que está certo e o que está errado. Quando surge uma oportunidade ou um problema, e o indivíduo deve escolher entre várias alternativas, ele está diante de uma questão ética.

Para BORGES & 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.

Eles complementam dizendo que saber conviver em sociedade, aceitando as ponderações, é agir eticamente. Atualmente, a postura do profissional frente a ética pode ser motivo de seu sucesso ou fracasso.

Dessa forma, fundamental é a postura ética dos profissionais nos negócios. De acordo com BATEMAN & SNELL (2006), pesquisas revelam que muitos não acreditam que os grandes executivos obtém sucesso a partir de conduta segundo padrões éticos elevados. Alguns inclusive chegam a achar que a expressão ética nos negócios seja um paradoxo. Por outro lado, os grandes líderes consideram seus atos condizentes com os padrões éticos.

Para MONTEIRO et al (2005), a ética empresarial reflete os valores e normas predominantes na organização. Em outras palavras, seria um contrato social segundo o qual os colaboradores se comportam de maneira harmônica e não atingem os interesses dos outros.

Conforme afirmam BATEMAN & SNELL (2006), a ética não é moldada apenas pela sociedade e pelas virtudes individuais, mas pode ser influenciada pelo ambiente da empresa. O clima ético de uma organização diz respeito à forma como as decisões são analisadas e tomadas com base em certo e errado. Para eles, um comportamento corporativo antiético pode partir de um sujeito antiético, mas isso também costuma revelar uma cultura organizacional eticamente negligente.

Como bem coloca MONTEIRO et al (2005), atitudes éticas de organizações são esperadas e exigidas pela sociedade. De acordo com BORGES & MEDEIROS (2007) a ética profissional nasce de uma progressiva especialização das atividades humanas. Para eles, existe ou deveria existir uma ética aplicada a cada atividade profissional.

5. CÓDIGO DE ÉTICA

A existência de um código de ética é um sinal visível de comprometimento da organização com o comportamento ético. BATEMAN & SNELL (2006)

Para BORGES & MEDEIROS (2007), os códigos de ética representam o conjunto de elementos que caracterizam o comportamento de um determinado grupo social. Segundo a Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), o código de ética trata-se de um padrão que serve de guia para a condução de um determinado grupo de pessoas, sendo composto por princípios norteadores assumidos publicamente.

Esses códigos abordam assuntos como conduta dos empregados, relação com cliente e fornecedores, comunidade, meio ambiente, acionistas, prestadores de serviço e tecnologia. BATEMAN & SNELL (2006)

Um código de ética eficaz, de acordo com BATEMAN & SNELL (2006), precisa ter em sua preparação o envolvimento de todos os colaboradores, inclusive da alta direção, deve ser

sucinto para melhor compreensão e lembrança e deve estar condizente com a realidade da organização, para que não se distancie dos colaboradores.

Assim como as organizações privadas, o setor público também conta com um código de ética, já que se exige na vida pública não só o cumprimento da lei, mas o bom cumprimento dessa.

O Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal, aprovado pelo decreto DEC 1.171/1994 (Decreto Do Executivo) de 22/06/1994, foi baseado no artigo 37 da Constituição Federal de 1988, que traz vários itens relacionados à administração pública e à conduta do servidor, inclusive os cinco princípios da administração pública, a saber: legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência.

Além do código de ética propriamente dito, o Governo Federal, através de diversos decretos e regulamentos, procura nortear as ações de seus colaboradores nos seguintes assuntos: Atendimento a usuários; Brindes, presentes e viagens; Conduta Pessoal; Conflito de Interesse; Controle; Desempenho; Exercício das atribuições; Favorecimento; Hierarquia; Local de Trabalho; Outra atividade; Participação em eventos; Patrimônio pessoal; Prejuízo ao erário; Prestação de contas; Publicidade; Tráfico de influências.

Além disso, o Governo cuidou ainda do estabelecimento, a partir do Decreto de 26 de maio de 1999, de uma Comissão de Ética Pública, vinculada ao Presidente da República, com a competência de revisão das normas que dispõem sobre conduta ética na Administração Pública Federal, elaboração e proposição a instituição do Código de Conduta das Autoridades, no âmbito do Poder Executivo Federal. A missão dessa comissão é zelar pelo cumprimento do Código de Conduta da Alta Administração Federal, orientar as autoridades para que se conduzam de acordo com suas normas e inspirar assim o respeito no serviço público. Ela é composta por seis pessoas não vinculadas ao governo, com amplos conhecimentos em política, sociologia, direito e administração, que não recebem por esta atividade.

A Universidade Federal Fluminense, por sua vez, constituiu pela Portaria nº 34.775/2006, sua própria Comissão de Ética, com a função de orientar e aconselhar sobre a ética profissional do servidor, no tratamento com as pessoas e com o patrimônio público, visando ao acatamento e à observância das regras estabelecidas pelo Código de Ética. Segundo informações do site da Comissão de Ética da Universidade Federal Fluminense, os documentos são um guia de conduta profissional e pessoal, a que os servidores públicos estão submetidos, e prescrevem a preservação dos mais nobres princípios éticos e morais, desejáveis no comportamento daqueles que têm, como profissão, o exercício da função pública.

6. PROBLEMA DE PESQUISA

O presente estudo teve como objetivo estudar se havia conhecimento da existência do Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal por parte dos servidores públicos do Pólo Universitário Federal estudado e se as ações que eles declaravam fazer demonstravam conhecimento do referido código.

Desta forma, extraiu-se da explanação anterior uma questão central que a resume: *Os servidores do Pólo Universitário Federal conhecem o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal?*

7. MÉTODO DE PESQUISA

Para realização do presente estudo recorreu-se à pesquisa científica descritiva e ao método quantitativo de análise, a fim de compreender as características de determinado grupo através de relações entre variáveis.

A coleta de dados deu-se a partir do método de pesquisa descritiva, survey, que, segundo BABBIE (2001) constitui-se uma busca de informação a partir de uma amostra, onde se baseando no menor número possível de variáveis busca-se um grande número de informações. De acordo com CERVO e BERVIAN (2004) a pesquisa descritiva procura observar, registrar, analisar e correlacionar as variáveis sem manipulá-las, buscando conhecer as diversas situações e relações da vida, tanto de indivíduos quanto de grupos e comunidades.

Desta forma, o objeto de estudo estabelecido foi um Pólo Universitário, que é uma instituição federal de ensino superior, composta por servidores públicos federais com vínculo estatutário, em seu corpo de funcionários administrativo e docente, como também por funcionários contratados e terceirizados.

A análise dos dados de natureza quantitativa compreendeu a coleta de dados, sob a forma de aplicação de questionário, que segundo MOURA et al (1998) apud SERPA (2006) é um instrumento de pesquisa capaz de comportar percepções, crenças e opiniões dos indivíduos estudados.

Em um segundo momento, esses dados receberam tratamento estatístico e gráfico a fim de possibilitar a análise do problema de pesquisa apresentado. De acordo com MINAYO (1994) apud GALAS e FORTE (2004), a fase de análise ou tratamento do material, tem o objetivo de: ultrapassar as incertezas do objeto de estudo, enriquecer a leitura através da compreensão de significações e integrar as descobertas, ou seja, ampliar a compreensão de contextos.

8. DESCRIÇÃO DO EXPERIMENTO E COLETA DE DADOS

A primeira fase do experimento consistiu na leitura e análise do Código de Ética do Servidor Público Federal.

A partir do conhecimento das normas éticas a que os servidores estão submetidos, elaborou-se um questionário com questões gerais para traçar o perfil dos entrevistados, outras questões que abordavam situações problema e alternativas para agir nas mesmas, sendo que uma destas alternativas correspondia ao comportamento estabelecido pelo código de ética, e por fim apresentou questões referentes ao conhecimento sobre a existência do Código e da Comissão de Ética da Universidade pesquisada.

Após esta fase os questionários foram reproduzidos e aplicados em 45 servidores e funcionários, que tomavam conhecimento das questões e as respondiam prontamente de acordo com seus conhecimentos e percepções, sem haver consulta ao referido Código.

A forma de aplicação dos questionários consistiu na abordagem direta dos funcionários durante o horário de expediente.

Então os questionários foram reunidos e tabulados num programa de planilhas eletrônicas, para então reproduzir os gráficos relativos aos resultados encontrados.

9. ANÁLISE DESCRITIVA DOS RESULTADOS

Dos quarenta e cinco entrevistados 42% eram mulheres e 58% homens.

Os servidores representaram 85% e os 15 % restantes eram constituídos de funcionários, mais especificamente prestadores de serviço.

Verificou-se que 34% desses estavam no serviço público há mais de um e menos de três anos, e que 27% está há menos de um ano, o que significa dizer que 61% deles ainda não tinham passado do estágio probatório.

Nas questões que pretendiam verificar a opinião das pessoas sobre sua possível forma de conduta frente a situações problema, os resultados obtidos foram os seguintes:

Quando questionados sobre que atitude teria caso se deparassem com alguma ocorrência que fosse de encontro ao interesse público, a maioria, 51%, respondeu que comunicaria seus superiores e exigiria as providências cabíveis, ou seja, agiria conforme o código de ética. (CEPSPCPEF¹Seção II – XIV m)

Na questão referente à manutenção da ordem e da limpeza 69% respondeu de acordo com o código de ética, que é dever do servidor público. (CEPSPCPEF Seção II – XIV n)

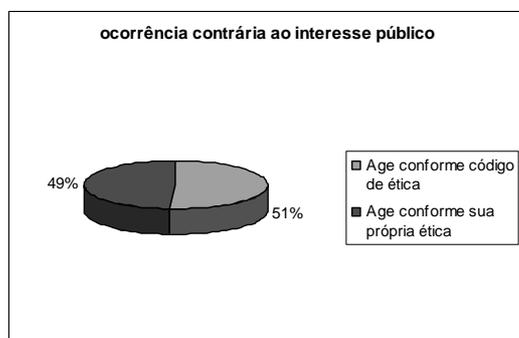


Figura 1. Conformidade com o interesse público

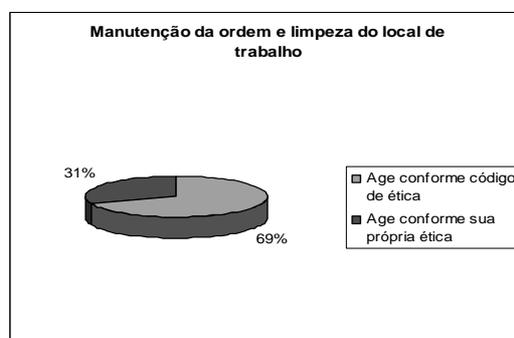


Figura 2. Quanto à manutenção e limpeza do ambiente

Nas questões referentes à utilização do cargo público em benefício próprio ou de amigos e parentes, apenas 39% respondeu que não usaria, e como o código de ética proíbe esta prática, a maioria dos entrevistados agiria conforme seus próprios padrões e não segundo o código de ética, principalmente porque as questões mais frequentes foram aquelas acrescidas da idéia “desde que não prejudicasse outra pessoa”. (CEPSPCPEF Seção III – XV a)

Quando consultados sobre a inclinação em receber algum tipo de ajuda financeira, gratificação, prêmio, comissão, doação ou vantagem de qualquer espécie, para o cumprimento da sua missão uma parcela expressiva de 84% demonstrou coerência com o código de ética, não se dispondo a aceitá-los. (CEPSPCPEF Seção III – XV g)

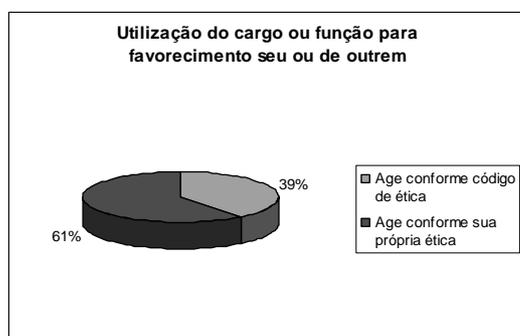


Figura 3. Utilização do cargo para favorecimento



Figura 4. Recebimento de benefício no exercício do cargo público

¹ CEPSPCPEF refere-se a Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal

Com relação à questão que indagava sobre a atitude do funcionário frente ao erro, ou infração do Código de Ética de um colega, a opinião foi bastante balanceada, e 51% respondeu conforme suas normas de conduta pessoais, e 49% conforme o código de ética, que prescreve uma postura de não omissão frente ao erro. (CEPSPCPEF Seção III – XV c)

Na questão relativa ao seguinte item do Código de Ética “é vedado ao servidor público apresentar-se embriagado no serviço ou fora dele habitualmente” (CEPSPCPEF Seção III – XV n) 57 % dos entrevistados demonstrou atitude condizente com o Código.



Figura 5. Convivência com o erro alheio

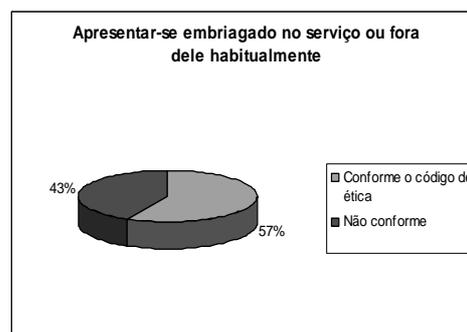


Figura 6. Embriaguez no local de trabalho

Na questão relativa à manutenção, de forma geral, de sigilo das contas e ações do setor, a maioria expressiva, 88% respondeu ao contrário do Código de Ética, que por sua vez diz que:

“Salvo os casos de segurança nacional, investigações policiais ou interesse superior do Estado e da Administração Pública, a serem preservados em processo previamente declarado sigiloso, nos termos da lei, a publicidade de qualquer ato administrativo constitui requisito de eficácia e moralidade, ensejando sua omissão comprometimento ético contra o bem comum, imputável a quem a negar.”(CEPSPCPEF Seção I – VII)

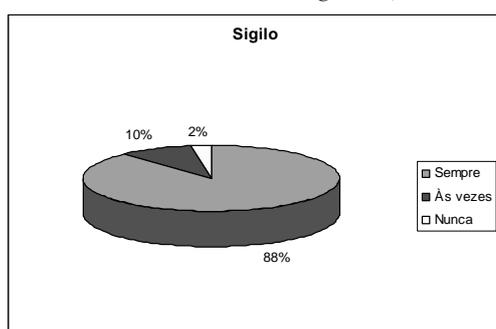


Figura 7. Manutenção de sigilo das contas e ações do setor

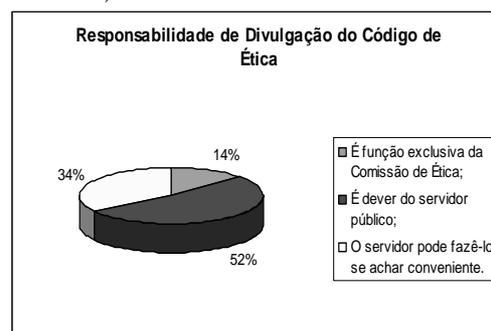


Figura 8. Divulgação do Código de Ética

A opinião de 52% dos entrevistados, referente à divulgação do código de ética está coerente com o que prevê o referido código, afirmando que é dever do servidor a divulgação do mesmo. (CEPSPCPEF Seção II XIV v)

Ao serem indagados sobre o conhecimento do Código de Ética 61% das pessoas afirmaram que já o conheciam. Porém, apenas 44% afirmou ter conhecimento sobre a existência de uma Comissão de Ética na Universidade.

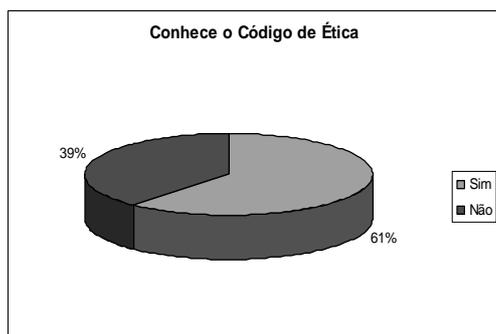


Figura 9. Conhecimento do Código de Ética

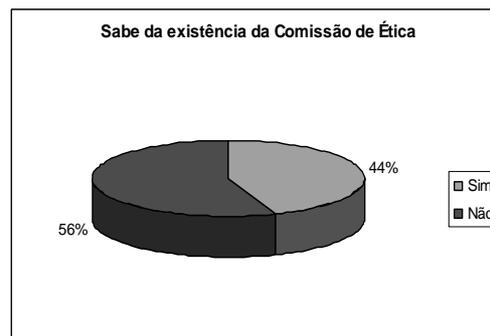


Figura 10. Conhecimento da Comissão de Ética

Entre os funcionários que afirmaram não conhecer o código de ética, a maioria, 64%, possuía menos de 3 anos de serviço na Administração Pública.

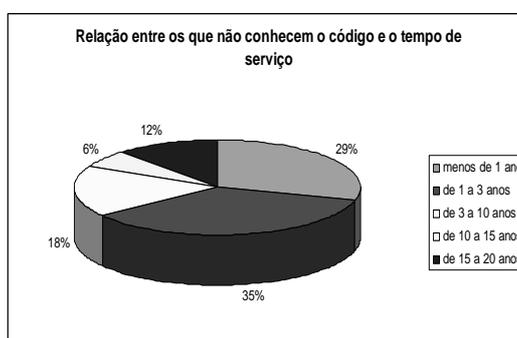


Figura 11. Relação entre conhecimento do código e tempo de serviço

Todos os servidores consideraram a existência de um código de ética importante ou muito importante.

Quando indagados sobre a percepção que tinham com relação ao cumprimento do código de ética, as opiniões encontradas foram as seguintes:

Dos entrevistados, 74% consideraram as ações da Universidade como instituição, parcialmente pautadas em valores éticos e 78% considerou a atitude dos colegas também parcialmente pautadas em valores éticos.

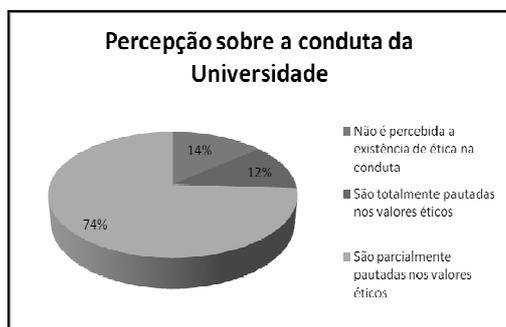


Figura 12. Percepção da ética na Universidade

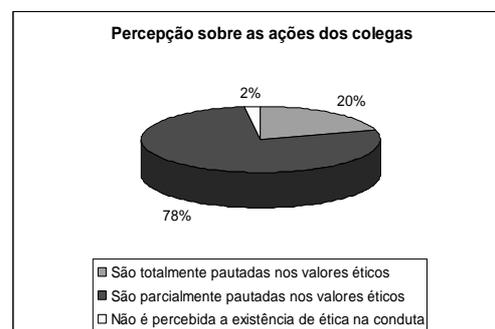


Figura 13. Percepção da ética nos colegas

Por outro lado, 55% dos entrevistados consideraram suas ações totalmente pautadas nos valores éticos previstos no Código de Ética.

Entretanto apenas 4,4% respondeu todas as questões de forma condizente com o que preconiza o referido código.



Figura 14. Auto avaliação dos servidores quanto a ética

10. DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

De acordo com o que foi observado nos resultados encontrados é possível depreender que grande parte dos funcionários não conhece o Código de Ética à que estão sujeitos. Muitos dos entrevistados responderam diretamente o desconhecimento do Código. Pelas respostas dadas pôde se perceber que até mesmo aqueles que declararam conhecimento do mesmo não responderam as situações-problema propostas no questionário de forma coerente com o que o Código prescreve.

Uma observação importante com relação ao conhecimento do Código de Ética é que a maioria dos que alegaram desconhecimento do Código possui menos de 3 anos no serviço público. Isto chama a atenção para a forma de divulgação do mesmo, pois era prática do setor de Recursos Humanos da Instituição distribuir uma cópia do documento no ato do ingresso, desta forma, seria esperado que os ingressantes demonstrassem conhecimento.

Assim, observa-se que um dos princípios do Código de Ética que diz ser dever do servidor divulgar o código para os demais, quando feito, não era eficiente. Com isso, criava-se um ciclo onde o servidor não obtinha o conhecimento do código de ética para si e por isso, não era capaz de cumprir o seu dever de divulgação do referido documento.

Para BATEMAN & SNELL (2006) quando um código de ética é bem implementado ele pode mudar o clima ético de uma organização para melhor e realmente estimular o comportamento ético. Desta forma, seria interessante uma melhor divulgação e uma implementação mais eficaz a fim de incentivar a postura ética dos colaboradores.

Não é possível dizer se a falta do conhecimento de um código de ética significava um comportamento antiético, contudo essas ações poderiam não corresponder ao padrão de comportamento determinados para aqueles profissionais.

Provavelmente, esta tenha sido uma das razões que levou 55% dos entrevistados a afirmarem que suas ações eram totalmente pautadas no Código de Ética, quando na verdade a maioria das respostas obtidas destoavam do que preconizava o referido regulamento. Cita-se como exemplo a questão que indagava sobre o sigilo das ações no exercício da profissão e a maioria dos respondentes afirmou que mantinham sigilo, quando na verdade, o Código e a Constituição Federal do Brasil determinam a publicidade dos atos. Em contrapartida o senso comum valoriza o sigilo e a discrição no desempenho de atividades profissionais.

Curiosamente, a maior parte das pessoas respondeu que suas atitudes eram totalmente pautadas no Código de Ética e que as atitudes dos colegas e da Instituição eram parcialmente pautadas no mesmo código.

A proximidade dos resultados relativos às atitudes dos colegas e da Instituição são perfeitamente coerentes, pois quando avaliam a Instituição na verdade estão

inconscientemente avaliando os colegas, uma vez que a Instituição é a reunião dessas pessoas. Porém a deturpação da auto-percepção é o que torna incoerente esta questão quando eles também são os elementos que compõem o grupo. Isso tem a ver com a máxima formulada por LA ROCHEFOUCAULD apud GIANETTI (1997) que diz que “*cada um de nós descobre nos outros as mesmas falhas que os outros descobrem em nós*”, ou seja, vemos o que os outros fazem de errado, mas não somos capazes de enxergar em nós os mesmos erros.

Esses dados contraditórios podem ser explicados pela teoria do auto-engano, que considera que as pessoas não estejam mentindo ao enxergarem desta forma, pelo contrário, estão sendo sinceras. Segundo GIANETTI (1997), isto apenas reflete que a percepção interna que os indivíduos têm de seus processos e estados mentais são resultado de um processo mental reflexivo, que ao ser acionado, modifica e cria uma nova realidade interna, pois o homem não é capaz de fazer com que o objeto de sua introspecção seja sujeito a sua própria subjetividade, ou seja, o indivíduo é capaz de sentir e acreditar ser de boa-fé, quando na realidade não é (GIANETTI, 1997).

11. CONCLUSÕES

Diante do exposto é possível concluir que não existe conhecimento do Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal pela maioria dos funcionários do Pólo Universitário em questão.

Contudo isto não demonstra inexistência de ética nas ações nos funcionários, que pautam sua conduta dentro de valores pessoais, apenas reflete um descompasso entre os padrões éticos esperados dos funcionários pelo Governo Federal em seus Órgãos.

A pesquisa sugere a necessidade de uma melhor divulgação e implementação do regulamento entre os funcionários do Pólo Universitário a fim de estimular que as ações dos colaboradores reflitam a Ética sob a perspectiva que o Governo espera.

12. CONTRIBUIÇÕES, LIMITAÇÕES E PROPOSIÇÕES PARA NOVOS ESTUDOS

A partir do presente estudo foi possível chamar a atenção da sociedade para a relevância do tema e para a importância da condução das ações dos servidores da Administração Pública conforme a ética prescrita para a condução dos atos no serviço público federal.

O estudo também permitiu verificar se o código de ética estava difundido entre os servidores do Pólo Universitário Federal e apontou a necessidade de elaboração de formas eficazes de divulgá-lo a fim de aprimorar os serviços prestados.

Às pesquisadoras, o estudo permitiu identificar a importância da ética no campo profissional e, ainda, o aprofundamento do conhecimento do Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal.

A limitação do estudo relacionou-se ao que BATEMAN E SNELL (2006) apontaram como dificuldade na condução de uma postura eticamente correta, que é o fato de que as pessoas não possuem uma mesma atitude frente a uma determinada situação, ou seja, cada um tem o seu posicionamento. E, ainda, o que as pessoas dizem, esperam ou pensam que fariam nem sempre é o que acontece na realidade, diante das demandas e pressões reais. Desta forma os dados extraídos dos questionários aplicados nesta pesquisa poderiam não corresponder às atitudes reais dos respondentes em dada situação. Portanto, a limitação do estudo encontrava-se justamente no fato de basear-se no que foi respondido, sendo praticamente impossível afirmar se correspondia de fato ao que era realizado.

Propõe-se que sejam estudadas formas eficientes e eficazes de divulgação e implementação do Código de Ética no Pólo Universitário Federal pesquisado. Além disso, que se faça um estudo semelhante em toda Universidade para verificar se o problema encontrado trata-se de uma questão local ou institucional.

Referências Bibliográficas

ALVES, F.J.S et al. Um Estudo Empírico Sobre A Importância Do Código De Ética Profissional Para O Contabilista.USP. São Paulo: Edição 30 Anos de Doutorado. 2007 p. 58 - 68

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. Apresentação de Trabalhos Acadêmicos. Procedimento, NBR 14724. Rio de Janeiro, 2002.

_____. Apresentação de Citações em Documentos. Procedimento, NBR 10520. Rio de Janeiro, 2002.

_____. Apresentação de Citações em Documentos. Procedimento, NBR 10520. Rio de Janeiro, 2002.

BABBIE, E. Métodos de pesquisas de Survey. Belo Horizonte: UFMG, 2001

BATEMAN, T. & SNELL, S. Administração Novo Cenário Competitivo: Atlas, 2006

BORGES,E; MEDEIROS,C. Comprometimento E Ética Profissional:Um Estudo De Suas Relações Juntos Aos Contabilistas. USP • São Paulo • n. 44 • p. 60 - 71 • Maio/Agosto 2007

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil (1988). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm> acesso em: 31 out. 2008

BRASIL. Lei nº 8112, de 11 de dezembro de 1990 . Disponível em: <http://www.procuradoria.ufrn.br/lei_8112_out00.pdf> acesso em 31 out. 2008

CHAUI, M. Convite à Filosofia: Ática. São Paulo, 2000

CERVO, A. L.; BERVIAN, P. A. **Metodologia Científica**. São Paulo: Pearson Education do Brasil, 2004

COSTA, A. M. da; MEIRELLES, B. G. Metodologia Científica: a apresentação de trabalhos monográficos de final de curso. Volta Redonda, 2008

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, Edição 41, V.10, p.01-29, set-out/ 2004

GIANNETTI, E. Auto-Engano. São Paulo: Companhia das Letras, 1997

MONTEIRO, J.K. et al Valores, Ética e Julgamento Moral: Um Estudo Exploratório em Empresas Familiares Psicologia: Reflexão e Crítica, 2005, 18(2), pp.237-246

MOREIRA, J. M. L. S. Código Ético de Empresa, Porto, mai. 1998. Disponível em: <<http://paginas.fe.up.pt/~ptcastro/JMMor1.html>>. Acesso em: 22 set. 2008

PEREIRA, J. M. Administração pública comparada: uma avaliação das reformas administrativas do Brasil, EUA e União Européia. RAP – Revista de Administração Pública, Rio de Janeiro: n. 42, p. 61-82, jan-fev. 2008

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA - ÉTICA. Comissão de Ética Pública. Disponível em: <http://www.presidencia.gov.br/estrutura_presidencia/cepub/sobre/> acesso em: 31 out. 2008.

ROSENBERG, G. Desempenho Global Da Fundação Oswaldo Cruz: Um Instrumento De Auto-Avaliação. 2002

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, n. 6, nov-dez. 2006

UNIVERSIDADE FEDERAL FLUMINENSE. Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal. Disponível em: <<http://www.uff.br/etica/codigo-servidor.php>>. Acesso em: 13 set. 2008.