

# PERCEPÇÃO DE ÉTICA PARA OS PROFISSIONAIS DE GESTÃO DE PESSOAS DA UNIVERSIDADE ESTADUAL DE CIÊNCIAS DA SAÚDE DE ALAGOAS – UNCISAL

PERCEPTION OF ETHICS IN THE VISION OF THE PROFESSIONALS FOR PEOPLE MANAGEMENT OF THE STATE UNIVERSITY OF HEALTH SCIENCES OF ALAGOAS - UNCISAL

Maria Luciene dos Santos<sup>1</sup>; Paula Rianne Lucena de Andrade<sup>1</sup>; Raquel Alves Araújo Sarmiento<sup>1</sup>; Rebeca Nathalya Gomes de Lima<sup>1</sup>; Taynan Fernandes de Oliveira Tourinho<sup>1</sup>; Alessio Sandro de Oliveira Silva<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universidade Estadual de Ciências da Saúde de Alagoas – UNCISAL – Maceió, AL - Brasil.

## Resumo

O uso da ética é exigido em todas as ações efetuadas no convívio em sociedade. No ambiente e em relações de trabalho não é diferente, e a exigência passa a ser de tal forma que são criados códigos de ética para direcionar e regular a convivência no ambiente. O servidor público é cobrado muitas vezes com mais veemência em razão de estar a serviço do público, executando funções que envolvem a coisa pública a o uso do erário. Mas de que forma o servidor público, enquanto profissional, enxerga a ética? Desta forma, o presente estudo revelou que àqueles que formam a Gestão de Pessoas da Uncisal, a ética é baseada em princípios, valores, envolvendo a moral, e a família é um dos principais influenciadores quanto às exigências no agir com ética que o servidor tem sobre ele mesmo.

**Palavras-chave:** Ética. Gestão de Pessoas. Serviço Público.

## Abstract

The use of ethics is required in all actions carried out in society. In the environment and in labor relations is no different, and the requirement becomes so that codes of ethics are created to direct and regulate coexistence in the environment. The public servant is often charged more vehemently for being in the service of the public, performing functions that involve the public thing to the use of the treasury. But in what way does the public servant, as a professional, see ethics? In this way, the present study revealed that to those who form the Management of People of Uncisal, ethics is based on principles, values, involving morality, and the family is one of the main influencers regarding the ethical requirements that the server has about himself.

**Keywords:** Ethics. People Management. Public Service.

## Introdução

O que significa “ser ético”? E qual a implicância que ser ou não ser ético teria nas ações de um servidor no cumprimento de suas funções enquanto profissional dentro de um serviço público?

Atribui-se a qualquer cidadão no exercício de sua profissão a responsabilidade em agir com ética com relação às suas ações profissionais e pessoais e à todos que estão ao seu redor. No entanto, nem todos conseguem conceituar sobre o que seria agir com ética, confundindo-se muitas vezes o conceito ético com o conceito de moral e/ou trazendo, de acordo com a sua vivência, um conceito próprio.

Embora a qualquer um seja exigido a prática da ética, ao servidor público, sendo este representante e executor das ações do Estado, remunerado mediante a contribuição dos tributos realizadas pela população e profissional que está a serviço da população, é exigido e cobrado com mais veemência que seus atos, além de estarem em conformidade com a Lei, sejam pautados por princípios éticos.

Tanto é que há códigos de ética direcionados aos servidores públicos, bem como há disposições legais que disciplinam determinadas ações no âmbito do serviço público, como as declarações de suspeição e impedimento e a vedação ao nepotismo.

Foi movido por estes questionamentos, na ânsia de alinhar a realidade do serviço público à ética, que surge o presente artigo, como uma necessidade de se conhecer a real percepção de Ética através do olhar dos profissionais de Gestão de Pessoas da Universidade Estadual de Ciências da Saúde de Alagoas - UNCISAL.

## SERVIÇO PÚBLICO

Ao contrário do que demanda o setor privado, o setor público tem como fim atingir o interesse público e é gerido pelos princípios administrativos estampados na Constituição Federal no art. 37, quais sejam, legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência, além de outros princípios implícitos na constituição, tendo como supraprincípios: supremacia do interesse público sobre o individual e indisponibilidade do interesse público.

Além da diferença de finalidade existente entre o serviço público e o setor privado, existem diversas outras diferenças que impactam na prestação do serviço e da forma como o serviço público é visto pela sociedade.

Os fluxos no setor privado são rápidos e não dependem de numerosas regras e procedimentos para compras, vendas, remoções, etc. Diferentemente do serviço público, nas quais todas as ações devem ser norteadas pela Lei. Os serviços relativos ao setor privado são vistos como de qualidade superior e é exigido do setor público o acompanhamento da eficiência e qualidade atribuída ao setor privado.

Mancebo & Ribeiro (2013,p.199) afirma que:

As organizações públicas estão inseridas em um contexto cercado de limitações que reúne restrições orçamentárias, inexistência de condições adequadas para o desenvolvimento do trabalho, recursos materiais e humano insuficientes, peso da estrutura burocrática, impossibilidade de ascensão profissional (mudança de cargo), baixo poder aquisitivo do servidor, somadas a uma atitude hostil da sociedade dirigida a tudo o que tem origem no Estado, que prega a valorização do privado em detrimento do público.

Embora a reforma gerencial no âmbito do serviço público tenha inserido conceitos gerenciais no intuito de promover a excelência na prestação o serviço, tal como a inserção do princípio da eficiência no art. 37 da CF/88, ainda há um longo caminho a percorrer, visto a amplitude na qual o serviço público está inserido, abrangendo diversas áreas e em grandes proporções.

## **UNCISAL**

A Uncisal é uma autarquia estadual que passou à condição de universidade mediante a Lei nº 6.660/2005. Baseada na estrutura que possui, a Uncisal alinha ensino, pesquisa e assistência, ofertando à população de Alagoas educação e saúde integralmente pública.

Na área de educação, a Uncisal oferta 05 cursos superiores de bacharelado, 08 cursos superiores de tecnologia, 06 cursos técnicos, 02 cursos de qualificação profissional e 04 cursos de aperfeiçoamento.

Além dos cursos ofertados, compõe a estrutura assistencial da Uncisal o Hospital Escola Drº Hélio Auto, mais conhecido como hospital de doenças tropicais, Maternidade Escola Santa Mônica, especializada em assistência de média e alta complexidade, sendo referência estadual no atendimento à gestante de alto risco, através de portaria ministerial MS / SAS nº 89/99, Hospital Escola Drº Portugal Ramalho, o qual é o único hospital público psiquiátrico do Estado, Escola Técnica de Saúde Professora Valéria Hora/ETSAL, um Centro Especializado em Reabilitação (CER IV), Serviço de Verificação de Óbito/SVO, Centro de Patologia e Medicina Laboratorial/CPML e Ambulatório de Especialidades/AMBESP.

Tratando-se de uma instituição viva e em constante movimento, que atende em todas as suas unidades uma parcela significativa da população alagoana, a UNCISAL tem por prioridade a transparência e ética em suas ações e a organização dos serviços por ela prestado, a fim de se tornar referência estadual na qualidade de ensino, pesquisa, extensão e assistência, promovendo a integração ensino-serviço, bem como respeitando a integralidade do ser, praticando uma gestão pública pela excelência, com foco em resultados, visando a sustentabilidade social, cultural, ambiental e econômica, através de estratégias inovadoras.

## **GESTÃO DE PESSOAS**

De acordo com CHIAVENATO (2008), Gestão de Pessoas corresponde a mentalidade predominante nas organizações que se contextualizam como uma cultura e método organizacional, além de depender das características e de todo contexto ambiental e de negócios que se desenvolvem na instituição, tecnologia e nos processos internos.

Definir Gestão de Pessoas é uma tarefa vantajosa ao entendimento de todo processo administrativo. Percebe-se que a Gestão de Pessoas é muito mais que um simples setor de Recursos Humanos. Com a evolução desse setor, percebeu-se a importância em trabalhar e desenvolver os talentos e as pessoas envolvidas em benefício da organização, mas também as pessoas como indivíduos pensantes com extrema capacidade de evolução no que diz respeito aos seus talentos, motivação e competência. Considerando alguns pontos importantes ao se pensar em gerir seres humanos:

Participação - Procedimento que busca trabalho em equipe, descartando a exclusão.

Capacitação - Tem foco em aperfeiçoar as qualidades através de palestras, cursos e treinamentos, com objetivo de mostrar ao servidor a importância de estar preparado para desenvolver suas tarefas profissionais.

Desenvolvimento e Envolvimento - Engloba toda a instituição com o mesmo objetivo.

## **GESTÃO DE PESSOAS NA UNCISAL**

A Universidade Estadual de Ciências da Saúde de Alagoas - UNCISAL, vem ao longo de seus 50 anos criando estratégias de desenvolvimento de seus servidores como parte da cultura de seus servidores, possibilitando um ambiente mais produtividade que possa beneficiar ambas as partes (instituição, servidores e alunos), enaltecer o servidor é importante pois o contentamento profissional é em muitas vezes posto à frente até mesmo da remuneração salarial mais elevada. Nesta mesma instituição temos setores como SUDES- Supervisão de Desenvolvimento de Pessoas, que busca qualificar e desenvolver os servidores através de treinamentos e cursos de capacitação, já NEQVIT - Núcleo de Eventos e Qualidade de Vida do Trabalho, que desenvolve um trabalho importantíssimo visando sempre a qualidade de vida dos servidores e trabalhando com eventos temáticos durante todo ano, através de suas parcerias é

possível ver a integração de todos que compõem esse complexo. Tais iniciativas têm por objetivo estimular as práticas esportivas, o bem estar e a saúde do trabalhador.

Segundo CHIAVENATO (1997), p 110 é importante que a empresa coloque seus funcionários em primeiro lugar para que eles pratiquem o mesmo com sua clientela.

Contudo a UNCISAL vem passando por um processo de mudança constante e adaptação no que diz respeito a qualidade do serviço, satisfação profissional e redução de custos.

## ÉTICA

A ética, como afirma Valls (1994), “é daquelas coisas que todo mundo sabe o que são, mas que não são fáceis de explicar quando alguém pergunta”. Para Hermann (2001, p. 15), “do ponto de vista filosófico, a ética interpreta, discute e problematiza valores morais e a fundamentação do agir moral”. A ética diz respeito à reflexão da moral, ou seja, dos valores referentes ao certo e ao errado, ao bem e ao mal.

De acordo com Hermann (2001, p. 11), “a ética se estabelece na busca de orientações para o agir que tragam um certo equilíbrio entre a pulsão irracional e o domínio das paixões pela razão”. Este equilíbrio é posto como o caminho do meio, da moderação, pregado por Aristóteles e que resultará do hábito de cultivar os valores e virtudes e do costume em praticá-los.

Em seu livro *Os dez mandamentos da Ética*, CHALITA (2003) cita como sendo estas as ações norteadoras do princípio ético: fazer o bem, agir com moderação, saber escolher, praticar virtudes, viver a justiça, valer-se da razão, valer-se do coração, ser amigo, cultivar o amor e ser feliz. Para o autor, a ética é o caminho para uma vida plena em que contam o amor, a amizade, a razão e a justiça.

Este filósofo brasileiro por diversas vezes cita em sua obra o livro *Ética a Nicômaco*, do filósofo grego Aristóteles, mostrando que a ética pode ser defendida como a busca da excelência em todas as coisas, como um conjunto de valores positivos, que contribui para que tenhamos uma existência mais harmônica e pacífica. Assim, é possível inferir que uma vida construída sobre os pilares da nobreza de caráter e do equilíbrio entre a razão e a emoção, são resultados de um comportamento ético.

## Metodologia

Para o presente Artigo foi realizada uma pesquisa por meio da aplicação de Questionário Estruturado, no qual, foi aplicado diretamente com servidores atuantes nos setores de Gestão de Pessoas das unidades vinculadas à UNCISAL, destarte foram coletados os dados que serão apresentados a seguir.

O questionário aplicado é composto por 03 (três) blocos: informações pessoais, perguntas sobre ética e código de ética profissional.

No primeiro bloco foram coletadas informações relacionadas à identificação do perfil pessoal relativas à idade, sexo, estado civil, quantidade de filhos e tempo de trabalho no serviço público. No segundo, foram selecionadas algumas perguntas sobre a ética, no que concerne ao entendimento de ética, aos fatores que direcionam a ação ética no ambiente de trabalho e às influências diretas na atuação ética. No terceiro e último bloco foram tratadas questões voltadas ao conhecimento do código de ética profissional, regime jurídico único dos servidores público do Estado de Alagoas, sua aplicação, fiscalização e influência na tomada de decisão não ética do profissional.

Foram aplicados 21 (vinte e um) questionários, todos devidamente validados, aplicados entre servidores atuantes na área de Gestão de Pessoas da Universidade. Para o presente Artigo foi realizada uma pesquisa por meio da aplicação de Questionário Estruturado, no qual, por meio de aplicação direta com servidores atuantes nos setores de Gestão de Pessoas das unidades (xxx) foram coletados os dados que serão apresentados a seguir.

## Resultados

### DAS INFORMAÇÕES PESSOAIS

A partir dos dados coletados foi possível identificar que a faixa etária dos participantes da pesquisa é bem diversificada deslocando-se discretamente para a faixa entre 41 a 50 anos, sendo 33,3% dos participantes. Na sequência aparece a faixa etária acima de 50 anos, com 28,5%, inferindo-se uma composição mais madura dos participantes da pesquisa.

Quanto ao sexo percebe-se uma evidente divisão, posto que 95,2% dos participantes são do sexo feminino e apenas 4,8% do sexo masculino, mostrando uma notória e incontestável composição do quadro de servidores do sexo feminino atuantes na gestão de pessoas da UNCISAL.

Na vertente de estado civil 61,9% dos participantes encontram-se casados, 33,3% solteiros, 4,7% divorciados e não houve nenhum registro de participante viúvo.

Em relação à informação de quantidade de filhos, 66,7% dos participantes têm filhos, na faixa de 02 (dois) por participante, enquanto 33,3% não possuem filhos.

Constatou-se ainda que 33,3% dos participantes da pesquisa possuem de 02 a 05 anos de tempo de trabalho no serviço público, 23,8% entre 11 a 15 anos, 19% de 16 a 30 anos, 19% mais de 30 anos e 4,7% de 06 a 10 anos. Justifica-se a maior prospecção na primeira faixa de 02 a 05 anos em virtude da realização do Concurso Público UNCISAL/2014, bem como a segunda faixa de 11 a 15 anos e terceira faixa de 16 a 30 anos, devido à realização do Concurso Público SEARHP/SESAU/UNCISAL/2002.

**TABELA 1 – Distribuição das informações levantadas por meio da aplicação de pesquisa aplicada por informações pessoais alusivas à idade.**

Pesquisa por idade	N	%
De 18 a 29 anos	3	14,2
Entre 30 e 40 anos	5	23,8
De 41 a 50 anos	7	33,33
Acima de 50 anos	6	28,57
Total	<b>21</b>	<b>100</b>

**TABELA 2 - Distribuição das informações levantadas por meio da aplicação de pesquisa aplicada por informações pessoais alusivas ao sexo.**

Pesquisa por sexo	N	%
Feminino	1	4,8
Masculino	20	95,2
Total	<b>21</b>	<b>100</b>

**TABELA 3 - Distribuição das informações levantadas por meio da aplicação de pesquisa aplicada por informações pessoais alusivas ao estado civil.**

Pesquisa por estado civil	N	%
Casado(a)	13	61,9
Solteiro(a)	7	33,3
Divorciado(a)	1	4,7
Viúvo(a)	0	-
Outros	0	-
Total	<b>21</b>	<b>100</b>

**TABELA 4 - Distribuição das informações levantadas por meio da aplicação de pesquisa aplicada por informações pessoais alusivas à filhos.**

Pesquisa por filho	N	%
Sim	14	66,7
Não	7	33,3
Total	<b>21</b>	<b>100</b>

**TABELA 5 - Distribuição das informações levantadas por meio da aplicação de pesquisa aplicada por informações pessoais alusivas ao tempo de trabalho no serviço público.**

Pesquisa por tempo de trabalho no serviço público	N	%
Menos de 01 ano	-	-
De 02 a 05 anos	7	33,3
De 06 a 10 anos	1	4,7
Entre 11 e 15 anos	5	23,8
De 16 a 30 anos	4	19
Mais de 30 anos	4	19
Total	<b>21</b>	<b>100</b>

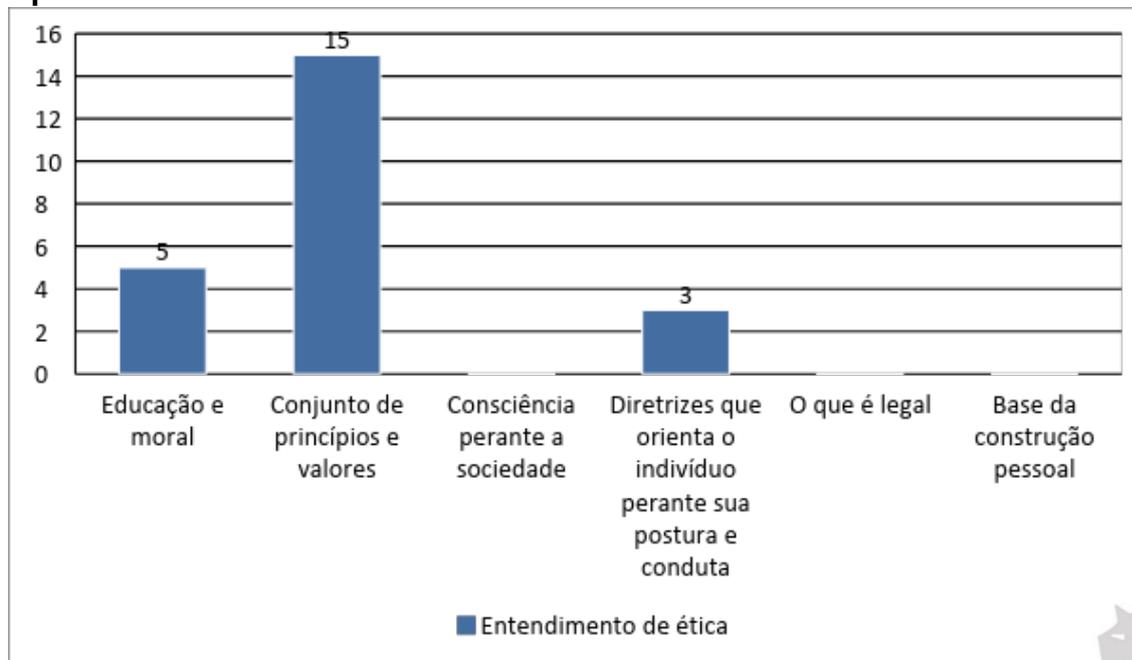
### DAS PERGUNTAS SOBRE ÉTICA

Na seara da ética de modo mais amplo, percebe-se que a maior parte dos participantes constituiu o entendimento sobre a ética por intermédio da percepção de conjunto de princípios e valores que conduzem as condutas dos participantes diante da sociedade, em seguida pela educação moral e por fim como sendo as diretrizes que orientam o indivíduo perante a sua postura e conduta. Não houve registro do entendimento de que a ética se baseia na consciência perante a sociedade, nem como o que é legal e como base da construção pessoal.

Quanto ao viés relacionado aos fatores que os levam a agir eticamente no ambiente de trabalho, em sua massiva maioria apontou como a conduta dos princípios morais a norteadora de suas ações éticas, seguido discretamente por critérios religiosos e outros. Não houve registro quanto a possíveis sanções nem convenções sociais delinearem as suas ações.

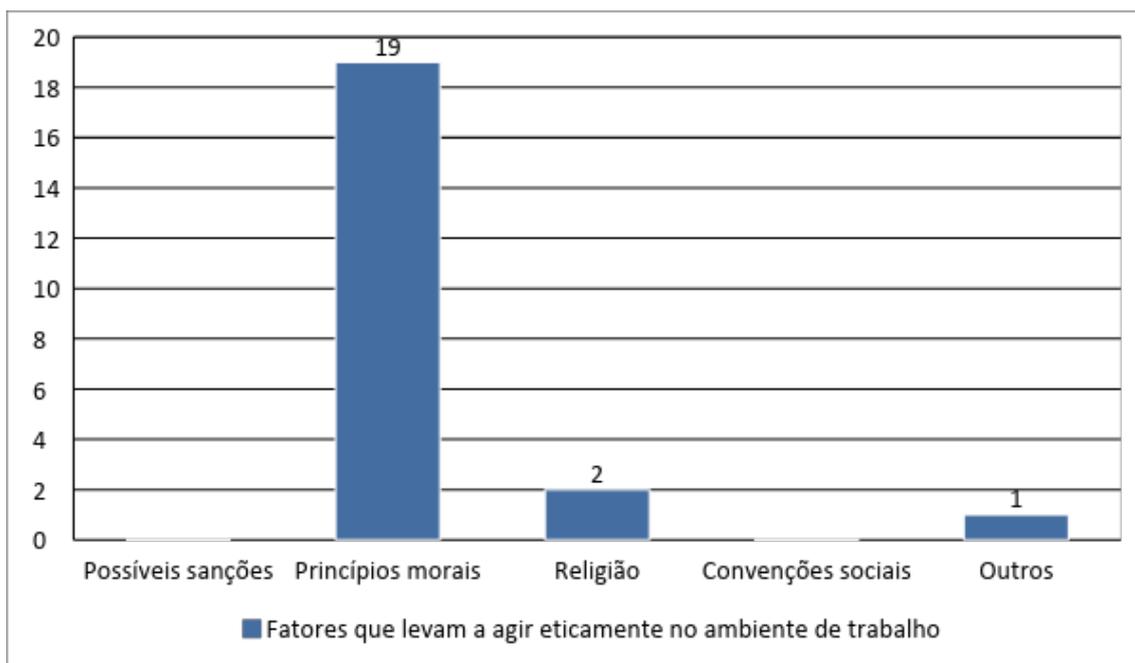
Em relação à influência direta na atuação ética, apontou-se a família como maior influenciadora, seguida por outros critérios como convicção pessoal e por fim a chefia.

**GRÁFICO 1 - Distribuição das informações coletadas no que concerne ao questionamento sobre o que se entende por ética.**



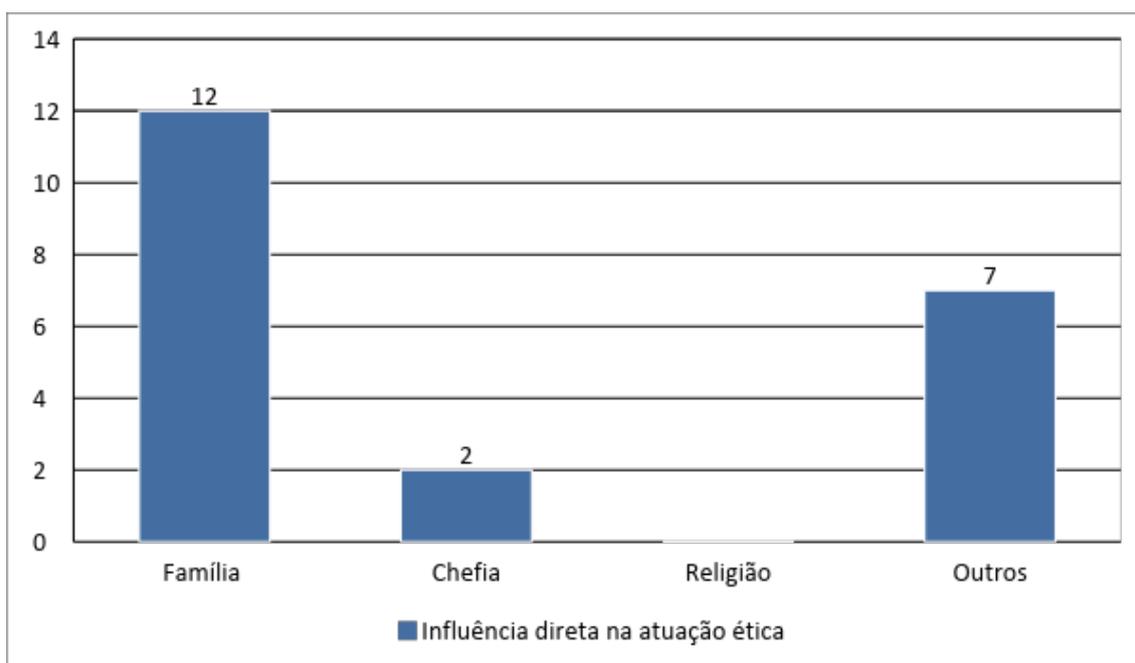
Fonte: Dados obtidos mediante aplicação de pesquisa nos setores de Gestão de Pessoas da UNCISAL.

**GRÁFICO 2 – Distribuição das informações coletadas no que concerne aos fatores que levam a agir eticamente no ambiente de trabalho.**



Fonte: Dados obtidos mediante aplicação de pesquisa nos setores de Gestão de Pessoas da UNCISAL.

**GRÁFICO 3 – Distribuição das informações coletadas no que concerne à influência direta na atuação ética.**



Fonte: Dados obtidos mediante aplicação de pesquisa nos setores de Gestão de Pessoas da UNCISAL.

## DO CÓDIGO DE ÉTICA PROFISSIONAL

No âmbito da ética na esfera profissional percebe-se que cerca de 70% dos participantes têm conhecimento acerca do seu código de ética profissional, enquanto 30% não detêm, apontando a falta de acesso como um dos argumentos.

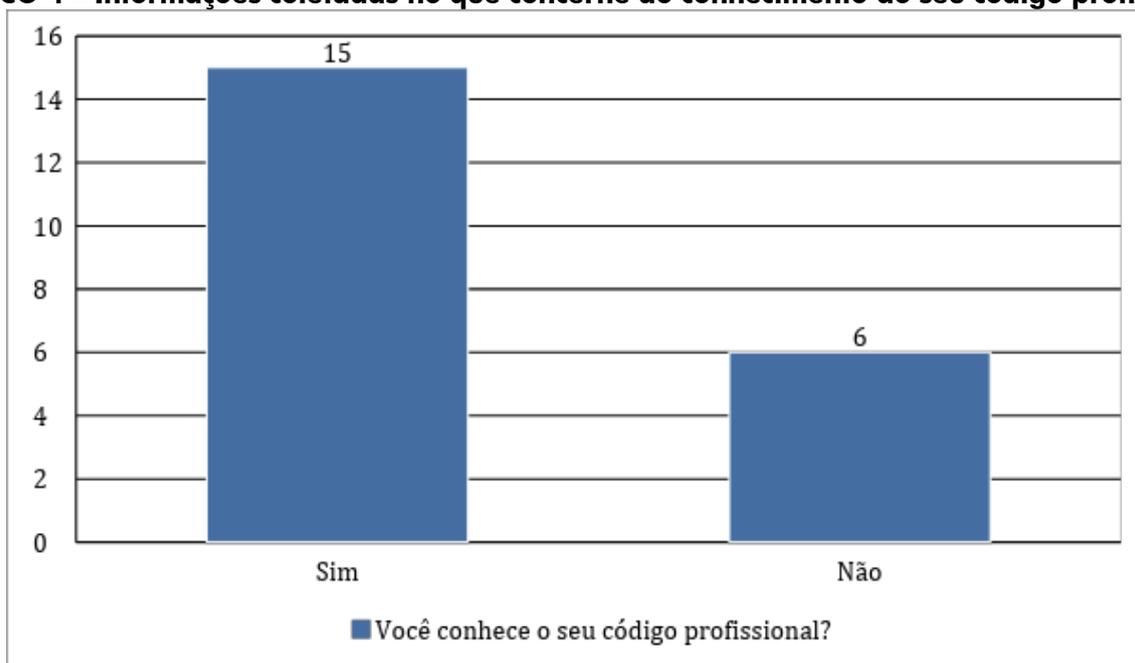
Quanto ao conhecimento do Regime Jurídico único dos Servidores Públicos Civil do Estado de Alagoas observou-se uma ligeira alteração para sim, representando 80% de conhecimento contra 20% de desconhecimento. Cumpre salientar que o Regime Jurídico Único é o conjunto de princípios e regras que norteiam os direitos e deveres, assim como as normas de conduta que regem a relação entre o servidor e a máquina, poder público.

Em se tratando da análise se as condutas existentes são suficientes para a formação complementar profissional e norteadora do profissional, os participantes se mostraram divididos, sendo 57% dos participantes se mostraram favoráveis à concepção de que sim, as condutas são suficientes e 43% registram que não.

Quanto à visão se a fiscalização mais severa e eficiente implicaria nas atitudes mais éticas dos profissionais, os participantes responderam em sua grande maioria que sim, 85%, assim conclui-se que um policiamento mais atuante seria impactante nas ações éticas pelo ponto de vista dos participantes.

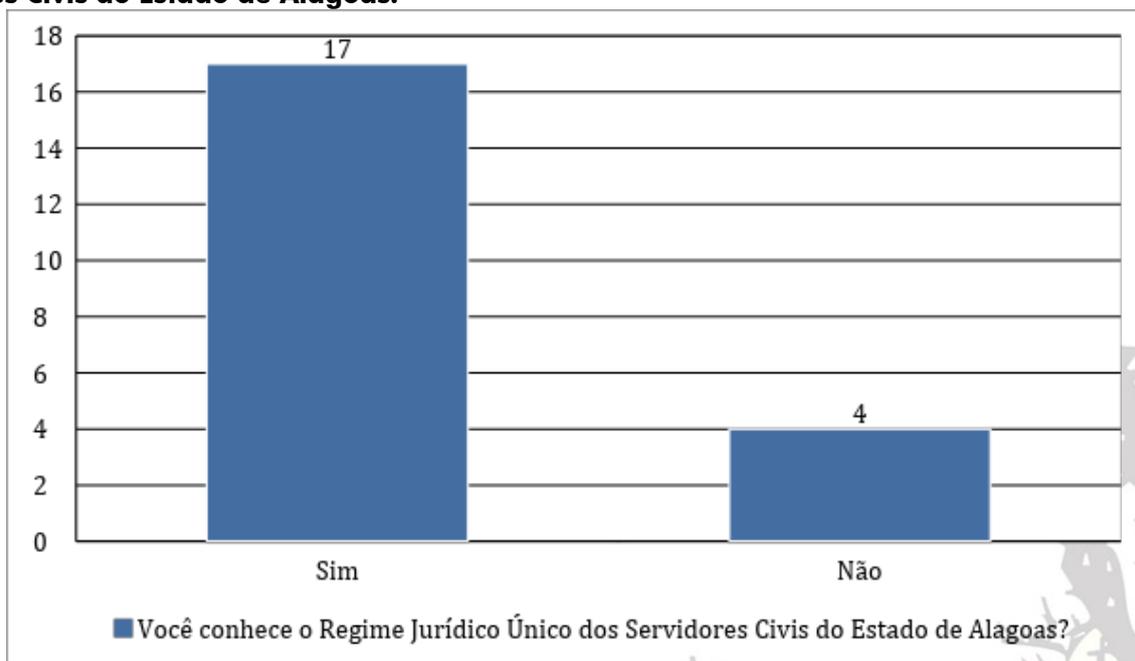
Por fim, quanto à influência direta na tomada de decisão não ética profissional, os participantes apontaram como o favorecimento pessoal como um dos aspectos mais provocadores quando na tomada de decisão profissional anti ética.

**GRÁFICO 4 – Informações coletadas no que concerne ao conhecimento do seu código profissional.**



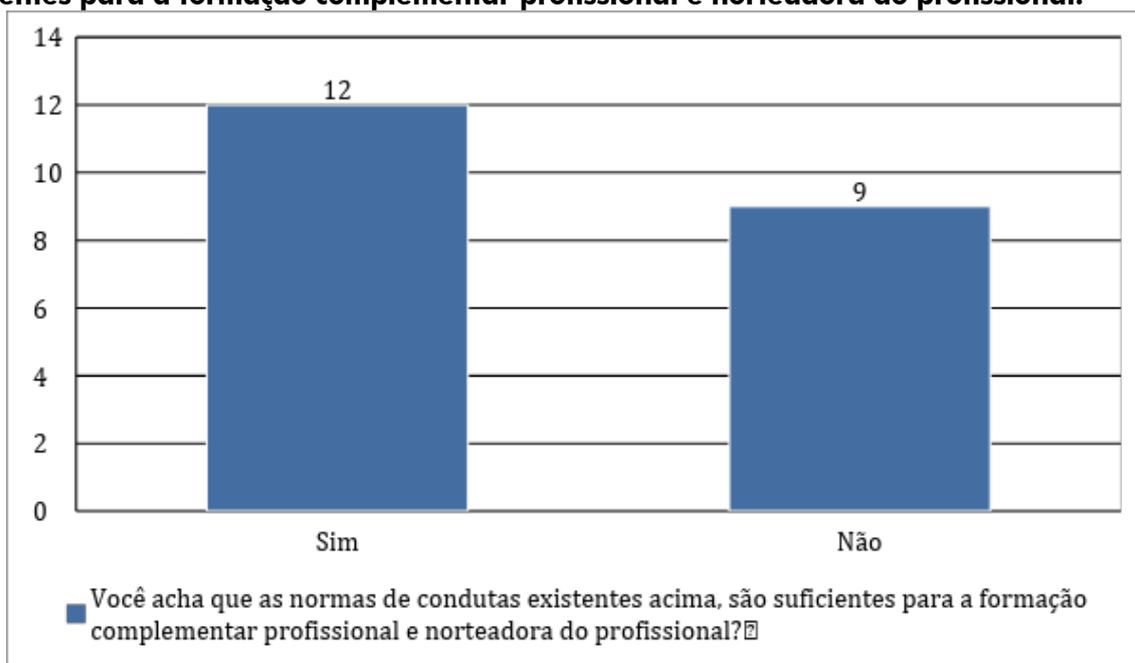
Fonte: Dados obtidos mediante aplicação de pesquisa nos setores de Gestão de Pessoas da UNCISAL

**GRÁFICO 5 – Informações coletadas no que concerne ao conhecimento do Regime Jurídico único dos Servidores Cíveis do Estado de Alagoas.**



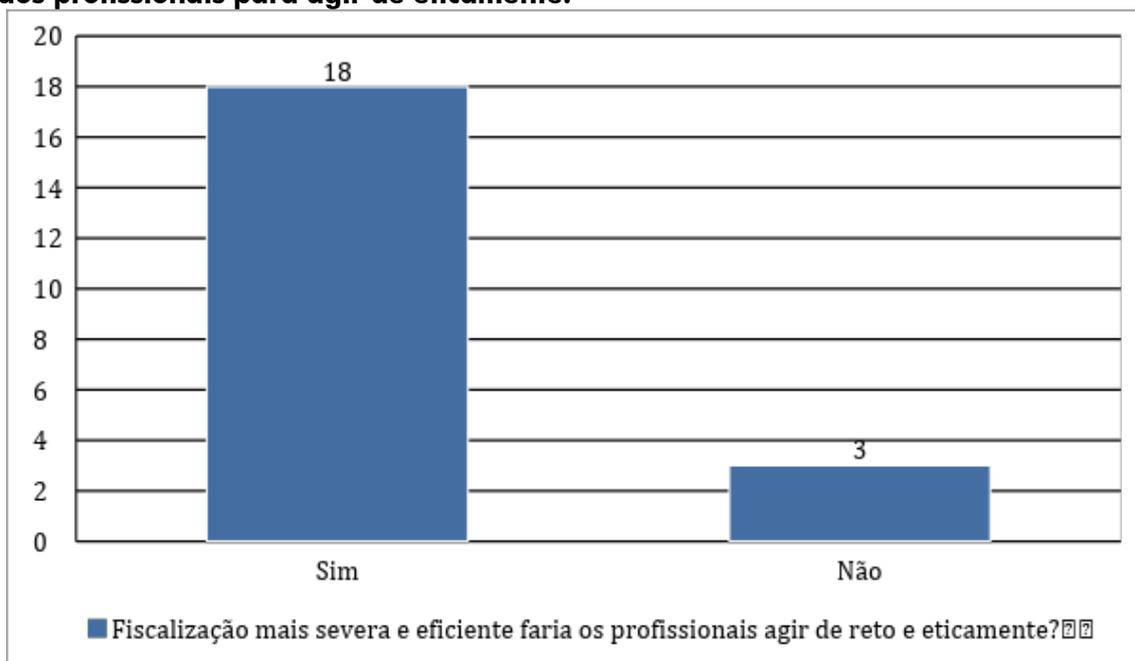
Fonte: Dados obtidos mediante aplicação de pesquisa nos setores de Gestão de Pessoas da UNCISAL

**GRÁFICO 6 – Informações coletadas no que concerne ao pensamento de que se as condutas existentes são suficientes para a formação complementar profissional e norteadora do profissional.**



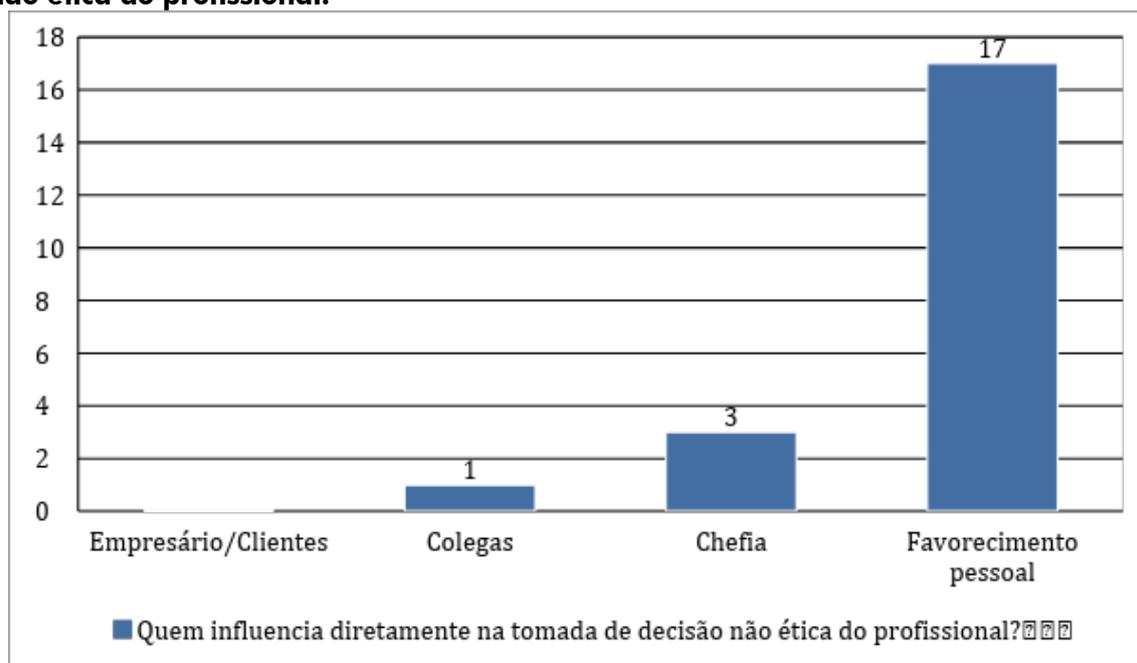
Fonte: Dados obtidos mediante aplicação de pesquisa nos setores de Gestão de Pessoas da UNCISAL

**GRÁFICO 7 – Informações coletadas no que concerne à necessidade de uma fiscalização mais severa e eficiente aos profissionais para agir de eticamente.**



Fonte: Dados obtidos mediante aplicação de pesquisa nos setores de Gestão de Pessoas da UNCISAL

**GRÁFICO 8 – Informações coletadas no que concerne a quem influencia diretamente na tomada de decisão não ética do profissional.**



Fonte: Dados obtidos mediante aplicação de pesquisa nos setores de Gestão de Pessoas da UNCISAL

## Conclusão

A partir dos dados apresentados visualiza-se que o público que forma a Gestão de Pessoas da Uncisal é maciçamente feminino, composto em sua maioria por admitidos em torno dos últimos 10 anos.

A percepção deste público quanto à ética é que esta é formada por um conjunto de princípios e valores, adotando-se os princípios morais como um dos principais fatores que levam a agir eticamente no ambiente de trabalho e têm-se a influência direta da família em suas ações éticas.

Observa-se que o favorecimento pessoal é apontado como uma das principais formas de atuação negativa no campo ético, sendo defendido pela maioria uma maior fiscalização, mais eficiente e severa, para coibir as ações contrárias à ética.

## Referências

CHALITA, Gabriel Benedito Issaac. **Os dez mandamentos da ética**. 2a. Ed. - Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 2003.

CHIAVENATO, IDALBERTO. **Gestão de Pessoas**. 3 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008.

HERMANN, Nadja. **Pluralidade e ética em educação**. Rio de Janeiro: DP&A, 2001. (Coleção O que você precisa saber sobre).

ILDEVÂNIA FELIX DE LIMA<sup>1</sup>; ÂNGELA PATRÍCIA LINARD CARNEIRO<sup>2</sup>. **Gestão de Pessoas na Administração Pública: pessoas competentes, melhores resultados** <https://www.rhportal.com.br/artigos-rh/gesto-de-pessoas-na-administrao-pblica-pessoas-competentes-melhores-resultados/> 2 de setembro de 2015 Acesso em :06 de novembro de 2018.

MANCIBO, D.; RIBEIRO, C. V. S. **O Servidor Público no Mundo do Trabalho do Século XXI**. Psicologia: Ciência e Profissão, Brasília, 2013, 33(1), 192-207. Disponível em: < [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1414-98932013000100015](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-98932013000100015) >:. Acesso em: 16 de Maio de 2018.

SANTOS, SOLANGE SILVEIRA DOS. **Gestão de Pessoas**. [http://www.egaion.com.br/art\\_sebrae\\_gestao.php](http://www.egaion.com.br/art_sebrae_gestao.php), EGAion Consultoria Ltda. 2010. Acesso em: 07 de Novembro de 2018.

VALLS, Álvaro L. M. **O que é ética**. São Paulo: Editora Brasiliense, 1994. (Coleção Primeiros Passos, no 177).

Recebido em: 16/07/2020

Aprovado em: 11/09/2020