



Universidade de Cabo Verde
Escola de Negócios e Governação



MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

LUÍS DA COSTA DE PINA

**O EXERCÍCIO DA “ÉTICA PROFISSIONAL” NA
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA CABO-VERDIANA: UM
ESTUDO DE CASO NA CÂMARA MUNICIPAL DA PRAIA
À LUZ DA PERCEPÇÃO DOS SEUS FUNCIONÁRIOS**

PRAIA

JULHO/2010

MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

LUÍS DA COSTA DE PINA

**O EXERCÍCIO DA “ÉTICA PROFISSIONAL” NA
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA CABO-VERDIANA: UM
ESTUDO DE CASO NA CÂMARA MUNICIPAL DA PRAIA
À LUZ DA PERCEPÇÃO DOS SEUS FUNCIONÁRIOS**

DISSERTAÇÃO APRESENTADA COMO REQUISITO
PARCIAL À OBTENÇÃO DO GRAU DE MESTRE EM
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA.

UNIVERSIDADE DE CABO VERDE/UNIVERSIDADE
FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL - BRASIL
PROGRAMA DE PÓS GRADUAÇÃO EM
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

ORIENTADORA: ROSINHA MACHADO CARRION, PHD

PRAIA

JULHO/2010

LUÍS DA COSTA DE PINA

**O EXERCÍCIO DA “ÉTICA PROFISSIONAL” NA
ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA CABO-VERDIANA: UM
ESTUDO DE CASO NA CÂMARA MUNICIPAL DA PRAIA
À LUZ DA PERCEPÇÃO DOS SEUS FUNCIONÁRIOS**

ESTA DISSERTAÇÃO FOI JULGADA ADEQUADA PARA OBTENÇÃO DO GRAU DE MESTRE EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DO PROGRAMA DE PÓS GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO DA UNIVERSIDADE DE CABO VERDE E UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL – BRASIL E APROVADA EM SUA FORMA FINAL, PELA COMISSÃO EXAMINADORA COMPOSTA PELOS PROFESSORES:

**ROSINHA MACHADO CARRION, PHD
COORDENADORA DO CURSO**

APRESENTADA À COMISSÃO EXAMINADORA INTEGRADA PELOS PROFESSORES:

**ROSINHA MACHADO CARRION
ORIENTADORA**

MEMBRO

MEMBRO

MEMBRO

AGRADECIMENTOS

O trabalho apresentado nas páginas que se seguem e a própria apresentação é, de algum modo um acto colectivo e deve-se aos que contribuíram para a minha formação ao longo da vida e no momento actual. Relutante e modesto não posso deixar de escrever esta página. A modéstia vem da impossibilidade de nomear todos a quem devo gratidão e tudo aquilo porque ela é devido.

Assim, muito pragmaticamente, mencionarei apenas os que de forma muito concreta e directa viabilizaram este trabalho, deixando aos omissos, no íntimo do meu ser, um gesto de amor expressivo da minha mais profunda cordialidade, gratidão, carinho e admiração.

A Deus e meus pais que me deram a vida, a dignidade, a alegria de viver, amor e coragem.

À minha esposa, aos meus filhos e ao meu irmão Iderlindo Pina que souberam compreender as infinitas horas que este trabalho subtraiu à sua preciosa companhia e pelo encorajamento e vontade de quererem partilhar e saborear comigo o seu fruto. A eles as palavras de agradecimento expressam pouco o que devo.

De uma forma muito especial, agradeço à Professora Doutora Rosinha Machado Carrion por, apesar dos muitos compromissos já assumidos, aceitar mais esta orientação e, em algumas situações, ser tão corajosa mesmo em situações adversas provocadas por razões profissionais. Os meus efusivos agradecimentos pela extrema disponibilidade, compreensão, abertura, sacrifício e, sobretudo, pela metodologia e a meticulosidade com que dirigiu o meu trabalho fazendo ser possível a sua concretização em apenas quatro meses. Permito-me ainda manifestar-lhe o meu apreço pela forma de orientar, a qual guia a efectiva pesquisa e aprender caminhando pelos próprios passos, o que não dispensa esclarecimentos, correcções e sugestões de pistas ou caminhos.

Expresso aqui também o meu agradecimento a cada um dos professores que tive ao longo da minha vida. Reconheço que tive sorte, convivi com professores extraordinários. Alguns dos meus pontos de referência na vida são os professores que tive.

RESUMO

PINA, Luís da Costa de. O exercício da ética profissional na Administração Pública Cabo-Verdiana: Um estudo de caso na Câmara Municipal da Praia, à luz da percepção dos seus funcionários.

Orientadora: Rosinha Machado Carrion, Doutora

Defesa: ___/___/___

Este trabalho tem por objectivo proceder a avaliação do exercício da ética Profissional na Câmara Municipal da Praia, a partir da percepção dos seus funcionários.

A sua base teórica-empírica foi alicerçada em literaturas que diligenciaram temas ligados à ética em geral e, em particular, profissional, bem como aspectos ligados ao serviço público. O processo que caracterizou a pesquisa foi o estudo de caso, com estudo exploratório e descritivo, e uma abordagem quanti-qualitativa. A população alvo foi composta de oitenta funcionários que ocupam cargos efectivos e a amostra ficou definida em quarenta funcionários. Os dados foram obtidos com utilização de fontes primárias e secundárias. Os dados de fontes primárias foram adquiridos através de aplicação de questionários composto maioritariamente de questões fechadas. Relativamente às fontes secundárias foram utilizadas informações obtidas junto da Direcção dos Recursos Humanos da Câmara Municipal da Praia. Para o tratamento dos dados foram utilizados os dados descritivos – interpretativos, as análises de conteúdo e documental. Os resultados do estudo mostraram que os funcionários efectivos da Câmara Municipal da Praia tendem a se comportarem eticamente e que a ética faz parte do comportamento dos funcionários no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: código de ética, comportamento ético, ética profissional.

ABSTRACT

PINA, Luís da Costa de. The exercise of professional ethics within the Cape Verdean public administration: A case study in the City Hall of Praia, in the light of the perception of its employees.

Advisor: Rosinha Machado Carrion, PhD

Defense: ___/___/___

This paper aims to carry out the evaluation of the exercise of the professional ethics at the City Hall of Praia, from the perception of its employees. Its basic and empirical theory was built up on literature review which brought up topics related to ethics in general and professional in particular as well as issues related to public service. The process that characterized the research was a case study with exploratory and descriptive study, and a qualitative and predominantly quantitative approach. The target people consisted of eighty employees who occupy permanent positions and the actual sample was set up with forty employees. Data were obtained with the use of primary and secondary sources. The primary sources data were acquired through questionnaires consisting mainly of closed questions. For the secondary sources information obtained from Human Resources Directorate of the City hall of Praia was used. The descriptive data - Interpretative analysis of content and documents based work were used for the data treatment process. The results of the study showed that the permanent staff of the City Hall of Praia tends to behave ethically and that ethics should be part of the behavior of the employees in the workplace.

Keywords: code of ethics, ethical conduct, professional ethics.

ABREVIATURAS

AP – Administração Pública

B.O. – Boletim Oficial

CE - código de ética

CMP – Câmara Municipal da Praia

CRVC - Constituição da República de Cabo Verde

EDAAP - Estatuto Disciplinar dos Agentes da Administração Pública

EFU – Estatuto de Funcionalismo Ultramarino

Et. All. – et alli (e outros)

Etc.- et coetra (e o resto)

INE – Instituto Nacional de Estatística

NOSI – Núcleo Operacional da Sociedade de Informação

NTCI – Novas Tecnologias de Comunicação e Informação

Op. cit. – *Opere citato* (na obra citada)

P – Página

PCCS - Plano de Cargos, Carreira e Salário

PNUD - Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento

RDH-PNUD – Direitos Humanos e Desenvolvimento Humano – Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento

Supl.- Suplemento

LISTA DE QUADROS

Quadro: 1 - Algumas legislações com intuito de moralizar a Administração Pública Cabo-Verdiana e criação de uma praxis democrática na Administração Pública.... 14-15

Quadro: 2: População da Cidade da Praia - Cabo Verde (1990 – 2008) 70

LISTA DE TABELAS

Tabela 1. Perfil dos pesquisados	74
Tabela 2. Opinião dos funcionários da CMP quanto ao comportamento ético da maioria dos servidores daquela Instituição	75-77

LISTA DE FIGURAS

Fig. 1: Demonstração do percentual dos questionários recolhidos	63
Fig. 2: Edifício da Câmara Municipal da Praia	68
Fig. 3: Diogo Gomes - Descobridor do Arquipélago	69
Fig.4: Demonstração do senso 2010	71
Figura 5: Correlação entre a idade e o vínculo institucional	78
Fig. 6: Opinião dos funcionários quanto às práticas da ética relacionadas com a honestidade	80
Fig. 7: Opinião dos funcionários quanto às práticas da ética relacionadas com a Lealdade	81
Fig. 8: Opinião dos funcionários quanto às práticas relacionadas com o sigilo...	82
Fig. 9: Opinião dos funcionários quanto às práticas da ética relacionadas com o Zelo Profissional	83
Fig. 10: Opinião dos funcionários quanto às práticas da ética relacionadas com o coleguismo	84
Fig. 11: Opinião dos funcionários quanto às práticas da ética relacionadas com a Isenção	85
Fig. 12: Opinião dos funcionários quanto às práticas da ética relacionadas com a Competência	87
Fig. 13: Participação dos funcionários em formação ou seminários promovidos pela CMP sobre comportamento ético	88
Fig. 14: Opinião dos pesquisados sobre a elaboração de código de ética	88
Fig. 15: Opinião dos pesquisados sobre o tipo de servidores que consideram mais ético na AP	91
Fig. 16: Opinião dos pesquisados sobre a promoção pela CMP das acções de formação no campo da ética profissional	92
Fig. 17: Manifestação de vontade dos servidores em participar em acções de formação sobre a ética profissional	93
Fig. 18: Opinião dos pesquisados que têm conhecimento sobre do EDAAP	93
Fig. 19: Opinião dos pesquisados já lei o EDAAP	94
Fig. 20: Opinião dos pesquisados sobre virtudes profissionais éticas por ordem de preferência	94

ÍNDICE

INTRODUÇÃO	12
<u>CAPÍTULO I- DELIMITAÇÃO DO TEMA.....</u>	<u>14</u>
1.2. QUESTÃO DE PESQUISA.....	17
1.3. RELEVÂNCIA DO ESTUDO.....	17
1.4. OBJECTIVOS	18
1.4.1. OBJECTIVO GERAL.....	18
1.4.2. OBJECTIVOS ESPECÍFICOS.....	18
1.5. PROBLEMATICA	19
<u>CAPITULO II – FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....</u>	<u>22</u>
2.1. – ABORDAGEM DA ÉTICA NA PERSPECTIVA DA MORAL	23
2.2. ABORDAGEM DA ÉTICA NA ACTUALIDADE	31
2.3. ÉTICA E MORAL.....	33
2.4. – ÉTICA, POLÍTICA E ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	38
2.5. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA CABO-VERDIANA	40
2.5.1. PRINCÍPIOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA	43
2.5.1.1. PRINCÍPIO DE LEGALIDADE.	44
2.5.1.2. PRINCÍPIO DE JUSTIÇA E IMPARCIALIDADE.....	45
2.5.1.3. PRINCÍPIO DE BOA-FÉ	46
2.5.1.4. PRINCÍPIO DE TRANSPARÊNCIA	46
2.5.1.5. PRINCÍPIO DE INTERESSE PÚBLICO	46
2.5.1.6. PRINCÍPIO DA COLABORAÇÃO COM OS PARTICULARES	47
2.5.1.8. PRINCÍPIO DO ACESSO À JUSTIÇA	48
2.5.2. O ESTATUTO DISCIPLINAR DOS AGENTES DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (EDAAP).....	48
2.5.3. A ADMINISTRAÇÃO PUBLICA CABO-VERDIANA, A BOA GOVERNAÇÃO E AS NOVAS TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO.....	50
2.5.4. O SERVIÇO PÚBLICO E OS AGENTES PÚBLICOS	56
<u>CAPÍTULO III – METODOLOGIA.....</u>	<u>58</u>

3.1. CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA	59
3.2. DELIMITAÇÃO DE PESQUISA	61
3.2.1. POPULAÇÃO E AMOSTRAGEM.....	61
3.2.2. TRATAMENTO DE DADOS.....	64
3.3. LIMITAÇÃO DE PESQUISA	65
<u>CAPÍTULO IV – APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS</u>	<u>67</u>
4.1. CARACTERIZAÇÃO DA CÂMARA MUNICIPAL DA PRAIA	68
4.1.1. BREVE HISTORIAL.....	68
4.2. ORGANIZAÇÃO DA CÂMARA MUNICIPAL DA PRAIA	71
4.3. PERFIL DOS PESQUISADOS.....	73
4.4. REFLEXÕES SOBRE A PERCEPÇÃO QUE MELHOR TRADUZ O COMPORTAMENTO DA MAIORIA DOS SERVIDORES DA CMP	80
4.5. REFLEXÕES SOBRE A REALIZAÇÃO DE ACÇÕES DE FORMAÇÃO SOBRE O COMPORTAMENTO ÉTICO E PARTICIPAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS.....	87
<u>V - CONSIDERAÇÕES E RECOMENDAÇÕES FINAIS.....</u>	<u>97</u>
<u>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICA</u>	<u>102</u>

INTRODUÇÃO

O despertar do interesse pela investigação sobre o tema relacionado com a ética profissional na Administração Pública Cabo-verdiana e particularmente na Câmara Municipal da Praia surgiu, na sequência do estudo da Unidade curricular [Gestão da] Ética na Administração Pública, ministrada no Curso de Mestrado em Administração Pública na Escola de Negócios e Governação da Universidade de Cabo Verde em parceria com a Universidade Federal do Rio Grande do Sul – Brasil.

Considerando que a ética está presente e é destacada em praticamente tudo o que está relacionada à vida na sociedade, desde convívio pessoal, à globalização, economia, política e à prestação de serviços, tomou-se a ousadia de efectuar o presente estudo que reflecte a percepção dos funcionários da Câmara Municipal da Praia sobre o exercício da ética profissional naquela instituição e, avaliar, ainda, em que medida ela faz parte do comportamento no ambiente de trabalho.

O corpo do trabalho está configurado em cinco capítulos e alguns subcapítulos, conforme a distribuição a seguir:

O primeiro capítulo intitula-se “Delimitação do Tema” e ocupa-se sobretudo da apresentação do trabalho, do tema pesquisado, da questão de pesquisa, da relevância do estudo, dos objectivos propostos e da sua problematização.

O segundo capítulo “Fundamentação Teórica” dá-nos conta das abordagens da ética na perspectiva da moral e na actualidade, da diferenciação da ética e da moral, para, finalmente, debruçar ainda sobre a ética, a política e a Administração Pública. Portanto, teve-se a preocupação de analisar a ética desde a antiguidade até à actualidade, suas concepções filosóficas e seus principais fundadores, seguidores e estudiosos.

Fez-se uma pequena analogia entre a ética a política e a administração pública, para, depois, adentrar no caso específico da Administração Pública cabo-verdiana. Sobre este assunto, o estudo versou particularmente sobre os principais instrumentos de gestão da Administração Pública, para, em seguida, fazer-se a análise sobre o serviço público e os agentes públicos. Procedeu-se, finalmente, à caracterização da Câmara Municipal da Praia” recorrendo-se a um breve historial da Instituição e da sua organização interna.

O capítulo terceiro que tem como título “Metodologia” ocupou, sobretudo, em evidenciar o plano e as estratégias adoptados para a implementação do trabalho académico, nomeadamente na caracterização da pesquisa e sua delimitação, na caracterização da população e a respectiva amostragem, na delimitação da pesquisa e no tratamento das informações.

No capítulo quarto “Apresentação e análise de dados” realçou-se a apresentação e análise de dados, com recurso aos instrumentos estatísticos e suportes bibliográficos, utilizados durante o trabalho.

No quinto capítulo apresentou-se as conclusões finais e as recomendações sobre o tema em estudo. Portanto, neste capítulo ficou expresso as principais conclusões e um conjunto de recomendações para os académicos e para os responsáveis da Câmara Municipal da Praia enquanto instituição pesquisada, com o objectivo de proporcionar condições para um ambiente de trabalho mais saudável, para além de despertar e incentivar o desejo das pessoas envolvidas no trabalho por um comportamento cada vez mais ético e profissional.

CAPÍTULO I- DELIMITAÇÃO DO TEMA

O presente trabalho constitui em um estudo de caso realizado na Câmara Municipal da Praia (CMP), com o objectivo de averiguar a percepção dos seus funcionários quanto ao Exercício da Ética Profissional nessa Instituição.

Com efeito, os desafios que se colocam à sociedade cabo-verdiana, nesta fase de sua história recente, aliado ao fenómeno da globalização onde as denúncias de procedimentos antiéticos são uma constante nas mais diversas áreas desde o social, ambiental, desportiva, política e pública, dá-se a percepção que, para a sociedade moderna o sucesso económico, para uma significativa franja populacional, passou a ser o padrão de todas as coisas.

Em Cabo Verde, tornou-se prática, principalmente em época de campanhas eleitorais, as denúncias e acusações até a alto nível de esfera política de matérias de corrupção, troca de favores, negociação de votos, escândalos políticos, utilizações de bens públicos e desvio de verbas públicas.

Estas denúncias de situações e procedimentos considerados antiéticos levam o Estado a tomar algumas medidas preventivas através de legislações específicas que salvaguardem a utilização de bens públicos, uma vez que a sua má utilização impede a melhoria da qualidade de vida da população em geral e, particularmente, àquelas com maiores dificuldades financeiras.

Quadro 1. Algumas legislações com intuito de moralizar a Administração Pública Cabo-Verdiana e criação de uma praxis democrática na Administração Pública.

Recursos Humanos			
	Nº B.O.	Data	Matéria
Lei nº 101/IV/93	49 – Iª	31/12	Revê o regime jurídico geral das relações de trabalho
Decreto-lei nº 10/93	7 - Iª	8/03	Princípios gerais de organização e realização dos concursos de acesso dos agentes da Administração Pública
Decreto Legislativo nº 13/97	25 - Iª – Supl	01/07	Define o estatuto do pessoal dirigente da Função Pública
Decreto regulamentar nº 19/93	32-Iª	30/08	Avaliação de desempenho
Lei nº 3/III/87	52	21/12	Estatuto Disciplinar dos Agentes da Administração Pública

Decreto regulamentar n° 02/98		02/03	Regula o processo de perda de mandato dos titulares de cargos políticos nos órgãos municipais
Lei n° 85/III/90		06/10	Estabelece o regime de incompatibilidades dos titulares de cargos políticos
FINANÇAS LOCAIS			
Decreto Legislativo n° 2/95	19 – Iª	20/06	Estabelece o regime geral da organização e actividade da Administração Pública
Decreto Legislativo n° 16/97	43 – Iª	10/11	Estabelece o regime geral das reclamações e recursos administrativos não contencioso.
TRIBUNAL DE CONTAS			
Decreto-lei n° 46/89	25 Supl	26/06	Regula o regime de fiscalização preventiva do Tribunal de Contas
PATRIMÓNIO			
Decreto-lei n° 2/97	2 – Iª	21/01	Aprova o regime jurídico dos bens patrimoniais
Portaria n° 61/98	40 – Iª	02/11	Regulamenta o processo de alienação dos bens imóveis, móveis e solventes que integram o património do Estado

Fonte: Adaptado da legislação da Administração Pública Cabo-Verdiana

Sabemos da importância e actualidade da discussão sobre esta temática no nosso país onde a ética na Administração Pública (AP) constitui, instrumento de prevenção da corrupção, em que se deve ainda adicionar muitos outros mecanismos na promoção da boa governação como a base do fortalecimento do processo democrático. Dentre outros, deve-se destacar a transparência, a integridade, a participação e o controle social, o desenvolvimento sustentável, o livre acesso à informação, a prestação de contas, os recursos ao governo electrónico, a educação política, a redução da burocracia e as boas práticas de conduta na Administração Pública, previstos nos princípios constitucionais da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e demais princípios legais, tais como, dignidade, urbanidade, probidade, honestidade, etc.

Num momento em que Cabo Verde, país insular, “situado em 105º lugar do ranking mundial relativamente ao índice de desenvolvimento humano”¹ que vive de apoios internacionais e de recurso, em grande parte, da dívida externa para a sua sustentabilidade e desenvolvimento defronta, vários conflitos sociais decorrentes da sua

¹ Relatório sobre “Direitos Humanos e Desenvolvimento Humano”, editado pelo Programa das Nações Unidas para o desenvolvimento, apresentado pelo Governo de Cabo Verde e Banco Mundial, sobre Revisão de Despesas Públicas, em 7 de Agosto de 2008

maturação e do seu desenvolvimento e resultantes ainda do efeito de globalização impõe-se uma reflexão sobre os grandes desafios que se colocam, a nível da gestão da coisa pública.

A gestão dos bens públicos de forma transparente implica, necessariamente, uma maior publicidade das acções da Administração Pública para que possa haver maior possibilidade de controlo social dos recursos públicos. Havendo transparência é possível reforçar o grau de *accountability* que significa, sobretudo, a responsabilização daqueles que exercem cargos públicos. Ligado a este princípio está um outro que é a “ética” que também implica a existência de mecanismos ágeis e eficazes de punição.

É, nesta óptica, que surge o presente trabalho académico, cuja intenção é de proceder a uma avaliação do exercício da Ética Profissional na CMP, a partir da percepção dos seus funcionários, assim como em que medida ela faz parte do comportamento no ambiente de trabalho.

A CMP, a maior do País, é uma instituição pública e, conseqüentemente, está ao serviço da população em geral, pelo que pensamos que se torna necessária uma reflexão com relação ao comportamento ético, moral e profissional dos seus servidores e propor pistas para o melhoramento do seu desempenho profissional a bem da instituição e dos municípios.

1.2. QUESTÃO DE PESQUISA

Em face do referencial proposto pretende-se realizar um estudo de caso, com o seguinte problema de pesquisa: Qual a percepção dos funcionários da Câmara Municipal da Praia a cerca do comportamento ético, moral e profissional dos agentes desta Instituição no exercício das suas atribuições?

1.3. RELEVÂNCIA DO ESTUDO

O tema em estudo é relativamente novo no nosso país.

Ao abraçarmos este desafio académico não pretendemos dar uma resposta imediata e acabada para as situações vividas dentro da instituição pesquisada, mas sim proporcionar um ponto de partida, para que servidores e dirigentes possam construir as suas respostas e interrogações relativas a questões e interpelações que se lhes colocam no dia-a-dia. Tencionamos, ainda, propiciar aos dirigentes da Câmara Municipal da

Praia o despertar de interesses pelo objectivo da pesquisa para elaboração de trabalhos práticos, para reflexão e definição de comportamento ético, apropriado aos servidores perante a sociedade, aos colegas e à Instituição.

O propósito deste trabalho, na realidade, é, a aquisição de uma bagagem teórico do tema abordado que nos permita aumentar os conhecimentos de desenvolvimento de projecto de pesquisa e, por conseguinte, trazer subsídios para melhor compreensão do problema. Ressalta-se que na nossa experiência de gestor público, deparamos amiúde com quase ausência de informações e formações sobre a realidade cabo-verdiana na matéria em estudo.

Temos consciência que a escassez de bibliografia e outros recursos didáctico e pedagógico é, também, uma realidade, o que constitui, por um lado, dificuldade na elaboração do trabalho proposto. Todavia, as condições são nos, por outro lado favoráveis, uma vez que podemos contar com o apoio incondicional da Orientadora do Trabalho que muito gentilmente nos tem indicado as fontes bibliográfica indispensáveis para os estudos, as publicações científicas e até *sites* na Internet.

Assim sendo, para a elaboração do trabalho procedeu-se a uma abordagem através do material teórico/analítico baseado em um estudo exploratório, a fim de possibilitar ao mundo científico cabo-verdiano informações adicionais e dos propósitos das políticas públicas implementadas no País para a reforma da Administração Pública Cabo-verdiana.

1.4. OBJECTIVOS

1.4.1. OBJECTIVO GERAL

Pretende-se com o presente estudo proceder a avaliação do exercício da Ética Profissional na Câmara Municipal da Praia, a partir da percepção dos seus funcionários, assim como avaliar em que medida ela faz parte do comportamento no ambiente de trabalho.

1.4.2. OBJECTIVOS ESPECÍFICOS

Elaborar com base em referencial teórico um instrumento de múltipla escolha a ser respondido pelos funcionários da CMP exercendo diferentes actividades.

Aplicar o referido instrumento em amostra da população acima referida.

Analisar as respostas aos instrumentos de pesquisa tendo em vista o referencial teórico de suporte à realização do presente estudo.

1.4.3. RESULTADO ESPERADO

Propor pistas para incrementar a prática da ética no ambiente de trabalho.

1.5. PROBLEMATICA

Em Cabo Verde à semelhança do que acontece em todo o mundo, um dos ramos de actividade que mais cresce é o da prestação de serviços que, como se sabe, exige a envolvimento de comportamento humano nas mais diversas relações.

As rápidas mudanças ocorridas, consequência da globalização, da disseminação das Novas Tecnologias de Informação e Comunicação (NTIC), do surgimento das redes mundiais, etc., tendem a transformar os costumes e provocar alterações nos relacionamentos profissionais.

Nesta acepção, o princípio do profissionalismo torna-se primordial se o objectivo é uma Administração Pública que queira resultados. Assim, possuir recursos humanos qualificados, ética e moralmente capazes de desempenhar as suas funções com eficiência e qualidade torna-se imprescindível.

Segundo sustenta Chauí (2004:309) o agente moral, isto é, o sujeito moral ou pessoa moral, só pode existir se preencher as seguintes condições:

- *“Ser consciente de si e dos outros, isto é, ser capaz de reflexão e de reconhecer a existência dos outros como sujeitos éticos iguais a si;*

- *Ser dotado de vontade, isto é, 1) de capacidade para controlar e orientar desejos, impulsos, tendências, paixões, sentimentos para que estejam em conformidade com as normas e valores ou as virtudes reconhecidas pela consciência moral; e 2) de capacidade para deliberar e decidir entre várias alternativas possíveis.*

- *Ser responsável, isto é, ser capaz de oferecer-se como causa interna de seus sentimentos, atitudes e ações, por não estar submetido a poderes externos que o forcem e o constringam a sentir, a querer fazer alguma coisa. A liberdade não é tanto o poder para escolher entre vários possíveis, mas o poder para autodeterminar-se dando a si mesmo as regras de conduta”.*

A mesma autora defende ainda que:

“Do ponto de vista dos valores, a ética exprime a maneira como uma cultura e uma sociedade definem para si mesmas o que julgam ser o mal e o vício, a violência e o crime e, como contrapartida, o que consideram ser o bem e a virtude, a brandura e o mérito”. Afinado com este entendimento, a autora ensina-nos que “a virtude é a excelência, a realização perfeita de um modo de ser, sentir e agir. Em contrapartida, o vício é o que é o pior como sentimento, como conduta e como ação; o vício é a baixaza dos sentimentos e das ações”. (op. cit: 309)

Na sociedade cabo-verdiana propala-se que as pessoas são susceptíveis a cometer acções inidóneas, exceptuando, no entanto, aqueles agentes em que o suborno não compensa. Da mesma forma, várias vezes costuma-se ouvir afirmações como os “fins justificam os meios”, isto é, para se alcançar um fim legítimo todos os meios disponíveis são válidos.

Porém, Chauí (2004:309,10) ensina-nos que *“no caso da ética, porém, essa afirmação não é aceitável”, sustentando que “no caso da ética, portanto, nem todos os meios são justificáveis, mas apenas aqueles que estão de acordo com os fins da própria ação. Em outras palavras, fins éticos exigem meios éticos”.*

Para que qualquer instituição quer pública, privada ou mista, alcance o seu objectivo torna-se fundamental a adopção de comportamentos éticos, agregados às actividades desenvolvidas em um local de trabalho. A Câmara Municipal da Praia enquanto instituição pública, devido à sua característica de prestar serviço de forma indiscriminada a todo o cidadão tende a ser mais exigente quanto às suas acções, devendo, assim, seguir os princípios éticos, a começar pelos seus servidores.

Sobre o tema, vale trazer a ponto a lição de (SUNG e SILVA, 2000) segundo a qual a discussão sobre ética invadiu a sociedade. A ética é um termo corrente, encontrando nos meios de comunicação social, nas empresas privadas e públicas e nas universidades.

Neste sentido, Nalini (2001) reconhece, por outro lado, que as denúncias antiéticas se multiplicam e intensificam-se a intolerância em relação a tais práticas, sobretudo no sector público.

Com isso, entende-se que a implementação de princípios éticos em uma instituição pública não depende apenas da existência de normativos. Depende,

sobretudo, da participação efectiva de seus servidores, através de questionamentos, debates, propostas, opiniões, participação em acções de formações, cultivando os valores pessoais e o conhecimento da realidade da respectiva instituição. Só através da participação é que se torna possível uma reflexão em torno da ética profissional, cultivando a tão desejada cultura institucional.

Temos plena consciência que o estudo da ética propicia maior conhecimento sobre o ser humano, suas potencialidades, seus valores, virtudes, vícios e comportamento no exercício de sua função, no relacionamento com os colegas e no clima organizacional.

CAPITULO II – FUNDAMENTAÇÃO TÉORICA

2.1. – ABORDAGEM DA ÉTICA NA PERSPECTIVA DA MORAL

Ao iniciar este capítulo, sentiu-se a necessidade de, à semelhança de qualquer outra discussão sobre a “ética” efectuar a revisão de suas origens etimológicas, a sua distinção ou sinonímia com o termo “moral”.

A pretensão em explicar a origem do termo, justifica-se na medida em que supõe-se que a partir da sua raiz primitiva torna-se mais fácil encontrar respostas para as ambiguidades terminológicas e imprecisões conceituais, fundamentais para a elaboração do trabalho de pesquisa que se pretende realizar.

Fazendo *jus* ao Porto Editora, (6ª Edição: 708) a palavra “ética tem a sua origem do grego *ethiké* (episteme), a ciência relativa aos costumes” O mesmo dicionário define a “ética como domínio da filosofia que procura determinar a finalidade da vida humana e os meios de a alcançar”.

O Novo Dicionário Aurélio de Língua Portuguesa apresenta, por sua vez, a seguinte explicação: **ÉTICA:** *[Fem. Substantivado do adj. Ético.]s.f. estudos dos juízos de apreciação referentes à conduta humana suscetível de qualificação do ponto de vista do bem e do mal, seja relativamente a determinada sociedade, seja de modo absoluto (op. cit: 733).*

Desse teor, o escólio de Figueiredo (2008:2) é que “a palavra *ethos* expressa a existência do mundo grego que permanece presente na nossa cultura. O autor explica que esse vocábulo deriva do grego *ethos*. Nessa língua, possui duas grafias: *ηθος* (*êthos*) e *εθος* (*éthos*). Essa dupla grafia não é gratuita, pois reúne uma diversidade de significados que, ao longo do tempo, distanciaram-se do seu sentido original”.

O autor considera que, normalmente, os autores não costumam apresentar os significados desses termos em suas origens, pelo que, antes de adentrar nos conceitos de “ética” e “moral”, passa uma breve vista em suas origens, uma vez que, na sua interpretação, as controvérsias sobre o que se entende por “ética” devem-se, em grande parte, aos diversos significados da palavra primitiva *ethos* e à sua tradução para o latim *mos*.

Nestes termos, o autor passa a explicar o seguinte:

Esses dois termos podem ser entendidos em três sentidos: “morada” ou “abrigo”, “caráter (sic!) ou índole” e “hábitos” ou “costumes”.

a.O termo grego $\eta\theta\omicron\zeta$ (êthos), quando escrito com “eta” (η) inicial, possui dois sentidos: morada, caráter ou índole.

[...] O primeiro sentido é de proteção. É o sentido mais antigo da palavra. Significa “morada”, “abrigo” e “lugar onde se habita”.

[...] O segundo significado da palavra êthos assume uma concepção histórica a partir de Aristóteles. Representa o sentido mais comum na tradição filosófica do Ocidente. Este sentido interessa à ética, em particular, por estar mais próximo do que se pode começar a entender por ética. Êthos significa “modo de ser” ou “caráter”.

b.O segundo termo grego $\epsilon\theta\omicron\zeta$ (éthos), quando escrito com épsilon (ϵ) inicial, é traduzido por “hábitos” ou “costumes” (Ferrer, citado por Figueiredo, 2008:3).

[...] Este é o *éthos* social. Significa hábitos, costumes, tradições. Refere-se aos atos concretos e particulares, por meio dos quais as pessoas realizam seu projeto de vida. Este sentido também interessa à ética, uma vez que o caráter moral vai se formando, precisamente, mediante as opções particulares que fazemos em nossa vida cotidiana (op.cit).

Michele et al (2002:1) afirmam que existe uma profunda ligação entre ética e Filosofia: a ética nunca pode deixar de ter como fundamento a concepção filosófica do homem que nos dá uma visão total deste como ser social, histórico e criador. Para estes autores “todo ser humano é dotado de uma consciência moral, que o faz distinguir entre certo ou errado, justo ou injusto, bom ou ruim, com isso é capaz de avaliar suas ações; sendo, portanto, capaz de ética”

Esta opinião é defendida por alguns outros autores como Lima (1999) ao considerar que a ética interliga-se com a filosofia, que etimologicamente, significa “amor da sabedoria”. Também interage com a Psicologia, que é a ciência dos fenômenos psíquicos e do comportamento.

Entretanto, para uma melhor compreensão do objecto de estudo deste capítulo fez-se uma pequena incursão à história da ética desde a antiguidade até à época actual.

Da incursão à história da filosofia grega, pode-se constatar a origem da ética directamente associada aos três filósofos gregos: Sócrates, Platão e Aristóteles.

Segundo Mendes da Fonseca (2006: 256), desde a antiguidade, os problemas éticos ocupam uma parte especial na filosofia grega, sobretudo no pensamento de Sócrates, Platão e Aristóteles.

Neste sentido, Valls (2004: 41) observa que os gregos são fundadores da ética em dois sentidos: “(...) 1) esboçaram praticamente todas as doutrinas éticas possíveis: hedonismo epicureísta, estoicismo, eudaimonismo aristotélico, racionalismo, ceticismo, cinismo; e 2) redigiram alguns dos principais livros até hoje lidos e respeitados, tais como os *Diálogos*, de Platão, e a *Ética a Nicómaco*, de Aristóteles”.

As doutrinas éticas segundo Mendes da Fonseca (2006: 255) nascem e desenvolvem-se como respostas aos problemas básicos apresentados pelas relações entre os homens e têm um carácter histórico e social. Mudanças substanciais na vida social provocam mudanças também na vida moral. Surge a necessidade de novas reflexões, ou de uma nova teoria moral para fundamentar a relação entre os homens e as instituições políticas e sociais. Assim, “toda cultura e cada sociedade institui uma moral, isto é, valores relacionados ao bem e ao mal, ao permitido e ao proibido, ou seja, institui um sistema de valores, cria uma filosofia moral”.

Em face a todas as argumentações apresentadas, pode-se perceber a razão pela qual a origem da ética esteja ligada aos filósofos gregos da antiguidade.

Segundo Gomes (2004), Sócrates, Platão e Aristóteles vivem justamente no momento em que a sociedade grega em geral, e ateniense em particular, vive seu ponto mais baixo cuja culminação será a unificação e dominação dos helenos pelos macedónios de Filipe Alexandre. Trata-se, pois, no entender deste autor, de um momento de desagregação interna, de dominação política pelos demagogos, pela decadência dos velhos modos de vida, da superação da riqueza intelectual pela material. Em face a todas estas contrariedades “os filósofos gregos reflectem sobre as mais altas virtudes humanas e vêem a felicidade justamente na bondade – a felicidade derivada da harmonia entre os componentes da alma”.

O movimento intelectual de dominação política constituída na Grécia do Séc. IV denomina-se sofistas. Compunham-se, de grupos mestres que viajavam de cidade em cidade realizando aparições públicas (discursos, etc.) para atrair estudantes, de quem cobravam taxas para oferecer-lhes educação. O foco central de seus ensinamentos concentrava-se no *logos*, ou discurso, com foco em estratégias de argumentação. Os

mestres sofistas alegavam que podiam “melhorar” os seus discípulos, ou, em outras palavras, que a “virtude” seria passível de ser ensinada.

Assim, os sofistas eram acusados de seus adversários de destacar o conhecimento de sua base moral, ensinando que a discussão poderia ser vencida desde que utilizados os meios correctos e, é, nesse contexto de decadência e crise moral, segundo Gomes (2004), que os esforços intelectuais de Sócrates, Platão e Aristóteles devem ser entendidos. Para o autor, quando se enxerga a questão por este prisma, o facto de Sócrates ter "inventado" a Ética revela não o surgimento de uma nova ordem, mas antes a necessidade de se reflectir, sistematizar e defender conceitos que antes eram dados como automáticos, em especial quanto à essência da ética, ou seja, as relações entre o bem comum e a felicidade individual.

A filosofia moral ou ética nasce quando, além das questões sobre os costumes, também se busca compreender o carácter de cada pessoa, isto é, o senso moral e a consciência moral individuais. (Chauí, 2004: 310).

Sócrates, o primordial na reflexão sobre a ética e sobre a moralidade do homem, nasceu em Atenas, provavelmente no ano de 470 a.C., e tornou-se um dos principais pensadores da Grécia Antiga. Da sua biografia², consta que era filho de um escultor e de uma parteira. Vivia de maneira humilde. Tornou-se o filósofo por excelência, "amigo do saber". Passou a ensinar em praça pública, sem cobrar pelos seus ensinamentos, ao contrário do que faziam os sofistas. Seu método consistia em fazer perguntas que conduziam o discípulo à descoberta da verdade.

No fim da vida, foi considerado um perigo para a sociedade e acabou acusado e condenado à morte. Preso, morreu ingerindo a cicuta - um veneno comum na época - em 399 a.C. Sócrates elaborou sua própria defesa, comentando e refutando as acusações de corromper a juventude e não venerar os deuses da cidade.

Apesar de nunca ter escrito uma obra, a actividade filosófica de Sócrates está documentada nos livros do também filósofo grego Platão. Os célebres diálogos de Platão incluem o "Éutifron", o "Critão", o "Fédon" e "Um Banquete". Em todos eles, Sócrates aparece como personagem.

² Revista “Da Página 3 Pedagogia & Comunicação” Disponível em <http://www.suapesquisa.com>.

Sócrates é considerado por Gomes (2004) como o pai da ética, uma vez que antes dele não havia ocorrido nenhuma reflexão sobre a ética. Afirma este autor que Sócrates defende a identidade entre os interesses individuais e os comunitários como único caminho para a felicidade, o que implica na valorização da bondade, da moderação dos apetites, na busca do conhecimento.

Para Chauí (2004: 311) as questões socráticas inauguraram a ética ou filosofia moral porque definem o campo no qual os valores e obrigações morais podem ser estabelecidos pela determinação de seu ponto de partida: a consciência do agente moral. É sujeito ético ou moral somente aquele que sabe o que faz, conhece as causas e os fins de sua acção, o significado de suas intenções e de suas atitudes e a essência dos valores morais.

Segundo Mendes da Fonseca (2006: 256) para Sócrates, o saber fundamental é o saber da natureza humana, daí a sua máxima: “conhece-te a ti mesmo”. Dessa forma, o homem que conhece o bem não pratica o mal. Define o sujeito ético e moral como aquele que tem consciência de sua acção.

A essência da Ética Socrática na compreensão de Gomes (2004) é o poder libertador do verdadeiro conhecimento confrontado com a hipocrisia. É através deste conhecimento, crê Sócrates, que cada indivíduo é capaz de um dia chegar à compreensão do que é o Bem, conhecimento que por si só tem efeito transformador tanto de quem o adquire como da sociedade na qual ele vive. Um dos discípulos de Sócrates é Platão.

Para Sócrates, o conceito de ética iria além do senso comum da sua época, o corpo seria a prisão da alma, que é imutável e eterna. Existiria um “bom em si” próprios da sabedoria da alma e que podem ser rememorados pelo aprendizado. (Aricó, 2001).

Após esta pequena abordagem sobre aquele que é considerado o Pai da Ética, debrucemos, um pouco sobre um dos seus discípulos - Platão.

Platão, diferentemente de Sócrates, que era filho do povo, nasceu em Atenas, em 428 ou 427 a.C., de pais aristocráticos e abastados, de antiga e nobre prosápia. Temperamento artístico e dialéctico - manifestação característica e suma do génio grego - deu, na mocidade, livre curso ao seu talento poético, que o acompanhou durante a vida toda, manifestando-se na expressão estética de seus escritos (Madjarof, 2010).

Platão, relaciona a ética com a filosofia política, ou seja, a polis – o terreno próprio da vida moral. A ética desemboca e relaciona-se necessariamente com a política. “O homem é bom enquanto bom cidadão”. Na ética de Platão, encontra-se a unidade moral e da política, uma vez que, para ele, “o homem se forma espiritualmente somente no estado e mediante a subordinação do indivíduo à comunidade” (Mendes da Fonseca, 2006: 256).

Para Gomes (2004) a resposta de Platão à necessidade de se resgatar o velho sentido da Ética, da Justiça e da Moral, perdidos durante o período de crescimento e enriquecimento de Atenas, contaminados pela hipocrisia, é a "volta a uma sociedade mais simples". Portanto, o reencontro da ética e da realidade se dá através de uma grande reforma social, política e económica que torne a cidade mais simples, mais desligada dos valores materiais, mais igualitária.

Observado pois, a dissociação entre o mundo real e os valores éticos em Platão, vamos agora debruçar um pouco, sobre um dos seus alunos, considerado uma das figuras mais influentes da filosofia grega – Aristóteles.

Cunha³ (2004) recorda, naquilo que denomina, alguns dados consabidos, que Aristóteles, nasce em Estagira, 384 a.C. e vem a falecer em Cálcis, em 322 a.C. Filho de Nicómaco, médico de Amintas II, rei da Macedónia, Aristóteles seria preceptor do neto deste, Alexandre Magno. Discípulo e amigo de Platão a quem se diz teria abandonado por amor da verdade (*amicus Plato sed magis amica veritas*), virá a fundar o Liceu, em que, segundo reza a tradição, dava lições enquanto passeava – peripatético, pois. Após a morte deste, é acusado de ser partidário dos Macedónios, e perseguido, tal como já o havia sido Sócrates. Ao contrário do filósofo mártir, e para evitar mais um atentado contra a Filosofia, exila-se em Cálcis, onde morrerá, porém, um ano depois.

Segundo este autor, Aristóteles liga sobremaneira a ética ao problema do bem, opondo-se a Platão. Considera que o Bem é um fim perfeito, que se basta a si mesmo, tornando a sua simples presença a vida desejável sem necessidade de nada mais.

Gomes (2004) argumenta que, para Aristóteles, a Lei deve ser capaz de compreender as limitações do ser humano, aproveitar-se das suas paixões e instintos, e produzir instituições que promovam o bem e reprimam o mal.

³ Paulo Ferreira da Cunha, Prof. Catedrático da Universidade do Porto, In. *Aristóteles – Filosofia do Homem: Ética e Política*

Assim, na interpretação do autor, se para Platão a Lei deve moldar o real, para Aristóteles o real deve moldar a Lei, única forma de seu cumprimento ser possível a todos. A exposição destes conceitos na *Ética* de Aristóteles parece estar directamente dirigida contra a Utopia platónica que, na visão de Aristóteles, está condenada ao fracasso porque não respeita os impulsos do homem, seus apetites e paixões.

Recorrendo uma vez mais ao autor, Aristóteles destaca que sua ideia de felicidade alia-se á identificação do melhor governo, compreendendo-se este melhor governo como aquele em que cada um melhor encontra aquilo de que necessita para ser feliz.

Para Chauí (2004) também devemos a Aristóteles a definição do campo das acções éticas. Estas não só são definidas pela virtude, pelo bem e pela obrigação, mas também pertencem àquela esfera da realidade na qual cabem a deliberação e a decisão ou escolha.

Defende ainda a autora que devemos a Aristóteles uma distinção que será central em todas as formulações ocidentais da ética, qual seja, a diferença entre o que é por natureza (ou conforme à *phys*) e o que é por vontade (ou conforme à liberdade). O necessário é por natureza; o possível por vontade. Esta é, na interpretação da autora, porque afirma-se que a ética (e a política) se refere às coisas e às acções que estão em nosso poder.

Brandão (1999: 88) ao examinar como surgiu e evoluiu o conceito de “Ética” nos últimos dois mil e trezentos anos, afirma que Aristóteles definiu, claramente a *virtude como uma característica unicamente humana, como predicado da alma, e não do corpo, o mesmo ocorrendo com a felicidade*. Segundo o autor, para definir a ética, na segunda parte de *Ética a Nicómaco*, na Secção I que trata da virtude ética, Aristóteles, diz: “A virtude não é da natureza, nem contra a natureza”, acrescentando que “nenhuma das virtudes éticas se gera em nós por natureza nem contra a natureza, mas nascem em nós que, aptos pela natureza a recebê-las, nos tornamos perfeitos mediante o hábito.

Como desdobramento dessa ideia, Silveira (2001: 48) afiança que a virtude ética requer escolha, deliberação, discernimento; exactamente por se debruçar sobre coisas passíveis de variações, e, portanto, contingentes. Ao contrário de realidades expressas por princípios primeiros invariáveis, há uma parte dos objectivos postos diante da razão humana para os quais pode haver cálculo e deliberação.

O autor ensina-nos que as virtudes intelectuais necessitam em boa parte da educação, da experiência e do tempo. Mas as morais também não são produto natural ou imanente. Não nascemos virtuosos. A natureza apenas nos tornou receptivos para as virtudes, capazes de virtudes, mas esta capacidade necessita absolutamente do concurso da nossa acção, pela maturidade e pelo hábito. Assim, citando Aristóteles, ilustra que as virtudes estão assim nos Homens não em acto, mas em potência.

Trazendo à luz o ensinamento de Aristóteles, é praticando que aprendemos, e é praticando as virtudes que nos tornamos virtuosos. Tornamo-nos justos não por sabermos o que é a Justiça, mas por praticarmos a Justiça. E tanto mais justos seremos quanto mais a Justiça praticarmos.

Por isso, é tão importante, na acepção de Aristóteles que se contraia bons hábitos desde a mais tenra infância. A sua educação, como aliás já Platão advertira, consiste precisamente em que muito precocemente se aprenda a encontrar os prazeres e os sacrifícios ou desagradados nas coisas que respectivamente convém.

Silveira considera, à luz das prelecções de Aristóteles, não sendo nada indiferente para a nossa vida termos perante o prazer e ao desprazer uma atitude sua ou viciada. Mesmo as acções exteriormente virtuosas, ou que tenham em si mesmos intrínsecos elementos virtuosos, dependem de que o agente que as leva a efeito as pratique numa disposição virtuosa: sabendo o que faz, tendo-o escolhido livremente e com a intenção de produzir aquele acto, e tudo haver feito com ânimo decidido.

Portanto, na interpretação deixada por Aristóteles não é a discussão ou visão filosófica que conduz por si só à virtude, mas a prática da mesma. Como nenhum doente se cura por concordar com o seu médico sem lhe cumprir as receitas.

Sintetizando: Existe estreita ligação na concepção de Ética sustentados pelos três grandes filósofos gregos. Sócrates defende a noção de que basta saber o que é o Bem para praticá-lo. Platão sustenta a argumentação de que é essencial conhecer a ideia geral do Bem e Aristóteles a ideia segundo o qual o Bem equivale à moderação das paixões. Portanto, ambos defendem como fonte da Ética a noção de que a felicidade, entendida no sentido mais amplo, era a recompensa dos virtuosos.

Os três pensadores gregos procuram estabelecer uma teoria ética que tem como desígnio que, de um lado, existe uma Ética objectiva, e, de outro, que a humanidade só pode ser feliz se adoptar estes princípios. Isto é, na medida em que Sócrates,

considerado o pai da Ética, formula o problema, Platão tenta conceber uma Ética Ideal que molde os homens a viver na virtude, enquanto Aristóteles procura uma Ética do possível, que não desconsidere as paixões humanas.

2.2. ABORDAGEM DA ÉTICA NA ACTUALIDADE

No início deste capítulo devesse um pouco sobre o surgimento da ética, através de uma incursão à história da filosofia grega, na qual se tentou demonstrar em que sentido os gregos são os fundadores da ética, ainda alguns séculos antes de Cristo.

Todavia, a doutrina Cristã, básico de Jesus Cristo é do amor fraterno e do perdão dos pecados.

Com o cristianismo, através de S. Tomás de Aquino e Santo Agostinho, incorpora-se a ideia de que a virtude se define a partir da relação com Deus e não com a cidade ou com os outros. Deus nesse momento é considerado o único mediador entre os indivíduos. As duas principais virtudes são a fé e a caridade. Através do cristianismo, se afirma na ética o livre-arbítrio, sendo que o primeiro impulso da liberdade dirige-se para o mal (pecado). O homem passa a ser fraco, pecador, dividido entre o bem e o mal. O auxílio para a melhor conduta é a lei divina. A ideia do dever surge nesse momento. Com isso, a ética passa a estabelecer três tipos de conduta; a moral ou ética (baseada no dever), a imoral ou antiética e a indiferente à moral. (Do Vale, et all., 2004: 4).

Valls (2004) afirma que a Idade Moderna é a das ciências empíricas e matemáticas e traz em seu bojo o movimento da *Aufklärung*, que em bom português se chama esclarecimentos. Para o autor, conforme Galileu Galilei, o mundo foi escrito em linguagem matemática, e portanto há que aprender a ler essa linguagem. A razão cartesiana, matematizada, abstracta e universalizadora, dominou a política europeia a partir da corte de Versalhes. Os alemães reflectem sobre o mundo e o agir humano, e pensadores como Kant e Hegel se tornaram incontornáveis para qualquer estudioso sério dos problemas da ciência e da moral. (Valls, 2004: 42,3)

Segundo Do Vale et all., as profundas transformações que o mundo sofre a partir do século XVII com as revoluções religiosas, por meio de Lutero; científica, com Copérnico e filosófica, com Descartes, oprimem um novo pensamento na era Moderna,

caracterizada pelo Racionalismo Cartesiano - a razão é o caminho para a verdade, e para chegar a ela é preciso um discernimento, um método.

O autor defende ainda que em oposição à fé surge agora o poder exclusivo da razão de discernir, distinguir e comparar. Após a influência de um cenário de mudanças, como o desenvolvimento das relações capitalistas de produção, o fortalecimento de uma nova classe social - a burguesia - que luta para manter sua hegemonia através de revoluções, a reforma religiosa que destrói a unidade cristã medieval e, principalmente, a predominância do modo científico de pensar - desenvolvimento que se concretiza na criação da ciência moderna com Galileu e Newton - provocam o desenvolvimento da ética naturalista. Este é um marco na história da humanidade que doravante acolhe um novo caminho para se chegar ao saber: o saber científico pauta-se num método e o saber sem método é mítico ou empírico.

No século XIX, os povos anflo-saxónicos buscavam, então, em seu pragmatismo típico, investigar as bases sólidas de um agir que tornasse o mundo um pouco melhor e buscasse o maior bem possível para o maior número possível de seres humanos. Criaram assim as teorias utilitaristas e o chamado consequencialismo, doutrinas que se preocupam em primeiro lugar com os resultados práticos da acção humana, porque conscientes de que, como dirá mais tarde outro alemão Weber, o agir tem de ser responsável até o fim, uma vez que, na vida em sociedade, de boas intenções muitas vezes surge o mal. (Valls, 2004: 43).

Para Do Vale, et all., a ética moderna traz à tona o conceito de que os seres humanos devem ser tratados sempre como fim da acção e nunca como meio para alcançar seus interesses.

Essa ideia foi contundentemente defendida por Immanuel Kant, um dos principais filósofos da Modernidade. Ele afirmava que: “não existe bondade natural. Por natureza somos egoístas, ambiciosos, destrutivos, agressivos, cruéis, ávidos de prazeres que nunca nos saciam e pelos quais matamos, mentimos, roubamos” (ABBAGNANO, 2004).

Sobre o tema, vale trazer a ponto a seguinte prelecção: “ O século XX, já terminado, assombrou então o mundo pelos efeitos de uma racionalidade instrumental que divorcia o agir técnico do agir moral. *Téchne* e *praxis*, que para Aristóteles

formavam uma triologia com a *theoría*, isolaram-se e perderam o contacto”. (Val, 2004: 44).

Feito, pois, uma retrospectiva do conceito da ética até à era actual, debruçemos, doravante, sobre a ética e moral.

2.3. ÉTICA E MORAL

“A Consciência é o melhor livro de moral e o que menos se consulta”

Blaise Pascal

Compreender a diferença entre os conceitos de Ética e Moral, vulgarmente entendidos como sinónimos, transpõe qualquer simplismo e exige algum estudo aprofundado.

A ética estuda as relações entre o indivíduo e o contexto em que está situado. Ou seja, entre o que é individualizado e o mundo à sua volta [mundo moral]. Procura enunciar e explicar as regras [sobre as quais se fundamenta a ação humana ou razão pela qual se deve fazer algo], normas, leis e princípios que regem os fenômenos éticos. São fenômenos éticos todos os acontecimentos que ocorrem nas relações entre o indivíduo e o seu contexto (Korte, citado por Figueiredo 2008: 4-5).

O mesmo autor apresenta a seguinte definição da Moral:

Moral – denota bons costumes, boa conduta, segundo os preceitos socialmente estabelecidos pela sociedade ou por determinado grupo social. Cada um dos sistemas de leis e valores estudados pela ética (disciplina autônoma da filosofia), caracterizados por organizarem a vida das múltiplas comunidades humanas, diferenciando e definindo comportamentos proscritos, desaconselhados, permitidos ou ideais.

Para Vasquez (2005: 23) *a ética é a teoria ou ciência do comportamento moral dos homens em sociedade*. Ou seja, é a ciência de uma forma específica de comportamento humano.

Isto posto, formula a seguinte definição para a moral:

A moral é um sistema de normas, princípios e valores, segundo o qual são regulamentadas as relações mútuas entre indivíduos ou entre estes e a comunidade, de tal maneira que estas normas, dotadas de um carácter histórico e social, sejam acatadas livre e conscientemente, por uma convicção íntima, e não de maneira mecânica, externa ou impessoal (Op. cit: 84).

Ao reflectir sobre a ética, o autor chama a atenção de que não se pode confundir a ética com a moral. Segundo ele, a ética não cria a moral. A ética depara com uma série de experiência histórico-social no terreno da moral, ou seja, com uma série de práticas morais já em vigor e, partindo delas, procura determinar a essência da moral, sua origem, as condições objectivas do acto moral, as fontes da avaliação moral, a natureza e a função dos juízos morais, os critérios de justificação desses juízos e o princípio que rege a mudança e a sucessão de diferentes sistemas morais. (Vasquez, 2005: 22).

Figueiredo defende ainda que a ética enquanto um saber teórico, ocupa-se de três áreas fundamentais: ética descritiva, ética normativa e ética filosófica ou metaética.

A ética descritiva é a ciência positiva dos fatos morais, sejam eles individuais ou coletivos. Tem como função descrever os fenômenos morais. A ética normativa trata dos juízos prescritivos com base nos códigos. Os sistemas normativos dizem como devem atuar os agentes morais, dando-lhes normas práticas de ação. Por último, a ética filosófica se refere à reflexão moral. É a reflexão racional profunda dos pressupostos, dos fundamentos, dos sistemas de normas morais na busca de descobrir as verdades necessárias para que um sistema moral seja válido (Figueiredo, 2008: 7).

O autor faz-se oportuno esclarecer que “a ética é uma disciplina normativa, não por criar normas, mas por descobri-las e elucidá-las”.

Ao distinguir a ética da moral, Vasquez é de opinião que, a ética é a ciência da moral. As proposições da ética devem ter o mesmo rigor, a mesma coerência e fundamentação das proposições científicas. Ao contrário, os princípios, as normas e os juízos de uma moral determinada não apresentam esse carácter. E não-somente não têm um carácter científico, mas a experiência histórica moral demonstra como muitas vezes são incomparáveis com os conhecimentos fornecidos pelas ciências naturais e sociais. Por esta razão, afirma o autor, *se se pode falar numa ética científica, não se pode dizer o mesmo da moral* (Vasquez, 2005: 23).

Para Do Vale et al *a ética é a ciência do dever, da obrigatoriedade, a qual rege a conduta humana.*

Aranha e Martins (1999: 274-75) realçam que “moral significa maneira de se comportar regulada pelo uso”. Ostentando, ainda uma concepção mais vasta: “conjunto de regras de conduta admitidas em determinada época por um grupo de pessoas, [...] a ética se ocupa com a reflexão a respeito das noções e princípios que fundamentam a vida moral”.

Sousa (2007) alega que ética se confunde muitas vezes com a moral e que deve-se deixar claro que são duas coisas diferentes.

Segundo o autor “ética significa a teoria ou ciência do comportamento moral dos homens na sociedade, enquanto que a moral, quer dizer, costume, ou conjunto de normas ou regras adquiridas com o passar do tempo”. Defende ainda, que “a ética é a parte epistemológica da moral, tendo em vista que esta é a maneira de se ver, e aquela é a ciência de como melhor ajuntar isto tudo”. (Sousa, 2007: 2).

Na tentativa de melhor diferenciar os dois conceitos, o autor explica que a ética viria a pari passu com os direitos humanos, ao se colarem estes factos pelo lado da seriedade, da polidez, sobretudo, de um ser consciente, quanto às coisas costumeiras que merecem uma ordenação para servir de princípios do bom viver aos participantes desta humanidade. Enquanto que os costumes constituem a moral que o *modus vivendi* do cidadão, quer seja bom ou mal, tudo que acontece com a pessoa humana de maneira instantânea, de maneira instintiva e até mesmo, impulsiva pelo ego de cada um, pois, é na verdade, o campo da moral, este agregado de acontecimentos que caracteriza a vida do homem.

Sung e Silva (2000:13) deduziram que: a ética é definida como o conjunto de práticas morais de uma determinada sociedade, ou então os princípios que norteiam as práticas”. Enquanto que a palavra moral originou-se do latim *mos* (singular) e *mores* (plural), significando costumes. Por esta razão, existem pessoas que utilizam a expressão “bons costumes” como sinónimo de moral ou moralidade. E a palavra ética veio do grego *Ethos*, modo de ser, carácter.

Na interpretação de Alencastro (2000: 22) “a ética apontada como sinónimo de moral, surge numa época em que existe a necessidade de aprofundar a moral. A ética se

apoia na antropologia e na história para analisar o conteúdo da moral, podendo ser considerada o “tratamento teórico em torno da moralidade”.

Camargo, um outro autor bastante conceituado, pondera que mais relevante do que se ater a palavras é procurar aprofundar-se na “razão de ser, o conteúdo, os valores que tanto a moral ou a ética nos apresentam”. Pensa ser mais propícia uma concentração nos esforços, em busca de caminhos para a obtenção de comportamentos éticos, do que resgatar a ética como um valor essencialmente humana.

Autores como Betinho e Rodrigues (1998) descrevem a ética como o conjunto de princípios universais e valores orientados e guiadores das relações humanas. Discernem a ética da moral, argumentando ser a ética mais ampla e duradoira enquanto a moral se refere a alguns campos de conduta, relacionadas a costumes.

Na diferenciação dos conceitos de moral e ética, Sung e Silva (2000:13) argumentam que:

Quando todos aceitam os costumes e os valores morais estabelecidos na sociedade não há necessidade de muita discussão sobre eles. Mas quando surgem questionamentos sobre a validade de determinados valores ou costumes, surge a necessidade de fundamentar teoricamente estes valores vividos de uma forma prática; e, para aqueles que não concordam, a de criticá-los. Aqui aparece o conceito da ética.

Entretanto, Figueiredo (2008: 8-9) reconhece, em jeito de considerações finais que “é possível deduzir que a análise etimológica dos termos não é suficiente para orientar-nos sobre o que devemos entender por ética e moral. Argumenta ainda que constatamos que a palavra ética tem particularidades conceituais de difícil precisão. Por isso, muitas vezes é confundida com moral e até mesmo empregada no cotidiano, no sentido de senso comum”.

Nesta acepção deixa algumas diferenças existentes entre os dois conceitos, apesar da natural existência de uma sinonímia entre ambas as palavras, que se referem à acção humana. Assim, para o autor, existe uma distinção, quer semântica, quer conceitual entre moral e ética, que se passa a citar:

Por moral deve-se compreender “o conjunto de regras de condutas assumidas livre e conscientemente pelos indivíduos, com a finalidade de organizar as relações interpessoais, segundo os valores do bem e do mal” ao passo que a ética ou filosofia da

moral “é mais abstrata, constituindo a parte da filosofia que se ocupa com a reflexão sobre as noções e os princípios que fundamentam a vida moral” (Figueiredo, 2008: 8).

Discorre ainda o autor que reserva-se à ética:

“O estudo da moralidade do agir humano (bondade ou maldade dos atos humanos): sua retidão frente à ordem moral”. A ética é a disciplina filosófica que investiga os diversos sistemas de morais elaborados pelos homens, buscando compreender a fundamentação das normas e proibições próprias a cada uma e explicar seus pressupostos, ou seja, as concepções sobre o ser humano e a existência que os sustenta”. (op. cit.:9)

É considerada uma ciência porque, além de se ocupar da reconstrução intelectual organizada pela mente humana acerca da moral, tem objeto próprio, leis próprias e método próprio. Seu objeto é a moral; e a reflexão teórico-filosófica, o condicionante metódico enquanto disciplina teórica (op. cit.:8).

SINTETIZANDO:

Existe diferença entre ética e moral. Para Vasquez a ética é a teoria ou ciência do comportamento moral dos homens em sociedade enquanto a moral é um sistema de normas, princípios e valores, segundo o qual são regulamentadas as relações mútuas entre indivíduos ou entre estes e a comunidade. Sousa defende que ética significa a teoria ou ciência do comportamento moral dos homens na sociedade, enquanto a moral, quer dizer, costume, ou conjunto de normas ou regras adquiridas com o passar do tempo. Betinho e Rodrigues descrevem a ética como o conjunto de princípios universais e valores orientados e guias das relações humanas, enquanto a moral se refere a alguns campos de conduta, relacionadas a costumes. Sung e Silva defendem a ética como os princípios que norteiam as práticas enquanto moral significa os costumes. Figueiredo sustenta que a ética ou filosofia da moral é mais abstrata, constituindo a parte da filosofia que se ocupa com a reflexão sobre as noções e os princípios que fundamentam a vida moral, sustentando que a moral deve-se compreender “o conjunto de regras de condutas assumidas livre e conscientemente pelos indivíduos, com a finalidade de organizar as relações interpessoais, segundo os valores do bem e do mal.

Atendendo aos objectivos inicialmente proposto para este trabalho, não se pode escapar à tentação de se analisar as questões éticas ligadas à política e, conseqüentemente, à Administração Pública, enquanto instituições democráticas

inseridas na agenda política da reforma do estado face à evolução de cultura política de cidadãos e às mudanças ocorridas no ambiente em que a Administração Pública executa as suas actividades.

Nestes termos, importa reflectir sobre a ética na política e na Administração Pública numa sociedade moderna onde no dia-a-dia se houve nos meios de comunicação social alguma desconfiança e descontentamento dos cidadãos em relação às instituições públicas.

2.4. – ÉTICA, POLÍTICA E ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Aristóteles, grande filósofo, exímio intelectual, mas também dotado de um fino sentido prático, que viveu entre os anos de 344-322 a.C. já afirmava que o homem é um animal político, o que remete à sua natureza. Este Filósofo, não deixa de discutir os prós e contras da vida activa e da vida contemplativa e, apresenta, a seguinte definição do cidadão:

“Cidadão é, em geral, o homem politicamente activo, politicamente participe da coisa pública. Sobretudo se for membro de assembleia deliberativa ou juiz, ou seja, se, de algum modo ou em alguma medida, participar do poder público” (Cunha, 2010: 11-12).

Sobre o tema, conceitua Fonseca:

O conceito e a prática de ética social encontram na política e na esfera pública o espaço de realização de uma ética “positiva”, que instrui o indivíduo e a sociedade, a sociedade e o indivíduo, para o exercício da actividade pública. Se a política é o espaço público da praxis e a ética o seu conteúdo moral, exigem-se, em nome da dignidade pública e da cidadania, sujeitos éticos, e morais na condução da “coisa pública” e no exercício da actividade política e pública (Fonseca, 2006: 257-8).

Na perspectiva de Araújo (1998) “assiste-se actualmente nas sociedades modernas ao descontentamento dos cidadãos em relação às instituições tradicionais das democracias ocidentais: partidos políticos, eleições, função pública, parlamento e administração pública”. Este descontentamento resulta, segundo o autor, em boa

medida, “da imagem negativa que os cidadãos têm do sistema político administrativo e da deficiente ligação entre eles”.

Observa Soares (2009:1) que a falta de interacção dos poderes suprime as formas implícitas de fiscalização mútua entre as várias estruturas de decisão. Igualmente, a dispersão dos subsistemas, sem a formação prévia de vínculos com a sociedade, dificulta a formação de um comportamento ético na política e na actividade burocrática que a executa.

Para Fonseca (2006) os valores de uma sociedade são determinados e formados pelos sistemas culturais, morais e políticos e representam a consciência moral de uma sociedade, a expressão da ética social.

Defende a autora que com as transformações, invenções e evoluções do mundo do trabalho surge a urgência do aparecimento de um novo tipo de trabalhador, ajustado às novas demandas da sociedade trabalhista. Fez-se necessário, então, que o trabalhador se transformasse, que recuperasse sua individualidade.

Os cidadãos parecem acreditar menos nas instituições tradicionais porque sentem que as suas opiniões geralmente não são ouvidas ou porque há insatisfação em relação à forma como as questões são tratadas. A participação dos cidadãos nas actividades políticas e administrativas, quer seja a nível da Administração Central, ou da Administração Local, é muito reduzida” (Araújo, 1998).

Defende o autor, na perspectiva da obra de Gramsci (1989), que só assim se entende que o Estado tem, uma perspectiva político-estratégica de se construir um espaço hegemónico do conjunto dos meios de direcção intelectual e moral resultante do esforço conjunto do aparelho governamental e sociedade civil – instâncias interligadas e dialecticamente constituídas, no reforço da ideia do “estado ético e de cultura.

Nesta óptica, “a democracia, como governo do «poder visível», e a ética, como categoria de regulação da actividade pública e política, funcionam como constitutivos de uma forma superior de sociedade. A ética como categoria de regulamentação de actividade pública permite desenvolver novas relações sociais, sustentadas por uma cidadania activa em todos os níveis” (Fonseca, 2006: 260).

Considerando, *a priori*, no discurso de Soares (2007: 2) que a democracia tem compromisso com determinada ética, ela pode não ser a vigente onde essa democracia

não se completou. A ética da hipótese democrática pode não ser compreendida ou aceite em condições de vida em que a própria ideia de democracia ainda não se consolidou.

A este propósito, recorde-se que Aristóteles compreendeu bem que pode haver uma cidadania mais formal, e que *a verdadeira cidadania implica uma efectiva participação até nos cargos*. (Aristóteles, A Política: 106).

Assim, para se fechar este pequeno subcapítulo recorda-se a vulgarizada expressão deste filósofo grego – *zoon politikon*. O Homem é um animal político, ou social: quem não é impelido a estar com os outros homens ou é um deus ou um bruto – e a linguagem é o sinal dessa sociabilidade. Na verdade, o Homem é, por natureza, especialmente um ser da Polis (Aristóteles, citado por Cunha, 2010: 11).

2.5. ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA CABO-VERDIANA

Primeiramente, cumpre distinguir o que é Administração Pública. Conforme lição lapidar de MEIRELLES (1996:21)

"Em sentido formal, a Administração Pública, é o conjunto de órgãos instituídos para consecução dos objetivos do Governo; em sentido material, é o conjunto das funções necessárias aos serviços públicos em geral; em acepção operacional, é o desempenho perene e sistemático, legal e técnico, dos serviços do próprio Estado ou por ele assumidos em benefício da coletividade. Numa visão global, a Administração Pública é, pois, todo o aparelhamento do Estado preordenado à realização de seus serviços, visando à satisfação das necessidades coletivas".

A Administração Pública ainda pode ser classificada em directa e indirecta.

Em Cabo Verde, o regime geral de organização e actividade da AP é estabelecido pelo Decreto-Lei nº 2/95, de 20 de Junho.

Para efeitos do referido diploma, a organização da AP compreende, nos termos do art.º 3º:

- a) A Administração Pública Directa, constituída pelo conjunto de serviços, com ou sem autonomia administrativa e financeira, centrais ou desconcentrados, sob a direcção superior de Governo;
- b) A Administração Pública Indirecta, constituída pelo conjunto de serviços personalizados de carácter não empresarial e pelos fundos autónomos, sob tutela do Governo, com a designação de institutos públicos ou outra;
- c) A Administração Pública Autónoma, constituída pelas associações públicas.

Cabo Verde pertenceu à colónia Portuguesa desde o seu descobrimento/achamento em 1460. Ascendeu à independência a 5 de Julho de 1975. Realizou as primeiras eleições democráticas em 13 de Janeiro de 1991. Assim sendo, pode-se notar que a Administração Pública cabo-verdiana para além de recente, foi criada em contexto de regime de partido único, o que impõe, a *posteriori*, que se adopte ao país e à jovem democracia de uma administração que se conforma aos princípios democráticos e, conseqüentemente, que desenvolva dentro do quadro constitucional instituído.

Em Cabo Verde independente ainda não ocorreu uma reforma geral da Função Pública, a qual, nos últimos cinquenta anos da história administrativa cabo-verdiana, aconteceu em 1956, com a aprovação do Estatuto do Funcionalismo Ultramarino e do diploma sobre a remodelação de vencimentos (Ante Projecto de Lei de Bases do Regime de Função Pública. 2006: 2).

Segundo o Ante Projecto, têm-se feito, é verdade, desde 1975, reformas parciais que atingiram aspectos importantes, e até mesmo essenciais, do sistema da função pública: carreiras, disciplina, aposentação, remuneração, férias, faltas e licenças, duração de trabalho, estatuto de pessoal dirigente, relação jurídica do emprego público, de entre outros.

O Documento da Secretaria de Estado da Administração Pública elucida-nos ainda que “o regime do funcionalismo público que até 1956 constava da Reforma Administrativa Ultramarina de 1933, encontra-se vazado em legislação diversa, como por exemplo, o Estatuto do Funcionalismo Ultramarino (EFU), editado em 1956. A sua versão mais recente, à data da nossa Independência, datava de 1966, ainda que com várias alterações posteriores, sendo as últimas de Janeiro de 1975, estas com o objectivo de integrar o funcionário colonial que regressava à Metrópole, por causa da descolonização, no sistema de aposentação prevalecente na Administração Pública Portuguesa” (op. cit: 3).

Reconhece ainda o documento em referência, que o EFU sofreu, no pós-independência, várias alterações, de maior ou menor envergadura, as quais lhe fizeram perder a identidade inicial, já que não foi tida em conta a sistemática estatutária.

Neste sentido, observa do documento, “após a independência, e com referência à I República, pode-se distinguir três momentos relevantes na história do direito da função pública”:

O primeiro momento que vai de Julho de 1975 a Dezembro de 1979, consistiu-se, nomeadamente, na elaboração da primeira tabela classificativa dos funcionários, no estabelecimento de formas de mobilidade interdepartamental, e na adopção de algumas medidas no âmbito social (...). Realce-se, ainda, a criação de “facto” do Centro de Formação e Aperfeiçoamento Administrativo (CENFA), enquanto escola de formação de quadros administrativos.

O segundo momento que começa em Dezembro de 1979 e vai até Fevereiro de 1986, consubstanciou-se, nomeadamente, na regulamentação de diversas matérias relativas ao EFU, designadamente, a reformulação do plano de cargos carreiras e salários, a clarificação do regime de nomeação interina, a responsabilidade dos funcionários pelos actos praticados no exercício das respectivas funções, a definição de incompatibilidades e o exercício de cargos públicos por aposentados; a criação do Centro de Formação e Aperfeiçoamento Administrativo e aprovação dos seus estatutos.

O terceiro momento que vai de Fevereiro de 1986 até Dezembro de 1990, materializa-se na aprovação do Estatuto Disciplinar dos Agentes da Administração Pública (EDAAP), do Estatuto de Pessoal Dirigente, do Estatuto de Aposentação e da Pensão de Sobrevivência, na criação dos cursos de chefia e de direcção administrativas,

na regulação dos concursos, etc. Ainda, nesse período, deu-se início aos estudos para a feitura do Plano de Cargos, Carreira e Salário (PCCS).

Na II República, já no seu segundo ano, foi aprovada uma nova Constituição da República de Cabo Verde (CRVC), enveredando por um caminho que em termos de ideais democráticos lhe engrandece, ao estipular no seu artº 240º os Princípios Gerais da Administração Pública.

2.5.1. PRINCÍPIOS DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

A CRCV, no seu art.º 240º, e seguintes, estabelece os princípios gerais da Administração Pública, determinando que:

A Administração Pública prossegue o interesse público, com respeito pela Constituição, pela lei, pelos princípios da justiça, da transparência, da imparcialidade e da boa fé e pelos direitos e interesses legítimos dos cidadãos.

A Lei Maior estabelece ainda que:

A Administração Pública está estruturada de modo a prestar aos cidadãos um serviço eficiente e de qualidade, obedecendo, designadamente, aos princípios da subsidiariedade, da desconcentração, da descentralização, da racionalização, da avaliação e controlo da participação dos interessados, sem prejuízo da necessária eficácia e unidade de acção da Administração e dos poderes de direcção, superintendência e tutela dos órgãos competentes, nos termos da lei.

Esclarece-se, no entanto, que na CRCV serão encontrados outros princípios, sendo que, para este trabalho académico, serão apresentados apenas esses, os considerados fundamentais que serão complementados com os constantes do Decreto Legislativo nº 2/95, de 20 de Junho.

Feita esta abordagem generalizada, passemos, então, a analisá-los uniformemente.

2.5.1.1. PRINCÍPIO DE LEGALIDADE.

O Código de Procedimento Administrativo (1996:51) ilustra que:

Os órgãos da Administração Pública devem actuar em obediência à lei e ao direito, dentro dos limites dos poderes que lhes estejam atribuídos e em conformidade com os fins para que os mesmos poderes lhes forem conferidos.

Na lei que regula o regime geral de organização e actividade da AP cabo-verdiana, o princípio vem definido no inciso II do art.º 5º do Decreto Legislativo 2/95 quando nele se faz declarar que “A Administração Pública deve actuar em conformidade com a Constituição da República e demais leis, dentro dos limites dos poderes que estejam atribuídos aos seus órgãos e de acordo com os fins para que os mesmos estejam atribuídos aos seus órgãos e de acordo com os fins para que os mesmos poderes lhes forem conferidos”.

Segundo Pericolo e Nascimento (2003) no princípio da legalidade o agente público só faz aquilo que a lei determinar. O agir da Administração Pública necessita estar previsto em lei, garantindo os abusos de poder. Desta forma, o que as normas jurídicas não contemplam está o agente público vetado de fazer.

O princípio de legalidade encontra ainda fundamento constitucional no art.º 241º, da CRCV ao prescrever que “o pessoal da Administração Pública e os demais agentes do Estado e de outras entidades estão exclusivamente ao serviço do interesse público (...) devendo agir nos termos da lei”.

Esclarece Lindenberg que a legalidade, como princípio de administração, significa que o administrador público está, em toda a sua actividade funcional, sujeito aos mandamentos da lei, e às exigências do bem comum, e deles não se pode afastar ou desviar, sob pena de praticar acto inválido e expor-se à responsabilidade disciplinar, civil e criminal, conforme o caso.

Em consequência do princípio de legalidade, é rotineira a afirmação de que a Administração Pública não pode agir contra a lei ou além da lei, só podendo agir nos estritos limites da lei.

Para arrematar a abordagem sobre o princípio de legalidade, vale trazer a ponto a seguinte prelecção:

Para avaliar corretamente o princípio de legalidade e captar-lhe o sentido profundo cumpre atentar para o fato de que ele é a tradução jurídica de um propósito político: o de submeter os exercentes do poder em concreto – administrativo – a um quadro normativo do poder que embargue favoritismos, perseguições ou desmandos. Pretende-se através da norma geral, abstrata e impessoal, a lei, editada pelo Poder Legislativo – que é o colégio representativo de todas as tendências (inclusive minoritárias) do corpo social – garantir que atuação do executivo nada mais seja senão a concretização da vontade geral” (MELLO, citado por Seruesela, 2002)

2.5.1.2. PRINCÍPIO DE JUSTIÇA E IMPARCIALIDADE

O Código do Procedimento Administrativo, fornece deste princípio, hoje agasalhado na nossa órbita jurídico-constitucional que no exercício da sua actividade, a Administração Pública deve tratar de forma justa e imparcial todos os que com ela entrem em relação.

Sobre este princípio o Decreto - Legislativo 2/95, no seu art.º 6º determina que a Administração Pública deve tratar de forma justa e imparcial todos os que com ele entrem em relação;

A mesma norma jurídica reforça no seu número 2 que a Administração Pública não pode privilegiar, beneficiar, prejudicar, privar de qualquer direito ou isentar de qualquer dever nenhum administrado, designadamente em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território de origem, religião, convicções políticas ou ideológicas, instrução, situação económica ou condição social.

Relativamente a este princípio trazemos ainda o ilustre posicionamento de Pazzaglini Filho (2000) segundo a qual “a conduta do agente público no desempenho de suas actividades, deve ser pautada pela objectividade e imparcialidade, alcançando o interesse público”.

Perfilhando esse entendimento, sustenta Mello que:

“ (...) a Administração tem que tratar a todos os administrados sem discriminações, benéficas ou detrimetosas. Nem favoritismo nem perseguições, são toleráveis. Simpatias ou animosidades pessoais, políticas ou ideológicas não podem interferir na atuação administrativa de qualquer espécie. O princípio em causa é senão o próprio princípio da igualdade ou isotomia” (Mello, citado por Seresuela: 6).

2.5.1.3. PRINCÍPIO DE BOA-FÉ

O princípio da boa fé determina que no exercício da actividade administrativa e em todas as suas formas e fases, a Administração Pública e os particulares devem agir e relacionar-se segundo as regras de boa fé (Código do Procedimento Administrativo, 1996: 53).

Consoante este princípio, fica explícita que a lei pugna-se sempre pela possibilidade da Administração Pública valer-se da boa-fé na consecução dos fins públicos.

2.5.1.4. PRINCÍPIO DE TRANSPARÊNCIA

A AP deve, no exercício da sua actividade, actuar com transparência, cujo primórdio está determinado no art.º 7º do Decreto Legislativo 2/95, ao ordenar que os particulares têm o direito de ser informado pela Administração, sempre que o requeiram, sobre o andamento dos procedimentos que lhes sejam directamente interessados, bem como o direito de reconhecer as resoluções definidas que sobre eles forem tomadas.

Todavia, esta lei tenta ser ainda mais explícita e abrangente ao determinar que todas as pessoas têm, nos termos regulados em diploma próprio, o direito de acesso aos arquivos e registos administrativos, sem prejuízo do disposto na lei em matérias relativas à segurança interna e externa, à investigação criminal e à intimidade das pessoas.

2.5.1.5. PRINCÍPIO DE INTERESSE PÚBLICO

Este princípio consagra que a AP, no desempenho das suas actividades, prossegue, exclusivamente, o interesse público. Nesta acepção, os órgãos da

Administração Pública só podem prosseguir os fins de interesse colectivo incluídos nas atribuições da respectiva pessoa colectiva, sendo nulos os actos administrativos estranhos às mesmas atribuições.

Este princípio encontra suporte legal no art.º 8º do Decreto Legislativo 2/95, de 5 de Julho, que prevê ainda os princípios de desconcentração e da descentralização, os princípios da colaboração com os particulares, o princípio da decisão e o princípio de acesso à justiça.

O princípio de desconcentração e da descentralização prevê que a AP deve ser estruturada de modo a aproximar os serviços das populações e de forma não burocratizada, a fim de assegurar a celeridade, a economia e a eficiência das suas decisões.

É, neste sentido, que se entende algumas medidas adoptadas em Cabo Verde, particularmente na criação de novos municípios, no investimento em Novas Tecnologias de Informação e Comunicação (NTIC) e a adopção do governo electrónico, fundamentais na redução dos custos dos serviços prestados, na melhoria da prestação dos serviços públicos às empresas, redução da burocracia, transparência e boa governação.

2.5.1.6. PRINCÍPIO DA COLABORAÇÃO COM OS PARTICULARES

A lei determina, segundo este princípio, que a AP deve assegurar a participação dos particulares na formação das decisões lhes disseram respeito e no desempenho da função administrativa, designadamente garantindo-lhes o direito de audiência e de informação, nos termos da lei.

Sobre este princípio, vale recorrer, uma vez mais, à Lei Maior que traz à luz dois direitos constitucionais que devem ser considerados fulcrais para que a AP exerça a sua actividade em colaboração com os particulares: (i) o direito à informação prevista no art.º 241º, d) que, na sua acepção mais ampla, permite a qualquer interessado legítimo, proceder nos termos e limites da lei, à troca de informações com o agente público, num acto pleno de exercício da cidadania, sempre que estiverem em jogo direitos colectivos (mesmo individuais); e (ii) o direito à audiência, também consagrado no artigo 1º, ao reconhecer, o respeito pela dignidade da pessoa humana, inviolabilidade e

inalienabilidade dos Direitos do Homem, como fundamento de toda a comunidade humana, da paz e da justiça, a igualdade de todos perante a lei.

3.1.7. PRINCÍPIO DE DECISÃO

Segundo este princípio os órgãos administrativos têm, nos termos da lei, o dever de se pronunciar sobre todos os assuntos da sua competência que lhes sejam apresentados pelos particulares.

Sobre este princípio a Lei Cabo-verdiana prevê tanto o deferimento tácito quanto o indeferimento tácito e as respectivas responsabilidades civis. No entanto, atendendo ao objectivo deste trabalho, o pesquisador, por opção, escusa-se em analisá-las em pormenor.

2.5.1.8. PRINCÍPIO DO ACESSO À JUSTIÇA

Consagrado na Lei Maior, como ficou descrito no ponto 3.1.2., este princípio encontra auxílio também no Decreto - Legislativo nº 2/95, art.º 12º que determina que aos particulares é garantido, o acesso à justiça para tutela dos seus direitos e interesses legalmente protegidos e para fiscalização da legalidade dos actos administrativos.

2.5.2. O ESTATUTO DISCIPLINAR DOS AGENTES DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA (EDAAP).

Expresso no Decreto - Legislativo nº 8/97, de 8 de Maio, o EDAAP, nossa Lei Menor, pretende normalizar de maneira clara a acção da Administração Pública e seus administrados. Recorde-se que o EDDAP, é consagrado também para os agentes da administração local, conforme o preceituado no seu número um, do artigo primeiro:

“ O Estatuto Disciplinar dos Agentes da Administração Pública aplica-se aos agentes da Administração Central e das autarquias locais”.

O EDAAP consagra 103 artigos, subdivididos em VII capítulos. Todavia, por uma questão de opção e, em face ao referencial em estudo, optou-se neste trabalho académico em apresentar apenas o artigo terceiro do mencionado dispositivo cuja composição alberga os Deveres Gerais, ordenando o seguinte:

Constituem deveres gerais dos agentes no exercício das suas funções:

- a) Respeitar a Constituição, os símbolos nacionais, as instituições da República e respectivos titulares;
- b) Respeitar e garantir o livre exercício dos direitos liberdades e o cumprimento dos deveres profissionais e legais dos cidadãos;
- c) Estar ao serviço do interesse geral definido pelos órgãos competentes da Administração Pública, nos termos da lei e de harmonia com ordens e instruções legítimas dimanadas dos superiores hierárquicos;
- d) Observar e fazer observar, rigorosamente, as leis e regulamentos;
- e) Assegurar a eficácia, o prestígio e a dignidade da Administração Pública, participar activamente na realização dos seus objectivos e defender os direitos e legítimos interesses do Estado;
- f) Agir com isenção, imparcialidade e rigoroso apartidarismo político, em ordem a criar no público confiança na acção da Administração Pública;
- g) Cultivar a lealdade institucional, a pontualidade, a assiduidade, o rigor e o escrúpulo, desenvolver o espírito de iniciativa, a produtividade, a competência e o zelo profissional e contribuir para a prestação de um serviço público de qualidade;
- h) Cumprir exacta, imediata e lealmente as ordens ou instruções, escritas ou verbais, dos superiores hierárquicos em objecto de serviço, salvo se a ordem ou instrução implicar a prática de crimes e sem prejuízo do direito de respeitosa representação;
- i) Tratar com urbanidade e respeito os utentes dos serviços públicos e ser-lhes prestável, designadamente, dando satisfação célere às suas solicitações legítimas, adoptando o procedimento legal que lhes seja mais favorável, não lhes exigindo formalidades ou pagamentos não impostos expressamente por lei ou regulamento e não lhes provocando incómodos, perdas de tempo ou gastos desnecessários;
- j) Dar prioridade, no atendimento, às pessoas idosas, doentes ou com deficiência, às grávidas, aos menores e a outras pessoas em situação de vulnerabilidade;
- k) Agir com correcção e consideração para com os superiores hierárquicos, colegas e subordinados;

- l) Guardar segredo profissional relativamente aos assuntos de que tenham conhecimento em virtude do exercício das suas funções e sobre os quais não tenham autorização do respectivo superior hierárquico para a sua revelação ao público, sem prejuízo do direito dos cidadãos a serem informados sobre o andamento dos processos em que sejam directamente interessados e do direito de acesso dos cidadãos a arquivos e registos administrativos, nos termos das leis e regulamentos;
- m) Proceder disciplinarmente nos termos da lei, relativamente às infracções praticadas pelos seus subordinados e participar superiormente as que exijam intervenção de outras autoridades;
- n) Avaliar o desempenho dos seus subordinados e informar a respeito dos mesmos, com rigor, isenção e justiça;
- o) Aperfeiçoar a sua formação profissional, nomeadamente, no que respeita às matérias que interessam às funções que exerçam;
- p) Não solicitar, nem retirar vantagens de qualquer natureza das funções que desempenham e agir com independência e isenção em relação aos interesses e pressões particulares;
- q) Agir, na sua vida pública e privada, com probidade de modo a não desprestigiar a função que exerce.

Aclarando aquilo que consideramos ser, assim, uma conjugação de pressupostos legais fundamentais como imperativo imposto a todos os agentes da Administração Pública no desempenho das suas funções para que possamos ter uma boa gestão pública, pautada pela ética profissional, trazemos à situação a Administração Pública Cabo-Verdiana, a Boa Governação e as Novas Tecnologias de Informação e Comunicação.

2.5.3. A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA CABO-VERDIANA, A BOA GOVERNAÇÃO E AS NOVAS TECNOLOGIAS DE INFORMAÇÃO

"Poucos países ilustram o potencial da África, melhor do que Cabo Verde. Nenhum outro país africano conseguiu evoluir em todos os aspectos do desenvolvimento como Cabo Verde, da boa Governança, à transparência, responsabilidade e responsabilização dos poderes públicos, às leis e uma democracia que tem conseguido tirar da pobreza o seu povo, elevando essas ilhas à categoria de País de Rendimento Médio". (Hillary Clinton, durante sua visita a Cabo Verde, Agosto, 2009).

A Secretaria do Estado da Administração Pública reconhece que a Constituição da República de Cabo Verde tenta valorizar o papel do elemento humano na Administração Pública, ao definir alguns princípios informadores da Função Pública, sintetizando-os no seguinte:

- Vinculação exclusiva dos funcionários e agentes ao interesse geral;
- Progressão e promoção dos funcionários e agentes baseados no mérito e capacidade profissional demonstrados, em regra, através de concurso público;
- Exclusão de quaisquer impedimentos ao exercício de direitos políticos por parte de funcionários e agentes;
- Obediência dos funcionários e agentes aos seus superiores hierárquicos, nos termos da lei; e
- Garantia de audiência e defesa em processo disciplinar.

A discussão sobre a necessidade de um reposicionamento do Estado e da Administração Pública Cabo-Verdiana no que se refere à sua modernização e simplificação não é recente e data dos finais dos anos oitenta na vigência do então Secretário de Estado da Administração Pública Renato Cardoso, quando escreveu o artigo intitulado *"O papel da Organização Política na Direcção do Estado"* publicado no Jornal Voz di Povo de 15 de Outubro de 1988.

Porém, a mudança do sistema político acontecida nos anos 90, possibilitou que a Administração Pública avançasse na modernização, conforme se tenta explicar.

Com a implementação do novo regime pretende o Estado de Cabo Verde adoptar o país de uma Administração Pública que nas suas relações com os particulares, não pode privilegiar, beneficiar, prejudicar, privar de qualquer direito ou isentar de qualquer dever nenhum administrado em razão de ascendência, sexo, raça, religião, convicção política, religiosa ou situação social e económica.

Sobre o assunto, vale trazer a ponto o número três, do artigo 241º da CRCV, que institui:

“O pessoal da Administração Pública e os demais agentes do estado e de outras entidades públicas não podem ainda beneficiar ou prejudicar outrem, em virtude das suas opções político-partidárias ou do exercício dos seus direitos estabelecidos na Constituição ou na lei”.

Entretanto, decorridos mais de uma década, e com a graduação do país ao grupo dos países de desenvolvimento médio, a aposta parece ser na modernização da Administração Pública e Poder Local que acompanhe não só as tendências globais no que toca à rapidez de desenvolvimento das tecnologias de informação, mas também na redução dos custos advenientes das novas tecnologias e, sobretudo na capacidade de boa utilização destas tecnologias no controlo dos recursos postos à disposição do país.

Daí a aposta na boa governação do país através da reforma e modernização da Administração Pública e do Poder Local com vista a satisfazer cada vez mais e melhor as necessidades dos cidadãos, numa luta constante de superação da mentalidade que separa a administração do cidadão, mentalidade essa que deve reger-se pela filosofia virada à participação social, à crítica da opinião pública, sensível à matéria dos direitos individuais, sociais e de solidariedade, das quais se pode enumerar:

1. Abertura da Administração Pública e a pressão da sociedade civil em fazer aproximar a máquina administrativa do cidadão, através da aprovação dos diplomas legais em 1997, designadamente: O Estatuto Disciplinar dos Agentes da Administração Pública – Decreto Legislativo 9/97, de 8 de Maio; Estatuto do Pessoal Dirigente da Função Pública – Decreto Legislativo 13/97, de 1 de Julho; Uniformização da duração do trabalho diário e semanal e o horário normal na Administração Pública para todo o país – Lei nº 34/V/97, de 30 de Junho; Regime de desvinculação da Função

Pública dos funcionários e agentes dos serviços civis da Administração Pública... - Decreto-Lei nº 45/97, de 1 de Julho; Remuneração dos titulares de cargos políticos – Lei nº 28/V/97, de 23 de Junho; Regime geral dos regulamentos e actos administrativos – Decreto – Legislativo nº 15/97, de 10 de Novembro; Regime geral das reclamações e recursos administrativos não contenciosos – Decreto Legislativo nº 16/97, de 10 de Novembro; Bases gerais do procedimento administrativo gracioso – Decreto -Legislativo nº 18/97, de 10 de Novembro.

2.Criação de um conjunto de Legislações para as Finanças Públicas, Locais, de Fiscalidade e Orçamento, tais como: Decreto-Lei nº 1/96, de 15 de Janeiro, que aprova o regulamento do Imposto Único sobre o Rendimentos (IUR); Lei nº 79/98, de 7 de Dezembro, que regula o Imposto Único sobre o Património (IUP); Lei nº 76/98, de 7 de Janeiro, que estabelece o regime de Finanças Locais; Decreto nº 47/80, de 2 de Julho, que estabelece as regras aplicáveis ao orçamento de contabilidade municipais; Portaria nº 25/87, de 2 de Maio, que fixa as taxas e bonificação de empréstimos municipais; Lei nº 14/IV/91, de 30 de Dezembro, que aprova os Estatutos dos eleitos municipais;

3.Mudança na cultura administrativa pela utilização generalizada das Novas Tecnologias de Informação e Comunicação (NTIC) por parte dos agentes da Administração Pública e Poder Local.

Neste particular pode-se destacar a simplificação e modernização na prestação dos serviços públicos com recursos às NTIC em serviços e sectores considerados críticos como as Alfândegas, os Registos e Notariados, as matrizes prediais, registo de automóveis, contribuições e impostos, entre outros com a criação dos serviços do Núcleo Operacional da Sociedade de Informatização (NOSI).

Cabo Verde enquanto país de desenvolvimento médio deve primar pela consolidação da sua democracia e pela reforma do Estado, através da modernização da Administração Pública, adequando sempre à sua realidade, no que se refere às dimensões insulares das dez Ilhas que compõem o Arquipélago.

O Relatório Nacional sobre o Desenvolvimento Humano Cabo Verde do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (RNDH-PNUD) reconhece que em Cabo Verde, todos os agentes do desenvolvimento, o Estado principalmente, são encorajados para a utilização das novas tecnologias”.

O documento enfatiza ainda que “mesmo sendo o progresso perceptível em todos os sectores, as ambições, os ritmos, os interesses são desiguais e, por vezes, divergentes. Apesar dos progressos realizados nos serviços públicos, a tarefa a levar a cabo é imensa”. Realça ainda que “a ambição está em conseguir estreitar um território que é descontínuo, contribuir para o sucesso de uma política de descentralização, e colocar Cabo Verde num lugar de destaque junto das economias capazes de ajudar o país a diminuir a pobreza. É também a vontade de promover a democracia e a governação”. O documento adverte que (...) “as NTIC devem contribuir principalmente para a transparência dos poderes e para uma maior participação democrática e em termos de cidadania”. (RNDH – PNUD, 2004: 71-72).

De ressaltar que a transparência de poderes e a participação democráticas devem ser consideradas condutas e garantias que integram os valores éticos nas relações entre os cidadãos.

Nesta perspectiva, o documento intitulado Reforma e Modernização da Administração Pública, da Secretaria do Estado da Administração Pública, ao fazer o diagnóstico da situação da Administração Pública reconhece que o processo de modernização da Administração Pública pressupõe um conjunto de medidas e acções visando o seu reforço institucional, o desenvolvimento e capacitação dos seus recursos humanos passando pelas questões relacionadas com a ética, cultura e a mudança.

A boa governação de Cabo Verde assistida com recurso as NTIC é ratificada não apenas pela Secretaria de Estado da Administração Pública ao reconhecer que uma atenção particular continuará a merecer as tecnologias de informação e comunicação, pois “constituem poderosas ferramentas, cuja utilização e vulgarização permitem equacionar um desenvolvimento integrado, com inúmeras vantagens no Plano socioeconómico a longo prazo (...)” mas também é corroborada por organismos e individualidades internacionais como o PNUD através do relatório anteriormente mencionado quando afirma que o Governo de Cabo Verde, considerando as novas oportunidades oferecidas para o desenvolvimento das Tecnologias da Informação e da

Comunicação, envolveu-se num processo de redefinição da natureza da governação do país. Reconhece ainda o relatório que “a postura governamental de criação de uma sociedade da informação implica a instauração da «governo electrónico», que assenta na reforma da Administração Pública e na transformação das relações entre governo, cidadão e agentes da sociedade civil”, completando que “O programa estratégico de governação é ambicioso. Insiste nas relações entre o Governo, de um lado, a Administração Pública, o cidadão e os agentes económicos, do outro lado” (RNDH-PNUD, 2004:72).

Mamadou Diop, porta-voz da Comissão Senegalesa de luta contra a corrupção e a não transparência, em declarações proferidas aos órgãos da comunicação social em Cabo Verde, aquando da abertura do Fórum das Instituições Sub-regionais contra a Corrupção, no dia 28 de Junho de 2010, afirmou que “As ilhas de Cabo Verde são um exemplo de referência para os países da África ocidental em matéria de luta contra a corrupção e de boa governação”.

Todavia, sendo a corrupção considerada um mal do século e a boa governação uma virtude pelo bem e pela obrigação, deve caber a todos os cidadãos compreender-se melhor que deve cultivar e encontrar dentro de si a aquilo que necessita para ser feliz, isto é, um comportamento ético que o desvie de condutas indesejáveis a bem da sociedade e do país.

Relativamente a utilização das NTIC, o programa do Governo é elucidativo ao contemplar que “no que respeita a administração do Estado, a Governação Electrónica é fundamental na redução dos custos de contexto para atracção do investimento directo estrangeiro e a competitividade das empresas instaladas, nomeadamente através da melhoria da prestação dos serviços públicos às empresas, redução da burocracia, transparência e boa governação” (Governo de Cabo Verde, 2006:17).

O Governo admite também que a Administração Pública é o maior consumidor de NTIC em Cabo Verde quer para modernizar a máquina do Estado, quer para modernizar sectores sociais como a Educação e a Saúde, que requerem infra-estruturas tecnológicas e aplicações específicas à sua actividade.

A aposta na boa governação segundo o Governo, tem-nos merecido o melhor apreço junto da comunidade política e instituições financeiras internacionais, pelo que continuará sendo um recurso estratégico para o desenvolvimento do país,

particularmente na gestão transparente e em conformidade com as Leis da República (Governo de Cabo Verde, 2006: 18). No mesmo documento é ratificada ainda que a “ética na governação continuará a guiar a acção do Governo”.

Para uma melhor compreensão dos termos que se passa a utilizar nos capítulos subsequentes, tentamos apresentar, sumariamente os conceitos do serviço público bem como as diferenças existentes entre funcionários e Agentes Públicos, respectivamente.

2.5.4. O SERVIÇO PÚBLICO E OS AGENTES PÚBLICOS

Na sua versão originária, assim como na sua versão revista, consta na CRCV, um artigo cuja epígrafe é «Função Pública», através da qual se revela que o legislador constituinte optou por um modelo específico de denominação dos recursos humanos da AP, ao estabelecer: “O Pessoal da Administração Pública e os demais agentes do Estado e de outras entidades públicas estão exclusivamente ao serviço do interesse público (...)”.

A concretização das imposições constitucionais em matéria dos recursos humanos da AP pode ser encontrada no quadro legal vigente na Lei nº 42/VII/2009, de 27 de Julho, que define as bases em que assenta o regime da Função Pública, estabelecendo os seus princípios gerais. Neste diploma constata-se apenas um único tipo de trabalhadores da AP: os funcionários.

A constituição da relação jurídica de emprego do funcionário com a AP reveste de algumas modalidades designadamente: a nomeação - por tempo indeterminado ou probatório, designadas de nomeação definitiva ou provisória e contrato – administrativo de provimento ou a prazo.

Para efeitos deste trabalho, e atendendo aquilo que é habitual na AP, os funcionários vinculados à AP por nomeações definitivas foram consideradas de quadro definitivo; os funcionários vinculados com nomeações probatórias foram designados de Quadro provisório. As designações para os funcionários com contrato administrativo de provimento e contrato a prazo mantiveram-se.

Nos termos da Lei nº 102/IV/93, de 31 de Dezembro, a nomeação por tempo indeterminado, designa-se por nomeação. Isto é, o denominado nomeação definitiva que

confere ao funcionário a vinculação ao quadro definitivo. A nomeação é probatória, durante o período probatório e, no seu termo, converte-se automaticamente em definitiva, independentemente de quaisquer formalidades.

A lei regulamenta que nos casos em que a nomeação probatória é precedida de um estágio de duração igual ou superior a um ano, a nomeação em lugar de ingresso é definitiva e no caso em que a nomeação ocorrer na sequência de recrutamento excepcional, a nomeação é provisória e converte-se em definitiva, independentemente de quaisquer formalidades após o decurso de um período probatório com a duração de seis meses.

Segundo a legislação cabo-verdiana, (Lei 102/IV/93) o Contrato Administrativo de Provisão é o acordo bilateral pelo qual uma pessoa não integrada nos quadros assegura, a título temporário e com carácter de subordinação, o exercício de funções próprias do serviço público, com sujeição ao regime da AP.

O contrato de trabalho a termo, na acepção da lei cabo-verdiana, é o acordo bilateral pelo qual uma pessoa não integrada nos quadros assegura, com carácter de subordinação, a satisfação de necessidades transitórias dos serviços de duração determinada.

A Lei nº 42/VII/2009 define um conjunto de direitos e deveres prévios e unilateralmente definidos de onde sobressai a estabilidade da relação de emprego, enquanto «pedra de toque» da relação do funcionário com a AP, uma relação jurídica que só se extingue em situações excepcionais, previstas no EDAAP, nas quais está também presente a necessidade de garantir (outros) interesses públicos, que seriam garantidos pela manutenção da relação de emprego.

Feita esta análise generalizada passemos ao capítulo seguinte, apresentando assim a metodologia seguida para a elaboração do trabalho.

CAPÍTULO III – METODOLOGIA

3.1. CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

“Pesquisa”, no seu sentido mais amplo, é o conjunto de actividades orientadas para a busca de um determinado conhecimento”(Rudio, 1991:9).

Neste sentido, temos o posicionamento de Goldenberg (2000:105) que considera que a pesquisa é a construção do conhecimento original, em consonância com definidas exigências científicas. Assegura que “é um trabalho de produção de conhecimento sistemático, não meramente repetitivo mais produtivo, que faz avançar a área de conhecimento a qual se dedica”.

Perfilhando este entendimento sustenta Rudio (1991: 9) que “a pesquisa deve ser feita de modo sistematizada, utilizando para isto método próprio e técnicas específicas e procurando um conhecimento que se refira à realidade”.

Isto posto, o pesquisador, na investigação do seu objectivo, necessita de um modelo como guia para poder abordar uma pesquisa científica, ou melhor dizendo, uma metodologia, pois, afinado com esse entendimento, o autor, citando Van Dalen e Meyer lembra que o trabalho de pesquisa não é de natureza mecânica, mas requer imaginação criadora e iniciativa individual. Adverte ainda que “a pesquisa não é uma actividade feita ao acaso, porque todo o trabalho criativo pede o emprego de procedimentos e disciplinas determinadas”. (Rudio, 1991:14)

Retomando a mesma interpretação vale, uma vez mais, trazer a ponto o preceito de Goldenberg (2000: 105) segundo a qual “metodologia significa, etimologicamente, o estudo dos caminhos a serem seguidos, dos instrumentos usados para fazer ciência”.

Nesta perspectiva, a pesquisa foi exploratória e descritiva, do tipo de levantamento de dados e o modo de investigação que a caracterizou foi o estudo de caso, com uma abordagem quali-quantitativa.

A opção pela pesquisa exploratória tinha como objectivo facultar ao pesquisador maior experiência e constituir-se em um guia para o estudo do problema proposto. Auxiliou, igualmente, o pesquisador a encontrar importantes elementos que lhe permitiu, em contacto com a população definida, levantar possíveis problemas de pesquisa de modo a elaborar de forma mais consciente e organizado o enunciado a ser estudado.

A pesquisa descritiva acontece no momento de se levantar as características de factos, fenómeno ou problema já conhecido segundo (Santos, 1999). Neste sentido, Gil (1991) define a utilização de técnicas padronizadas, para recolha de dados, como a característica mais significativa deste tipo de pesquisa e também entende ser a pesquisa descritiva a mais utilizada pelos pesquisadores sociais com uma preocupação voltada para a actuação prática.

Para o estudo em causa o levantamento de dados foi feito através de aplicação de questionários, em duas fases distintas, que serão devidamente explicados no subcapítulo - delimitação da pesquisa.

O levantamento, na perspectiva de Santos (1999), é um procedimento aplicável nas pesquisas, desenvolvido geralmente por intermédio da selecção de uma amostra significativa, com aplicação de questionários, entrevistas ou outra forma de recolha de dados.

Para o levantamento de dados o pesquisador teve de dirigir-se pessoalmente aos diversos serviços da Câmara Municipal da Praia para obter não apenas uma amostra mais diversificada e representativa possível, mas para obter um maior conhecimento das estruturas da CMP e tentar fazer um levantamento social.

Gil (1991) considera o levantamento social vantajoso para se obter um conhecimento directo da realidade, por meio de comportamento, da crença, e das opiniões das pessoas envolvidas. Ele gera economia e rapidez, principalmente quanto à utilização de questionários, facilitando a quantificação dos dados no momento em que eles são agrupados em tabelas, possibilitando, assim, a sua análise estatística.

Um outro aspecto considerado importante pela abordagem adoptada prende-se com o facto de ter ajudado o pesquisador a afiançar o anonimato dos pesquisados, dando-lhes, desta forma, autonomia para que pudessem responder ao questionário com total liberdade. Além dos aspectos mencionados, a abordagem utilizada facultou conseguir um maior número de pesquisados em curto espaço de tempo, dado às características do trabalho mas também facilitou na análise descritiva.

3.2. DELIMITAÇÃO DE PESQUISA

3.2.1. POPULAÇÃO E AMOSTRAGEM

A pesquisa foi feita de forma intencional. A população pesquisada compreendeu os funcionários ocupantes de quadro definitivo, quadro provisório, contrato a prazo e contrato administrativo de provimento.

No entanto, constatou-se, no acto do lançamento dos dados, que sete pesquisados informaram no questionário que mantinham outro tipo de vínculo para com a instituição. Porém, situações relacionadas com a insuficiência do tempo obrigaram o pesquisador a não voltar ao terreno para identificar que tipo de vínculos para além dos citados no parágrafo anterior existe na CMP e na qual estão afectos os funcionários com mínimo de três anos. Todavia, tal informação não põe em causa a credibilidade da pesquisa, visto que o critério de maior importância para o pesquisador foi o tempo de serviço.

Para reforçar a preocupação em atender a segurança, a liberdade e o anonimato dos pesquisados, que sempre constituiu uma inquietação ao longo da pesquisa, solicitou-se autorização à Câmara Municipal da Praia e optou-se por entregar a cada pesquisado, juntamente com o questionário uma carta, onde fazia referência ao objecto do estudo, a importância da participação do pesquisado e os procedimentos a serem adoptados, conforme consta dos apêndices A e B.

Para manter a impessoalidade e confidencialidade da pesquisa, o questionário foi entregue em envelope aberto, e em condições de ser fechado, especialmente adquirido para o efeito, contendo fita adesiva de dupla face. As instruções para o devido procedimento encontravam-se na carta

A anteceder a aplicação do questionário final aplicou-se um teste piloto a doze funcionários que depois de analisado foi refeito e readaptado. O teste piloto forneceu informações importantes para o perfil da população que deveria fazer parte da pesquisa.

A informação obrigou o pesquisador a ter em devida conta o factor grau de escolaridade e o tempo de serviço prestado em efectividade. Reconheceu-se que dificilmente os indivíduos com habilitações inferior a quatro anos de escolaridade estariam aptos a descodificar e responder às questões postas. Ficou também evidente

que a população com menos de três anos de serviços não conhecia bem o ambiente de trabalho e o clima organizacional da CMP.

Assim, na categoria dos Serviços Auxiliares e Administrativo foram seleccionados para participarem na pesquisa os auxiliares administrativos e recepcionista e telefonista habilitados com pelo menos quatro anos de escolaridade, atendendo que desde 1991 o ensino básico passou a ser de 6 (seis) anos. Foram, igualmente excluídos da pesquisa, zeladores, serventes, varredoiras, cozeiros, condutores auto-ligeiros e condutores auto-pesados com habilitações correspondentes a menos de quatro anos de escolaridade e outras categorias profissionais constituídos por indivíduos com menos de três anos de serviços efectivo. Recorde-se que a actual CMP foi eleita em Março de 2008 e muitos servidores são recentes, isto é, recrutados após as eleições de 2008.

A população que preenchia os requisitos preestabelecidos para fazer parte da pesquisa foi examinada em noventa e seis indivíduos.

Os requisitos exigidos foram:

- I. Ter habilitação literária mínima correspondente a quatro anos de escolaridade;
- II. Ter, no mínimo, 3 anos de serviço efectivo e ininterrupto na CMP;
- III. Não exercer funções de confiança política;
- IV. Não ser quadro de outra instituição e estar a desempenhar funções na CMP em comissão de serviço;

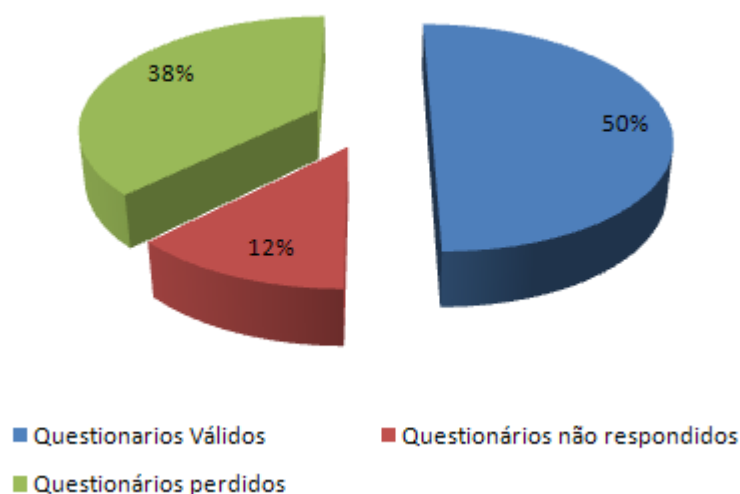
Identificado a população alvo, a aplicação de questionários foi feita de forma aleatória a oitenta funcionários correspondente a oitenta e três porcentos dos pesquisáveis.

O questionário utilizado na recolha de dados permitiu abranger um número expressivo de pessoas ao mesmo tempo, sem expor os pesquisados à influência de opiniões, na medida em que o tema explorado durante a pesquisa requereu anonimato com relação aos pesquisados.

O objectivo pretendido com a aplicação do questionário constante do apêndice C, foi o de encontrar variáveis quantitativas, com perguntas fechadas na sua maioria, apresentando, entretantes, a possibilidade do pesquisador se expor também com algumas perguntas abertas.

Foram entregues oitenta questionários, sendo devolvidos cinquenta, representando 62,5 por cento o que pode ser considerado um nível de retorno aceitável. Assim sendo, considera-se que o resultado alcançou o objectivo preconizado. Entretanto, após a abertura dos envelopes, constatou-se que dez questionários, representando 12 doze por cento da amostra não foram respondidas, conforme comprova a fig. 1.

Fig. 1. Demonstração do percentual dos questionários recolhidos



A distribuição do questionário decorreu em três dias e foi entregue pessoalmente, a cada pesquisado, no período compreendido entre às onze horas e onze horas e trinta minutos. Subjacente a esta estratégia está o facto de o novo horário de funcionamento da Administração Pública conceder, aos funcionários, um intervalo diário de trinta minutos para almoço a partir das doze horas. É, nesta perspectiva, que o pesquisador trabalhou, convidando os pesquisados que aproveitassem um pouco desse tempo para um pequeno relaxamento, preenchendo o questionário.

Acautelando eventuais distrações da parte dos pesquisados, em cada Serviço, o pesquisador elegeu um representante seu que tinha por missão proceder à recolha dos questionários na hora combinada.

Foram designados quatro representantes que prestaram ao pesquisador um serviço de reconhecido mérito. De salientar que o representante dos Serviços de Urbanismo conseguiu um retorno de cem por cento dos questionários em vinte e quatro horas, sendo o representante que menos questionário recolheu o dos Serviços de Juventude.

3.2.2. TRATAMENTO DE DADOS

O tratamento dos dados fez-se ao abrigo da literatura utilizada e com recurso aos instrumentos estatísticos, atendendo à necessidade de se proceder à análise descritiva dos dados.

Os dados recolhidos foram organizados em uma base de dados criado essencialmente para o efeito, no programa informático *Sphinx Plus*. Atendendo à dificuldade do programa *Sphinx Plus* em cruzar mais de duas variáveis como seria desejado, optou-se em transferir a base de dados com as informações recolhidas para o programa *SPSS Statistics*.

Com recurso ao *SPSS Statistic*, cruzou-se as variáveis pretendidas e elaborou-se as necessárias figuras (gráficos). Entretanto, as figuras foram transportadas do programa *SPSS Statistic* para o programa *Paint* onde foram editadas e posteriormente transferidas para o programa *Word*, e, finalmente para o corpo da dissertação.

Para as análises pretendidas mostrou-se necessária proceder à ponderação dos itens, atribuindo-lhes pontuações.

Assim, foram atribuídas as seguintes ponderações para os itens da Escala de Likert conforme, fig. 2. **Coluna opinião:** Concordo plenamente – 5 pontos; Concordo – 4 pontos; Sem Opinião – 3 pontos; Discordo – 2 pontos; Discordo Plenamente – 1 ponto e Sem resposta – 0 pontos.

A resposta para cada componente da virtude ética (coluna atitudes práticas) foi o somatório das ponderações atribuídas.

Fórmula:

$$=(B8*\$B\$7+C8*\$C\$7+D8*\$D\$7+E8*\$E\$7+F8*\$F\$7)/SOMA(B8:F8)$$

A resposta dos pesquisados ao total dos componentes da virtude ética foi a sua média final.

Os dados recolhidos foram associados por temas para melhor compreensão e análise.

Assim, no primeiro tópico apresenta-se o perfil dos pesquisados, seguida de cruzamento de algumas variáveis, designadamente da correlação entre a idade e o vínculo dos funcionários. De seguida, analisou-se a opinião dos funcionários à luz das legislações existentes sobre a ética e da bibliografia consultada, quanto às práticas do comportamento ético relacionado com a honestidade, a lealdade, o sigilo, o zelo profissional, o coleguismo, a isenção e a competência.

Posteriormente analisou-se as percepções dos funcionários quanto à realização de formação e seminários pela CMP visando o comportamento ético; sobre a manifestação da vontade ou não em participar nas referidas acções de formação.

Finalmente, buscou-se conhecer as opiniões dos pesquisados com relação ao Estatuto Disciplinar dos Agentes da Administração Pública.

As perguntas foram agrupadas de modo a facilitar a respectiva análise à luz dos princípios Constitucionais e do Estatuto Disciplinar dos Agentes da Administração Pública, enquanto instrumentos que tentam enaltecer o papel do componente humano na Administração Pública, consentindo uma conjugação de desígnios legais fundamentais como dever imposto a todos os agentes da Administração Pública no desempenho das suas funções para que se possa ter uma gestão pública pautada pela ética.

3.3. LIMITAÇÃO DE PESQUISA

Uma das limitações da pesquisa tem a ver com o baixo nível de escolaridade da maioria dos servidores da CMP impossibilitando-lhes a participação no inquérito.

A falta de informação da parte da CMP a cerca dos seus funcionários quanto ao tipo de vínculo e grupos profissionais levou o pesquisador a mudar constantemente de estratégias, o que constituiu também um outro entrave à pesquisa.

De igual modo, para a caracterização da própria CMP não se conseguiu nenhuma documentação na instituição acerca da mesma.

No entanto, tinha-se consciência dessas dificuldades pelo embaraço que a própria Instituição demonstrou em fornecer informações a cerca do nível de

escolaridade dos seus agentes. A este propósito, havia também, observado Furtado⁴ (2007: 21) que:

A primeira observação a fazer quando se analisa o nível de escolaridade dos funcionários públicos das autarquias tem a ver com a elevada percentagem de ausência de informações. Tal facto exige um afinamento da base de dados para a análise do perfil dos Recursos Humanos da administração Pública. Efectivamente, para 94,8% dos funcionários das autarquias não se dispõe de informações sobre o seu nível de escolaridade.

Uma outra limitação prende-se, sobretudo, com a falta de bibliografia existente no país. Para colmatar estas falhas o pesquisador contou com a prestimosa colaboração da Orientadora e de um amigo que estuda no Brasil que, em tempo útil, responderiam as solicitações do pesquisador, remetendo-lhe arquivos indispensáveis ou comprando e remetendo-lhe livros e revistas científicas indispensáveis para o trabalho académico.

Portanto, não se pode descurar ainda o facto de o pesquisador só conseguir orientação em Março 2010, após mudança forçada de tema e elaboração de um novo projecto.

Feita uma pequena caracterização a pesquisa feita passa-se, doravante, à apresentação e análise de dados, antecedida de uma pequena caracterização da Câmara Municipal da Praia.

⁴ Perfil dos Recursos Humanos da Administração Pública Cabo-Verdiana. Artec. Julho/2007

CAPÍTULO IV – APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DE DADOS

“É fazendo que se aprende a fazer aquilo que se deve aprender a fazer”.

Aristóteles

4.1. CARACTERIZAÇÃO DA CÂMARA MUNICIPAL DA PRAIA

4.1.1. BREVE HISTORIAL

A Câmara Municipal da Praia situa-se na cidade da Praia que é a capital de Cabo Verde, país arquipélago no Oceano Atlântico, a oeste do Senegal. Está localizada a sul da ilha de Santiago. É também sede do Município do mesmo nome.

Fig. 2 Edifício da Câmara Municipal da Praia
Foto Pesquisador: Julho/2010



A Câmara Municipal da Praia é a maior do País. Como Município da cidade capital, abriga no bairro chamado Plateau, promontório à beira-mar, edifícios públicos e

outras construções de importância, como o Palácio Presidencial, construído no fim do século XIX para ser a residência do governador português. Contam-se ainda a antiga Câmara Municipal, prédio com fachada clássica e uma torre central quadrada, a Igreja Nossa Senhora da Graça, também no estilo classicista, o Museu Etnográfico e o Monumento de Diogo Gomes, navegador português e descobridor da Ilha de Santiago em 1460.

Fig. 3. Diogo Gomes - Descobridor do Arquipélago
Foto: pesquisador: Julho/2010



O Município tem um porto comercial e um aeroporto internacional que ligam o país com as restantes ilhas e o resto do mundo.

Do seu historial consta que a vila da Praia de Santa Maria surgiu por volta de 1615, quando se deu o início do povoamento de um planalto situado perto de uma praia (praia de Santa Maria) que oferecia boas condições para navios. Inicialmente utilizada como porto clandestino (para que não se pagassem as taxas aduaneiras na então capital, Ribeira Grande) a localidade foi progressivamente adquirindo características de uma vila com a gradual fuga das populações da Ribeira Grande, aquando do declínio desta última. A passagem oficial da capital de Ribeira Grande para Praia de Santa Maria deu-se em 1770.

Neste sentido, temos o ilustre posicionamento de Almeida (2003: 171):

A Praia é a capital de Santiago e também do país desde pelo menos 1616, embora a efectiva mudança da sede do Governo só viesse a acontecer em 1770, aquando do Governador Joaquim de Salema Saldanha Lobo que acabou ficando com o mérito de ter sido o primeiro não só a abandonar a residência na Cidade de Ribeira Grande como também a tomar posse do cargo exactamente na então vila da Praia, que só em 1858 seria elevada à dignidade de cidade.

Durante a administração portuguesa, só o planalto central (chamado Plateau) era considerado como parte integrante da cidade, digno de ser urbanizado e concentrando os serviços.

A História Geral de Cabo Verde, (Vol. III, 2002: 28) dispõe sobre este facto nos seguintes termos: *Por volta de 1770, a vila da Praia continua a ser um pequeno povoado quase todo situado em cima da Achada, no fundo da baía.*

Dessa afirmação decorre a ideia que foi só muito mais tarde é que surgiram os outros bairros e só depois da independência que se aceitou a realidade que a cidade da Praia já englobava também todos os bairros circundantes, embora conforme reconhece a História Geral de Cabo Verde “ infelizmente a história demográfica de Cabo Verde encontra-se por fazer (op., cit.: 31). Depois da independência a cidade sofreu um *boom* demográfico, e nos últimos de dez anos parece que duplicou a sua população, recebendo movimentos migratórios de todas as ilhas, e contribuindo para que a ilha de Santiago passasse a ter metade da população de Cabo Verde, para que o Município da Praia passasse a ter um quarto, e para que a cidade da Praia passasse a ter um quinto.

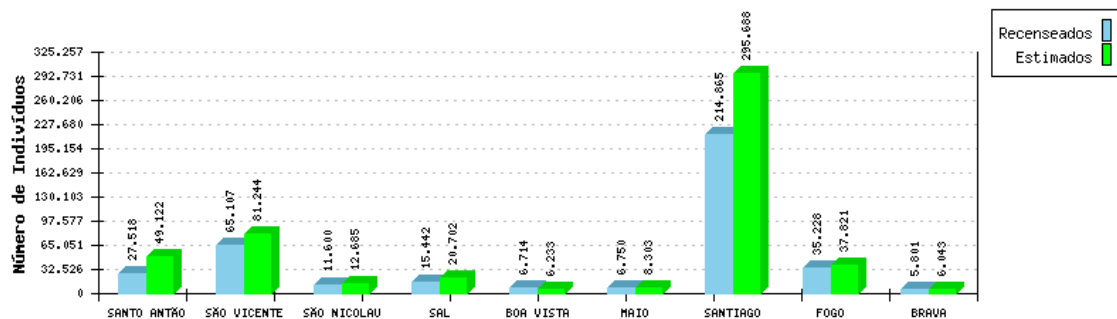
Quadro nº 2. População da Cidade da Praia - Cabo Verde (1990 – 2008)

1990	2000	2005	2008
61 644	94 161	111 500	124 661

Fonte: Adaptado de City Population, citando Instituto Nacional de Estatística

Entretanto, dados provisórios do Censo 2010, em actualização, prevê que o número de habitantes na Cidade da Praia neste ano atinja os 295.688 habitantes.

Fig.4 Demonstração do senso 2010



Fonte: INE – Censo 2010 – Cabo Verde – Número de Indivíduos por Ilha Dados transferidos até 9/07/2010 14:09:24

4.2. ORGANIZAÇÃO DA CÂMARA MUNICIPAL DA PRAIA

A organização das autarquias locais é regida pelo art.º 234º da CRCV. Assim estabelece este dispositivo:

“A organização das autarquias locais compreende uma assembleia eleita, com poderes deliberativos e um órgão colegial executivo responsável perante aquela”.

Dados do *site* da CMP disponível na internet confirmam que a Assembleia Municipal da Praia é composta de vinte e um deputados. É liderada por um Presidente, coadjuvado por um Vice-Presidente e um Secretário.

A Câmara Municipal enquanto órgão colegial executivo é composta de nove vereadores. Cada vereador tem sob sua responsabilidade um Serviço, sendo o primeiro da lista o Presidente da Câmara Municipal.

Os Serviços da Câmara Municipal da Praia estão assim constituídos:

- ✚Planeamento Estratégico, Relações Externas e Administração – composta pelos sectores de: Planeamento Estratégico; Relações Institucionais; Relações Internacionais; Administração, Sistemas de Informação e Recursos Humanos.
- ✚Economia e Finanças Municipais – composta por: Actividades Económicas; Energia e Iluminação Pública; Estatísticas Municipais e Finanças.

- ✚ Ordenamento da Cidade - constituído pelos sectores de Urbanismo; Habitação; Infra-estruturas e Transportes, Parqueamentos e Acessibilidades.
- ✚ Segurança, Protecção Civil e Cidadania – organizada em: Autoridade Municipal; Protecção Civil; Fiscalização Municipal e Cidadania.
- ✚ Juventude e Assuntos Jurídicos.
- ✚ Ambiente e Saneamento – constituído por: Ambiente; Água e Saneamento Básico; Sistema de Drenagem de Águas Pluviais; Higiene e Saúde Pública e Espaços Verdes.
- ✚ Cultura, Educação, Formação Profissional e Desporto – formada por: Promoção e Desenvolvimento Cultural; Desporto; Educação Pré-Escolar e Formação Profissional.
- ✚ Acção Social.

Relativamente ao quadro de pessoal, as informações recolhidas na Direcção dos Recursos Humanos, a 9 de Julho de 2010, indicam que a Base de Dados do Pessoal se encontra em fase de implementação. Entretanto, os dados referem que se encontram afectos à Câmara Municipal da Praia cerca de 987 trabalhadores entre cargos de eleição, cargos comissionados, quadros definitivos, quadros privativos, e trabalhadores sazonais. Constatamos que a distribuição dos agentes por tipo de vínculo encontra-se em fase de elaboração, não havendo, neste momento, dados disponíveis.

Os agentes da Câmara Municipal encontram-se, por números, assim distribuídos:

Acção Social – 52 (cinquenta e dois); Ambiente e Saneamento – 447 (quatrocentos e quarenta e sete); Bombeiros e Protecção Civil – 34 (trinta e quatro); Cooperação e Formação Superior – 60 (sessenta); Fiscalização – 70 (setenta); Gestão Financeira e Patrimonial – 73 (setenta e três); Juventude – 49 (quarenta e nove); Oficinas e Máquinas – 35 (trinta e cinco); Transporte, Infra-estruturas e Habitação – 36 (trinta e seis); Recursos Humanos – 3 (três); Apoio aos Vereadores – 9 (nove) e Gabinete do Presidente – 9 (nove).

Os servidores da Câmara Municipal são administrados pelo EDAAP, por regulamentos internos e pelo Decreto Regulamentar nº 02/98, que regula o processo de perda de mandato dos titulares de cargos políticos nos órgãos municipais.

Consoante, a CRCV, estabelece, no seu art.º 237º:

Aos funcionários e agentes das autarquias locais é aplicável o regime dos funcionários e agentes da administração central, com as adaptações necessárias, nos termos da lei.

Feito este pequeno intróito sobre a organização da CMP, passa-se de seguida a analisar os dados recolhidos.

4.3. PERFIL DOS PESQUISADOS

O perfil dos pesquisados é conhecido a partir dos dados que os identificam, designadamente: o género, a idade, o tipo de vínculo que possuem com a CMP, o grupo profissional a que pertencem e as habilitações literárias.

Entretanto, esclarece-se que alguns preferiram não responder algumas questões referidas ao seu perfil. Mesmo assim não os desconsideramos da tabela.

Tabela 1. Perfil dos pesquisados

Variável	Frequência	Porcentagem
Gênero		
Masculino	20	50,0
Feminino	17	42,5
NS/NR	3	7,5
Total	40	100,0
Idade		
20-29 Anos	10	25,0
30-39 Anos	9	22,5
40-51 Anos	15	37,5
+51 Anos	4	10,0
NS/NR	2	5,0
Total	40	100,0
Tipo de Vínculo		
Quadro definitivo	12	30,0
Quadro Provisório	1	2,5
Contrato a prazo	8	20,0
Contrato administrativo de provimento	10	25,0
Outro	7	17,5
NS/NR	2	5,0
Total	40	100,0
Grupo Profissional a que pertence		
Serviços auxiliares e administrativos	10	25,0
Técnico Profissional	9	22,5
Técnico Superior	9	22,5
Outro	9	22,5
NS/NR	3	7,5
Total	40	100,0
Habilitações Literária/Profissional		
Ensino Básico completo	3	7,5
Ensino Básico Incompleto	1	2,5
Ensino secundário completo	9	22,5
Ensino secundário Incompleto	12	30,0
Ensino superior completo	11	27,5
Ensino superior Incompleto	4	10,0
Total	40	100,0

Tabela 2. Opinião dos funcionários da CMP quanto ao comportamento ético da maioria dos servidores daquela Instituição

Atitudes Práticas	Opinião							Média
	Concor do plenamente (5)	Concor do (4)	Sem Opinião (3)	Discord o (2)	Disco rdo compl etame nte (1)	sem respo sta (0)	Pond eração	
Honestidade								
Tira proveito dos espaços físicos da CMP, dos equipamentos, materiais ou tempo de serviço para realizar outras actividades remuneratórias ou conquistar privilégios.	1	2	5	12	17	3	1,86	2,0
Aproveita da sua qualidade de funcionário da CMP, para tirar benefício ou privilégio em troca de favores.	1	2	3	15	13	6	1,91	
No trabalho, favorece seus amigos em detrimento de outros.	2	3	3	18	9	5	2,17	
Competência								
Utiliza a sua competência com o objectivo de contribuir para a missão da instituição.	13	21	2	1	0	3	4,24	4,2
Preocupa em actualizar nas áreas de conhecimento que auxiliarão no ético desempenho das suas funções.	13	16	2	3	1	5	4,05	
Lealdade								
Faz crítica construtiva às acções e políticas da CMP, ajudando a instituição a encontrar alternativas viáveis para o exercício da sua missão.	6	22	5	3	0	4	3,86	3,6
Defende, fora da CMP, as críticas ou comentários que não abonam a boa imagem da instituição.	10	13	7	7	2	1	3,56	
Cria ou propõe a criação de mecanismos que dêem transparência ao uso de	5	13	11	5	1	5	3,45	

recursos públicos.								
Zelo								
Exerce as suas funções com dedicação, zelo profissional e vontade de bem servir a CMP.	23	11	3	2	1	0	4,32	4,1
Delega, quando necessário e com cuidado, a sua tarefa ao outro profissional que tenha notória capacidade de executar bem a referida tarefa.	6	26	2	2	1	3	3,91	
Preocupa em actualizar nas áreas de conhecimento que auxiliarão no ético desempenho das suas funções.	13	16	2	3	1	5	4,05	
Coleguismo								
Quando um funcionário é acusado, toma partido de seus amigos, sem procurar conhecer os factos.	2	3	5	14	12	4	2,13	2,7
Reconhece a dedicação e competência profissional do colega, ajudando-o para que ascenda profissionalmente na carreira.	14	19	3	3	1		4,05	
Procura ascender ao cargo exercido por outro colega, ou de direcção, de forma inadequada demonstrando falta de ética.	2	3	3	13	16	3	1,97	
Isenção								
Sempre busca tornar as informações acessíveis a todas as pessoas que sejam afectadas por ela.	6	16	6	5	3	4	3,47	3,8
Utiliza o critério de competência e responsabilidade, e não de amizade para indicar pessoas para ocupar cargos na organização.	12	15	7	1	4	1	3,76	
Atende, com profissionalismo, as pessoas que solicitam o seu serviço em igualdade de condições, independentemente de suas	16	16	2	1	3	2	4,07	

classes sociais, níveis de escolaridade, cargo ou funções exercidas.								
Sigilo								
Comenta as atitudes ou falhas cometida por colega com outras pessoas fora da instituição.	2	7	1	17	13	0	2,2	
Propaga, em espaços frequentados por pessoas externas à CMP, informações ou factos ocorridos no local de trabalho.	1	9	1	17	8	4	2,38	2,9
Mantém sigilosas as informações que exigem tal procedimento.	10	20	4	0	2	4	4	

Da tabela 1 pode-se constatar que cinquenta porcentos dos pesquisados identificaram-se como sendo do sexo masculino e quarenta e dois porcentos e meio do sexo feminino. Entretanto, três pesquisados correspondentes a sete porcentos e meio não se identificaram.

Estes dados demonstram que existe um certo equilíbrio de género entre os pesquisados.

Relativamente à idade, as informações permitem verificar que dez agentes têm idade compreendida entre 20 a 29 anos; nove agentes entre 30 a 39 anos; quinze agentes têm idade compreendida entre 40 a 51; quatro agentes tem mais de 51anos e dois agentes não se pronunciaram acerca das suas idades.

Ao observar o tipo de vínculo percebe-se que doze pesquisados são do quadro definitivo; um do quadro provisório; oito estão vinculados por contrato a prazo; dez estão vinculados por contrato administrativo de provimento; sete identificaram-se como outros, sem, no entanto, discriminarem a vinculação que possuem, e dois não respondem a esta questão.

Relativamente a grupos profissionais, dez pertencem a serviços auxiliares e administrativos; nove correspondem a técnicos profissionais; nove a técnicos superiores; nove a outras categorias profissionais e três não se identificaram quanto ao grupo profissional a que pertencem.

Portanto, pode-se verificar que, quantitativamente, existe um certo equilíbrio em entre os grupos profissionais dos pesquisados na CMP.

Os nove pesquisados que se identificaram como pertencentes a outras categorias profissionais tiveram o cuidado de comentarem que são técnicos médios.

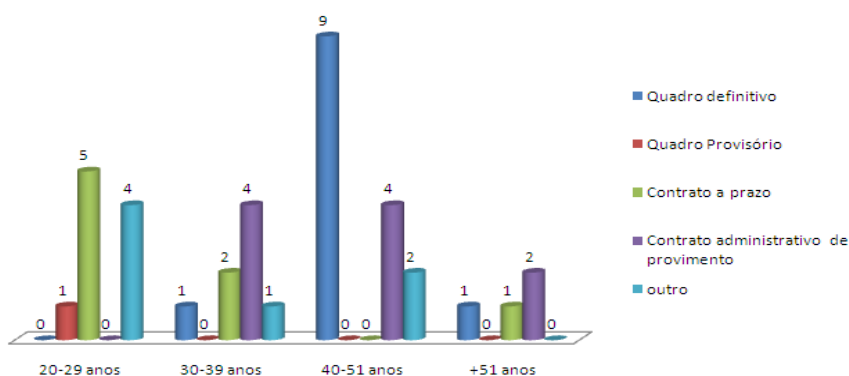
Quanto a habilitações literárias, nota-se que três pesquisados possuem o ensino básico completo; um é habilitado com o ensino básico incompleto; nove com o ensino secundário completo; doze possuem o ensino secundário incompleto; Onze são titulares do ensino superior completo e quatro possuem o ensino superior incompleto.

Portanto, os dados da pesquisa demonstram que a maioria dos pesquisados (30 porcentos) possui como habilitações literárias o ensino secundário incompleto.

Os pesquisados detentores de um curso superior completo são onze o que equivale a 27,5 porcentos, e os possuidores de curso superior incompleto de quatro, correspondente a 10 porcentos, o que pode significar que do ano 2007 a esta parte o número de indivíduos com o curso superior vem aumentando na CMP se comparado com os dados da Secretaria de Estado da Administração Pública, que anunciava setenta e três efectivos na carreira de técnicos superiores em todas as autarquias do país.

Portanto, a existência de população de 10 (dez) pesquisados com mais de três anos de serviços, vinculados por contrato administrativo de provimento e de um pesquisado com mais de três anos, no quadro provisório obriga-nos a efectuar uma outra leitura, relativamente a evolução e o desenvolvimento na carreira dos funcionários da CMP. A lei prevê que a nomeação é provisória durante um período probatório (máximo de um ano), findo o qual se converte automaticamente em definitiva. Prevê ainda a lei que a nomeação em período de duração igual ou superior a um ano é definitiva. Portanto, em caso de cumprimento escrupuloso da lei esses pesquisados deveriam estar no quadro definitivo. Entretanto, este pormenor não será aqui analisado, por não constituir o objecto fundamental desta pesquisa.

Figura 5. Correlação entre a idade e o vínculo institucional



Em face às informações relativas ao tipo de vínculo, constata-se, da pesquisa, conforme a fig. 5, que a maioria dos funcionários com no mínimo três anos de serviços, contratados a prazo, tem idade entre 20 a 29 anos. Nesta faixa etária encontramos apenas um único funcionário com contrato administrativo de provimento e quatro funcionários do quadro definitivo.

Na faixa etária de 30 a 39 anos, constata-se um funcionário do quadro definitivo; dois funcionários ligados por contrato a prazo e quatro através de contrato administrativo de provimento.

De entre os funcionários com idade compreendida entre 40 a 51 anos, verifica-se que a maioria já pertence ao quadro definitivo; não existe vinculações no quadro provisório nem por contrato a prazo; existem quatro funcionários vinculados através do contrato administrativo de provimento.

Estas informações leva-nos a inferir que pelo facto de a maioria dos funcionários do quadro definitivo da CMP ter a idade compreendida entre os 39-51 anos, a entrada para o quadro definitivo deve estar directamente ligada à idade. Uma outra leitura que se pode fazer do gráfico é que a CMP evita a vinculação, quer por contrato administrativo de provimento, quer por contrato a prazo, com indivíduos com mais de 40 anos de idade.

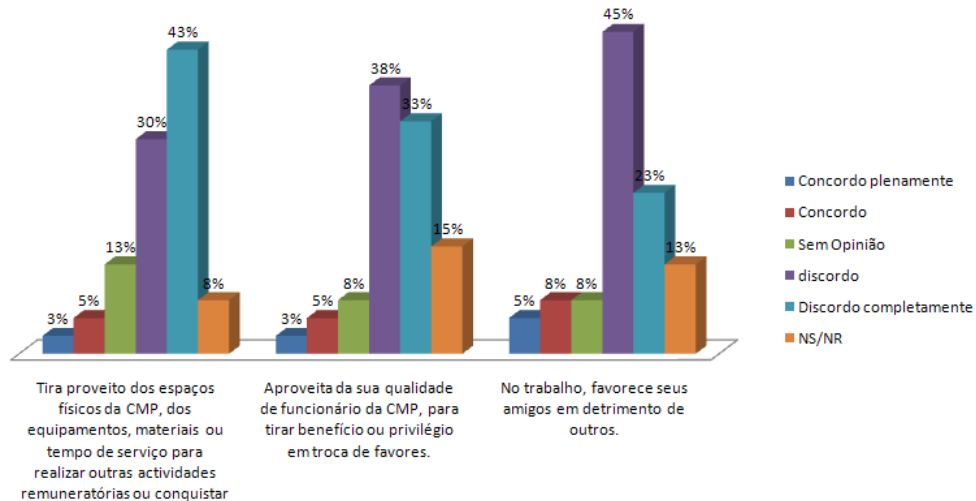
Ao observar os dados referentes aos pesquisados com mais de 51 anos de idade verifica-se que existem apenas quatro. Destes, dois estão vinculados por contrato administrativo de provimento; um, por contrato a prazo e um outro pertence ao quadro definitivo.

Portanto, entre os pesquisados, a população com mais de 51 anos é minoritária, o que pressupõe que a CMP possui um quadro de pessoal relativamente jovem.

Posto isto, passa-se a analisar a avaliação do exercício da ética profissional na CMP, a partir da percepção dos pesquisados relacionados com os princípios amparados na CRCV, na Lei nº 42/VII/2009 que define as bases em que assenta o regime da Função Pública, estabelecendo os princípios gerais e no EDAAP, designadamente: princípios de justiça, isenção e imparcialidade, de respeito pelos direitos dos cidadãos e de igualdade de tratamento de todos os utentes.

4.4. REFLEXÕES SOBRE A PERCEPÇÃO QUE MELHOR TRADUZ O COMPORTAMENTO DA MAIORIA DOS SERVIDORES DA CMP

Fig. 6. Opinião dos funcionários quanto às práticas da ética relacionadas com a honestidade.



Os resultados apresentados na fig.6 e na tabela 2, revelam, que quarenta e três porcentos dos pesquisados discordam completamente, que na CMP os funcionários tiram proveitos dos espaços físicos, dos equipamentos, materiais ou tempo de serviço para realizar outras actividades remuneratórias ou conquistar privilégio. Pode-se ainda adicionar a estes pesquisados mais trinta porcentos dos que discordam totalizando setenta e três porcentos. A esta percentagem opõem apenas cinco porcentos que concordam e três porcentos que concordam completamente, totalizando oito porcentos.

Deste estudo constata-se, em face a estas opiniões, uma tendência generalizada de atitude ética dos funcionários da CMP relativa ao uso adequado de bens públicos, nomeadamente em proteger e conservar os bens do Estado, utilizando de forma racional os que lhes forem confiados para o desempenho das suas funções, evitando o abuso, esbanjamento ou desperdício.

Das atitudes práticas relacionadas com o aproveitamento das qualidades de funcionário da CMP para tirar benefício ou privilégio em troca de favores, trinta e oito porcentos dos pesquisados discordam que essa prática suceda na Instituição; trinta e três porcentos discordam completamente, e, apenas cinco porcentos concordam. É evidente a dominância dos funcionários que não concordam ou que discordam completamente sobre os que concordam, o que leva ao entendimento que os funcionários da CMP não

solicitam, nem tiram vantagens indevidas das funções que desempenham para si ou para outrem, agindo com independência e isenção em relação aos interesses e pressões particulares, de forma ética e nos termos da lei.

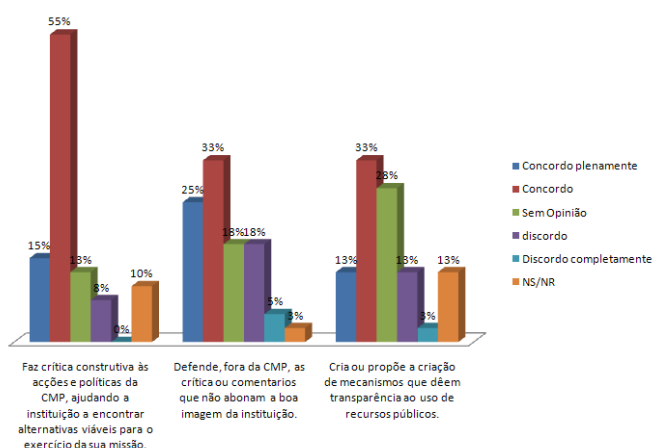
O factor de suporte como - no trabalho, favorece seus amigos em detrimento de outros - observou-se que quarenta e cinco porcentos discordam de tal prática e trinta e três porcentos discordam completamente, contra oito porcentos que concordam. A dominância dos que concordam e concordam plenamente é avassaladora, o que pressupõe que os funcionários da CMP para além de tratarem com urbanidade e respeito os utentes dos serviços sem beneficiar ou prejudicar outrem em virtude das suas relações afectivas, agem no estrito dever de neutralidade e independência, consideradas virtudes éticas no desempenho de actividades profissionais.

Portanto, analisando as opiniões dos pesquisados, verifica-se que o exercício da ética relacionada com a honestidade é vivenciada nas laborações exercidas pelos funcionários da CMP.

De salientar, que - a honestidade – demanda atenção dispensada, ponderando que em algumas conjunturas o agir com privação de honestidade poderá trazer prejuízos tanto para o profissional como para a própria instituição e o estado. Nesta óptica, purificado com a lição de Sá (2000), um profissional comprometido com a ética não pode se deixar corromper pelo ambiente em que exerce as suas actividades, mesmo que a situação lhe obrigue a conviver naquele ambiente.

Feita uma pequena análise das opiniões dos pesquisados relativamente as práticas relacionadas com a honestidade passa-se, doravante à observação da prática relacionada com a lealdade.

Fig. 7. Opinião dos funcionários quanto às praticas da ética relacionadas com a Lealdade



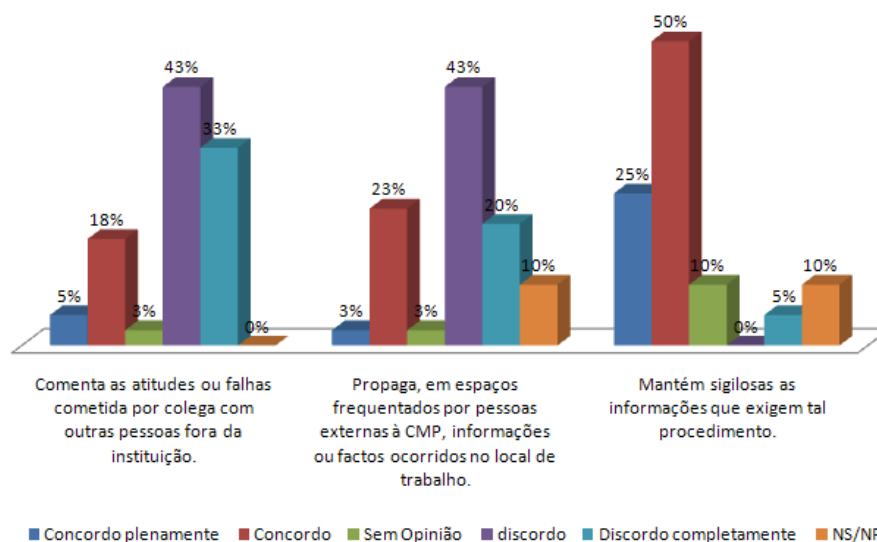
Os dados da fig.7, e da tabela 2, de acordo com a percepção dos pesquisados, mostram que cinquenta e cinco porcentos dos pesquisados são de opinião concordante em como os funcionários da CMP fazem críticas construtivas às acções e políticas da instituição, ajudando-a a encontrar alternativas viáveis ao exercício da sua missão, contra apenas oito porcentos que discordam.

De igual modo trinta e três porcentos concordam que a maioria dos servidores da CMP defende, fora da instituição as críticas e comentários que não abonam a imagem da instituição, vinte e cinco porcentos concordam plenamente e apenas cinco porcentos opinam o contrário.

Relativamente ao factor: cria ou propõe soluções que dêem transparência ao uso de recursos públicos – trinta e três porcentos concordam e treze porcentos concordam plenamente. De salientar que uma percentagem expressiva de pesquisados situada em vinte e oito porcentos não tem opinião a respeito. Esta informação deve ser levada em consideração e as causas apuradas. De todo modo a CMP deve criar espaços de participação onde as informações devem ser discutidas, socializadas e as decisões analisadas e compartilhadas.

Assim sendo, verifica-se a preeminência da maioria dos servidores da CMP em exercerem as suas profissões de forma leal em consonância com os princípios éticos.

Fig. 8. Opinião dos funcionários quanto às práticas da ética relacionadas com o sigilo

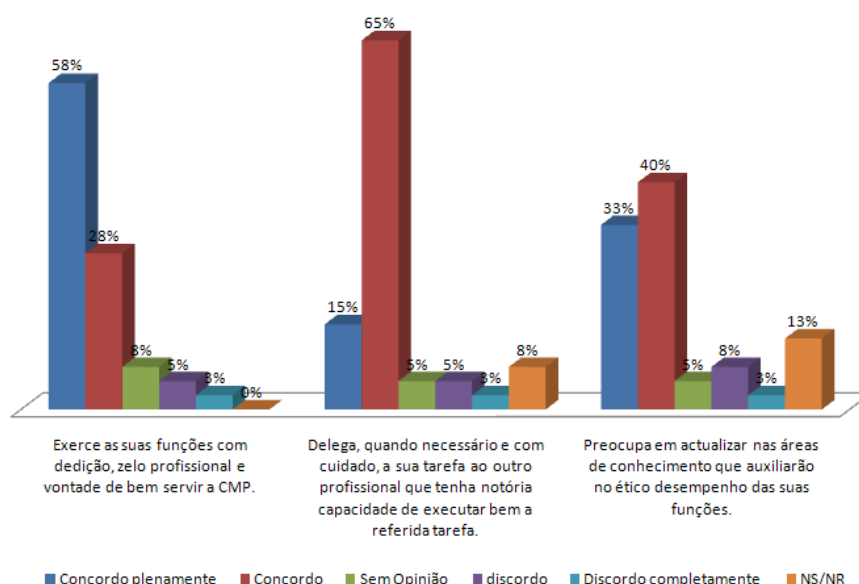


A tabela e a fig.8 elucidam a tendência, dos servidores da CMP de exercerem as suas actividades profissionais de acordo com os procedimentos éticos de sigilo profissional pois, quarenta e três porcentos dos funcionários discordam que as atitudes

ou falhas cometidas por colegas são comentadas com outras pessoas fora da Instituição; trinta e três porcentos discordam completamente e apenas cinco porcentos são de opinião que tal facto sucede. Igual escore de discordância verificou-se relativamente ao factor - propagação, em espaços frequentados por pessoas externas à CMP, informações ou factos ocorridos no local de trabalho. A manutenção sigilosa das informações também tiveram um escore bastante significativo da opinião concordante, dominando por completo as opiniões discordantes.

Com isto, entende-se que o dever de descrição, consistente em manter sigilo profissional e de guardar segredo profissional nos termos estabelecidos na lei, é uma tendência na CMP, conforme opinião generalizada dos pesquisados.

Fig. 9. Opinião dos funcionários quanto às praticas da ética relacionadas com o Zelo Profissional



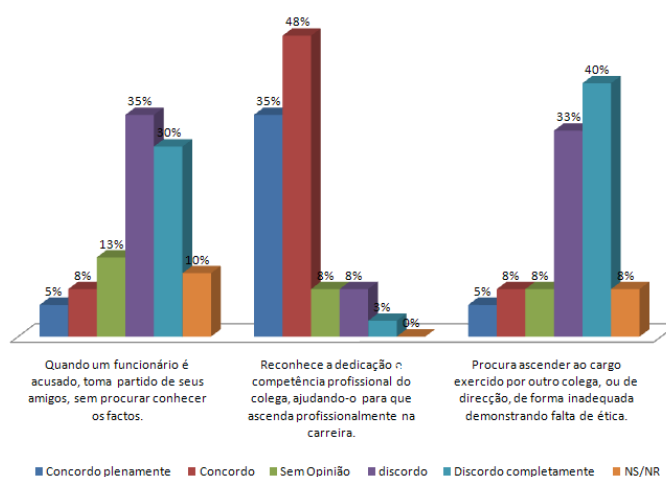
A fig. 9 e a Tabela 2 mostram, na opinião dos pesquisados, que os servidores da CMP patenteiam comportamento ético no que tange a zelo profissional. A preponderância da opinião concordante em como os servidores exercem as suas funções com dedicação, zelo profissional e vontade de bem servir é demonstrativo que desempenham com convicção as suas funções de acordo com o interesse da organização, significando que, ao mesmo tempo evidenciam lealdade pela instituição. O agente deve ser zeloso perante as actividades em que esteja inserido. Sobre este propósito, ensina Sá (2001) que a actividade em que não tenha a convicção de poder se dedicar inteiramente deve ser recusada.

A pesquisa expressa que o factor - delegação de competência - é considerada pelos pesquisados como uma das principais práticas éticas a serem seguidas pelos funcionários da CMP com uma predominância de sessenta e cinco porcentos de pesquisados que concordam que quando necessária a tarefa é delegada, com cuidado a outro profissional que tenha notória capacidade de executá-la bem. Isto posto, recorre-se mais uma vez a Sá (2001) que proporciona o seguinte exemplo: o profissional deve ter pleno conhecimento e domínio das actividades delegadas a ele, utilizando a sabedoria no momento de executá-la e necessitando, ainda, manter-se sempre actualizado em sua área de actuação.

O outro factor de suporte: preocupa-se em actualizar em áreas de conhecimento – merece quarenta por centos de concordância e trinta e três porcentos de concordância plena, o que significa que os funcionários da CMP valorizam a sua formação profissional, o que encontra amparo no EDAAP, art.º 3º, O) ao preceituar que o agente deve aperfeiçoar a sua formação profissional, nomeadamente no que respeita às matérias que interessam às funções que exercem.

Assim sendo, entende-se que é um dever do agente participar de movimentos e estudos para aperfeiçoamento do exercício das suas funções, prática que deve ser promovida também pela entidade empregadora.

Fig. 10. Opinião dos funcionários quanto às praticas da ética relacionadas com o coleguismo



Dos pesquisados apenas oito porcentos são de opinião de que existe a prática de tomar partido por amigos, sem procurar conhecer os factos, quando um funcionário é acusado. Entretanto, trinta e cinco porcentos discordam da existência dessa prática e trinta porcentos, discordam plenamente de que tal praxe ocorre na instituição.

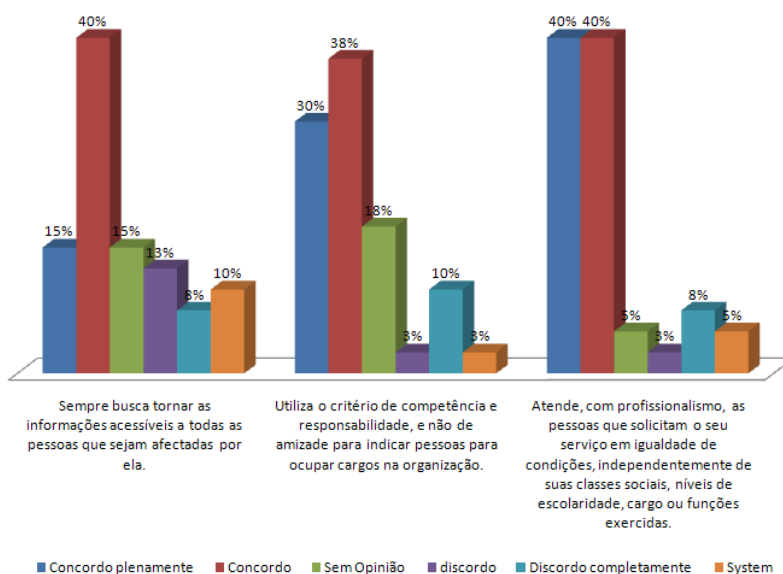
Portanto, conforme se pode evidenciar, as opiniões dos pesquisados revelam uma tendência dos funcionários da CMP no exercício de suas funções, de forma eticamente correcta em relação aos colegas.

O factor de suporte: reconhece a dedicação e competência profissional do colega, ajudando-o para que ascenda profissionalmente na carreira – acolheu opinião concordante de quarenta e oito porcentos dos pesquisados e concordância plena de trinta e cinco porcentos dos inquiridos. O factor de suporte - procura ascender ao cargo exercido por outro colega, ou de direcção, de forma inadequada demonstrando falta de ética – demonstraram, também, semelhança nas respostas discordantes, o que preestabelece que o coleguismo é vivenciado nas actividades profissionais exercidas pelos funcionários da CMP.

Deve-se meditar sobre as opiniões dos pesquisados e a instituição deve tê-las em consideração, porquanto o colega, na acepção de Sá (2001) não pode ser visto como um adversário ou concorrente e que os vícios da inveja, difamação, calúnia, traição, deslealdade e desonestidade, nas relações profissionais, gerando lesões à ética devem ser combatidos.

Esta prática também constitui dever ético de urbanidade de funcionário, consistente em tratar com respeito quer os utentes dos serviços públicos, quer os próprios colegas e, quer ainda, os superiores hierárquicos e subordinados, previstos nos termos da Lei 42/ VII/2009.

Fig. 11. Opinião dos funcionários quanto às praticas da ética relacionadas com a Isenção



As informações transmitidas pela fig. 11 são demonstrativas da tendência, por parte dos agentes da CMP, de exercerem as suas actividades profissionais de acordo com prática da virtude ética comparada com a isenção.

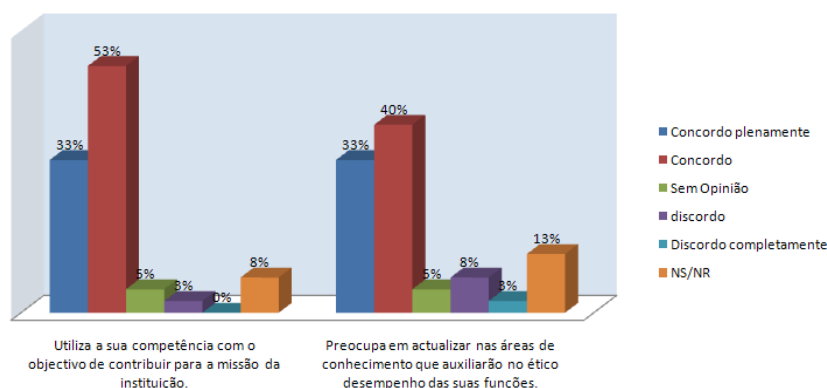
As três práticas da ética, relacionadas com a isenção, atingiram uma percentagem bastante elevada do suporte que representa um comportamento ético, pelas seguintes razões: Existe dominância total (quarenta porcentos) das opiniões segundo a qual os funcionários da CMP buscam sempre tornar as informações acessíveis a todas as pessoas que sejam afectadas por elas, contra oito porcentos que opinam o contrário; detém-se o predomínio de trinta e oito e trinta porcentos, dos pesquisados que concordam e concordam plenamente, respectivamente, que os funcionários da CMP utilizam o critério de competência e responsabilidade, e não de amizade para indicar pessoas para ocupar cargos na organização, contra apenas oito porcentos que discordam e dezoito porcentos que não têm opinião a respeito.

Todavia, das três práticas, relacionadas com a prática da ética comparada com a isenção, o atendimento é a que atingiu uma percentagem mais elevada, isto é, um empate de quarenta porcentos, de opiniões dos que concordam e concordam plenamente com a prática segundo a qual os funcionários da CMP atendem, com profissionalismo, as pessoas que procuram os serviços da Instituição, em igualdade de condições, independentemente das suas classes sociais, níveis de escolaridade, cargo ou funções.

Como desdobramento dessa ideia, recorre-se, mais uma vez, ao disposto na CRCV, no art.º 241º:

O pessoal da Administração Pública e os demais agentes do estado e de outras entidades públicas estão exclusivamente ao serviço do interesse público definido pelos órgãos competentes, devendo, no exercício das suas funções, agir com especial respeito pelos princípios de justiça, isenção, imparcialidade, de respeito pelos direitos dos cidadãos e de igualdade de tratamento de todos os utentes, nos termos da lei.

Fig. 12. Opinião dos funcionários quanto às práticas da ética relacionadas com a Competência



Relativamente às práticas de comportamento ético, relacionadas com a competência, os elementos fornecidos pela fig. 12 e a tabela 2, em conformidade com as opiniões dos pesquisados, mostraram uma tendência dos funcionários da CMP de comportarem de acordo com tal prática.

A competência deve ser elemento fundamental do bom desempenho profissional. Sem a competência dificilmente o agente pode demonstrar lealdade, responsabilidade ou espírito de iniciativa. Todo agente tem o dever de testemunhar a sua competência e a ambição contínua de sempre aperfeiçoá-la no desempenho das suas laborações profissionais. Felizmente, as pesquisas demonstraram que a competência, uma das principais práticas da ética profissional é uma qualidade perseguida pelos funcionários da CMP.

4.5. REFLEXÕES SOBRE A REALIZAÇÃO DE ACCÇÕES DE FORMAÇÃO SOBRE O COMPORTAMENTO ÉTICO E PARTICIPAÇÃO DOS FUNCIONÁRIOS

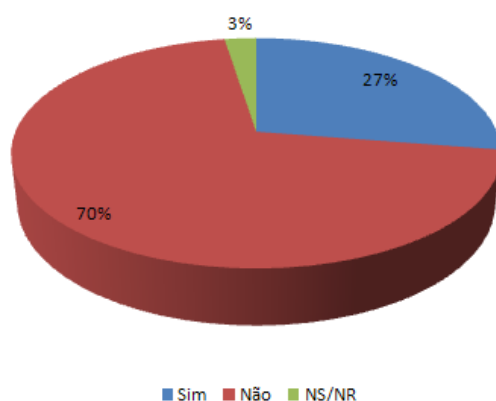
Através da aplicação do questionário, deu-se a oportunidade aos pesquisados de se emitirem opiniões sobre a participação ou não em acções de formação ou seminários promovidos pela CMP com o objectivo de reflectir ou discutir sobre o comportamento ético. Relativamente a este assunto, proporcionou-se ainda aos pesquisados a ocasião de emitirem depoimentos sobre o que pensam da elaboração de um código de ética para os funcionários da CMP, e que justifiquem o depoimento.

Foi ainda facilitado aos pesquisados a ocasião de opinarem sobre medidas que deveriam ser tomadas para estimular o comportamento ético dos funcionários e das chefias.

Para o registo de interesse, foi-lhes dado a oportunidade de opinar sobre quem é mais ético na AP, de entre: os funcionários, as chefias e os políticos.

As respostas às questões postas são fornecidas conforme figuras a seguir:

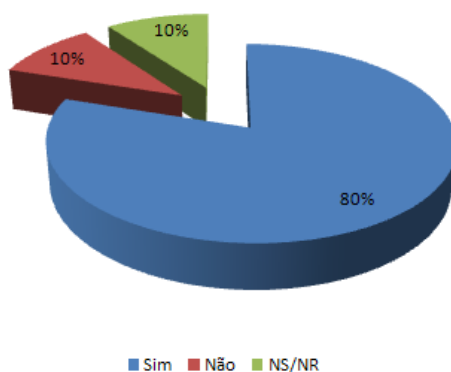
Fig. 13. Participação dos funcionários em formação ou seminários promovidos pela CMP sobre comportamento ético.



Os dados da fig. 13, bem como da tabela 2 comprovam que a maioria dos funcionários da CMP (setenta porcentos) nunca participou em acções de formação ou seminários promovidos pela CMP com o objectivo de reflectir ou discutir sobre o comportamento ético.

Face aos resultados, pode-se constatar a não exploração da prática de formação sobre o comportamento ético pela CMP, em suas acções estratégicas.

Fig. 14. Opinião dos pesquisados sobre a elaboração de código de ética e a sua ajuda na consciencialização e pratica de comportamento ético.



A fig. 14 demonstra a predominância da opinião dos pesquisados segundo a qual a elaboração de um código de ética para os funcionários da CMP poderá ajudar na conscientização e prática de um comportamento ético. Portanto, esta opinião é compartilhada por oitenta por cento dos pesquisados, contra apenas dez por cento que julgam o contrário.

Para análise dos dados levantados na pergunta 3 foram destacados alguns depoimentos considerados relevantes, relativamente às justificações dadas. No entanto, a integridade das opiniões consta no apêndice C.

É um bom instrumento de apoio para conscientização dos funcionários, mas também um instrumento para aplicação de penas.

A falta de conhecimento de algumas regras leva com que o comportamento seja fraco, já com alguma formação poderia ajudar.

O Profissionalismo requer o comportamento ético e a ética deontológica.

Ajuda bastante na conscientização dos funcionários.

Porque com isso os funcionários passam a ter maiores responsabilidades no exercício das suas funções

Dado que os funcionários devem conhecer os direitos e deveres dentro da ética do funcionamento e desempenho das tarefas que lhes forem incumbidos.

Passariam a saber respeitar o seu local de trabalho, saberiam falar com as pessoas, respeitariam os colegas e chefias.

A ética é uma coisa que não é imposta. Ela deve ser conquistada, e é muito difícil mudar as mentalidades.

Pelas informações, verifica-se que é vontade dos pesquisados a implementação de um código de ética (CE) na CMP, pois traria muitas vantagens, desde que devidamente acautelada. Na opinião dos pesquisados o código de ética seria um documento educativo, orientador e disciplinador.

Constata-se, da análise das opiniões, algum desejo bem expresso por um comportamento ético na instituição, embora não totalmente crível de que a elaboração do código da ética seja a única via de o conquistar. As opiniões dos pesquisados deixaram transparecer que as pessoas agem eticamente na instituição atendendo à educação trazida do meio envolvente, não obstante a inexistência do código de ética.

Todavia, esta indispensabilidade deve ser objecto de estudos, debates, discussões e socialização de todos os agentes da CMP, tendo sempre em consideração as opiniões dos pesquisados, aqui registadas.

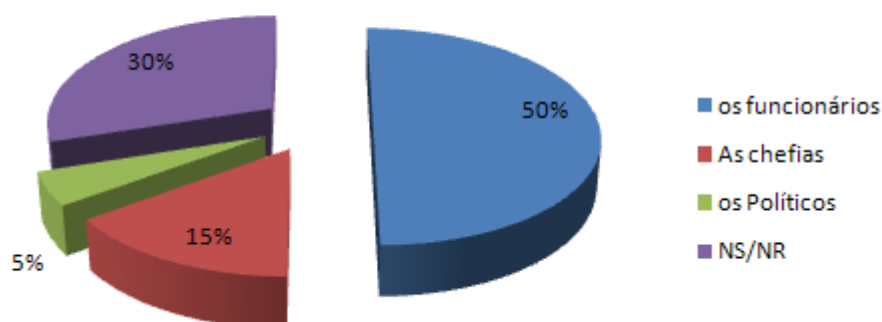
O código de ética, segundo Moreira (2001) poderá auxiliar na definição de um comportamento ético na instituição. Mas, a este propósito, não se deve descuidar dos conselhos do Instituto Ethos (2000:11) segundo a qual em certas circunstâncias um debate aberto, com a finalidade de obter a formulação, pode ser muito útil para despertar a consciência das pessoas.

Dos depoimentos dos pesquisados deve-se ter em conta que os sentimentos manifestados são pertinentes e, conseqüentemente, devem ser levados em devida consideração na implementação de um código de ética na CMP.

Relativamente a implementação do código da ética vale trazer a ponto a seguinte lição do Ethos (2000:14):

Dentre os problemas éticos de maior conhecimento publico estão aqueles referentes às relações com consumidores e sujeitos aos enquadramentos da lei de defesa do consumidor, incluindo-se práticas de marketing, propaganda e comunicação, qualidade do atendimento e reparações, no caso de danos por produtos e serviços, sendo que no CE seja enfatizado o cumprimento das leis e, mais ainda, a importância da ética na interacção com o consumidor.

Fig. 15. Opinião dos pesquisados sobre o tipo de servidores que consideram mais ético na AP.



Os dados representados na fig. 15, permite conhecer a opinião dos pesquisados, quanto ao comportamento daqueles que consideram mais éticos na AP, cuja tendência é convincente com os funcionários a dominarem com cinquenta porcentos sobre as chefias com quinze porcentos e os políticos com apenas cinco porcentos.

A percentagem dos pesquisados que não queiram pronunciar sobre este factor situa-se em trinta porcentos, uma fracção considerada bastante significativa. A atitude das pessoas em não querer responder a esta questão prende-se, talvez, com o receio e vontade de protegerem-se contra eventuais represálias, muito embora todos tivessem informações prévias do sigilo e anonimato a que estava sujeita a pesquisa. Entretanto, entendemos que se deva respeitar essas opiniões e, se possível, em um estudo futuro, aprofundar a pesquisa sobre a matéria.

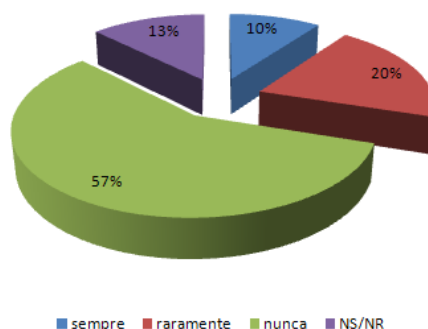
Em conformidade com as informações infere-se, da parte dos pesquisados, alguma desconfiança relativamente a classe política na AP. Esta desconfiança parece preocupante atendendo que o processo de modernização da Administração Pública pressupõe um conjunto de medidas e acções com vista ao seu reforço institucional, ao desenvolvimento e à capacitação dos seus recursos humanos passando, impreterivelmente, pelas questões relacionadas com a ética, a cultura e a mudança.

Com isto, deve-se ter em conta que em uma jovem democracia como é o caso de Cabo Verde, o comportamento ético é importante no actual contexto em que os cidadãos pedem cada vez mais transparência e responsabilidade à AP. Assim sendo, a perda de confiança na classe política poderá ter um papel negativo, pois, esta classe deverá ser de dinamização e coordenação das políticas e acções a desenvolver para a desejada modernização da AP.

Portanto, sendo o poder político o centro de onde se emana as políticas e os apoios para as complexas tarefas que se colocam à AP e a um Estado moderno, convém que os seus representantes gozem de prestígios, pois, segundo lição de Soares (2007) os mecanismos de formação de um sentimento ético são imanescentes ao desenvolvimento cívico autêntico, altamente prejudicado quando o desenvolvimento político sofre hiatos, saltos de etapas e estímulos antagónicos com vistas ao domínio por parte de elite no poder durante as fases menos desenvolvidas de democracia.

Em face ao exposto, convém que se pense em analisar a ética na democracia em vez de falar em suspeições de corrupção na política. Onde impera a ética, dificilmente reina a corrupção que poderá ser a evidência de um baixo nível de institucionalização dos valores democráticos, de valorização de respeito mútuo e de um hiato na busca de oportunidade.

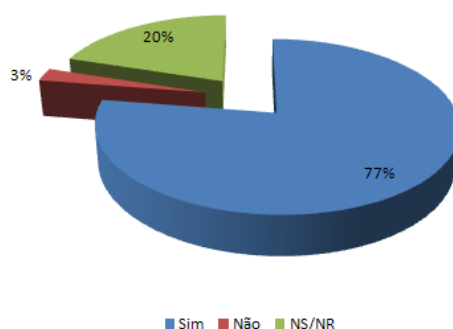
Fig. 16. Opinião dos pesquisados sobre a promoção pela CMP das acções de formação no campo da ética profissional



Conforme se pode constatar das fig. 16 através do instrumento de recolha de informações os servidores tiveram a oportunidade de manifestarem opiniões relativas à promoção pela CMP de acções de formação para discussão e reflexão sobre a ética. O que fica demonstrado é a tendência segundo a qual a CMP não promove as referidas acções de formação.

Pelas informações verifica-se que as opiniões dos pesquisados que nunca participaram em acções de formação ou seminários promovidos pela CMP relativa a ética predominam sobre as restantes.

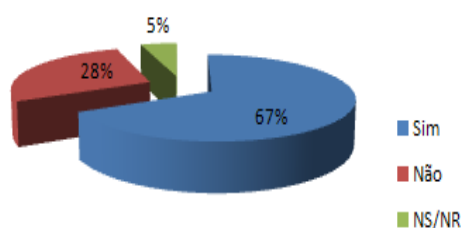
Fig. 17. Manifestação de vontade dos servidores em participar em acções de formação sobre a ética profissional



Os dados da fig. 17 ilustram que setenta e sete porcentos dos servidores da CMP manifestam vontade em participar em acções de formação sobre a ética profissional, e apenas três porcentos não manifestam esta vontade.

Portanto, a ilação que se deve tirar face aos resultados expostos é que a CMP deverá impulsionar não apenas reflexões sobre comportamento ético, mas fomentar acções de formação e seminários sobre a ética profissional. A instituição, pela sua grandeza e vocação deve levar em consideração o conjunto de relacionamentos internos e externos que mantém e raciocinar em termos de diferentes públicos com os quais interage e entender que a reflexão e formação direccionadas para a ética profissional podem ajudar no bom desempenho da sua missão.

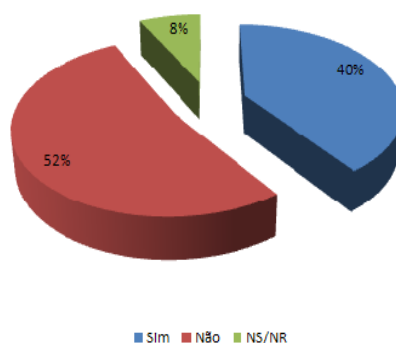
Fig. 18. Opinião dos pesquisados que têm conhecimento da existência do EDAAP



Pelas informações constantes da fig. 18 pode-se verificar que a opinião dos servidores da CMP que têm conhecimento da existência do EDAAP domina sobre os que desconhecem este instrumento de gestão dos recursos humanos.

Todavia, a percentagem dos servidores que não leu o EDAAP parece impressionante. Sessenta e sete porcos dos agentes pesquisados têm conhecimento da existência do EDAAP. No entanto, apenas quarenta porcos leram o EDAAP, conforme se verifica na fig. em baixo.

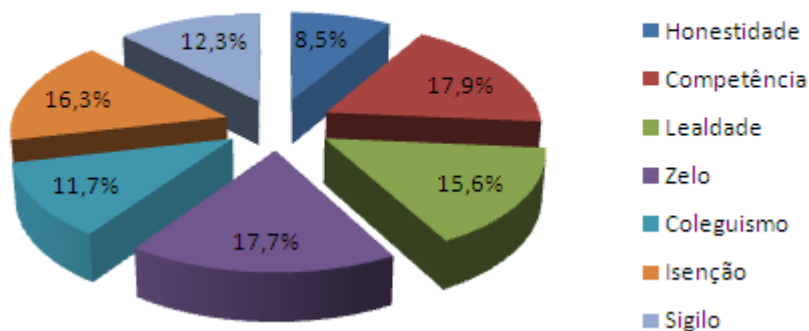
Fig. 19. Opinião dos pesquisados já lei o EDAAP



Sendo o EDAAP aplicável aos agentes da Administração Central e das Autarquias Locais, deve ser amplamente divulgado no seio de todos os servidores, aliás, os deveres gerais dos agentes no exercício das suas funções estão preceituados neste dispositivo legal.

Para que um agente possa desempenhar de forma correcta as suas funções e cumprir os princípios gerais da AP deve ter conhecimento do EDAAP. Qualquer agente que actuar em conformidade com as regras prescritas por este regulamento estará agindo em conformidade com os princípios éticos profissionais básicos da AP.

Fig. 20. Opinião dos pesquisados sobre virtudes profissionais éticas por ordem de preferência



Para avaliar em que medida o comportamento ético faz parte do ambiente de trabalho, e quais as virtudes éticas são consideradas mais importantes pelos pesquisados, por ordem de preferência, apresentou-se a fig.20, cujo cálculo encontra-se reproduzido na tabela 2., ilustrando a competência como sendo a maior virtude profissional ética na CMP com dezassete vírgula nove porcentos da opinião dos pesquisados; segue-se-lhe o zelo profissional com dezassete vírgula sete porcentos; a Isenção aparece em terceira posição com dezasseis vírgula três porcentos; a lealdade com quinze vírgula seis porcentos ocupa a quarta posição seguida de sigilo. Portanto, em face aos dados apresentados, constata-se que o comportamento ético faz parte do ambiente do trabalho na CMP, na opinião dos pesquisados.

Nesta perspectiva, verificou-se que os pesquisados entendem que o exercício da ética profissional passa pela prática de conjunto de valores e virtudes éticas estudadas ao longo deste trabalho e reflectidas ao longo da pesquisa; pela adaptação à cultura organizacional; pelo conhecimento do contexto profissional na qual o funcionário está inserido; pelo zelo da imagem da instituição; pela prática dos seus valores pessoais; pelo agir profissionalmente e pela defesa dos legítimos direitos e interesses dos cidadãos.

Um outro aspecto a considerar foi as respostas às perguntas abertas e, particularmente, à questão 4., sobre as medidas a serem tomadas para estimular o comportamento ético dos funcionários e das chefias. Sobre o assunto, deixamos aqui apenas alguns registos, que evidenciam claramente as opiniões dos pesquisados:

Nesta Câmara precisa-se muito de uma formação de ética para um bom funcionamento

Mais formação;

Apoios escolares

Encontro com as chefias, pelo menos, trimestralmente sobre a ética, porque alguns precisam muito

Ser mais coerente no tratamento com os seus funcionários de forma que haja profissionalismo e respeito entre ambos e exigir que todos tenham um comportamento adequado de acordo com a função que exerce

Chegado ao fim deste capítulo deixamos expresso a nossa convicção de que muitos aspectos da “ética” respeitante à parte prática ficaram por tratar com a profundidade e o saber que este tema merece. Contudo, não obstante a pesquisa feita e as aulas tidas este é o trabalho que o nosso contexto, as nossas capacidades e limitações temporais permitiram elaborar. Devemos realçar que a participação dos pesquisados, como pode ser constatada foi boa e a forma como disponibilizaram em cooperar e expor as suas percepções, enriqueceu o trabalho académico.

Os agentes da CMP demonstraram muita receptividade em relação à formação em matéria de ética profissional e elevada consciência da função do serviço público, indicativos de comportamentos éticos no desempenho das suas funções.

Os agentes demonstraram que, não obstante não terem, na maioria, formações sobre ética profissional actuam eticamente perante a sociedade, o colega e a instituição, daí a comprovação da máxima aristotélica.

Nós somos aquilo que fazemos repetidamente. Excelência, então, não é um modo de agir, mas um hábito.

V - CONSIDERAÇÕES E RECOMENDAÇÕES
FINAIS

Ao iniciar este trabalho académico, elegeu-se como objectivo primordial proceder a avaliação do exercício da Ética Profissional na Câmara Municipal da Praia, a partir da percepção dos seus funcionários, assim como avaliar em que medida ela faz parte do comportamento no ambiente de trabalho.

Chegado ao fim do trabalho, resumimos no presente capítulo as principais considerações e recomendações a que conduziu o estudo delineado em ordem àquele objectivo.

Do ponto de vista literária não se pode encerrar este trabalho sem uma reflexão crítica do carácter universal, actual e contemporâneo da Ética.

Trazida à reflexão por Sócrates (470 a.C), prosseguida por Platão (428 ou 427 a.C.) e Aristóteles (384 a.C), na qual procuraram estabelecer uma teoria ética que tem como desígnio que, de um lado, existe uma Ética objectiva, e, de outro, que a humanidade só pode ser feliz se adoptar estes princípios, a “Ética” continua a ser de inquestionável universalidade, actualidade e contemporaneidade.

A problemática da ética e sua discussão, grassam o mundo, embora a situação reflectida no trabalho tenha como proscénio a Administração Pública Cabo-verdiana, mais concretamente a Câmara Municipal da Praia.

Portanto, sendo um problema genérico, Cabo Verde não pode fugir à regra. Aqui também encontramos pessoas preocupadas com as questões da ética em todas as arenas da vida pessoal, social e profissional. Aliás, a revisão da literatura empregada possibilitou constatar que, por um lado, a sociedade em geral está a demandar das pessoas que tenham comportamentos éticos onde quer que estejam e, particularmente, em instituições públicas. Por outro lado, que façam bom uso dos bens públicos e aprimorem no desempenho das suas funções.

A ética profissional, devidamente estudado por autores como Sá (2001), nos seus mais diversos aspectos, presenteou oportunidades de reflectir sobre a importância de um ambiente de trabalho harmonioso, onde a ponderação, o trabalho em equipa, a competência, a lealdade, o zelo, a honestidade, o coleguismo entre outras virtudes, sejam uma aposta e desafio permanente por parte dos profissionais.

O trabalho atingiu o seu objectivo principal, isto é, o de avaliar o exercício da ética profissional na Câmara Municipal da Praia, a partir da percepção dos seus funcionários.

Através da participação dos funcionários que prontamente acudiram a solicitação para fazer parte da pesquisa, tornou-se possível atingir o objectivo geral preconizado, através de cada um dos objectivos específicos delimitados neste trabalho académico.

Mediante a aplicação do questionário, em amostra de funcionários previamente definida recolheu-se as informações pretendidas para as análises subsequentes.

Analisadas as respostas em vista ao referencial proposto verificou-se, pelos resultados apresentados, que segundo a percepção dos funcionários da Câmara Municipal os servidores dessa instituição tendem a praticar comportamentos éticos nas suas actividades profissionais.

Para avaliar em que medida o comportamento ético faz parte do ambiente de trabalho, procedeu-se à reanálise dos dados, auxiliado por instrumentos estatísticos, tendo-se compreendido, a seguinte percepção, em ordem de preferência, das virtudes avaliadas como mais éticas em uso na Câmara Municipal da Praia: a competência, o zelo, a isenção, a lealdade, o sigilo, o coleguismo e a honestidade.

Nesta perspectiva, verificou-se que os pesquisados entendem que o exercício da ética profissional passa pela prática de conjunto de valores e virtudes éticas estudadas ao longo deste trabalho e reflectidas ao longo da pesquisa; pela adaptação à cultura organizacional; pelo conhecimento do contexto profissional na qual o funcionário está inserido; pelo zelo da imagem da instituição; pela prática dos seus valores pessoais; pelo agir profissionalmente e pela defesa dos legítimos direitos e interesses dos cidadãos.

Assim sendo, o trabalho académico proposto cumpriu os objectivos previamente delineados.

Para além dos objectivos alcançados, a pesquisa também proporcionou, através da aplicação de questionários, condições de constatar a ambição dos pesquisados quanto à elaboração de um código de ética profissional para os funcionários da Câmara Municipal da Praia. Analisados os resultados, verifica-se que oitenta porcos dos pesquisados que responderam a esta pergunta opinam que a elaboração de um código de ética para os funcionários da CMP poderá ajudar na consciencialização e prática de um comportamento ético, além de proporcionar discussões e reflexões com relação à ética no serviço público.

Como inicialmente previsto, para terminar este estudo, são propostas algumas pistas para incrementar a prática de ética no ambiente de trabalho.

Espera-se que as recomendações sugeridas sirvam para a vertente académica, mas também para os dirigentes da Câmara Municipal da Praia, enquanto instituição pública estudada.

O exemplo que aqui fica é que a ética deve fazer parte da nossa vida onde quer que estejamos.

Encarada como a primeira recomendação, espera-se que este trabalho estimule futuras pesquisas em Cabo Verde, na área académica, com a investigação de outros contextos envolvendo o tema da ética.

Deve-se ter em consideração que os resultados desta pesquisa, por se referir a um estudo de caso, valem apenas para o momento em que o estudo foi desenvolvido, podendo, no entanto, ser aproveitados para o desenvolvimento de novas pesquisas.

O questionário utilizado na recolha de dados, embora tenha sido desenvolvido visando responder os objectivos da pesquisa previamente definidos, poderá ser relevante a outras investigações académicas.

Relativamente à Câmara Municipal da Praia, na qualidade de Instituição pesquisada, os dados e as análises estão disponíveis para futuras investigações, no que concerne ao sentimento e opiniões de seus funcionários, no intuito de melhorar o comportamento ético - profissional no ambiente de trabalho.

Porém, seria recomendável aos dirigentes da Câmara Municipal da Praia, que promovam discussões e reflexões sobre o comportamento ético-profissional mas, sobretudo que estude a possibilidade de dotar a instituição de um código de ética, atendendo a vocação da instituição e o desejo manifestado pelos pesquisados. Assim, a Instituição estaria proporcionando condições para um ambiente de trabalho mais saudável, para além de despertar e incentivar o desejo das pessoas envolvidas no trabalho a opinarem com honestidade e sinceridade.

Em face às análises e conclusões obtidas no decorrer deste trabalho académico, com o sentimento de dever cumprido e de reconhecimento pela confiança demonstrada pelos funcionários e dirigentes da Câmara Municipal da Praia na concretização da pesquisa, cujo desígnio também foi de auxiliar a Instituição a exercer melhor a sua missão perante os seus utentes e sociedade em geral, recomenda-se:

- Examinar a pesquisa realizada com o objectivo de iniciar um trabalho de reflexão sobre ética;
- Considerar a vontade manifestada pelos seus funcionários, e procurar alternativas para que possam atender às suas vontades em termos de promoção de acções de formação ou seminários sobre ética profissional;
- Estimular os funcionários e académicos a realizarem trabalhos científicos que incidam sobre a temática de ética profissional;
- Continuar disposta a receber outros académicos que queiram fazer pesquisas sobre temas que possam contribuir para a melhoria da qualidade dos serviços prestados pela Câmara Municipal da Praia;
- Dotar a instituição de um código de ética profissional, abrangendo todo o pessoal, independentemente do ramo profissional e actividade desenvolvida;
- Primar pela manutenção da boa prática de relacionamento interpessoal, interprofissional e interpessoal-institucional, dos seus profissionais.
- Privilegiar no seu plano estratégico formações e reciclagens sobre a ética profissional

Estas são, pois, as considerações deixadas para análise dos dirigentes da Câmara Municipal da Praia.

Finalmente, deixa-se registado este importante momento académico experimentado junto à Universidade de Cabo Verde e a Universidade Federal do Rio Grande do Sul – Brasil, a emoção sentida ao realizar a pesquisa na Câmara Municipal da Praia, sendo percebidos nos depoimentos dos funcionários, na sua aderência à pesquisa, que foram os principais responsáveis pela conclusão deste trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICA

- ALMEIDA, Germano. *CABO VERDE, Viagens pela História das Ilhas*. Ilhéu Editora. Cabo Verde. Maio 2003
- ABBAGNANO, N. *Dicionário de filosofia*. São Paulo. Mestre Jou, 1998. pág.384
- ARANGUREN JLL. *Ética*. 5a ed. Madrid: Seleta; 1972. p.24-5-6.
- ARICÓ, Carlos Roberto. *Arqueologia da ética*. São Paulo (SP). Ícone, 2001. pág.83.
- MELLO, Celso António Bandeira de. *Curso de Direito Administrativo*; 17ª ed.; Malheiros; São Paulo; p.620
- BARDIN, Laurence. 1988. *Análise de Conteúdo*. Edições 70. Lisboa
- BUARQUE Aurélio. *Novo Dicionário de Língua Portuguesa*. Rio de Janeiro: Editora Nova Fronteira. 3ª Edição revista e ampliada em 1999.
- CHAUÍ, Marilena. *A existência ética In: Convite à Filosofia*. 13 ed. 2 imp. São Paulo.
..... *Convite à filosofia*. 12 ed. São Paulo: Ática. 2001.
..... *Convite à filosofia*. Ed.Ática, 1995.
..... *Convite à filosofia*; 5ª edição; SP: Ática; 1995; p.345.
- FURTADO, Cláudio. GSEAP. *Perfil dos Recursos Humanos da Administração Pública Cabo-Verdiana*. Artec. Julho/2007
- GIL, A. C. 1991. *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 3. ed. São Paulo: Atlas,
- GODOY, A. S. *Introdução à pesquisa qualitativa e suas Possibilidades*. In: Revista de Administração de Empresas. São Paulo, v. 35, n. 2, p. 56-63, mar./abr./1995.
- GOLDENBERG, M. 2000. *A arte de pesquisar: como fazer pesquisa qualitativa em ciências sociais*. 4. ed. Rio de Janeiro: Record,

GOVERNO DE CABO VERDE. *Constituição da República de Cabo Verde*. I Série – Nº 17 «B.O.» da República de Cabo Verde, 2010

GOVERNO DE CABO VERDE. *Programa do Governo para a VII Legislatura*, 2006-201, Março 2006.

História Geral de Cabo Verde, Vol III. Instituto de Investigação Científica Tropical e Instituto Nacional de Investigação, Promoção e Património Culturais de Cabo Verde, 2002.

INSTITUTO ETHOS. *Formulação e implementação de Código da Ética em Empresas – Reflexões e Sugestões*.

Jornal Voz di Povo de 15 de Outubro de 1988.

Korte G. *Iniciação à ética*. São Paulo: Editora Juarez de Oliveira, 1999. p. 1-64- 115.

LAPLANTINE, François. *Aprender antropologia*. Ed. Brasiliense.

MARCONI, Marina Andrade, LAKATOS, Eva Maria. *Técnicas de Pesquisa*. São Paulo, Atlas, S.A., 1996.

MATTAR, F. N. *Pesquisa de marketing: metodologia e planeamento*. São Paulo: Atlas, 1997.

MEIRELLES, Hely Lopes. *Direito Administrativo brasileiro*. Ed. Atualizada por Euyrico de Andrade Azevedo, Délcio Balestero e José Emmanuel Burle Filho. Malheiros, 1996, pág. 20.

MELLO, Celso António Bandeira de. *Curso de Direito Administrativo*. 7ª ed. São Paulo Malheiros.

MICHELE CAMPOS, Michl Greik e VALE Tacyanne do. *Historia da Ética*. 2007

MOREIRA, J. *A ética empresarial no Brasil*. São Paulo: Pioneira, 1999.

NALINE, J. *Ética geral e profissional*. 2ª ed. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais; _ 999. p.73-34-35.

OLIVEIRA, Maria Marly. 2005. *Como fazer: Projectos, relatórios, monografias, dissertações e teses*. Elsevier, Rio de Janeiro.

PAZZAGLINI FILHO, M. *Princípios Constitucionais reguladores da Administração Pública: agentes públicos, discricionabilidade administrativa, extensão da atuação do Ministério Público e do controle do Poder Judiciário*. São Paulo: Atlas, 2000.

RUDIO, Franz Victor. 1991. *Introdução do Projeto de Pesquisa Científica*. 16ª Ed. Petrópolis: Vozes, 1991

Sá, A. L. *Ética profissional*. 3a ed. São Paulo: Atlas, 2000. p.44.

..... *Ética profissional*. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

SÁNCHEZ Vasquez, Adolfo. *Ética*; 17ª edição; RJ: Civilização Brasileira, 1997, p.234.

..... *Ética*. 13 ed. Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 2005.

SANTOS, A. R. *Tipos de pesquisa*. In: _____. *Metodologia científica: a construção do conhecimento*. 2. ed. Rio de Janeiro: DP&A, 1999. cap. 2, p. 21-31.

SEVERINO, A.J . *A ETICA, fragmento de o agir pessoal e a pratica social: a ética e a política*. In: filosofia, São Paulo, Cortez, 1992. págs. 192-195

SEVERINO, Antonio Joaquim. “*O agir pessoal e a prática social: a ética e a política*”, SP, Cortez, 1992, pp.192-195.

SPINOZA Baruch de. *Ética demonstrada segun el orden Geometrico - Fondo de Cultura Económica*, México, 1985.

SROUR, R. H. 2000. *Ética empresarial: posturas responsáveis nos negócios, na política e nas relações pessoais*. Rio de Janeiro, Campos,

SUNG, M. S.; SILVA, J. C. da. 2000. *Conversando sobre ética e sociedade*. 7. ed. Petrópolis, Rio de Janeiro, Vozes.

TÁCITO, Caio. *Moralidade administrativa*. In: MARTINS, Ives Ganda (Coord.) *Ética no Direito e na Economia*. São Paulo: Pioneira, Academia Internacional de Direito e Economia, 1999, p. 104-156.

TRIVIÑOS, A. N.. *Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação*. São Paulo: Atlas, 1987.

Vázquez A. S. *Ética*. _ 4a ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira; _ 993. p. _ 4-49-52- _ 6- _ 2-235-243.

..... *Ética*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002

VIANA, Cláudia. *O conceito de funcionário público – tempos de mudança?* In: *Revista de Estudos Politécnicos. Polytechnical Studies Review*. Vol V, nº 8, 007-034; 2007.

INTERNET EXPLORER

ALMEIDA, Ricardo. *A História da Ética*. Disponível em: http://www.ricardoalmeida.adm.br/Historia_da_Etica.pdf. acesso: 07/4/2010

ARAÚJO, Joaquim Filipe Ferraz Esteves de. *Os dirigentes na relação entre a administração e os cidadãos*. Disponível em: <http://repositorium.sdum.uminho.pt/bitstream/1822/3347/1/> acesso: 13Mar 2010

BALL, STEPHEN J. *Performatividade, Privatização e o Pós-Estado do Bem-Estar*. In: *Educação e Sociedade*. Campinas, vol. 25, n. 89, p. 1105-1126, Set./Dez. 2004. Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/es/v25n89/22613.pdf>. Acesso em: 02 de Março/2009

BALTAZAR, António Henrique Lindenberg. *Princípios de interpretação constitucional*. Disponível em: http://www.editoraferreira.com.br/publique/media/lindemberg_toq2.pdf. Acesso: 6 Jul.

BANCO MUNDIAL

BOTO, Carlota. *A Ética de Aristóteles e a Educação*. Disponível em: <http://www.hottopos.com/videtur16/carlota.htm>. Acesso: 30/Abril/2010

CONSCIÊNCIA. *Platão*. Disponível em: <<http://www.consciencia.org>>. Acesso em: 18 Fevereiro. 2010. Disponível em: http://www.ethos.org.br/_Uniethos/Documents/ética_internet.pdf. Acesso: 26 Jul 2010.

CUNHA, Paulo Ferreira da. *Aristóteles - Filosofia do Homem: Ética e Política*. São Paulo, Setembro de 2003 – Porto, 24 de Agosto de 2004 Disponível em: <<http://www.mp.gov.br/hotsites/seges/clad/documentos/andradia.pdf>> Acesso em: 5 mar 2010.

ÉKTIN, Jorge. *La cuestión ética en el sector público. Discurso y praxis*. Congreso Interamericano del CLAD Reforma y Democracia nº 7, Caracas, 1997. Disponível em:

<http://www.buscalegis.ufsc.br/revistas/files/journals/2/articles/32832/public/32832-40730-1-PB.pdf>- Acesso: 6/7/2010.

FREITAG, Bárbara. *Ética na Administração Pública*. In: *Revista do Serviço Público*. Brasília. 56 (1): 85-94. Jan/Mar 2005. Disponível em: <http://www.enap.gov.br/index.php?option=com_docman&task=doc_view&gid=2559> Acesso em: 05 Março 2010.

GOMES, C. A. *O conceito de ética em Sócrates, Platão e Aristóteles*. Disponível em: <<http://sites.uol.com.br/resenhas/etica.html>>. Acesso em: 17 Fevereiro 2010.

Gomes, C.A. *O conceito de Ética em Sócrates, Platão e Aristóteles*. Disponível em: <http://resenhas.sites.uol.com.br/etica.html>. Acesso em: 08/04/10

GOVERNO DE CABO VERDE; BANCO MUNDIAL. Relatório dos Direitos Humanos e Desenvolvimento Humano, editado pelo Programa Nacional das Nações Unidas para o Desenvolvimento, 2008.

<http://www.imf.org/external/index.htm>. Acesso em 8 de Maio de 2010

<http://extsearch.worldbank.org/servlet/SiteSearchServlet?qUrl=&ed=spanish&submit.y=8&submit.x=15&q=cabo+verde&pSt=40>. Acesso em 8 de Maio de 2010.

http://www.nosi.cv/index.php?option=com_content&view=article&id=221%3Ahillary-clinton-secretaria-de-estado-norte-americana&catid=27%3Atestemunhos&Itemid=120&lang=pt. Acesso em 8 de Maio de 2010.

MADJAROF, Rosana. *Pag.3 PEDAGOGIA E EDUCAÇÃO*. Disponível em: <http://www.google.com/#hl=pt> [T&q=socrates+filosofo+grego&lr=lang_pt&aq=3&aqi=g10&aql=&oq=&gs_rfai=&fp=2c6a21ffe69a3ec1](http://www.google.com/#hl=pt&q=socrates+filosofo+grego&lr=lang_pt&aq=3&aqi=g10&aql=&oq=&gs_rfai=&fp=2c6a21ffe69a3ec1). Acesso em 9/04/10

MARTINS, Humberto. *Ética do Patrimonialismo e a Modernização da Administração Pública Brasileira* In: MOTTA, Fernando C. Prestes & CALDAS, Miguel P. (Orgs.) São Paulo. *Cultura Organizacional e Cultura Brasileira*, Atlas, 1997. Disponível em: http://hfmartins.sites.uol.com.br/Publicacoes/publi_02.pdf. Acesso em: 5 de Mar.10

MASCARO NASCIMENTO, Sônia A.C. *O assédio moral no ambiente do trabalho*. In: *Revista LTr*, São Paulo, 2004. Disponível em: Acesso em: 5 Mar 2010

MENDES DA FONSECA, Dirce. *O campo da ética, seu lugar na política*. In: *Revista de informação legislativa*. Brasília. v. 43, n. 169, p. 255-262, jan./mar. 2006. Disponível em: <http://www.senado.gov.br/web/cegraf/rii/Pdf/pdf_169/R169-16.pdf> Acesso em: 5 Mar 2010

MOLLER, C. *A Santíssima trindade que leva ao sucesso*. Disponível em <<http://portalexame.abril.com.br/revista/exame/edicoes/0622/m0049651.html>>. Acesso em: 23 jul.2010.

OLIVERA-CASTRO, G.A.; PILATI, R.; BORGES-ANDRADE, J.E. *Comprometimento no trabalho científica entre pesquisadores brasileiros*. *Revista de Administração Contemporânea*, v. 34, n.3, p. 12-20, 19-20). Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1415-6555001000300005&script=sci_arttext.. Acesso: 13 Julh. 2010.

SERUESELA, Nívea Carolina de Holanda. *Princípios Constitucionais da Administração Pública*. Agosto 2001. Disponível em: Webartigos.com. http://www.google.com/#hl=ptT&source=hp&q=Nivea+carolina+de+Holanda+seruesela+principios+constitucionais&btnG=Pesquisa+do+Google&aq=f&aqi=&aql=&oq=Nivea+carolina+de+Holanda+seruesela+principios+constitucionais&gs_rfai=&fp=39c73ad9751e37a6. Acesso: 6 de Jul.

SOARES, Rosinethe Monteiro. *Ética na Política*. Disponível em: <http://www.buscalegis.ufsc.br/revistas/index.php/buscalegis/article/viewFile/26157/25720>. Acesso em: 05 Mar 2010.

[PT&source=hp&biw=1399&bih=720&q=CAMARA+MUNICIPAL+DA+PRAIA&aq=o&aqi=&aql=&oq=&gs_rfai=&fp=d9a7f870191d563b](http://www.buscalegis.ufsc.br/revistas/index.php/buscalegis/article/viewFile/26157/25720)

VAZ, Rui Pedro Ferreira. *O papel dos dirigentes na Administração Pública*. Disponível em: http://www.uc.pt/depacad/gee/dir_AP. Acesso: 13/04/2010

VAZQUEZ, Adolfo Sanchez. *O que é Ética. Texto adaptado da obra: Ética*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003. Disponível em: <http://www.scribd.com/doc/13920286/O-que-e-Etica-A-S-Vazquez>. Acesso em 8/04/2010.

LEGISLAÇÕES

Lei nº 42/VII/2009, in: B.O. I Série nº 30 de 27 de Julho;

Lei Constitucional nº 1/VII/2010, de 3 de Maio, in: B.O. I Série nº 17

Lei nº 44/V/98, de 9 de Março, in: B.O. I Série nº 9

Lei nº 102/IV/93 de 31 de Dezembro, in: Supl. B.O. nº 49

Decreto Legislativo nº 8/97 de 8 de Maio

Decreto Lei nº 86/92, de 16 de Julho, in: B.O. I Série nº 2

Decreto Legislativo nº 2/95, de 209 de Junho, in: B.O. I Série nº 19

Decreto nº 3/2010, de 8 de Março, in: B.O. I Série nº 9

APÊNDICE A

Luís da Costa de Pina
Tel. 2 64 51 20/ Móvel: 974 80 68
Email: lcpina1@hotmail.com
luís.pina@adm.unicv.edu.cv
Vila Nova – Praia
República de Cabo Verde

Ex.mo Senhor

C/C: Directora dos Recursos Humanos

Presidente da Câmara Municipal da

Praia

Excelência;

No âmbito do Programa final do Curso de Mestrado em Administração Pública ministrado na Universidade de Cabo Verde – Escola de Negócios e Governação, pretendemos apresentar um trabalho de pesquisa académica sobre a Ética na Administração Pública.

Assim sendo, aspiramos aplicar alguns questionários aos funcionários da Câmara Municipal da Praia, cuja participação na pesquisa subsidiará a nossa dissertação.

É, nesta perspectiva, que solicitamos e agradecemos a amabilidade de V. Excia em autorizar o nosso acolhimento nessa Câmara Municipal, autorizando o nosso trabalho académico.

Finalmente, enquanto mestrando, aprez-nos registar que muito nos dignifica partilhar com a Edilidade esta experiência académica, agradecendo antecipadamente toda a sua colaboração prestada.

Com os protestos de elevada consideração, subscrevemo-nos reiterando os melhores cumprimentos.

CIDADE DA PRAIA, 08 de Março de 10

O Mestrando,

Luís da Costa de Pina

APÊNDICE B

Luís da Costa de Pina
Tel. 2 64 51 20/ Móvel: 974 80 68
Email: lcpina1@hotmail.com
luís.pina@adm.unicv.edu.cv
Vila Nova – Praia
República de Cabo Verde

Prezado(a) Funcionário(a)

CIDADE DA PRAIA, 12 de Abril de 10

Na qualidade de Mestrando da Universidade de Cabo Verde, no Curso de Pós Graduação em Administração Pública, tenho a honra e o prazer de convidá-la a participar da pesquisa que subsidiará a minha dissertação.

Informo ainda que este trabalho académico terá como população alvo os funcionários da Câmara Municipal da Praia, com pelo menos 3 (três) anos de serviço, contanto para isso, com a aprovação da Câmara Municipal.

O trabalho da dissertação tem por tema a ética no serviço público e intitula-se: O Comportamento Ético, Moral e Profissional dos Servidores da Administração Pública Cabo-Verdiana: Um estudo de Caso na Câmara Municipal da Praia à luz da percepção dos seus funcionários.

Dada à importância do trabalho e para que a pesquisa tenha o sucesso desejado solicito e agradeço que exponha a sua opinião de forma clara e precisa, atendendo que será através das suas respostas ao questionário que o trabalho académico se aproximará da realidade em estudo.

Aproveito para lhe informar que o questionário é anónimo não permitindo qualquer tipo de identificação do inquirido, salvaguardando assim toda tranquilidade e consciencialização na sua resposta.

Finalmente, enquanto mestrando, apraz-me registar que muito me dignifica compartilhar consigo esta experiência académica, agradecendo antecipadamente toda a sua colaboração prestada.

Com os respeitosos cumprimentos.

O Mestrando,

Luís da Costa de Pina

APÊNCICE C

QUESTIONÁRIO PARA RECOLHA DE DADOS

UNIVERSIDADE DE CABO VERDE			
ESCOLA DE NEGÓCIOS E GOVERNAÇÃO			
CURSO DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA			
Tema:	Ética no Serviço Público		
Título	O Exercício da “Ética” Profissional na Administração Pública Cabo-Verdiana: Um Estudo de caso na Câmara Municipal da Praia à luz da percepção de seus funcionários.		
<p>O objectivo deste questionário é recolher informações sobre a percepção dos funcionários da Câmara Municipal da Praia, no que concerne à adopção de Comportamento Ético, Moral e Profissional no desempenho das suas actividades profissionais.</p> <p>As informações obtidas serão sigilosas e servirão exclusivamente de amparo à Dissertação que estou a realizar sobre a Ética no Serviço Público.</p> <p>Solicito e agradeço que o questionário preenchido seja colocado no envelope que o acompanha e fechado.</p>			
DADOS PESSOAIS			
Género	<input type="checkbox"/> Masc	<input type="checkbox"/> Fem	
Idade	<input type="checkbox"/> 20 – 29 anos	<input type="checkbox"/> 30 – 39 anos	<input type="checkbox"/> 40 – 51 anos <input type="checkbox"/> + 51 anos
TIPO DE VÍNCULO			
<input type="checkbox"/> Quadro Definitivo	<input type="checkbox"/> Contrato a Prazo		<input type="checkbox"/> outro
<input type="checkbox"/> Quadro Provisório	<input type="checkbox"/> Contrato Administrativo de Provimento		
GRUPO PROFISSIONAL A QUE PERTENCE			
<input type="checkbox"/> Serviços Auxiliares e Administrativos	<input type="checkbox"/> Director		
<input type="checkbox"/> Técnico Profissional	<input type="checkbox"/> Outros Qual?		
<input type="checkbox"/> Técnico Superior			
HABILITAÇÃO LITERÁRIA/PROFISSIONAL			
<input type="checkbox"/> Ensino Básico	<input type="checkbox"/> Completo	<input type="checkbox"/> Incompleto	
<input type="checkbox"/> Ensino Secundário	<input type="checkbox"/> Completo	<input type="checkbox"/> Incompleto	
<input type="checkbox"/> Ensino Superior	<input type="checkbox"/> Completo	<input type="checkbox"/> Incompleto	

1. Marque com uma cruz, a alternativa que melhor traduz o comportamento da maioria dos Servidores da Câmara Municipal da Praia.

A Disposições habituais	B Concordo Plenamente	C Concordo	D Sem Opinião	E Discordo	F Discordo muito
Defende, fora da CMP, as críticas ou comentários que não abonam a boa imagem da instituição					
Exerce as suas funções com dedicação, zelo profissional e vontade de bem servir a CMP.					
Apodera-se de trabalhos ou ideias dos outros colegas como se fossem dele, com vista a progredir profissionalmente.					
Utiliza a sua competência com o objectivo de fazer sempre o bem.					
Utiliza o critério de competência e responsabilidade, e não de amizade para indicar pessoas para ocupar cargos na organização.					
Reconhece a dedicação e competência profissional do colega, ajudando-o para que ascenda profissionalmente na carreira.					
Comenta as atitudes ou falhas cometida por colega com outras pessoas dentro da instituição.					
Propaga, em espaços frequentados por pessoas externas à CMP, informações ou factos ocorridos no local de trabalho.					
Quando um funcionário é acusado, toma partido de seus amigos, sem procurar conhecer os factos.					
Divulga segredos de colegas por falta de confiança ou pelo interesse de vingança.					
Aproveita da sua qualidade de funcionário da CMP, para tirar benefício ou privilégio em troca de favores.					
Tira proveito dos espaços físicos da CMP, dos equipamentos, materiais ou tempo de serviço para realizar outras actividades remuneratórias ou conquistar					

privilégios.					
Cria ou propõe a criação de mecanismos que dêem transparência ao uso de recursos públicos.					
Sempre busca tornar as informações acessíveis a todas as pessoas que sejam afectadas por ela.					
No trabalho, favorece seus amigos em detrimento de outros.					
Faz crítica construtiva às acções e políticas da CMP, ajudando a instituição a encontrar alternativas viáveis para o exercício da sua missão.					
Delega, quando necessário e com cuidado, a sua tarefa ao outro profissional que tenha notória capacidade de executar bem a referida tarefa.					
Mantém sigilosas as informações que exigem tal procedimento.					
Admite executar tarefas desafiadoras.					
Preocupa em actualizar nas áreas de conhecimento que auxiliarão no bom desempenho das suas funções.					
Atende, com profissionalismo, as pessoas que solicitam o seu serviço em igualdade de condições, independentemente de suas classes sociais, níveis de escolaridade, cargo ou funções exercidas.					
Procura ascender ao cargo exercido por outro colega, ou de direcção, de forma inadequada demonstrando falta de ética.					

Responda as questões a seguir:

3. Já participou de formação ou seminários promovidos pela CMP com o objectivo de reflectir ou discutir sobre o comportamento ético, moral e profissional dos seus funcionários? Sim Não

4. Acha que a elaboração de um código de ética para os funcionários da Câmara Municipal da Praia poderá ajudar na consciencialização e prática de um comportamento ético?

Sim Não

Porquê? -----

5. Na sua opinião, que medidas deveriam ser tomadas para estimular o comportamento ético:

Dos funcionários	Das chefias

6. No seu entender, na Administração Pública Cabo-verdiana em geral, quem é mais ético?

Os funcionários As chefias Os Políticos

7. A Câmara Municipal da Praia realiza acções de formação no campo da ética profissional?

Não Realiza Realiza regularmente Realiza raramente

8. Você já participou em acções de formação sobre ética profissional?

Sempre Raramente Nunca

9. Gostaria de participar? Sim Não

10. Você sabia que existe o Estatuto Disciplinar dos Agentes da Administração Pública (EDAAP) que também se aplica aos agentes da Administração Central e das autarquias locais? Sim Não

11. Você já leu o EDAAP? Sim Não

12. Na sua opinião o Estatuto Disciplinar dos Agentes da Administração Pública é:

Plenamente cumprido Parcialmente cumprido Não é cumprido

Muito obrigado!

APÊNDICE C. - Depoimentos levantados nas questões abertas do questionário

QUESTÃO N°3: Acha que a elaboração de um código de ética para os funcionários da Câmara Municipal da Praia poderá ajudar na consciencialização e prática de um comportamento ético?

1: É um bom instrumento de apoio para consciencialização dos funcionários, mas também um instrumento para aplicação de penas.

2: A nível de prestação de serviço, a nível moral poderá ter melhor prestação de serviço com os utentes

5: Porque muitas pessoas podem estar a agir incorrectamente por falta de conhecimento. É sempre bom haver regras concretas e bem definidas para que acha um bom comportamento.

6: A falta de conhecimento de algumas regras leva com que o comportamento seja fraco, já com alguma formação poderia ajudar.

9: O Profissionalismo requer o comportamento ético e a ética deontológica.

11: Para orientar pessoas a manter o sigilo profissional

13: Eles tratam as pessoas por nível e pela aparência física

15: Porque ajuda os funcionários a terem outra atitude de comportamento no serviço.

16: Porque ajuda os funcionários que estão na ignorância verem o outro lado das coisas.

17: Ajuda bastante na consciencialização dos funcionários.

18: *Porque há funcionários que trabalham por necessidade e não têm nenhuma gratificação nem moral, profissional ou ético.*

19: *Porque nesta câmara precisa-se de uma formação mínima de ética para um bom funcionamento.*

20: *Porque nesta câmara precisa-se muito de uma formação de ética para um bom funcionamento*

21: *Vai constituir um instrumento de orientação para com os seus funcionários que estarão melhor preparados nas suas opiniões*

22: *Em parte, mas depende da capacidade e motivação dos funcionários.*

24: *Porque qualquer seria uma vitória para os funcionários.*

30: *Porque com isso os funcionários passam a ter maiores responsabilidades no exercício das suas funções*

31: *Dado que os funcionários devem conhecer os direitos e deveres dentro da ética do funcionamento e desempenho das tarefas que lhes forem incumbidos.*

32: *A educação vem de muito cedo.*

34: *Há alguns funcionários que não conhecem a ética e muito menos tem conhecimento da sua hierarquia. Precisa de dar formação aos funcionários para melhorar os serviços.*

40: *Porque muitos não têm a ética profissional e agem de uma forma errada, talvez com o código ajudaria um pouco.*

41: *Porque como já tinha feito um curso de secretariado de uma das disciplinas era sobre a ética, aprendi muito sobre isso, e tenho a certeza que muitos funcionários não sabem o significado da palavra ética.*

42: *Passariam a saber respeitar o seu local de trabalho, saberiam falar com as pessoas, respeitariam os colegas e chefias.*

43: *A ética é uma coisa que não é imposta. Ela deve ser conquistada, e é muito difícil mudar as mentalidades.*

QUESTÃO 4. 1. Que medidas deveriam ser tomadas para estimular o comportamento ético:

Dos funcionários

- *Mais responsabilidade;*
- *Sem opinião*
- *Leis e monitorização*
- *Melhor justiça salarial*
- *Formação*
- *Melhoria de condições de trabalho;*
- *Mais regidez;*
- *MAis responsabilidade;*
- *Formação.*
- *Apostar na formação.*
- *Seminários*
- *Formação*
- *formação na área*
- *valorização do exercício de trabalho com o aumento salarial.*
- *realizar formações*
- *trabalham demais e sem nenhuma recompensam e tratam muito mal.*
- *Reunião com todos os funcionários, pelo menos, semanalmente sobre a ética e mais.*
- *Mais profissionalismo;*
- *Mais formação;*
- *Apoios escolares*

- *dar formação a todos os funcionários para poderem responsabilizar e por em prática, mas também, as vezes, os chefes não poem em prática e os subordinados não respeitam*
- *Participar em acção de formação;*
- *Conhecer os estatutos.*
- *respeitar os seus bens jurídicos, sobre tudo, a liberdade e os seus direitos adquiridos, os seus direitos de personalidade*
- *Pagar bem;*
- *Formação;*
- *Melhor espaço físico e equipamento.*
- *Fazer formação*
- *Mau vencimento para os funcionários.*
- *Mau salário para funcionários*
- *Mau salário dos funcionários.*
- *Salário razoável*
- *Formação;*
- *Responsabilidade;*
- *Competência;*
- *Respeito.*
- *Devem incentivar os funcionários para poderem dar o melhor de si.*
Formação ao funcionario.
- *Dar uma formação sobre a ética .profissional*
- *Fazer actividade que exerce como se fosse ele mesmo a chefia e ter um comportamento que todos os seus colegas o possam respeitar, ser profissional no seu todo, sem dar opinião destrutiva a cada um.*
- *Ter condições de trabalho adequado;*
- *Formação no atendimento ao público;*
- *Saber ouvir as chefias;*
- *Cumprir as suas tarefas.*

QUESTÃO 4. 1. Que medidas deveriam ser tomadas para estimular o comportamento ético:

Das Chefias

- *Sem opinião*
- *Leis e monitorização.*
- *Maior respeito*
- *Mais estimulos*
- *mais beneficios*
- *Maior responsabilidade*

- *Nunca tratam as outras de uma forma diferente;*
- *Aumentar o salário dos funcionários públicos.*
- *Encontro com as chefias, pelo menos, trimestralmente sobre a ética, porque alguns precisam muito.*
- *Mais respeito para com os funcionários;*
- *Mais dedicação;*
- *Menos abusos, etc.*
- *Devem fazer encontros, pelo menos, semestral, porque há muitos chefes que não poem em prática.*
- *Realizar acção de formação;*
- *Aplicar na prática os estatutos.*
- *actualiza-los nas suas formações de modo a evitar os erros como está acontecendo.*
- *Não carecem de mais benefícios.*
- *Mau chefias na C.A.M.*
- *Bom chefias*
- *mau chefias*
- *Igualdade entre os funcionários;*
- *Tomar medidas de correcção*
- *Confiança nos funcionários;*
- *Competência;*
- *Ser imparcial na cor política;*
- *Respeito.*
- *Deve estar mais perto dos funcionários.*
- *Formação às chefias.*
- *Formação sobre a ética profissional.*
- *Ser mais coerente no tratamento com os seus funcionários de forma que haja profissionalismo e respeito entre ambos e exigir que todos tenham um comportamento adequado de acordo com a função que exerce.*
- *Saber falar e ouvir os funcionários;*
- *Ser bom profissional.*