

FACULDADE CATÓLICA DE ANÁPOLIS
INSTITUTO SUPERIOR DE EDUCAÇÃO
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM GESTÃO PÚBLICA

**ANÁLISE DA RELAÇÃO INTERPESSOAL ENTRE GESTORES E
SERVIDORES:
UM ESTUDO DA ÉTICA NAS RELAÇÕES HUMANAS NO TRABALHO**

AILTON ALVES DE SOUSA
AMÁLIA DA PENHA ALVES MOREIRA CARVALHO

ANÁPOLIS
2012

AILTON ALVES DE SOUSA
AMÁLIA DA PENHA ALVES MOREIRA CARVALHO

**ANÁLISE DA RELAÇÃO INTERPESSOAL ENTRE GESTORES E
SERVIDORES:
UM ESTUDO DA ÉTICA NAS RELAÇÕES HUMANAS NO TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado à coordenação da Faculdade
Católica de Anápolis como requisito para
a obtenção do título de Especialista em
Gestão Pública sob a orientação do Prof.^o
Ms. Wilton Alves Ferreira Júnior.

ANÁPOLIS
2012

**AILTON ALVES DE SOUSA
AMÁLIA DA PENHA ALVES MOREIRA CARVALHO**

**ANÁLISE DA RELAÇÃO INTERPESSOAL ENTRE GESTORES E SERVIDORES:
UM ESTUDO DA ÉTICA NAS RELAÇÕES HUMANAS NO TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à coordenação do Curso de Especialização em Gestão Pública da Faculdade Católica de Anápolis como requisito para obtenção do título de Especialista.

Anápolis-GO, 13 de agosto de 2012.

APROVADA EM: _____ / _____ / _____ NOTA _____

BANCA EXAMINADORA

Prof.º Ms. Wilton Alves Ferreira Júnior
Orientador

Profa. Esp. Aracelly Rodrigues Loures Rangel
Convidado (a)

Profa. Mestre Marisa Roveda

Dedico em primeiro lugar a Deus, autor e Senhor da vida. Em seguida aos meus queridos familiares pelo apoio incondicional. Por fim, às minhas colegas de jornada e de tantos trabalhos em grupo, pois foi do apoio cotidiano que chegamos a esse dia tão especial, a conclusão exitosa deste curso.

Ailton Alves de Sousa

Dedico a Deus autor da vida, por ter me dado sabedoria e perseverança nesta caminhada, e aos meus familiares que me apoiaram. Também dedico ao Ailton Alves de Sousa que se tornou mais do que companheiro, um amigo, irmão que esteve presente durante este curso nos momentos mais difíceis da minha vida. Gostaria de dedicar este trabalho também a todas as pessoas que de forma direta ou indireta me ajudaram a escalar mais um degrau.

Amália da Penha

Ao Deus todo poderoso, que nos deu forças para superar os obstáculos encontrados durante esta caminhada.

Aos nossos familiares, que nos compreenderam e nos apoiaram.

Aos professores, que nos orientaram e nos motivaram a não desistir, como o Professor Wilton Alves Ferreira Júnior.

Também, não poderíamos deixar de agradecer toda a coordenação da Faculdade Católica de Anápolis, em especial à coordenadora, Professora Marisa Roveda.

À Secretaria Municipal de Saúde de Campo Limpo de Goiás, por ter nos dado a liberdade de aplicar o questionário aos seus servidores, onde concluímos o nosso trabalho, e hoje estamos encerrando nossa Pós-Graduação em Gestão Pública.

RESUMO

O presente trabalho buscou fazer uma análise das relações interpessoais entre gestor e servidores em um estudo da ética nas relações humanas no trabalho. Para tanto, foram feitas várias conceituações acerca da ética e das relações interpessoais, como meio de esclarecer a importância da ética profissional no ambiente de trabalho. O objetivo desta pesquisa foi descobrir a relevância de uma boa relação interpessoal em todos os sentidos, além de apontar as causas e os efeitos da ética na gestão pública. Para isso, foi aplicado um questionário fechado aos servidores públicos que atuam na Secretaria Municipal de Saúde de Campo Limpo de Goiás, sob a perspectiva de descobrir os pontos negativos, com o intuito de sugerir a correção e ressaltar os pontos positivos. Portanto, concluiu-se que não havia na referida instituição pública nenhum exemplar de código de ética geral, nem profissional específico para cada profissão, sendo, ao final deste trabalho, sugerida a implantação de um código de ética profissional para balizar as ações dos servidores públicos e garantir, com isso, a preservação dos funcionários em geral e assegurar serviços públicos de melhor qualidade a população.

Palavras-chave: Ética. Relações Interpessoais. Relações Humanas. Gestão Pública.

ABSTRACT

The present study sought to analyze the interpersonal relationships between managers and servers in a study of ethics in human relationships at work. Thus, we made several concepts about ethics and interpersonal relationships as a means to clarify the importance of professional ethics in the workplace. The objective of this research was to discover the importance of a good interpersonal relationship in every way, while pointing out the causes and effects of ethics in public administration. To this end, a closed questionnaire was applied to civil servants working in the municipal government de Campo Limpo de Goiás, from the perspective of finding the negatives in order to suggest the correction and emphasize the positives. Therefore, it was concluded that there was no public institution in that sample code of ethics generally or specific professional for each profession and, at the end of this work, suggested the establishment of a code of professional ethics to mark the actions of public servants and ensure thereby the preservation of employees in general and ensure better quality public services to the population.

Keywords: Ethics. Interpersonal Relationships. Human Relations. Public Management.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO	8
CAPÍTULO 1 – CONCEITOS BÁSICOS	10
1.1 ÉTICA.....	10
1.1.1 ÉTICA PROFISSIONAL	11
1.1.2 Deontologia	11
1.2 ANTIÉTICO	11
1.3 MORAL.....	12
1.4 IMORAL.....	12
1.5 AMORAL	12
1.6 RELAÇÕES INTERPESSOAIS	12
1.7 GESTOR PÚBLICO	13
1.8 SERVIDORES PÚBLICOS.....	13
CAPÍTULO 2 – ÉTICA NAS RELAÇÕES HUMANAS NO TRABALHO	15
2.1 IMPACTOS DA ÉTICA NA GESTÃO PÚBLICA	16
2.1.1 O Gestor e os Impactos Negativos na Gestão Pública	16
2.1.2 Impactos Positivos na Gestão Pública	17
2.1.3 Impactos Positivos da Ética na Gestão	18
2.1.4 Impactos Negativos da Ética na Gestão	19
2.2 OS INDIVÍDUOS E AS CONCEPÇÕES ÉTICAS.....	19
2.3 UMA GESTÃO INOVADORA	20
2.4 O GESTOR MODELO	21
CAPÍTULO 3 – ANÁLISES E RESULTADOS DOS DADOS	23
3.1 TRATAMENTO DOS DADOS	24
CONCLUSÃO	28
REFERÊNCIAS	30
ANEXO	32
APÊNDICE	39

INTRODUÇÃO

O presente estudo buscou elucidar a análise da relação interpessoal entre gestor e servidores através de um estudo da ética nas relações humanas no trabalho.

Inicialmente, buscou-se a definição de ética, que a consenso de vários autores mostrou-se como sendo a educação do caráter, um processo consciente que ajuda a escolher entre o certo e o errado, entre o bem e o mal e que tem caráter teórico e reflexivo. Diante desse contexto, faz-se então necessário o estudo da ética nas relações que se formam no ambiente de trabalho.

Em uma análise mais profunda, tem-se que a ética profissional é aplicada no campo das atividades profissionais. Desse modo, o profissional de uma determinada categoria deve estar imbuído de certos princípios ou valores que são próprios de cada ser humano, associado às atribuições inerentes a sua profissão, colocando-os em prática cotidiana, seja na produção de bens ou serviços.

Quando há a ausência, por exemplo, de um código de ética profissional interno que sirva de instrumento norteador aos indivíduos no tocante a seus deveres, podem acontecer graves desvios de conduta que acabam por comprometerem a qualidade dos produtos ou serviços gerados, e com isso, seja em instituições públicas ou privadas, haverá prejuízos e o consequente descontentamento por parte da gestão e daqueles que recebem o serviço.

Para tanto, os objetivos propostos neste estudo foram relacionados à apresentação de conceitos pertinentes ao tema deste trabalho de pesquisa, tornando mais fácil a sua compreensão; descobrir os pontos positivos e negativos da relação interpessoal no trabalho sob o ponto de vista da ética; demonstrar as causas e os efeitos da ética na gestão pública; e, pesquisar o grau de comunicação entre o gestor e os servidores através da aplicação de um questionário.

Com isso, descobriu-se que a inexistência de um código de ética interno contribuiu bastante para a geração dos conflitos entre gestor e servidores e entre os próprios servidores nas relações interpessoais e que a ausência de diálogo e da valorização do trabalho tem sido uma das constantes que atrapalham o relacionamento interpessoal.

O presente trabalho trouxe de forma objetiva várias conceituações que envolvem a problemática apontada, como as questões éticas e antiéticas, moral,

imoral e amoral, relações interpessoais, gestor e servidores públicos, bem como a associação dos princípios éticos aplicados nas relações humanas no trabalho. Trouxeram, ainda, os possíveis impactos da ética na gestão de forma positiva e negativa. Enfim, a forma do gestor público modelo e os indivíduos e suas concepções éticas.

Quanto à metodologia, esta foi de cunho bibliográfico com pesquisa de campo, cujo questionário aplicado foi do tipo fechado, aplicado aos servidores da Secretaria Municipal de Saúde de Campo Limpo de Goiás.

CAPÍTULO 1 – CONCEITOS BÁSICOS

1.1 ÉTICA

Em busca da conceituação para ética, Moreira (2002) apud Bastos e Sousa (2002) considera que a ética é a educação do caráter, temperamento ou vontade pela razão, em busca de uma vida justa, bela e feliz que o ser humano está destinado pela própria natureza, ou seja, ético é um processo consciente que ajuda a escolher entre os vícios e as virtudes, entre o bem e o mal. É uma predisposição habitual motivada pelo bem em detrimento do mal, é o combate que se trava contra as fraquezas e os vícios e o conseqüente cultivo das virtudes e da proteção à vida.

Em contrapartida, tem-se por Motta (1984) apud Silvano (2007), que a palavra ética é definida como um conjunto de valores que visam orientar o comportamento do homem em relação aos demais homens na sociedade em que vive, garantindo, igualmente, o bem-estar social, ou seja, ética é a forma de comportamento que o homem deve ter no meio social.

Durante muitos séculos tem se arrastado uma grande confusão em torno da ética e da moral. Muitos estudiosos apontam que a moral sempre existiu, pois todo o ser humano possui a consciência moral que o leva à distinção entre o bem e o mal, mas a ética teria surgido com Sócrates, pois ela exige um grau maior de cultura. Dessa forma, a ética busca investigar, e com a explicação das normas morais leva o homem a agir não só por tradição, hábito ou educação, mas primordialmente por sua convicção e inteligência.

Segundo Vasquez (1998) apud Silvano (2007), a ética é de caráter teórico e reflexivo, ao passo que a moral é estritamente prática, sendo assim, uma vem de encontro à outra para se completarem, pois na ação humana o conhecer e o agir não podem ser dissociados.

Numa abordagem de forma técnica Ferreira (2001), traz um conceito para ética como sendo o estudo dos juízos de apreciação que se refere à conduta humana suscetível de qualificação do ponto de vista do bem e do mal, seja relativamente à determinada sociedade, seja do modo absoluto.

Contextualizando as definições para ética apresentada pelos citados autores, constatou-se que todos os aqui foram citados têm um pensamento comum

sobre a mesma em relação ao caráter e à conduta humana em relação ao bem e o mal, o certo e o errado.

1.1.1 Ética Profissional

Chacon e Monteiro (2005), dizem que diversos autores buscaram a seguinte definição para ética profissional: ética é um conjunto de normas de conduta que deverão ser postas em prática no exercício de qualquer profissão. Seria então, uma forma reguladora da ética, agindo no desempenho das profissões, fazendo com que o profissional respeite seu semelhante quando no exercício da sua profissão.

Camargo (2001, p. 31) apud Chacon e Monteiro (2005):

A ética profissional é a aplicação da ética geral no campo das atividades profissionais; a pessoa tem que estar imbuída de certos princípios ou valores próprios do ser humano para vivê-los nas suas atividades de trabalho. [...], a ética profissional é intrínseca à natureza humana e se explicita pelo fato de a pessoa fazer parte de um grupo de pessoas que desenvolve determinado agir na produção de bens ou serviços.

1.1.2 Deontologia

Bentham (1834) apud Santos e Soares (1999, p.8), diz que Deontologia seria, então, como a “ciência do que vem a ser conveniente e, porém justo”. Desse modo, a definição aproximaria a ética da Deontologia. Este termo, geralmente, é mais usado em sua aplicação à ética limitada ao exercício de determinada profissão. Traz então, nesse sentido, que Deontologia é a ciência que identifica os valores morais das atividades profissionais e que ficou conhecida como a “ciência do dever”.

1.2 ANTIÉTICO

Aquilo que é contrário à ética, oposto à moral. Antiético é quando se rompe a barreira da ética. É quando se infringe regras de convivência social, quando se tem um mau-comportamento profissional, principalmente quando se rompem valores que significam muito para as pessoas. É quando não se respeita a necessidade do todo para proteger a sua (BELLENTANI, 2008).

1.3 MORAL

Silvano (2007), traz que moral é um conjunto de normas que regulam o comportamento do homem em sociedade, e estas são adquiridas pela educação, pela tradição e pelo cotidiano. Etimologicamente, moral, do latim *morale*, significa conjunto de regras e de costumes considerados como válidos, quer de modo absoluto para qualquer tempo ou lugar, quer para grupo ou pessoa determinada.

Lisboa (1997, p.24) apud Chacon e Monteiro (2005) diz que:

A moral, como sinônimo de ética, pode ser conceituada como o conjunto das normas que, em determinado meio, granjeiam a aprovação para o comportamento dos homens. A ética, como expressão única do pensamento correto, conduz a ideia da universalidade moral, ou ainda, à forma ideal universal do comportamento humano, expressa em princípios válidos para todo pensamento normal e sadio.

1.4 IMORAL

Segundo Houaiss (2009) imoral é o indivíduo contrário à moral, às regras de conduta; que é contrário ao pudor, à decência; libertino, indecente.

1.5 AMORAL

Amoral é tudo aquilo que não é nem contrário nem conforme a moral, que é privado de qualificação moral. Ou seja, é toda pessoa que não tem senso do que sejam moral e ética, sendo a questão moral desconhecida ou estranha para este indivíduo, portanto, este “não leva em consideração preceitos morais” (SALZER, 2009).

1.6 RELAÇÕES INTERPESSOAIS

Para relação interpessoal têm-se para relação, segundo Ferreira (2001), que é a conexão existente entre duas grandezas, dois fenômenos; relação entre causa e efeito. O mesmo autor traz o seguinte significado para interpessoal: “é o que se realiza entre duas pessoas”, neste sentido, portanto, as relações interpessoais são

as conexões existentes entre duas ou mais pessoas em qualquer que seja o ambiente, pessoal, social ou profissional.

De acordo com Rocha (2010) apud Carvalho (2010, p.4)

Relacionar-se é dar e receber ao mesmo tempo é abrir-se para o novo e fazer-se aceito, buscar ser entendido e entender o outro. A aceitação começa pela capacidade de escutar o outro, colocar-se no lugar dele e estar preparado para aceitar o outro em seu meio.

Gomes (2010) apud Carvalho (2010, p.4), diz que “as relações interpessoais fortalecem não apenas o desempenho do profissional, mas traz à tona boas expectativas para que as equipes atinjam os objetivos e superem as metas que agregam valor ao negócio”, pois segundo a autora, o relacionamento considerado perfeito não é aquele que tem a capacidade de unir as pessoas perfeitas, mas aquele que é capaz de aceitar os defeitos apresentados pelo outro e ainda conseguir que os seus também sejam perdoados.

1.7 GESTOR PÚBLICO

Para Ricaldoni [s.d.], o gestor público é o responsável por planejar, assessorar processos deliberativos, coordenar ações e avaliar programas e políticas públicas em organizações estatais e não estatais nacionais ou internacionais. As atribuições do gestor público são vistas em todos os níveis da administração pública, seja ela, federal, estadual ou municipal, onde haja a utilização de recursos empenhados para a produção de bens públicos.

1.8 SERVIDORES PÚBLICOS

Servidor público é o termo utilizado para designar “as pessoas físicas que prestam serviços ao Estado e às entidades da Administração Indireta, com vínculo empregatício e mediante remuneração paga pelos cofres públicos”. (DI PIETRO, 2003, p. 433).

Segundo as disposições constitucionais em vigor, trazidas por Vinci Júnior (2005), servidores públicos são todos aqueles que mantêm vínculo de trabalho profissional com os órgãos e entidades governamentais, integrados em cargos ou empregos de qualquer delas: União, Estados, Distrito Federal, Municípios e suas

respectivas autarquias, fundações, empresas públicas e sociedades de economia mista.

Servidores públicos, segundo a Constituição Federal de 1988, podem ser servidores estatutários ocupantes de cargos públicos providos por concurso público nos moldes do art. 37, Inc. II e que são regidos por estatuto definidor de direitos e obrigações. Podem ser, ainda, os empregados públicos, ocupantes de emprego público também provido por concurso público nos moldes do citado artigo da Constituição Federal contratados sob o regime da Consolidação das Leis Trabalhistas, (CLT) e são também chamados de funcionários públicos. Existem ainda na categoria também os servidores temporários que exercem função pública despida de vínculos com cargo ou emprego público, contratados por tempo determinado para atender as necessidades temporárias de excepcional interesse público de acordo com o art. 37, Inc. IX da Constituição Federal de 1988, prescindido de um contrato.

Após análise mais profunda sobre o tema Vinci Júnior (2005), chega à conclusão de que o servidor público, em seu conceito genérico, não somente faz parte da Administração Pública; ele efetivamente é o Estado, ente abstrato, devendo ser representado por pessoas físicas, que ao exercerem seu cargo ou função deverão visar aos interesses públicos e ao bem comum.

CAPÍTULO 2 – ÉTICA NAS RELAÇÕES HUMANAS NO TRABALHO

Para estudar a ética nas relações humanas e no trabalho é sumamente importante, segundo Moreira (2002) apud Bastos e Sousa (2002), que as empresas, ao decidirem assumir uma postura ética, coloquem em funcionamento efetivo um documento interno, também denominado código de ética, qual tenha como missão a padronização e formalização do entendimento da organização para reger os diferentes tipos de relacionamentos interpessoais e atuem impedindo os julgamentos subjetivos que possam vir a deturpar, impedir ou restringir a aplicação plena dos princípios éticos. Este código de ética será responsável por estabelecer instrumentos disciplinadores a todas as partes envolvidas, direcionando-as no caminho da ética profissional de cada categoria existente na empresa.

Na linha de estudo da ética nas relações humanas no trabalho Sá (2002) apud Bastos e Sousa (2002), enfatiza que a implantação de um código de ética interno específico vem contribuir para que haja o confronto da concorrência antiética de forma positiva, uma vez que contribui para a minimização dos conflitos interpessoais. Diante das normas contidas neste código de ética profissional, este poderá contribuir para o zelo do bom nome da categoria, por exemplo, dos servidores públicos, sem, contudo, maculá-lo. Assim, sob o olhar da ética, torna-se imprescindível que se exerça a virtude da irmandade fraterna e profissional, agindo com solidariedade dentro dos preceitos morais, primando pelo respeito mútuo no ambiente de trabalho, e não vendo no colega de trabalho um adversário.

Para Teixeira (1998, p.91) apud Bastos e Sousa (2002), “o homem vive em sociedade, isso significa que o homem está unido a outros homens e o ato dessa ligação implica que ele tem de estabelecer regras de convivência, regras de conduta”. Para que a relação existente entre gestor e servidores públicos seja mutuamente recíproca é preciso que haja um bom nível de comunicação, onde cada parte envolvida saiba quais são as suas atribuições. Dessa forma, um código de ética profissional é um importante e valioso instrumento de controle de qualidade quanto às relações de trabalho e aos serviços prestados.

Sá (1998) apud Bastos e Sousa (2002), diz que muito embora exista grande semelhança entre as pessoas, cada indivíduo é singular e que por isso jamais podem ser idênticos, até por que o caráter é um fator de identificação do indivíduo. Sendo assim, quando se parte para uma relação interpessoal no trabalho é preciso

que sejam estabelecidas as normas éticas, de modo a guiar o comportamento moral dos envolvidos em uma determinada relação interpessoal, priorizando o bem-estar coletivo, pois tudo o que se faz na vida, seja no âmbito pessoal ou profissional, requer uma boa dose de interação entre os indivíduos envolvidos exclusivamente pelo fato de que se vive em uma sociedade e, portanto, seria inviável uma vivência de forma isolada.

Diz Tourinho (1982) apud Bastos e Sousa (2002) que, para que as relações interpessoais sejam estabelecidas no ambiente de trabalho, é preciso que haja um contrato de convivência entre aqueles que nele trabalham, de modo que busquem uma percepção sobre os indivíduos de forma menos formal, pois quando se percebe o outro não apenas através de suas características físicas, mas enxerga as suas peculiaridades, então o relacionamento com ele se torna mais atrativo e pode acontecer de forma positiva ou negativa, baseada em princípios éticos ou não.

2.1 IMPACTOS DA ÉTICA NA GESTÃO PÚBLICA

Segundo Tavares (2009), com o advento da ética aplicada à gestão pública, pode ser findada, ou ao menos reduzida, às condutas corruptas que esgotam os valores e a economia e, conseqüentemente, com eles as expectativas da sociedade.

Os atos de corrupção mais comuns na administração pública têm sido a malversação do patrimônio público, e com isso cresce a desconfiança nos administradores do serviço público.

2.1.1 O Gestor e os Impactos Negativos na Gestão Pública

Para Muller (2006), é grande a insatisfação manifestada pela sociedade brasileira no tocante às condutas éticas nos serviços pela administração pública, sejam eles nas esferas federal, estadual ou municipal. Para Martins (2002). O fato é que é crescente o descrédito quanto ao comportamento dos administradores públicos, pois os escândalos em nosso país vêm corroendo, cada vez mais, a credibilidade e ao mesmo tempo mancha a imagem dos servidores públicos em geral e, portanto, é comum que a população crie e externe a sua expectativa de que condutas mais firmes e íntegras sejam desempenhadas para garantir a efetividade e

a eficácia dos serviços públicos e dos bens públicos, afinal são públicos e não particulares.

A corrupção é uma forma de separação dos servidores públicos que se afastam das normas éticas em busca dos interesses particulares em detrimento dos interesses coletivos.

Jesus (2003) apud Tavares (2009), afirma que a corrupção acontece quando um determinado indivíduo busca o atendimento dos seus anseios ao invés daquilo que é do interesse coletivo, portanto, age contra as atribuições morais que lhes são impostas. A conduta ilícita atinge o seu ápice quando os agentes ou servidores agem monopolizando os seus aqueles que lhes são submetidos tirando deles proveito para si próprio.

É necessário estabelecer uma aproximação conceitual que destaque a corrupção como um problema de poder econômico, político, ético e de consciência moral de violação de valores e normas.

Habib (1994) apud Tavares (2009) afirma que a corrupção é caracterizada pelas ações de uma ou mais pessoas compondo ou não um sistema que têm poder de influenciar alguém para assegurar-lhes impunidade com o fim de obter vantagens através de benefícios econômicos ou de posição política ou social, em prejuízo do bem comum.

2.1.2 Impactos Positivos na Gestão Pública

Muller (2006) acredita que uma boa alternativa para a produção de valores eticamente corretos seria o investimento em ações educativas de boa qualidade, em que, desde o início de sua formação fossem arraigando valores pautados na moralidade. Dessa forma garantir-se-ia a estes, comportamentos mais duradouros e a interiorização dos princípios éticos.

Para Matos (2008), a ética e a verdade, por habitarem a consciência, vêm de dentro, tem a ver com o ser, ou se é ou não se é. De outra forma, para Muller (2006) poderiam ser os caminhos de repreensão ou repressão, havendo de se levar em conta às leis punitivas e os inúmeros códigos de ética das diversas categorias de profissionais e de servidores públicos que trazem penalidades bastante severas para os administradores corruptos.

Conforme Tavares (2009), o funcionalismo público deve agir com ética própria à sua função pelo fato de cuidar de coisas públicas, ou seja, além de cuidar dos interesses da coletividade na prestação de serviços, zela direta e indiretamente pelo patrimônio público através de atitudes que dizem respeito a toda a sociedade.

A Lei de Responsabilidade Fiscal, Lei complementar nº 101 de 04 de maio de 2000, publicada no Diário Oficial da União em 05/05/2000, que estabelece normas de finanças públicas voltadas para a responsabilidade na gestão fiscal, traz penalidades quando se infringe, por exemplo, a referida Lei de Responsabilidade Fiscal e outros dispositivos legais e pode ser considerada como um divisor de águas da atualidade em busca de administrações públicas mais éticas e, portanto, transparentes. É sem dúvida um impacto de grande relevância na gestão pública.

2.1.3 Impactos Positivos da Ética na Gestão

Segundo Muller (2006), normalmente os códigos de ética direcionam os servidores para qual deve ser o seu perfil, ou seja, que estes devem agir com dignidade, zelo e eficácia para preservar a honra do serviço público. Enfatiza, ainda, que ele deva ser cortês, atencioso e respeitoso e agir com honradez no serviço público. É ainda dever dos servidores ser rápido, assíduo, leal, correto e justo e agir sempre optando pela opção que beneficie o maior número de pessoas e da melhor forma possível, pois são essas pessoas as mesmas que alimentam a máquina administrativa com o pagamento de tributos previstos na legislação brasileira.

Ainda citando Muller (2006), tem-se a seguinte abordagem: o código de conduta ética pode ser a solução para uma série de problemas, é imprescindível que o gestor público busque a implantação de um código de ética profissional que seja dotado de linguagem simples e acessível, evitando, portanto, ao máximo os termos jurídicos muito técnicos e que sejam capazes de nortear o comportamento do servidor enquanto permanecer no cargo e, também o proteja de acusações infundadas. Dessa forma, o gestor público teria maior facilidade de conduzir a administração da instituição a que serve, assegurando a verdadeira finalidade da sua ação: o bem comum e iria de encontro ao combate dos desvios de conduta que tem sido fonte de preocupação constante da sociedade que tem buscado delimitar o que é legal e ilegal, moral e imoral, justo e injusto. Pois é desse conflito que se ergue à ética na visão dos filósofos ao longo de toda a história mundial.

2.1.4 Impactos Negativos da Ética na Gestão

Como ponto negativo, na ausência de um código de ética abre-se precedente para a ocorrência de situações ilícitas como o caso das questões que envolvem os interesses particulares ao invés dos interesses da sociedade.

Muller (2006), diz que nos códigos de ética são apontadas às proibições como: uso do cargo público para obter favores, receber presentes, prejudicar alguém através de perseguições por qualquer que seja o motivo, utilizar informações sigilosas para obter vantagens ou prejudicar terceiros, etc. Todas essas proibições estão elencadas nos princípios fundamentais da administração pública: legalidade, impessoalidade, publicidade e moralidade, com ênfase maior no princípio da moralidade, pois este está intimamente ligado à ética no serviço público. Mas se não há um código de conduta, não se poderá responsabilizar nem cobrar algo de alguém que sequer teve a oportunidade de conhecê-lo.

2.2 OS INDIVÍDUOS E AS CONCEPÇÕES ÉTICAS

Weber (1994) apud Ashley (2005) apresenta duas concepções básicas que ajudam a refletir a questão da ética, pois, segundo ele, os indivíduos, sejam gestores ou não, se guiam pela ética das convicções ou pela ética das responsabilidades. Na primeira, o apego a certos valores é primordial, são tidos como normas e estão atrelados a contextos como sociedade, cultura, etc.

Já na ética das responsabilidades, os indivíduos não seriam guiados pelas normas, mas sim pelas consequências das ações a serem empreendidas. Neste caso, pensa-se primeiro no resultado das ações e não propriamente nos padrões de conduta ética que devem ser seguidos. Os indivíduos que estão sujeitos à lei então acabam em certas situações agindo com lisura apenas para fugir de punições e não por preceitos éticos. (WEBER, 1994 apud ASHLEY, 2005).

A noção de ética das convicções é um tanto contraditória no campo organizacional, pois os atores sociais envolvidos, desde gestores, servidores públicos e beneficiários dos serviços sociais, apenas buscam como base a ética das responsabilidades e, com isso, prevalece uma visão ofuscada dos reais valores e culturas. Portanto, as questões de éticas ficam cada vez mais distantes de uma verdadeira consolidação. (WEBER, 1994 apud ASHLEY, 2005).

2.3 UMA GESTÃO INOVADORA

Quando o gestor desenvolve um alto nível de qualidade pessoal, incentiva o servidor a se sentir satisfeito com o seu rendimento, o que causa neste um alto grau de autoestima, que é de suma importância para o reconhecimento de seu valor por si mesmo e pelos outros com quem se tem um relacionamento interpessoal.

Segundo Ferreira (1998) apud Assis (2009), a percepção dos usuários sobre a qualidade dos serviços prestados caracteriza-se por queixas como a demora, a burocracia dos sistemas de gestão, a falta de boa vontade dos servidores públicos, a inadequabilidade dos serviços de comunicação. Por isso, nem sempre há possibilidade de o servidor público agradar no atendimento às pessoas.

Assis (2009) argumenta que nas relações interpessoais, partindo da substituição dos modelos arcaicos, em que o gestor onipotente só se preocupava com os rendimentos dos integrantes da equipe, não se preocupando com o fato de que os servidores também têm os seus problemas e que o seu lado humano não só precisa ser visto, mas visto e também valorizado. Neste sentido, a substituição do gestor arcaico e burocrático por um gestor líder, pode implicar na decisão e o compartilhamento das tarefas em grupo, a liberdade de expressão, a criatividade e a formalidade menos imperiosa que constituem objetivos da gestão humanizada com o intuito de também atender algumas necessidades humanas e com isso atingir uma satisfação maior do servidor.

Segundo Bastos e Sousa (2002, p.86),

[...] Atitudes que possibilitem o uso do poder de autoridade para obter comportamentos administrativos desejáveis, nessa dimensão podem-se além de muitos fatores, considerarem o empreendedorismo que, visto como a capacidade de inovação, leva ao desenvolvimento de atributos pessoais, tais como: a criatividade, a perseverança, a capacidade de assumir riscos, a motivação para a realização, a responsabilidade pelos resultados, habilidades no relacionamento pessoal, liderança e visão de futuro.

Ainda complementando, o contexto apresentado por Sousa e Bastos (2002) apud Lobos (1991, p. 244) apud Assis (2009), afirma:

Certas relações significativas, considerando que: as motivações e percepções dependem de condições intrínsecas ao trabalho e que, quando não existem geram insatisfação, baixos salários, insegurança, baixo *status*, gerenciamento retrogrado e fraca supervisão e falta de qualidade nas relações interpessoais com os companheiros, subordinados e superiores.

Para Lobos (1991) apud Assis (2009), todos os seres são movidos pela motivação para executar bem o seu trabalho, portanto, ninguém consegue desempenhar uma função sem que um superior integre as questões que o atormentam negativamente. Por sua vez, o servidor motivado produz mais e melhor, trabalha com mais atenção e quer sempre se aperfeiçoar no campo do conhecimento como meio de retribuir a confiança que lhe foi depositada. As motivações e percepções dependem de fatores intrínsecos ao trabalho, pois, uma vez que existem indícios de satisfação, realização, reconhecimento, responsabilidade e progresso, surge ainda o gosto pela resolução dos problemas, a necessidade de afiliação e de desejo de interação social.

Para um clima satisfatório nas relações interpessoais é preciso que a motivação receba incentivo das organizações públicas, partindo das camadas superiores, pois Assis (2009), enfatiza que para que a mudança organizacional seja efetivada com sucesso, deve ser empreendida de cima para baixo, ou seja, são os gestores é quem devem dar o exemplo. Ao partir desse pressuposto, o bom relacionamento entre os servidores no setor de trabalho, assim como entre os demais usuários deve ter incentivo dos gestores, tanto na parte administrativa do município, como dos chefes e gerentes de setores, pois, uma tarefa torna-se praticamente impossível de ser efetivada sem que haja cortesia, atenção e respeito pelo próximo que está ao lado ou do outro lado do balcão de atendimento.

Outro fator relevante para que os gestores obtenham êxito em sua administração é que haja um alinhamento entre as pessoas no tocante a seu desempenho e ao atingimento das metas propostas. Sendo, portanto, imprescindível reconhecer que quando se trabalha em equipe, ou seja, quando há um relacionamento entre pessoas com diferentes aptidões e habilidades, cada uma delas podem render mais ou menos nesta ou naquela atividade e também como se relacionam com os colegas de trabalho de mesmo nível, com os gestores e em certos casos com o público (CHIAVENATO, 2010).

2.4 O GESTOR MODELO

A busca por um gestor público modelo é um desafio, pois para Leite (1995), apud Ashley, (2005) um gestor politicamente correto deve ter um perfil dotado de atributos desejáveis com características como dinamismo, flexibilidade, criatividade e

a capacidade de trabalhar em equipe, dentre tantas outras qualidades, que ao final, esse super gestor, portador de tantas qualidades, seria capaz de querer e poder realizar o que quiser no campo da gestão pública.

Para Lima (1995) apud Ashley (2005), muitas destas qualidades são importantes, com os novos modelos de gestão, acabam por se tornarem contraditórias, pois o gestor tem a difícil missão de conciliar certas congruências como: ser o gestor e se submeter às regras de comportamento, ser capaz de um harmonioso relacionamento interpessoal com os servidores públicos, buscando entender a dimensão própria de cada pessoa, ter a capacidade de trabalhar de maneira participativa com a sociedade, de tomar decisões individuais ou coletivas, de punir quando necessário, sem, contudo fugir dos princípios rígidos da ética profissional e mergulhar no campo das perseguições políticas que podem gerar como impacto negativo, a falta de compromisso dos servidores e em consequência a queda na qualidade dos serviços que são o objetivo fim de cada gestão.

CAPÍTULO 3 – ANÁLISES E RESULTADOS DOS DADOS

A pesquisa foi aplicada aos servidores que atuam na área da saúde de Campo Limpo de Goiás, em detrimento de que o referido município tem um histórico relativamente novo no campo da administração pública, uma vez que está apenas no início do 12º ano de administração.

Dentre os servidores públicos que compõem o quadro de pessoal, existe um pequeno percentual que foi efetivado através de concurso público do Município de Anápolis, pois o Município de Campo Limpo de Goiás surgiu com a emancipação política do então Distrito de Anápolis denominado Rodrigues Nascimento, no dia 21 de julho de 1997, tendo sua primeira eleição no ano de 2000, para só então em 1º de janeiro do ano de 2001 ser implantada a sua vida política própria.

Diante do exposto e da vontade de proporcionar políticas públicas voltadas à dignificação das pessoas ali domiciliadas é que foi proposto este estudo.

Foi utilizado um questionário fechado composto por quatro questões referentes ao participante e mais nove questões específicas quanto ao tema. (Apêndice). O referido questionário foi feito com base em Vergara (2007), ou seja, quanto aos fins e quanto aos meios associado às sugestões do Professor Orientador Ms. Wilton Alves Ferreira Júnior.

Foi realizada uma pesquisa de caráter exploratório com o objetivo de descobrir se havia ou não um código de ética interno que normatizasse as atribuições de todos os servidores do Município de Campo Limpo de Goiás, especificamente dos lotados na Secretaria Municipal de Saúde. O universo da pesquisa foi a Secretaria Municipal de Saúde da Prefeitura Municipal de Campo Limpo de Goiás.

A amostra foi composta por 100% dos servidores em exercício da área relacionada, excetuando-se apenas três agentes comunitários de saúde e uma técnica em enfermagem que estão em gozo de licença por interesse particular; uma agente comunitária de saúde e uma auxiliar de saúde bucal, ambas em licença maternidade; um auxiliar administrativo e um fiscal de vigilância sanitária que compõem a dupla de acadêmicos que desenvolveram esta pesquisa, podendo então, apontar de forma qualitativa e quantitativa os resultados da presente pesquisa.

Em busca de maior clareza e da fidedignidade da pesquisa, foi então aplicado o questionário a todos os servidores conforme explicado anteriormente.

Por se tratar de uma pesquisa bibliográfica, foram coletados dados de forma literária em livros e *sites* específicos, que tratam do assunto tema desta pesquisa. Complementarmente, foi aplicado um questionário fechado tendo como objetivo descobrir a relevância do tema relacionado ao cotidiano dos servidores públicos municipais que atuam na secretaria Municipal de Saúde de Campo Limpo de Goiás na perspectiva da ética nas relações interpessoais e humanas no trabalho.

Depois de o questionário ter sido aplicado, fez-se o tratamento dos dados e em seguida foram elaborados gráficos e um quadro com os resultados obtidos que se encontram em Anexo.

3.1 TRATAMENTO DOS DADOS

Sobre a escolaridade dos entrevistados, de um universo de 67 (sessenta e sete) servidores entrevistados, 07 (sete) servidores responderam que cursaram o Ensino Fundamental incompleto, o que representa 10% (dez) por cento, 07 (sete) servidores também cursaram o Ensino Fundamental completo correspondendo a 10% (dez) por cento, 31 (trinta e um) cursaram o Ensino Médio, o que corresponde a 47% (quarenta e sete) por cento e, por fim, 22 (vinte e dois) servidores cursaram o Ensino Superior, correspondendo a 33% (trinta e três) por cento. (Gráfico 1).

Em relação aos cargos dos servidores entrevistados lotados na Secretaria Municipal de Saúde de Campo Limpo de Goiás, foram eles: médicos, enfermeiras, técnicas em enfermagem, auxiliares administrativos, agentes comunitários de saúde, fiscal de vigilância sanitária, motoristas, biomédica, auxiliar de laboratório, diretor administrativo, farmacêutica, fonoaudióloga, psicóloga, auxiliares de consultório dentário, agentes de combate a endemias, auxiliares de serviços gerais, odontólogas e fisioterapeuta, como mostra o Quadro 1.

Quanto ao tipo de vínculo empregatício, averiguou-se que 64% (sessenta e quatro) por cento dos servidores entrevistados compõem o quadro de servidores efetivos, 9% (nove) por cento ocupam cargo comissionado e 27% (vinte e sete) por cento disseram ocupar cargo por meio de contrato. (Gráfico 2).

Sobre o tempo de trabalho no local de serviço dos servidores, ou seja, de atuação na Secretaria Municipal de Saúde de Campo Limpo de Goiás, 47%

(quarenta e sete) por cento responderam que estão trabalhando entre zero e três anos. Este percentual justifica-se pelo número de servidores em cargo comissionado, contrato e efetivos recém-chamados. Dezenove por cento trabalham em um período que corresponde de 04 (quatro) a 05 (cinco) anos, 21% (vinte e um) por cento atuam no local de trabalho entre 06 (seis) a 08 (oito) anos, 10% (dez) por cento estão trabalhando de 09 (nove) a 10 (dez) anos e, por fim, apenas 3% (três) por cento estão trabalhando num período superior a 10 (dez) anos. (Gráfico 3)

Dos servidores entrevistados sobre o conhecimento de um código de ética interno para os servidores públicos da Prefeitura Municipal de Campo Limpo de Goiás, 9% (nove) por cento responderam que conheciam, ou seja, segundo estes existem um código de ética interno. Para 84% (oitenta e quatro) por cento não há um código de ética interno e apenas 7% (sete) por cento alegaram não se recordarem da existência do referido código de ética. (Gráfico 4).

Quanto à importância de se ter um código de ética profissional para a categoria de servidores públicos, esta questão apresentou como resposta um percentual de 99% (noventa e nove) por cento que concordaram plenamente, ao passo que apenas 1% (um) por cento disse concordar parcialmente, o que demonstra que a maioria absoluta acha importante trabalharem norteados por um código de ética. Dentre os entrevistados não houve nenhum que discordasse plenamente ou parcialmente. (Gráfico 5).

Sobre o relacionamento de respeito no ambiente de trabalho, o resultado encontrado no Gráfico 06 foi muito importante, pois 100% (cem) por cento dos entrevistados responderam que sim, que acham importante um relacionamento de respeito no local em que trabalham. Porém, para que este relacionamento respeitoso seja mantido é preciso o estabelecimento de normas de convivência no ambiente de serviço, também denominado código de ética.

Ao serem questionados sobre os comentários negativos a respeito de seus gestores, se eram por motivos de insatisfação, os servidores disseram: 67% (sessenta e sete) por cento que sim e 33% (trinta e três) por cento que não. Um grande percentual, portanto agiu na contramão dos princípios éticos (Gráfico 7).

Os entrevistados que responderam sim à questão de número 4 (Você já passou por situação de insatisfação em que teve que fazer comentários negativos a respeito de seus gestores?), ao serem solicitados que justificassem sua resposta, em caso afirmativo, disseram: que se sentiram bem, 19% (dezenove) por cento, ou

seja, para este percentual não importariam então os preceitos éticos; que se sentiram mal com tal atitude, 72% por cento, demonstrando, portanto, que se preocuparam em terem feito comentários negativos, sendo que estes podem ferir a honra dos gestores em questão; e que não se lembravam qual foi o sentimento após fazerem tais comentários, 9% por cento. (Gráfico 8).

Quando perguntados se alguma vez tiveram que desobedecer alguma norma ou procedimento da prefeitura para solucionar algum problema no trabalho, 44% (quarenta e quatro) por cento disseram que sim, as circunstâncias os levaram a tomar tal decisão em detrimento do bem comum. Neste caso, teriam contrariado algum preceito ético. Quarenta por cento afirmaram que nunca desobedeceram a normas, nem sequer para sanar algum problema. Do total de entrevistados, apenas 16% (dezesesseis) por cento afirmaram que não se lembravam em terem descumprido alguma norma para solucionar problemas no trabalho (Gráfico 9).

Questionados sobre o tipo de relacionamento com os colegas de trabalho os entrevistados assim responderam: 37% (trinta e sete) por cento disseram ter um relacionamento nota (sete), ou seja, de nível ótimo com os colegas de trabalho. Trinta e seis por cento disseram que seu relacionamento tem nota (seis) o que significa que é um relacionamento demasiadamente bom. Vinte e dois por cento afirmaram que o relacionamento interpessoal com os colegas atinge nota (cinco). Quatro por cento responderam que a nota para o relacionamento com os colegas de trabalho é (quatro). Este percentual relativamente pequeno deve-se ao fato das diferentes personalidades estarem atuando num mesmo espaço de trabalho. Por fim, apenas 01% (um) por cento disse que a nota para o relacionamento com os colegas de trabalho seria (três). Pôde-se então verificar de modo geral que o relacionamento no ambiente de trabalho é relativamente tranquilo, pois não houve nenhum servidor que tivesse um relacionamento na ordem de (dois) e (um), o que justificaria um relacionamento ruim. (Gráfico 10).

Feitas as análises sobre o relacionamento com a secretaria de saúde do município foram encontrados os resultados a seguir: 33% (trinta e três) por cento disseram que o seu relacionamento em relação à secretária é ótimo, isto é, nota (sete). Trinta e sete por cento dos servidores pesquisados afirmaram que o relacionamento é bastante bom o que significa nota (seis). Vinte e um por cento dos servidores pontuaram como sendo (cinco) a nota do relacionamento interpessoal

com a secretária de saúde e apenas 9% (nove) por cento disseram que a nota para o citado relacionamento seria (quatro). (Gráfico 11).

Pôde-se notar, portanto, que havia então entre os servidores e a gestora da Saúde da prefeitura de Campo Limpo de Goiás um relacionamento interpessoal harmonioso, o que mostra que não foi apresentada nenhuma nota na ordem de (três dois ou um).

Diante do questionamento sobre a atuação como servidor público em relação ao serviço prestado a população, 19% (dezenove) por cento abordaram que estão totalmente satisfeitos com a sua atuação quanto aos seus serviços prestados. Setenta e oito por cento afirmaram que estão parcialmente satisfeito com o trabalho que realizam e apenas 03% (três) por cento disseram que estão parcialmente insatisfeitos. Isto justifica que, quanto à satisfação pessoal, o percentual dos 100% (cem) por cento satisfeitos correspondem a uma percentagem muito baixa e que a grande maioria está apenas parcialmente satisfeita. (Gráfico 12).

Ao serem perguntados sobre a forma de comunicação da Secretaria de Saúde com os servidores, 28% (vinte e oito) por cento dos entrevistados disseram que a comunicação com a secretária de saúde se dava de forma totalmente satisfeita. Para 68% (sessenta e oito) por cento, o nível de clareza de comunicação por parte da secretária é parcialmente satisfeito. Por fim, apenas 4% (quatro) por cento dos servidores afirmaram que a forma de comunicação usada pela secretaria com os servidores se deu de modo parcialmente insatisfeito, ou seja, falta objetividade. Com esta análise, pôde-se concluir que a forma de comunicação apresentada pela secretária atingiu um alto percentual de clareza na comunicação. (Gráfico 13).

CONCLUSÃO

Na busca por respostas para saber qual a importância do relacionamento interpessoal entre gestores e servidores, sob o ponto de vista da ética, chegou-se a conclusões importantes. Em primeiro lugar, foi detectado que a grande maioria dos servidores entrevistados não tem conhecimento da existência de um código de ética profissional na instituição pesquisada, mas afirmaram por unanimidade que um relacionamento harmonioso, ou seja, baseado em princípios éticos é importante no ambiente de trabalho. Com isso, descobriu-se que a grande maioria dos servidores, e também o gestor, afirma que é de grande relevância para o bom andamento dos serviços prestados a existência de uma relação interpessoal pautada no respeito mútuo entre as partes.

Descobriu-se, ainda, através da presente pesquisa, pontos positivos e negativos em relação à ética na gestão, sendo que positivamente pôde-se ver que onde há um código de ética regulador das ações dos servidores, os serviços prestados vão de encontro aos anseios de quem os buscam, ao passo que de forma negativa, ou seja, onde não há um código de ética profissional, falta, na maioria das vezes, o empenho de alguns servidores que acabam por comprometer a qualidade e a continuidade dos serviços.

Constatou-se, portanto que o código de conduta pode ser a solução de uma série de problemas, mas para isso é imprescindível que o gestor público implante um código de ética com linguagem simples e acessível, evitando ao máximo os termos jurídicos e técnicos.

Chegou-se à conclusão de que mesmo não havendo um código de ética, na Secretaria Municipal de Saúde de Campo Limpo de Goiás, muitos servidores apontaram que o seu relacionamento com os colegas de trabalho e com o gestor acontece de forma bastante satisfatória, excetuando-se poucos casos de insubordinação e descumprimento das normas verbais apresentadas por um ou outro chefe de setor e que a forma de comunicação usada pela secretária municipal de saúde em relação aos servidores se deu de forma satisfatória para a maioria, mas precisa melhorar o diálogo com os servidores para atingir maior comprometimento de todos.

Pôde-se notar, ainda, no decorrer do presente trabalho de pesquisa, que de fato é bastante relevante a presença de códigos de éticas em todas as instituições,

sejam elas públicas ou privadas, o que vem de encontro aos anseios seja do gestor público, seja do administrador de empresa privada. Mas, para que isso aconteça há a necessidade da implantação do mesmo de forma bastante abrangente, facilitando a compreensão de todos os servidores independentemente do grau de instrução.

REFERÊNCIAS

ASHLEY, Patrícia Almeida. **Ética e Responsabilidade Social nos Negócios**. 2. ed., Saraiva, 2005.

ASSIS, Janaína Cassia Macedo de. **A Qualidade no Atendimento na Administração Pública Municipal**. Porto Alegre, 2009. Disponível em: <<http://www.webartigos.com/artigos/a-qualidade-do-atendimento-na-administracao-publica-municipal/38882/>>. Acesso em: 26 abr. 2012.

BASTOS, Luciana; SOUSA, Daniella. **A questão da ética nas relações interpessoais**. Belém, 2002. Disponível em: <www.nead.unama.br/.../ETICA_RELACOES_INTERPESSOAIS.PDF>. Acesso em: 10 abr. 2012.

BELLENTANI, Débora. 2008, SP. Disponível em: <www.dicionarioinformal.com.br/antietico/> Acesso em: 19 abr. 2012.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do**. Texto Constitucional Promulgado em 05 de outubro de 1988. Brasília: Senado Federal, Subsecretaria de Edições Técnicas, 2005.

CARVALHO, Adriana Rosa de Matos. **Relações interpessoais e desenvolvimento de equipes**. 2010. Disponível em: <177.52.17.17:8030/downloads/salao-rel-interpessoais.pdf>. Acesso em: 29 abr. 2012.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas**. 3. ed. São Paulo: 2010.

CONSOLIDAÇÃO DAS LEIS DO TRABALHO. Rio de Janeiro, 1º de maio de 1943; 122º da Independência e 55º da República. Publicado no D.O.U. de 9.8.1943 Disponível em: <www.soleis.com.br/ebooks/0TRABALHISTA.htm>, Acesso em: 24 abr. 2012.

DI PIETRO, Maria Sylvia Zanella. **Direito Administrativo**. São Paulo: Atlas, 2003. Disponível em: <<http://www.conteudojuridico.com.br/?artigos&ver=2.22492>>. Acesso em: 23 abr. 2012.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **O Minidicionário da língua portuguesa**. 4. ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2001.

HOUAISS, Dicionário *On-line*. Disponível em: < <http://200.241.192.6/cgi-bin/houaissnetb.dll/frame>> Acesso em: 26 abr. 2012.

LEI DE RESPONSABILIDADE FISCAL, **Lei complementar nº 101**, de 04 de maio de 2000, publicada no Diário Oficial da União em 05/05/2000.

MARTINS, João Bosco Barbosa. **Auditor Fiscal analisa moral e ética na administração pública**, 2002. Disponível em: <http://www.conjur.com.br/2002-mai-09/etica_moral_sao_discutidas_auditor_fiscal_pe>. Acesso em: 21 abr. 2012.

MATOS, Francisco Gomes de. **Ética na Gestão empresarial**. São Paulo: Saraiva, 2008.

MONTEIRO, Teresa Múrcia Leite; CHACON, Márcia Josiene Monteiro. **Um caso de ética profissional: A relação das empresas com o Conselho de Contabilidade – Ética Geral e Profissional**, 2005. Disponível em: <<http://www.esuda.com.br/coord.>> Acesso em: 20 abr. 2012.

MULLER, Desirée Brandão. **Ética e Serviço Público**. Disponível em : <www.direitonet.com.br/artigos/exibir/2674/Etica-e-servico-publico>. Acesso em: 22 abr. 2012.

RICALDONI, Lauanda [s.d.]. **Vida de gestor público**. Disponível em: www.ufmg.br/online/arquivos/anexos/GESTAO%20PUBLICA.pdf >. Acesso em: 16 abr. 2012.

SALZER, Hermann loussef Auad, 2009. **Juramento de Hipócrates**. Disponível em: <hizalzer.com.br/2009/09>. Acesso em: 23 abr. 2012.

SANTOS, Vítor dos; SOARES, Sandra Manuela. **As profissões Jornalista e Docente e a Deontologia**. 1999. Disponível em: <vaas.no.sapo.pt/trabalhos_academicos_ficheiros/deontologia.pdf> Acesso em 23 abr. 2012.

SILVANO, Thiago Firmino. **Moral e Ética: Dois conceitos de uma mesma realidade**. 2007. Disponível em: <www.coladaweb.com/filosofia>. Acesso em: 26 abr. 2012.

TAVARES, Rodolfo Peréa. **Estado e corrupção no Brasil**, Brasília, 2009. Disponível em: <PT.scribd.com/doc/59061409/15/impactos-sociais-da-corrupcao>. Acesso em: 16 abr. 2012.

VERGARA, Sylvia Constant. **Projetos e Relatórios de Pesquisa de Administração**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1997.

VINCI JÚNIOR, Wilson José. **O servidor público estatutário e a nova ordem de competência da justiça do trabalho estabelecida pela E. C. 45/04 2005** Disponível em: <www.direitonet.com.br/artigosexibir/2334/o-servidor-publico-estatutario-e-a-nova-ordem-de-competencia-da-justica-do-trabalho-est...> Acesso em: 27 abr. 2012.

ANEXO

ANEXO – GRÁFICOS E QUADRO ELABORADOS PELOS AUTORES DESTE TRABALHO BASEADOS NOS RESULTADOS DA PESQUISA DE CAMPO

Gráfico 1- Escolaridade

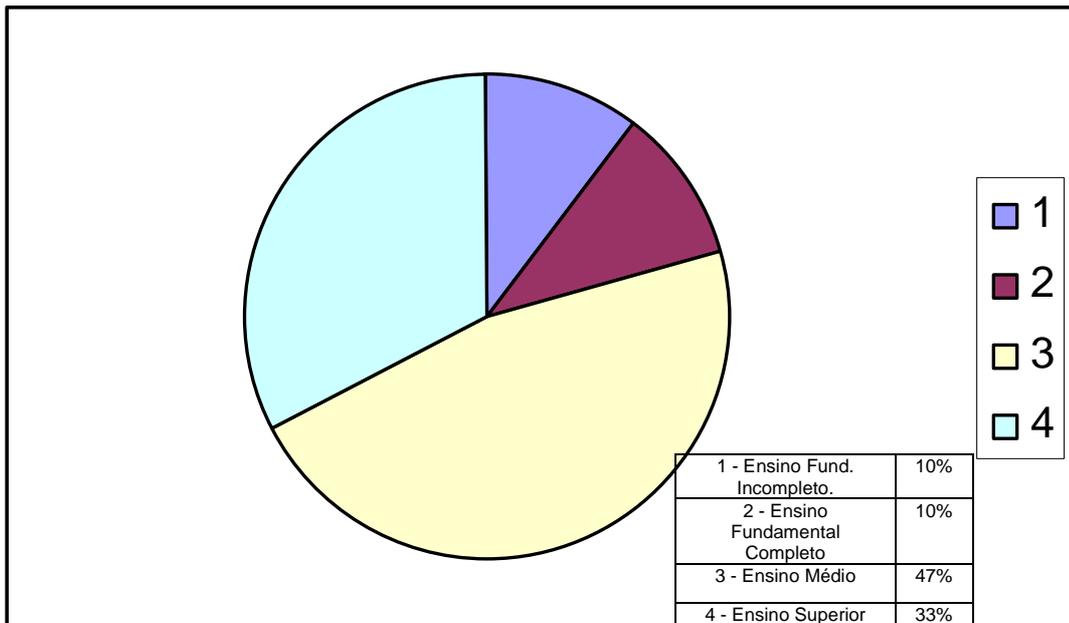


Gráfico 2 -Tipo de vínculo empregatício com a Prefeitura de Campo Limpo de Goiás.

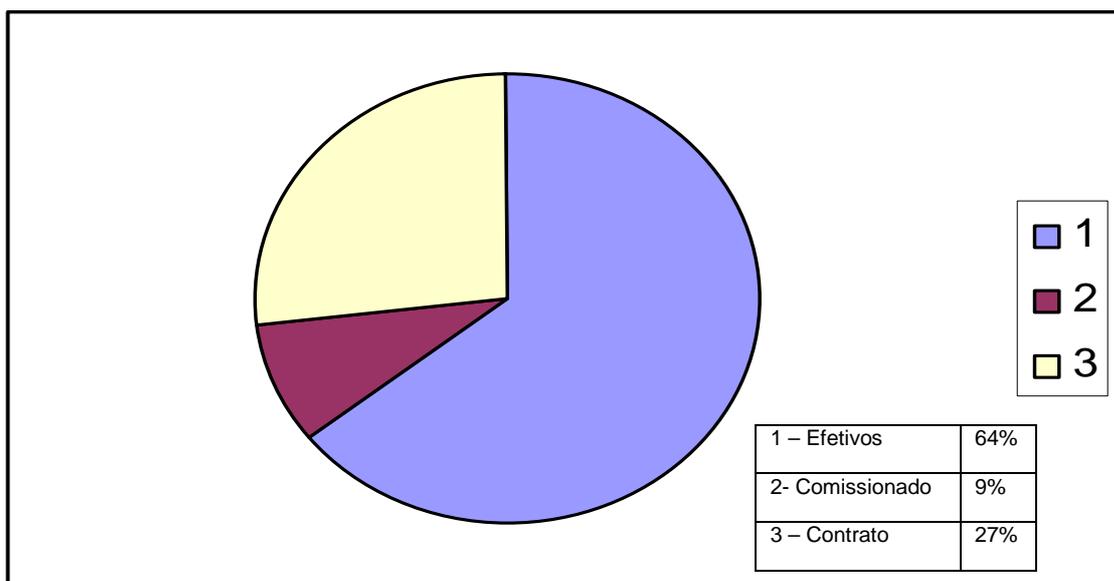


Gráfico 3 -Tempo de atuação no local de trabalho.

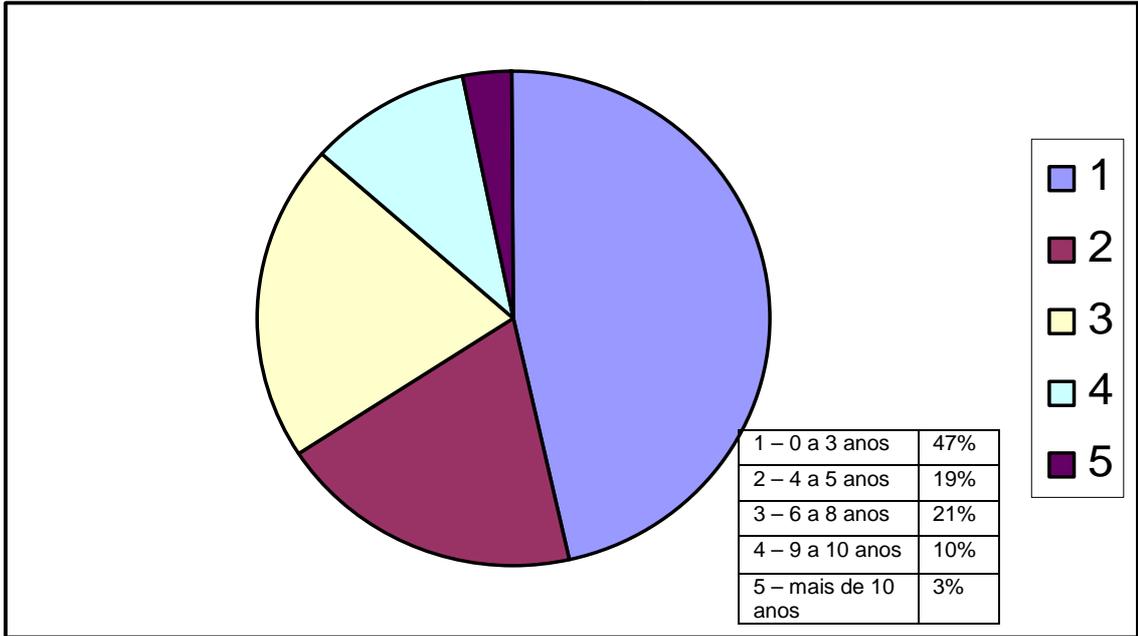


Gráfico 4 – Conhecimento sobre o código de ética interno para os servidores públicos da Prefeitura de Campo Limpo de Goiás.

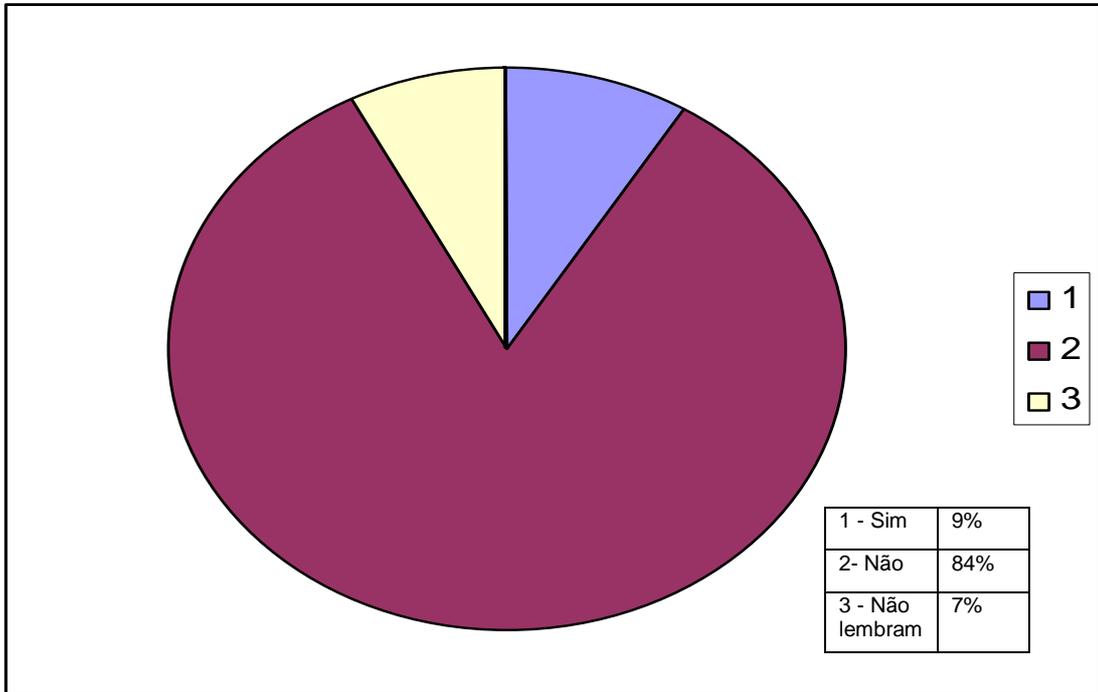


Gráfico 5 - Dados sobre a importância de se ter um código de ética profissional para a categoria de servidores públicos.

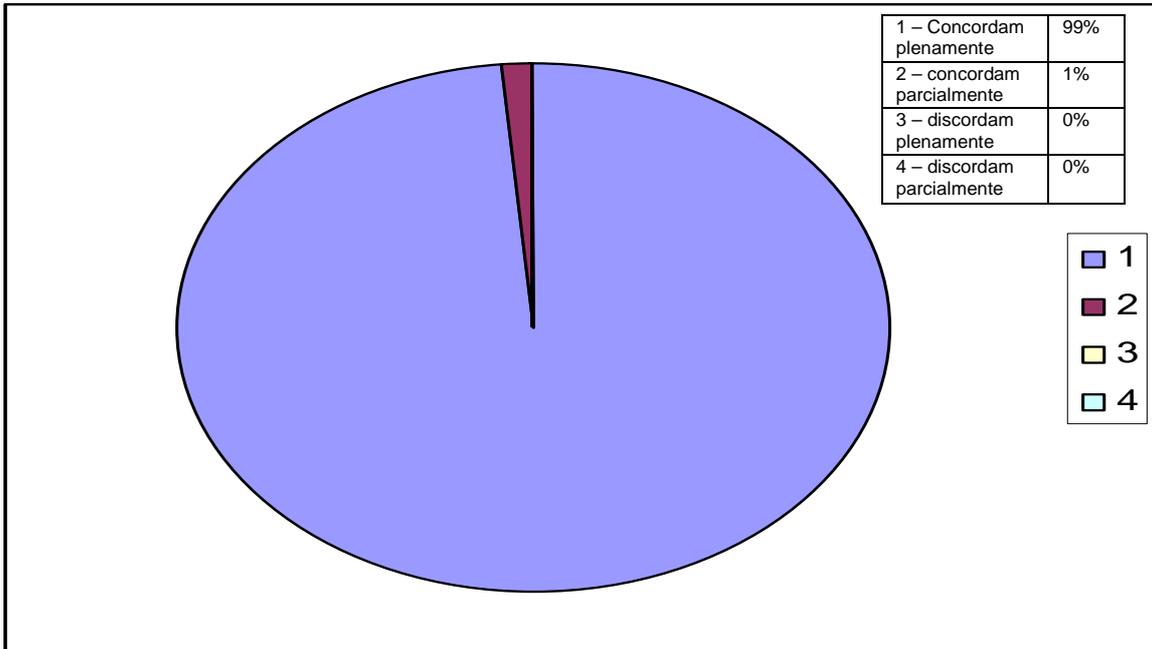


Gráfico 6 - Relacionamento de respeito no seu ambiente de trabalho.

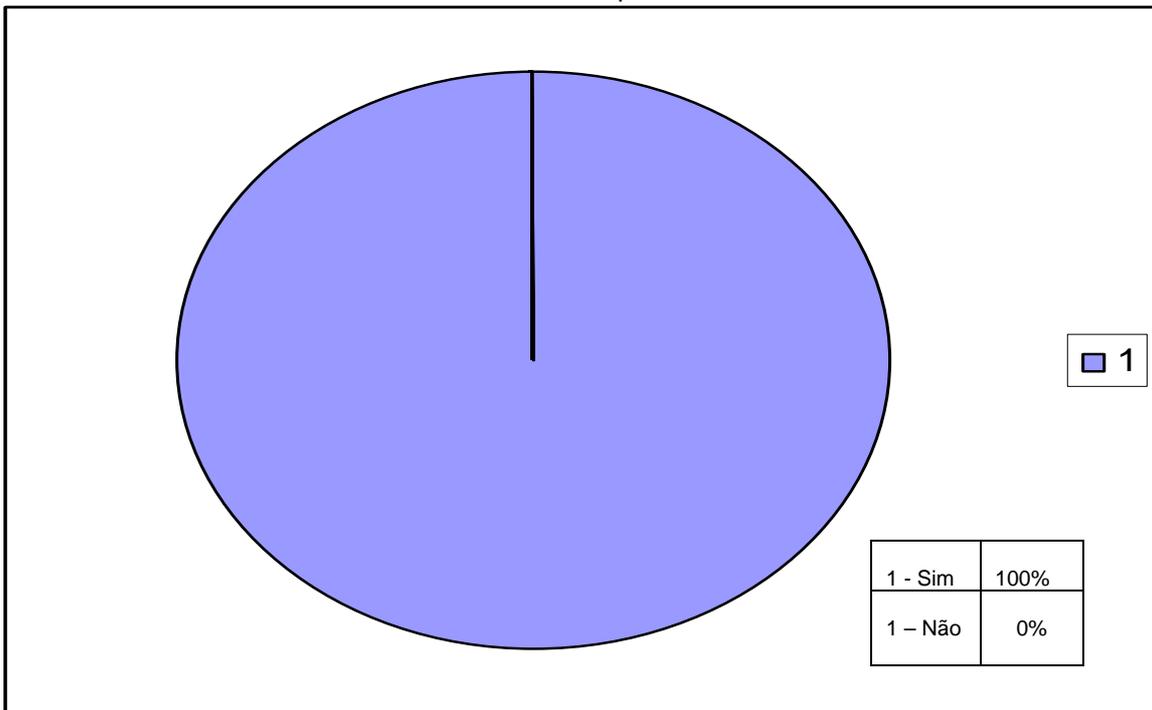


Gráfico 7 - Situação de insatisfação em que teve que fazer comentários negativos a respeito de seus gestores.

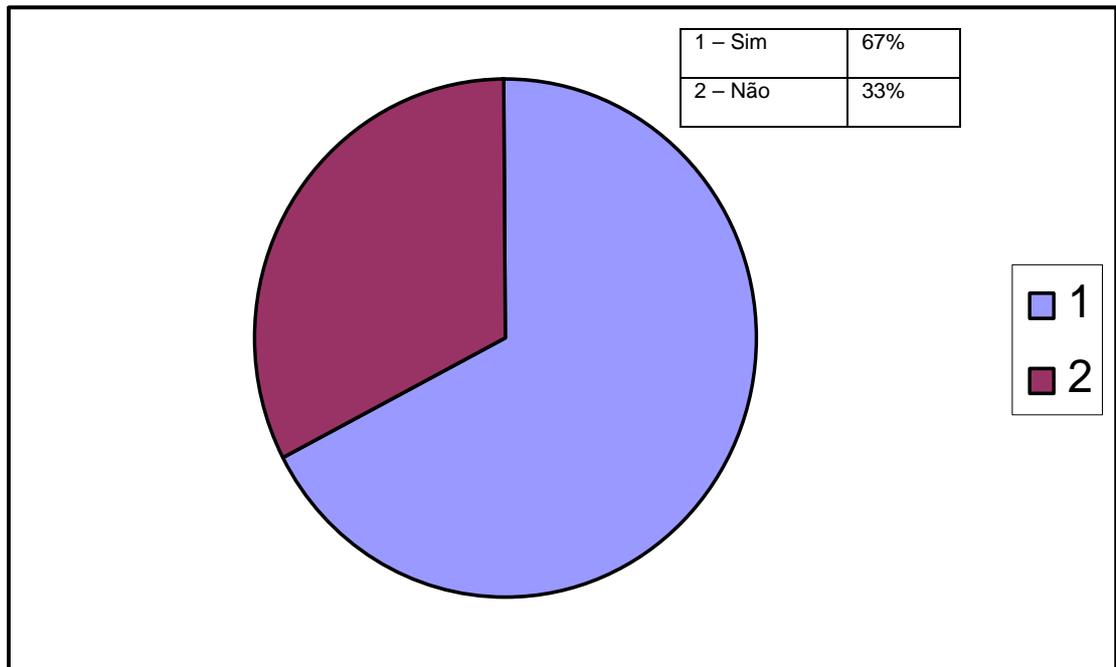


Gráfico 8 - Justificativa referente à questão 04 em casos de a resposta ser afirmativa.

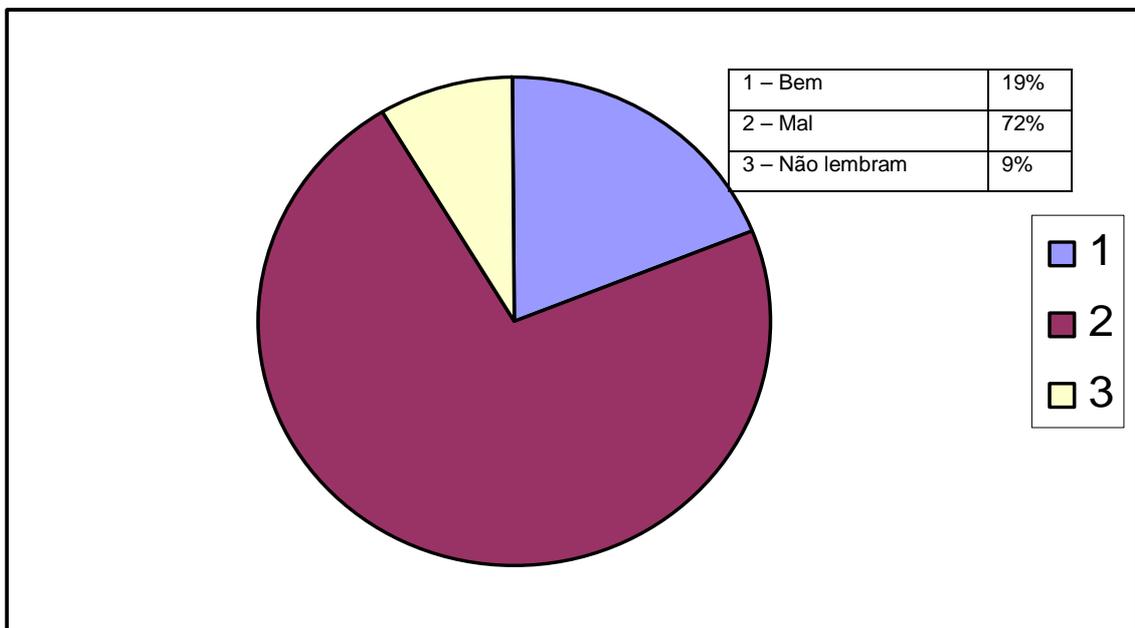


Gráfico 9 – Situação em que teve que desobedecer alguma norma ou procedimento da Prefeitura para solucionar algum problema?

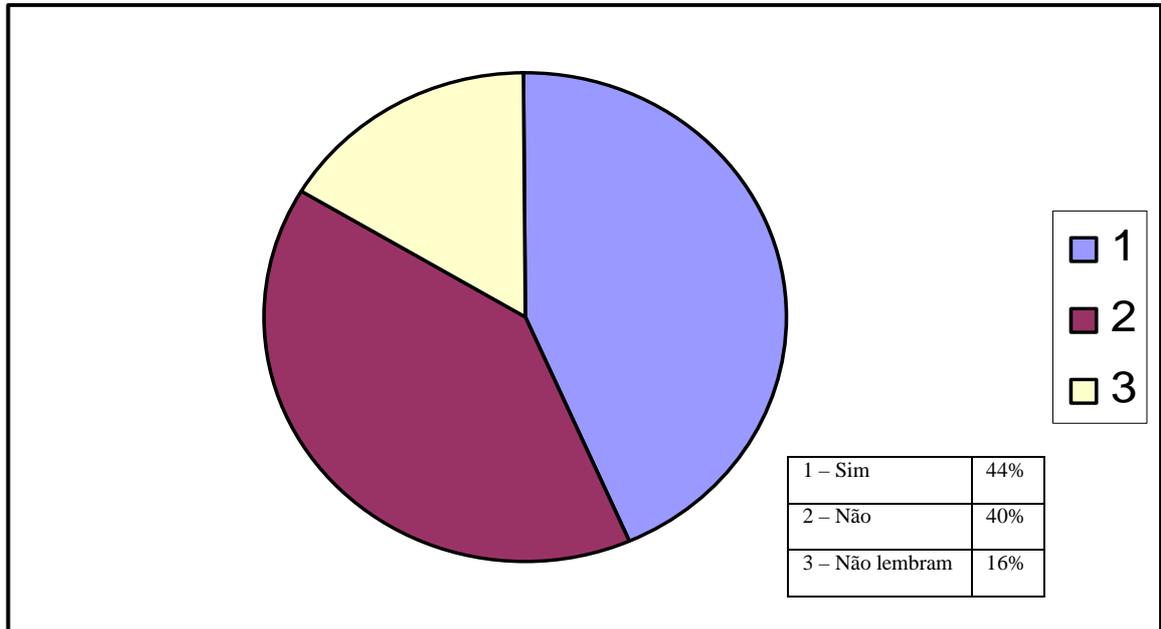


Gráfico 10 – Tipo de relacionamento com os colegas de trabalho.

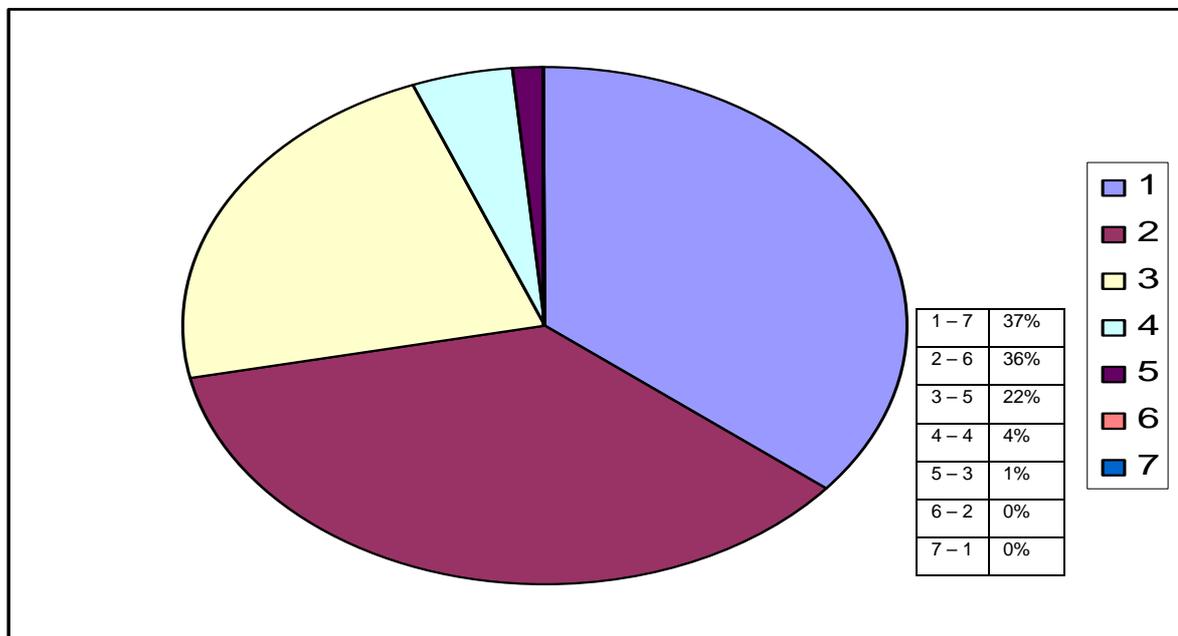


Gráfico 11 - Relacionamento em relação à Secretária de Saúde.

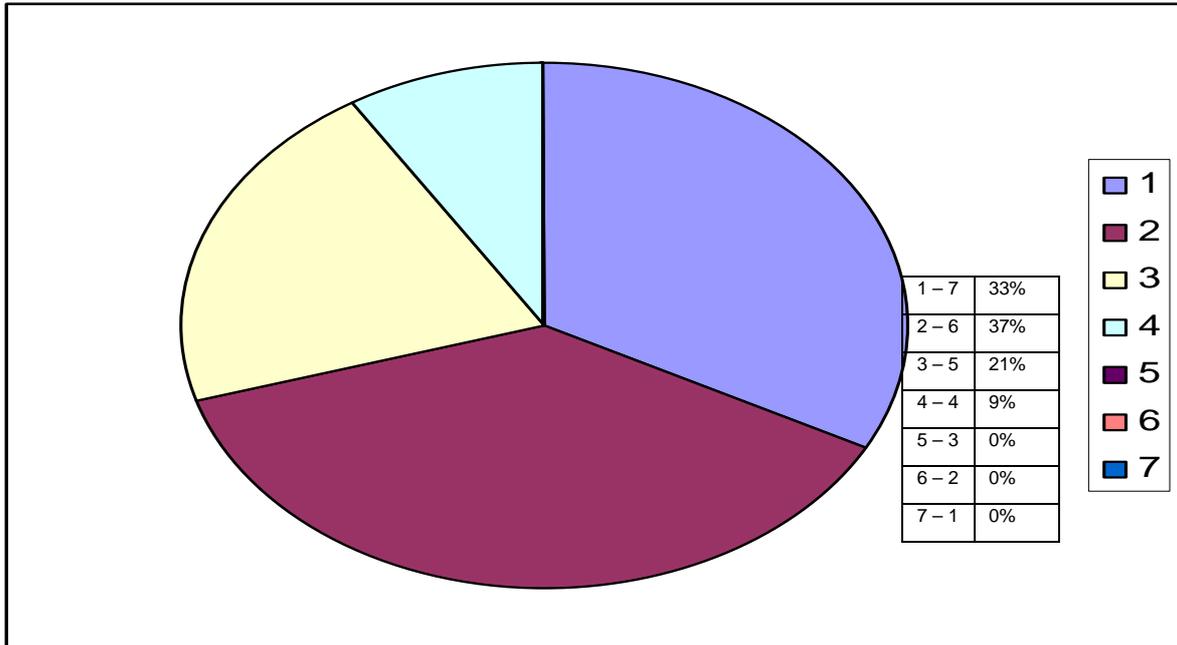


Gráfico 12 - Atuação como servidor público em relação ao serviço prestado a população.

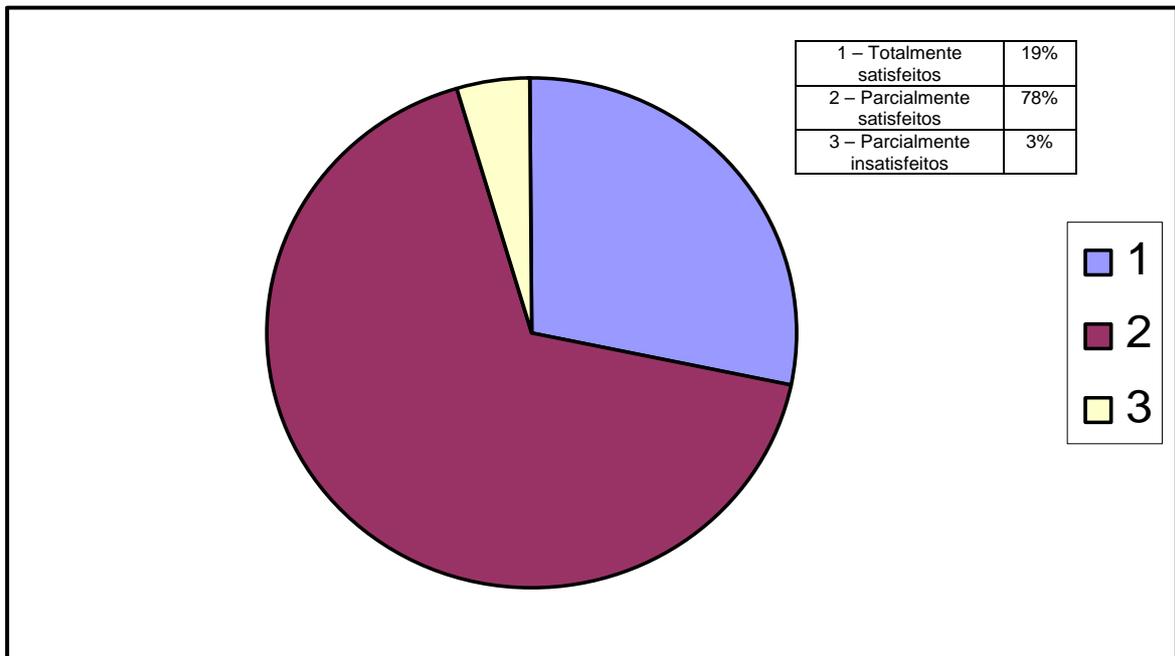
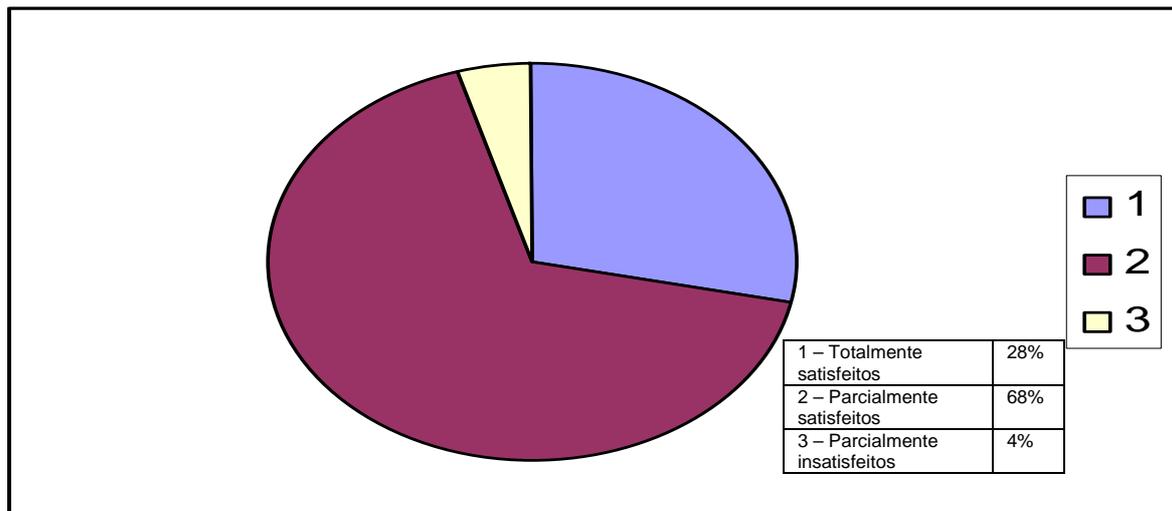


Gráfico 13 - Forma de comunicação utilizada pela secretária de saúde.**Quadro 1**- Cargo dos servidores entrevistados.

Cargo	Quantidade
Enfermeiras Padrão	07
Nutricionista	01
Auxiliar de Serviços Gerais	05
Agentes de Combate a Endemias	04
Motoristas	05
Fisioterapeuta	01
Odontólogos	02
Auxiliar de Consultório Dentário	02
Fonoaudiólogo	01
Psicólogo	01
Agentes Comunitários de Saúde	14
Auxiliares Administrativos	08
Técnicas em Enfermagem	07
Diretor Administrativo	01
Médicos	04
Biomédico	01
Auxiliar de Laboratório	01
Fiscal de Vigilância Sanitária	01
Farmacêutico	01

APÊNDICE

APÊNDICE- QUESTIONÁRIO A SER APLICADO COM OS SERVIDORES PÚBLICOS DA PREFEITURA MUNICIPAL DE CAMPO LIMPO DE GOIÁS, LOTADOS NA SECRETARIA MUNICIPAL DE SAÚDE.

PARTE 1 – DADOS DO PARTICIPANTE

a)Escolaridade:

Ensino Fundamental Incompleto Ensino Fundamental Completo

Ensino Médio Ensino Superior

b) Cargo que exerce atualmente _____

c) Tipo de vínculo empregatício com a Prefeitura de Campo Limpo de Goiás.

Efetivo Comissionado Contrato

d) Tempo de atuação no local de trabalho:

0 a 3 anos 4 a 5 anos 6 a 8 anos 9 a 10 anos mais de 10 anos.

PARTE 2: QUESTÕES ESPECÍFICAS AO TEMA DA PESQUISA

1) Você tem conhecimento se há um Código de ética interno para os servidores públicos da Prefeitura de Campo Limpo de Goiás?

Sim Não Não lembro

2) Você acha que é importante ter um código de ética profissional para a categoria de servidores públicos?

Concordo Plenamente Concordo Parcialmente

Discordo Plenamente Discordo Parcialmente

3) Você acha que é importante haver um relacionamento de respeito no seu ambiente de trabalho?

Sim Não

4)Você já passou por situação de insatisfação em que teve que fazer comentários negativos a respeito de seus gestores?

Sim Não

Caso a resposta seja afirmativa, como você se sentiu posteriormente?

Bem Mal Não me lembro

5) Você já passou por alguma situação em que teve que desobedecer alguma norma ou procedimento da prefeitura para solucionar ou resolver um problema?

Sim Não Não lembro

6) Como você considera o seu relacionamento com os seus colegas de trabalho?
Considerando 7 como ótimo e 1 como ruim.

Ótimo 7 6 5 4 3 2 1 Ruim

7) Como você analisa o seu relacionamento em relação à Secretária de Saúde?

Ótimo 7 6 5 4 3 2 1 Ruim

8) Como você descreve a sua atuação como servidor público em relação ao serviço que você presta à população?

totalmente satisfeito parcialmente satisfeito

parcialmente Insatisfeito

9) Quanto à forma de comunicação utilizada pela Secretária de Saúde você considera:

totalmente satisfeito parcialmente satisfeito

parcialmente Insatisfeito