



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

A ÉTICA DOS SERVIDORES ADMINISTRATIVOS NO CAMPUS DE GOIABEIRA: UM CONFLITO SILENCIOSO

Igor da Silva Erler - UFES

Jaime Souza Sales Junior - UFES

Jádia Petri Penholato - UFES

Júlio César Pompeu - UFES

Resumo

Este artigo objetiva fazer uma análise comparativa grupos de funcionários que trabalham na Universidade Federal do Espírito Santo, que denominamos de “servidores administrativos” com o objetivo de analisar as diferentes interpretações dos mesmos sobre a questão da ética nesse meio. Para tanto, dividimos os servidores em dois grupos e fizemos duas reuniões utilizando a metodologia de Grupo Focal com os grupos “servidores novos” e “servidores antigos” tentando verificar a existência de uma disparidade na interpretação de “Ética” entre eles. Saindo disso, aproveitamos para desenvolver uma serie de perguntas direcionadas sobre o assunto para detectar onde os servidores estavam identificando o problema ético. Assim, foi feita uma triagem e análise das falas fazendo uma comparação nos discursos. Concluiu-se com a pesquisa que apesar de existir alguma divergência entre os dois grupos, eles parecem concordar, em termos gerais, nos mesmos princípios, principalmente no que tange a necessidade de melhorar o atendimento ao cidadão e na necessidade de humanização do atendimento prestado ao cidadão.

Palavras chaves: Ética, Servidor Publico, UFES, Servidores Novos, Servidores Antigos



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

Introdução

No Brasil, conforme afirma Halicki (2012), a ineficiência do serviço público é comumente associada à ideia de que os servidores públicos são antiéticos e que apenas uma adaptação dessa “ética” resolveria essa inconsistência de nosso sistema burocrático e permitiria o funcionamento ideal da máquina pública.

A UFES, como qualquer órgão público, não foge deste princípio. Normalmente, seus problemas também são associados à falta de ética dos servidores, mais do que à incapacidade ou corrupção. Assim, será observado o que consideram como éticos ou antiéticos os servidores da UFES e neste ponto será realizada uma tentativa de analisar quais as origens desse problema, assim como qual seria a melhor forma de resolvê-los.

Para isso, utilizou-se a compreensão de Rocha (2008) sobre o assunto, sobre o qual ele diz que Ética, na verdade, é um estudo de valores e analisando quais seriam esses valores seríamos capazes de compreender melhor aplicação da mesma pelo grupo, e até mesmo, como alterá-los, pois segundo o próprio autor “Valores se constroem, destroem e reconstroem em movimento incessante e dinâmico.”.

Considerou-se também que a UFES é uma instituição de tamanho considerável e que por isso seria necessário restringir os grupos e a área a ser estudada nesta pesquisa. Para tanto, escolheu-se trabalhar com dois grupos, selecionados a partir de critérios observados, o de “Servidores novos” e “Servidores antigos”, numa tentativa de comparar suas concepções desse assunto e a partir daí ampliar esse nicho. Jogou-se esse assunto pertinente analisando o número de concursos que vem acontecendo desde de 2003, que permitiu a entrada de um grande número de novos servidores dentro da Universidade e que por meio de concurso acabou por atrair uma mão de obra mais especializada. Porém, isso não significou uma atualização dos servidores, pois um grande número de servidores anteriores à Constituição de 88 continuam na ativa, e como consequência disso, algumas vezes há um conflito entre servidores novos e antigos.

Conforme Freitas (2010) e Hofstede (2005) como esses grupos, a princípio, são grupos muito diferentes, dentro da cultura organizacional, eles tendem a entrar em conflito, necessitando, ao mesmo tempo, resolver essas diferenças dentro da própria UFES.

Espera-se assim, com as informações e dados coletados nesta pesquisa compreender melhor o que seria ética para dois grupos e permitir uma visão ampla de seus problemas e tentar encontrar onde se encontram as raízes desse conflito.

Metodologia e aplicação.

Para realizar essa comparação foi utilizado o método de Grupo Focal (GF), conforme recomendado por Cruz Neto (2002) como base para as pesquisas, porém não foi possível alcançar a totalidade de suas recomendações.



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

Para que a técnica de GF atinja pleno êxito, faz-se necessário o desempenho de 6 (seis) funções, distribuídas e organizadas em dois macro-momentos: (1) Mediador, Relator, Observador e Operador de Gravação, exercidas durante a realização do Grupo e (2) Transcritor de Fitas e Digitador, que dizem respeito ao pós-grupo. (Cruz Neto, 2002, p. 7)

Porém, assim como as condições do trabalho estavam longe da ideal por diversos motivos, como o baixo número de pesquisadores para atuar em cada área por ele descrita. Porém, assim como também foi observado por Cruz Neto (2002), muitas pesquisas com resultados satisfatórios foram conseguidas com o número mínimo de 2 pesquisadores. Este trabalho contou com 3 pesquisadores que dividiram as funções exercidas durante o grupo focal e um transcritor contratado para fazer o trabalho de digitar as gravações pós-grupo.

Além disso, foi programado que seriam realizados 4 grupos, sendo um como grupo piloto, um apenas com servidores novos, um com servidores antigos e um misto.

Conforme nos diz Cruz Neto (2002), considerou-se que para executar o trabalho necessitar-se-ia de uma amostra razoável para poder conseguir essas informações de forma consistente utilizando entrevistas e que formulários, embora mais fáceis de se aplicar, não dispunham da subjetividade necessária para esse tipo de trabalho.

O objetivo de um grupo focal seria, assim, diferente:

O grupo focal utiliza a interação grupal para produzir dados e *insights* que não seriam possíveis fora do grupo, dada a sua potencialidade de construção de significações. Então ele busca apreender e analisar um saber que também se constrói durante o grupo. Sendo assim, a opção do pesquisador por este instrumento elucida a forma como ele entende as possibilidades de acesso à realidade, assim como a sua compreensão sobre como ela se constitui. (Smeha, 2009, pg 262)

Em outras palavras, o que seria conseguido com esse trabalho não seria meramente um dado igual ao conseguido na entrevista ou no formulário, mas sim uma informação trabalhada onde se conseguiria absorver, de certa maneira, uma informação inconsciente conseguida pelas opiniões dadas pelos presentes e filtrada através dos mesmos para que se produza em um consenso ou um dissenso coletivo.

Assim considerando os parâmetros propostos por Cruz Neto (2002), optou-se por um mínimo de 4 a 12 participantes em cada grupo e os mesmos seriam selecionados dentro de um sorteio a ser feitos entre os servidores administrativos da UFES. Considerando a grande quantidade de servidores e a dificuldade de locomoção entre os 4 *campi* da UFES, selecionou-se o mais expressivo em quantidade de servidores, o campus de goiabeiras, sendo que desses, considerou-se que aqueles com mais de 10 anos seriam “antigos”, doravante chamado grupo 2, ou seja, já a muito adaptado às metodologias e culturas internas da UFES e os com menos de 4 anos seriam os “Novos”, visto que estariam no início de suas carreiras, ainda em estagio



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

probatório ou pouco após ele, na UFES e que provavelmente ainda estavam com suas culturas organizacionais externas ainda influenciando sua visão da instituição.

Porem, mesmo considerando o grande numero de desistentes e as considerações apontadas por Cruz Neto (2002), foi possível fazer o trabalho contando com o numero de 3 participantes no grupo 2, que apesar de ter sido inferior ao planejado, pude-se focar mais tempo a ferramenta fazendo com que se pudesse aplicar mais calmamente a metodologia e conseguir uma participação mais ativa dos presentes. Neste grupo estiveram presentes 3 servidores “antigos”, o que facilitou a nos categorizar esse grupo, sendo que a entrevista durou mais de uma hora e meia.

Para tal, buscamos no site da UFES a lista de servidores com as devidas lotações e o ano de entrada na instituição e retiramos da lista todos os servidores que se encontravam nos *campi* de Maruípe, São Matheus e Alegre. Cabe ressaltar que o sorteio para convite dos servidores foi completamente aleatório, sem fazer qualquer distinção, a não ser, claro, pelo tempo serviço que é a variável que distingue se o servidor seria convidado para o grupo 1 ou grupo dois.

Neste primeiro momento, visto a necessidade de fazer um roteiro de perguntas para poder direcionar o assunto, optou-se trabalhar inicialmente com 7 comentários que seriam feitos ocasionalmente, seguindo uma ordem de simplicidade e ligação lógica das ideias. Essas perguntas direcionadoras seriam:

- O que seria ética para os servidores da UFES?
- Existe problema de Ética na UFES?
- O que é feito na UFES sobre o assunto “ética”?
- Ética dos servidores é um assunto comumente discutido entre os próprios Servidores?
- Existe conflito entre servidores Novos e Antigos?
- Qual o problema mais comum desse tema na UFES.
- Como a Ufes Promove comportamento ético?

Porem, com uma fluência natural da conversa, grande parte do assunto acabou surgindo sem a necessidade de alteração ou influência do mediador, o que possibilitou uma participação ainda mais natural dos participantes do grupo. Porém, logo após o primeiro grupo focal, viu-se a necessidade de adicionar ainda a questão “Existe algum conflito entre professores e servidores técnicos neste assunto, e sobre servidores novos e antigos?” junto à discussão sobre servidores novos e antigos, visto que esse ponto foi visivelmente de grande influência no primeiro grupo e que o assunto seria de grande importância à pesquisa.

Inicialmente foi efetuada uma chamada de servidores para o grupo focal piloto para avaliar a ferramenta. Neste momento, a lista foi reduzida para possibilitar um melhor controle da ferramenta e avaliar alterações pertinentes do trabalho. Neste grupo participaram 4 das 7 pessoas que foram convidadas a participar da pesquisa. Assim, considera-se que houve um numero significativo de pessoas sem o interesse de participar.



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

O segundo grupo focal foi projetado inicialmente para 6 pessoas, e dar-se-ia exclusivamente a servidores com mais de 10 anos de UFES. Foi feito o convite para participar a 12 pessoas sendo que apenas 5 aceitaram participar do grupo focal e apenas 3 compareceram na data agendada. É importante salientar que esse seria o número mínimo aceitável para a pesquisa e que por isso foi possível dar continuidade ao estudo. Além disso, há que se informar que todos os participantes desse grupo eram do sexo feminino.

Neste momento, vendo que seria improvável fazer mais dois grupos se optou-se por fazer apenas mais um que seria o misto, e que se utilizaria o grupo piloto como o dos novos, visto que em sua maioria era composta por servidores novos e um de fora da faixa de análise (entre 5 e 9 anos de UFES), sendo esse grupo doravante chamado de 'grupo 1'.

Após contatar 20 servidores para tentar formar o grupo misto, apenas uma servidora se mostrou disponível após a menção do tema, optou-se por desistir de se criar o grupo misto.

Apesar de estarem longe do ideal, os dados conseguidos nesses grupos bastam para o desenvolvimento da pesquisa e possibilitam uma compreensão do assunto que esta sendo discutido neste artigo.

Assim utilizou-se as dependências da UFES num horário vago para desenvolver as “entrevistas em grupo” permitindo assim certa familiaridade do servidor com o local, pois “o ambiente das sessões grupais deve ser agradável, confortável e acolhedor” utilizando cadeiras confortáveis e mesmo lanches e outras metodologias propostas por Ressel (2008) e Aschidamini (2004).

As entrevistas foram marcadas no horário da tarde e foram entregues convites disponibilizados pelo programa de pós-graduação em Gestão Pública da UFES para solicitar a dispensa dos servidores no devido horário e justificando a proposta do trabalho.

Foram programados eventos de 1 a 2 horas no máximo, sendo que o grupo 1 chegou a 1 hora e 35 minutos e o grupo 2 a 1 hora e 10 minutos.

Resultados e discussão

Rocha (2008) nos diz que “Ética é basicamente uma questão de estudo dos valores, porque diz respeito aos valores em que o humano do ser, em linguagem fenomenológica, se sobrepõe ao ser humano.” Então, na verdade esse estudo é, em linhas gerais, os estudos dos valores desses dois grupos. Rocha (2008) novamente nos fala que valores são socialmente construídos, o que concorda com o que diz Freitas (2007) e Hofstede (2005) quanto a cultura organizacional.

O que seria ética para os servidores da UFES?

Ao iniciar as pesquisas logo ficou claro que tanto o grupo 1 quanto o grupo 2 possuíam uma quase unanimidade sobre o que seria Ética para o servidor da UFES. Segue o comentário de um entrevistado do grupo 1.



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

[...] eu entendo ética, assim, é um conjunto de valores, que o servidor público e de virtudes que o servidor público deva se comportar em seu trabalho, assumir em seu trabalho, né. Com dignidade, com respeito, com zelo pelo bem público. É um conjunto de coisas [...](**Entrevistado1, grupo 1**)

Uma entrevistada do grupo 2 segue a mesma linha de resposta.

[...]O que seria ética para o servidor da Ufes. Integridade. Respeito. Ter uma certa hierarquia, entendeu? É... ter noção de limite de regras de demanda da rotina, entendeu? É...ética nos compromissos. Quer dizer, ter um compromisso... ser um, ter uma fidelidade naquilo que se comprometeu, ter uma responsabilidade pelo trabalho que tá fazendo.[...] (**Entrevistado3, grupo 2**)

Visivelmente ambos percebem que existem valores que são existencialmente ligados à ética ocidental, mas não exatamente à situação da UFES em si. Ambos os comentários se iniciaram no início do grupo focal, demonstrando que os grupos possuam, de forma superficial ao menos, a mesma noção de Rocha (2008), a de que ética seria relacionada a valores.

Porém, logo em seguida, o grupo 1 completa com sua opinião sobre a situação atual da UFES

[...]Porém, infelizmente, nós percebemos que nem todos os servidores tratam a coisa pública como pública. Tem gente que faz do seu espaço, uma extensão da sua casa ou do seu quintal. Então assim, existem coisas na universidade que realmente me deixam indignado, a vontade que agente tem de dizer é de falar “nossa, mas poxa, isso não é falta de ética você agir assim? Você cobrar para fazer um serviço que nós já somos pagos para fazer?” Aconteceu uma coisa interessante comigo porque quando a gente entra na universidade, a gente entra assim... muito empolgado, né. Entrei muito empolgado na universidade, então acabavam pedindo um pouco de serviço e eu fui advertido por alguns servidores, que já trabalhavam naquele espaço, que falavam assim “Não faz isso não, senão vão passar muita coisa para você.” Falei: “Mas eu quero aprender, eu acho legal.” “Não, eu só tô te falando, você....”. Então era sempre assim, era o contrário... (**Entrevistado1, grupo 1**)

Quando comparado com o grupo 2 surgiu também, além das obrigações consideradas pelo grupo 1, a situação da Hierarquia e a “boa vontade” conforme vemos abaixo:

[...] E ética tem a ver também com o ... vamos dizer e abrem aspas também se puder, o que pode ser facilitado. Facilitado não em termos de retirar, de burlar alguma coisa. Mas se eu posso dar uma informação pra a pessoa que



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

vai ajudar ela a encaminhar os processos dela. Indicar pra ela a melhor forma dela prosseguir nas necessidades dela. Então se eu posso fazer uma recomendação eu vou fazer uma recomendação. (**Entrevistado 3, grupo 2**)

Quando se discorre sobre a situação, percebe-se que existe um pequeno conflito quanto ao que seria o correto ao fazer neste caso. Apesar de o primeiro grupo ter dado ênfase no respeito e na dignidade, eles põem certa ênfase na execução do trabalho em si, outro entrevistado comenta no grupo 1, conforme ressalta o texto abaixo, ainda ressalta sobre a atitude que o incomoda sobre a sua chefia na UFES.

A gente vê aqui pessoas que não obedecem nenhum tipo de horário, que assinam o ponto, falo viajam faltam a semana inteira, vai lá pega o ponto e... E a gente vê o chefe com medo do... do... que é subordinado a ele então às vezes a hierarquia ela é falsa, é uma hierarquia que... que é falsa. É só mesmo a tipo de CD, de FG, é só pra isso (risos). Porque eficaz né? Não existe... (**entrevistado 4, grupo 1**)

Aparentemente, os participantes do grupo 1 parecem não concordar com o fato de seguir a hierarquia, pois eles já estão reféns da situação também. Porém é interessante observar a posição que fica entre os dois quanto ao “ajudar” em si, ambos percebem que os cidadãos, que necessitam dos serviços, são reféns da vontade e disponibilidade do servidor, enquanto o grupo 1 coloca que o bom atendimento é consequência da ética, o grupo 2 afirma que o bom atendimento é, em si, parte da ética, chegando a considerar que se deve pensá-lo acima da burocracia oficial, ou como é comentado pela entrevistada 3 do grupo 2: “Flexibilidade de conversar porque as vezes não dá pra pegar o coordenador no meio do corredor”.

Ambos os grupos também percebem que dentro do funcionalismo existem pessoas que utilizam de forma incorreta a burocracia, criando entraves para impedir o bom funcionamento da “máquina”, como diz a entrevistada 2 do grupo 2 : “Então a burocracia, ela foi criada exatamente para dominar, pra agilizar, não para atrapalhar. Então às vezes o que me incomoda muito na instituição é as pessoas usarem tudo isso como uma forma é... de acomodação.” Um comentário parecido emerge também do grupo 1, onde se verifica a ideia de que existe no funcionalismo uma falta de ética das pessoas e que elas se apegam à burocracia para abusar do sistema.

Como a ética é tratada institucionalmente?

Quando colocado aos grupos o tema “o que é feito na UFES sobre ética” acaba trazendo à tona nos dois grupos a mesma resposta, que “Eu acho que precisa fazer, precisa trabalhar. Acho que precisa trabalhar essa questão.” (entrevistado2, grupo 2) Porém, os dois grupos parecem desconhecer que a UFES tenha atitudes direcionadas à ética e mesmo desconhecem que a Instituição tenha uma comissão própria para esse assunto. Quando abordado esse assunto no grupo 1, eles apenas disseram que quando eles necessitam de uma atitude ética, a única resposta plausível para resolver a própria situação é a atitude do próprio servidor, sendo que apenas acontece algo neste ponto, para o grupo 1, quando existe uma provocação por parte do servidor neste aspecto (reclamação à chefia). O segundo grupo apenas informou que não



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

conhece qualquer procedimento, curso ou atitude na UFES com o intuito de trabalhar a ética do servidor, sendo que o que ocorre na UFES “é uma questão pessoal de ética. É uma questão pessoal mesmo” (**Entrevistado 3, grupo 2**).

Então a gente vê o código de ética dos advogados. A gente vê o código de ética dos médicos, dos contadores e de vários profissionais pra que haja uma convergência num único sentido. A gente tem o código de ética dos servidores públicos? Esse código de ética... Né? Ele é conhecido? A gente, a gente quando entra aqui na UFES a gente não faz nenhum tipo de.. de apresentação que seja é. (**Entrevistado 4, grupo 1**)

Quando perguntado ao grupo 2 se a UFES trabalha com o desenvolvimento da ética dos seus servidores, a resposta parece muito vaga, e assim como o grupo 1, dá a entender que na UFES seria mais pessoal do que institucional esse tipo de responsabilidade. Segue uma comentário sobre o caso de um entrevistado do grupo 2.

Essa... essa coisa assim. Ela acontece no dia a dia, entendeu? Mas é... é um esforço mais individual... entendeu? De fazer, de [...] É mais isso não é bem assim uma estrutura, uma gestão, não sei... entendeu? Que “Ah, tem que passar por esse caminho?”. Entendeu? Não tem um norte, né? (**Entrevistado 1, grupo 2**)

Visivelmente o grupo 1 e o grupo 2 parecem não saber exatamente como proceder quanto a reclamações ou como proceder ao ver atitudes antiéticas, sendo isto geralmente associado ao à impunidade ou algo a ser esperado pela cultura organizacional, e conforme fala Mendes (2010) parece que não existe uma visão da instituição, seja por iniciativa das chefias ou dos servidores, em trabalhar a questão da ética. Mesmo o código de ética de 2007 dos servidores públicos parece ser desconhecido pela maioria.

Conflito entre servidores.

Quando falado sobre conflitos na UFES entre servidores antigos e novos, existe uma diferença considerável, pois o grupo 1 identifica que grande parte dos problemas da UFES está em um grupo de servidores antigos, que, na opinião passada, estão acostumados a trabalhar na contra correnteza da burocracia e se aproveitam das brechas permitidas pela complexidade da própria burocracia para trabalhar menos ou passar o trabalho para os servidores mais novos, mas deixam claro que esse tipo de comportamento é comumente também absorvidos por muitos servidores novos, apesar de ter sua origem nos antigos.

Quanto ao grupo 2, seus membros parecem acreditar um pequeno conflito, mas parece não ser identificável o porquê, sendo que para eles, os Técnicos Administrativos da UFES seriam mais como um grupo coeso que disperso. O que dificulta tentar falar sobre um confronto na visão desse grupo.

Por outro lado, ambos os grupos concordaram que existe uma disputa de poder junto aos professores. Conforme indicado na fala abaixo.



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

Então às vezes eu, eu é... vou contar o que eu fiz né porque eu não v.. tô vou falar só de servidor, vou falar do servidor técnico administrativo, vou falar do professor também, porque nós temos aqui também, eu não sei se é do interesse da pesquisa. A postura dos professores com relação à universidade incentivou uma... guerra, uma rivalidade entre os técnicos de ver quem é que vai de..ter o maior descaso com a instituição, o professor que não tem..não tem nenhum respeito às vezes pelo aluno que tá na sala de aula, pela mesa, pela cadeira, pelo equipamento ou o... o... o... técnico que também ‘Poxa, se o professor não tá nem aí eu é que não vou tá mesmo’ **(Entrevistado 4, grupo 1)**

Essa diferença ainda é mais grave quando se liga à ideia de Ética dos docentes, principalmente visto que, na opinião dos grupos, professores que não cumprem a carga horária, e exigem que o servidor administrativo o faça conforme comentário conseguido no grupo 2.

[...] Existem departamentos na universidade que basicamente reformularam também todo o quadro de professores, né. E a nossa universidade ela... houve um processo meio longo de qualificação dos professores pra mestrado e doutorado. Então ela teve que lançar mão de muitos professores velhos. Tudo bem, isso é crescimento, mas existe departamentos que o professor... ele não mora em Vitória, no Espírito Santo. Ele mora em outro estado e vem dar aula um dia na semana. Ele vem dar aula 2 dias da semana e vai embora pro estado dele. Duvido que esse professor ele não ganhe 40 horas. Né? Qual o comprometimento que esse professor tem com a instituição. E não é um, não é um, são vários professores” **(Entrevistado 2, grupo 2)**

O Grupo 1, também coloca opiniões severas quanto ao comportamento dos professores, conforme mostrado abaixo.

Existe praticamente uma casta aqui dentro dos professores e uma casta dos técnicos né. É praticamente uma relação, vamos dizer, não vou dizer que é escravismo porque a gente não é escravo, mas... existe uma subordinação exacerbada nesse sentido. Os professores eles... eles acham que eles são os comandantes em alguns pontos, assim. Eles não entendem que a gente, que teoricamente... Pelo menos é o que eu acredito, a universidade ela tem que funcionar como uma máquina, né? Existem peças que servem para determinadas funções, existem outras peças que “sejam” pra determinadas funções, mas uma não vive sem a outra. Sem as duas juntas o trabalho não é feito, né? Parece que os professores às vezes se esquecem desses detalhes ou tratam aquela peça que tá, vamos dizer, na parte de baixo da parte na máquina com menos valor do que ela realmente tem, né? Porque é uma peça necessária. Ponto. É, acho que é aí que. **(Entrevistado 1, grupo 1)**



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

Os professores parecem estar num ponto mais problemático para o grupo 1, que os identifica bastante com a figura de Chefe. Neste ponto, eles criticam bastante as posturas que eles apresentaram junto ao servidor, ao trabalho e à própria universidade.

Para os servidores do grupo 1 grande parte do problema de ética dos técnicos administrativos se encontra nas mãos dos servidores mais antigos da UFES que aparentemente são influenciados por uma cultura organizacional ruim. Esse tipo de problema, para eles, acaba por atrapalhar todo o desenvolvimento do trabalho, levando o servidor novo, “cheio de vontade de trabalhar”, a ter de aceitar essa cultura enraizada de trabalhar o mínimo possível. A própria utilização incorreta da burocracia para “atrapalhar” o andamento do trabalho já é um sintoma na opinião deles.

Quando se observa os servidores mais antigos da UFES, a situação é mais complicada. Eles não localizam uma fonte de problema, apesar de terem ciência de que ocorre o problema. Quando abordados sobre o assunto, eles parecem culpar as pessoas de forma geral, porém na opinião dos mesmos isso é mais dissolvido, sendo parte culpa da administração e a outra parte, da ganância pessoal das pessoas, o que, em suas falas no grupo focal apontam como “individualismo”, mas quando exemplificavam davam a entender “ganância dos grupos” conforme falado pelo Entrevistado 3 do grupo 2: “O ITUFES tem um... tava com uns projetos de análise. Tem aquele prédio da Petrobrás ali, pessoal da Química tá trabalhando. Servidor público tá trabalhando particular na Petrobrás ganhando a mais, entendeu?”. Mas isso também se relacionava com a ideia de a Universidade se divide em grupos, como pequenas ilhas, que não se comunicam bem, sendo que o grupo 1 também chegou a comentar isso, apesar de não considerar um fator preponderante.

Conclusão

Um dos fatores mais importantes da pesquisa foi o fato de o número de pessoas que aceitaram participar do grupo focal foi pequeno se comparado com o número de pessoas convidadas. Todos, em um primeiro momento, pareceram se interessar, mas ao conhecer assunto ou o motivo da pesquisa, quase a totalidade dos servidores convidados falava que não teria horário disponível. Apenas um falou que só poderia se a entrevista fosse feita em seu local de trabalho, e outros 2 perguntaram se teria a possibilidade de alterar o horário. Do restante houve uma desistência quase que automática. Isso demonstra que o assunto “ética” ainda é um tabu dentro da universidade, especialmente entre os servidores em estagio probatório.

Passando desse ponto, percebe-se nas entrevistas que o conflito entre a ética dos servidores novos e antigos existe, sendo que seu fator principal parece estar relacionado com a atitude dos servidores mais antigos quanto à prestação do serviço. Porém, fora desse ponto, eles concordam que, para uma boa ética, seria necessária uma atenção à burocracia, aplicando-a mais fortemente quando for essencial ao serviço e evitando torná-la ainda mais engessada do que já o é, e ao tratamento humanizado do cidadão.

Eles também deixam claro, em suas falas e expressões, que para ser um servidor público tem que haver uma vocação, porque caso contrário “você perde o rumo pra quem você... qual o sentido de tá ali. Você tem que ter o porquê de estar ali. Não só pelo dinheiro, não é só



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

dinheiro.”(Entrevistado 3, grupo 2). Ou seja, não será apenas uma política de aumento dos benefícios financeiros que resolverá esse problema, há a necessidade de se aprender a ser éticos, o fato é que a própria imagem do servidor já esta gasta para os próprios servidores.

Outro ponto de interesse que surgiu nos grupos focais é a situação do próprio professor nessa discussão. Visivelmente existe uma crítica muito grande do servidor administrativo com a forma como o professor executa sua função na UFES e no tratamento que o mesmo faz aos outros servidores, e mesmo aos alunos. Outro fator que parece evidente é a jornada de trabalho reduzida que grande parte dos professores acaba fazendo, e cobrando que o servidor técnico administrativo faça a carga horário completa.

Os servidores da UFES não percebem qualquer tentativa da instituição de resolver esse tipo de problema, sendo que a Comissão de Ética é pouco conhecida, e mesmo o código federal de Ética não é apresentado ou cobrado dos servidores institucionalmente. O que infelizmente não difere muito do que ocorre no resto do país, conforme nos fala Mendes (2010) abaixo.

O Sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo Federal foi instituído em 2007, mas, desde 1994, o tema “ética” está na agenda do governo brasileiro (BRASIL, 2007a e b). Em cada um dos 307 órgãos do Poder Executivo Federal há Comissões de Ética Setoriais nomeadas com a função precípua de dar publicidade ao Código de Ética Profissional do Servidor Público, no entanto, após 15 anos de vigência do código, muitos servidores o desconhecem. (Mendes, 2010, pg 116)

Assim, conclui-se que, apesar de possuírem alguns pontos de divergência, essencialmente, tanto os servidores novos quanto antigos acreditam que a ética na universidade esta ligada emergencialmente à aplicação das normas de forma mais humanizada, e o conflito que possuem está mais presente na definição da origem do problema, uma vez que a antiética está presente na ineficiente aplicação da norma. Sendo que apenas na aplicação da mesma que se encontra essa “antiética”. De acordo com o que foi auferido dos grupos, uma ação pedagógica ajudaria já direcionar e aplicar esses conceitos no dia a dia da UFES.

Bibliografia

ASCHIDAMINI, I. M. ; SAUPE, R. . Grupo focal estratégia metodológica qualitativa: um ensaio teórico. **Cogitare Enfermagem**. Curitiba, PR. v. 9, n. 1, p. 9-14, jan/jun 2004.

BRASIL. **Decreto nº 1.171, de 22 de junho de 1994**. Aprova o Código de Conduta Ética Profissional do Servidor Público. Lex: Código de Conduta da Alta Administração Federal. 3 ed. Brasília, 2007b.

GOMES, D. C. ; BARBOSA E SILVA , L. ; SÓRIA, S. .Condições e relações de trabalho no serviço público: o caso do governo Lula, **Rev. Sociol. Polit.**, Vol.20,no.42,Curitiba, Jun 2012,



XIII Coloquio de Gestión Universitaria en Américas

Rendimientos académicos y eficacia social de la Universidad

disponível em :< http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0104-44782012000200012&script=sci_arttext>; Acesso em: 05 jan 2013.

CRUZ NETO, O.; MOREIRA, M. R.; SUCENA, L. F. M. Grupos focais e pesquisa social qualitativa: o debate orientado como técnica de investigação. **In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE ESTUDOS POPULACIONAIS**. 13., ABEP, 2002, Ouro Preto.

FREITAS, M. E. (2010). Cultura organizacional: evolução e crítica. São Paulo: Editora Thomson. HALICKI, Z.; PIACENTINI, A. C. R. da S.; VENERAL, D.; SANTOS, J. A.; TATTO, N. P. Ética e o Princípio da Eficiência Administrativa no Serviço Público; **ADM** 2012, 2012.

LOPES, F. T. P.; CORDEIRO, M. P. Entrevistas individuais e grupos focais: alguns cuidados ético-metodológicos. **Revista Espaço Acadêmico**, Maringá, v. 11, n. 123, p. 58-67, ago 2011.

HOFSTEDE, G. (2005) *Cultures and Organizations: Software of the Mind* (2nd edition). New York, McGraw-Hill.

MENDES, A. V. C.; JÚNIOR, H. A. Administração pública federal: a percepção de servidores sobre a ética. **Acta Scientiarum. Human and Social Sciences (Online)**, v. v32i2, p. 115-125, 2010.

RESSEL, L. B., BECK, C. L. C., GUALDA, D. M. R., HOFFMAN, I. C., SILVA, R. M. e SEHNEM, G. D.. O uso do grupo focal em pesquisa qualitativa. **Texto Contexto Enferm**, Florianópolis, 2008 Out-Dez; 17(4): 779-86.

ROCHA, K. J. Ética e Cidadania no Setor Público, **Cuiabá EdUFMT**; Curitiba, PR: UFPR, 2008.

SMEHA, L.. Aspectos epistemológicos subjacentes a escolha da técnica do grupo focal na pesquisa qualitativa. **Revista de Psicologia da IMED**, Passo Fundo, 1, mar. 2011. Disponível em: <<http://seer.imed.edu.br/index.php/revistapsico/article/view/35>>. Acesso em: 08 Fev. 2013..