

ARTIGO ORIGINAL

SALOMÃO, Marcos Borba ^[1]

SALOMÃO, Marcos Borba. **Cultura Ética: A Ética da Virtude e a Ética do Dever no Serviço Público.** Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento. Ano 04, Ed. 04, Vol. 06, pp. 25-42. Abril de 2019. ISSN: 2448-0959

Contents

- RESUMO
- 1. INTRODUÇÃO
- 2. O AMBIENTE PÚBLICO
- 3. O ESTADO
- 4. A SOCIEDADE
- 5. MOVIMENTO PELA CULTURA ÉTICA
- 6. CONSIDERAÇÕES FINAIS
- 7. DEFINIÇÕES DAS NOTAS
- REFERÊNCIAS

RESUMO

A gestão pública tem por natureza funcional o enfrentamento diário de grandes desafios para melhorar seus processos, suas rotinas de trabalho, suas relações, a prestação de serviços, o ambiente de trabalho e a qualidade de vida dos seus servidores, diante de uma realidade rígida - a de recursos finitos. Neste contexto, é realizado uma análise com ênfase no ambiente de trabalho e na qualidade de vida dos servidores sob a perspectiva da ética, considera os atores públicos e sociais importantes com suas ações em conjunto para combater fatores negativos neste ambiente. Identifica riscos, fatores agravantes, consequências e aponta diretrizes para o Estado, servidores públicos e atores sociais iniciarem o processo de mudança com a aplicação de métodos capazes de mudar a realidade existente no ambiente público. Evidencia a importância do Estado como ator principal no papel de agente fomentador e modificador de todos os processos para garantir o bem-estar dos atores públicos e sociais.

Palavras chaves: Desafios, Diretrizes, Ética, Qualidade

1. INTRODUÇÃO

¹É honroso ser servidor público, mas nem todos os indivíduos estão preparados para este desafio.

A sociedade moderna é complexa por conter diversos valores e interesses conflitantes e, na maioria das vezes, muitos desses objetivos, são almejados por atitudes incompatíveis com os valores instituídos para o bem comum. Neste contexto, ser ético, é combater o mal-estar social provocado por estas ações negativas que causam enormes prejuízos à sociedade. As ações e as decisões éticas são praticadas por indivíduos éticos, por escolha, pelo caráter, pelo acesso ao conhecimento, capacidade de liderar a si mesmo, e pelo discernimento em saber se posicionar ao lado das normas e dos princípios morais considerados valorosos, para o benefício coletivo.

Este conteúdo resumido pode ser traduzido como parte do “movimento pela cultura ética”, apesar da ênfase no servidor público, suas ações, comportamento e sua qualidade de vida, destaca que a responsabilidade ética é de todas as organizações e indivíduos independentemente da posição social e do seu papel dentro da sociedade. Todos devem manter o esforço em desenvolver uma “consciência ética” para contribuir com a paz, a harmonia social, a qualidade de vida dos indivíduos, a redução de custos sociais e públicos, a manutenção da família, a justiça social, a segurança, a educação e diversos outros objetos de valor indispensáveis no ambiente do trabalho e do meio social.

2. O AMBIENTE PÚBLICO

Os governos precisam assumir a ética, não como seu compromisso, mas como seu dever, por isso todos os governos instalam comissões de ética, porém na hora em que a comissão funciona ela começa a incomodar. (Cármem Lúcia Antunes Rocha - Ministra do STF: XII Seminário Internacional Ética na Gestão).

Constantemente o indivíduo precisa refletir sobre as suas ações e os resultados obtidos, para identificar dentro da sociedade em que vive, se está evidente na sua personalidade, a prática desses dois elementos, virtude e dever conceituados pela ética.

A responsabilidade, a pontualidade nos compromissos, a ênfase e o esforço em cumprir metas, o trabalho em equipe para ir além da eficiência com foco na eficácia (resultado) e o posicionamento social e individual na defesa da moral, evidencia uma identidade que possui a ética do dever. O caráter positivo, o cuidado e o zelo pela excelência em ser e como viver agregando capacidades, conhecimentos à sua identidade definidos em uma sociedade como importantes e valorosos e o autojulgamento positivo, mostra

um forte vínculo à ética da virtude.

Quando indivíduos agregam estes elementos, conseguem manter em si mesmos o autocontrole, que se estende ao saber em identificar e discernir, situações de risco, inconsistências, relações conflituosas e práticas contra as normas definidas em Lei. E quando desafiados por algum destes e outros agravantes, não inova ou se posiciona fora da lei, mas atua em combate pelo princípio da legalidade (CF/88 Art. 37). Em observação, disciplina o Código de Ética (Lei Complementar nº 112, de 1º de junho de 2002) in verbis: “Art. 4º [...] III – ser probo, reto, leal e justo, demonstrando toda a integridade do seu caráter, escolhendo sempre, quando estiver diante de duas opções, a melhor e a mais vantajosa para o bem comum;”. (Mato Grosso, 2002).

No serviço público existem grandes desafios, é volumoso, constante, exige muita dedicação dos atores públicos para sua correta realização, e possui uma característica quase intransponível — a demanda crescente. Devido a esta variável e, muitas outras, recebe atualizações e mudanças em vários procedimentos, todo esse complexo provoca desgastes tanto nos atores públicos como nos atores sociais. Portanto, é honroso ser servidor público, mas nem todos os indivíduos estão preparados para este desafio. Almejar o serviço público apenas por causa da estabilidade e a remuneração, é um erro grosseiro. Negligenciar o alto nível de responsabilidade e dedicação que são exigidos, o indivíduo sofrerá frustrações, conflitos, desgaste emocional, estresse, fracassos e diversos outros agravantes, além de se tornar um ator público com baixa produtividade e contribuição, fadado à baixa estima e ao descontrole. O indivíduo deve estar preparado, moldar-se por esses dois elementos, ética da virtude e a ética do dever, adquirir a ética como roupagem para a própria personalidade, com o objetivo de construir o autocontrole, e manter um posicionamento produtivo e coerente dentro do ambiente em que atua. Em observação, disciplina o Código de Ética (Lei Complementar nº 112, de 1º de junho de 2002) in verbis:

Art. 2º [...] II – o servidor público não poderá jamais desprezar o elemento ético de sua conduta. Assim, não terá que decidir somente entre o legal e o ilegal, o justo e o injusto, o conveniente e o inconveniente, o oportuno e o inoportuno, mas principalmente entre o honesto e o desonesto, consoante as regras contidas no artigo 37, caput, e § 4º, da Constituição Federal. (Mato Grosso, 2002).

A ética da virtude atua com foco na valorização e a ética do dever atua com foco na realização diante de um desafio, como por exemplo, o direito do voto, quando pela virtude não o despreza e, pelo dever, não o desvirtua, neste caso, o autocontrole é posto em prática no combate à corrupção, esta, que se beneficia quando compra esse direito. Porque o direito do voto é um aporte de poder que é conferido pelo Estado, implicitamente é um objeto de direito pessoal (CF/88 Art. 14), que não pode ser vendido, nem negociado, mas sim autenticado através da Democracia, o assentamento do exercício do poder público legítimo, para o bem social.

No exercício da função pública ou em sua vida particular, o agente público, não desvirtua o direito coletivo, o direito individual, o bem público e nenhum valor moral. Lidera a si mesmo, quando direito próprio - exerce, quando direito coletivo - compartilha, a fim de maximizar a resposta do Estado ao bem comum. Este conceito de exercer e compartilhar é combativo ao abuso de poder, à corrupção, à apropriação de funções e aos cargos de liderança, à formação de grupos informais nos setores públicos e aos atos e atitudes direcionadas para cumprir favorecimentos, conforme disciplina o Código de Ética (Lei Complementar nº 112, de 1º de junho de 2002), in verbis:

Art. 4º São deveres fundamentais do servidor público:

[...]

IX - resistir a todas as pressões de superiores hierárquicos, de contratantes, interessados e outros que visem obter quaisquer favores, benesses ou vantagens indevidas em decorrência de ações imorais, ilegais ou aéticas e denunciá-las;

[...]

XIX - exercer, com estrita moderação, as prerrogativas funcionais que lhe sejam atribuídas, abstendo-se de fazê-lo contrariamente aos legítimos interesses dos usuários dos serviços públicos estaduais e dos jurisdicionados administrativos;

[...]

Art. 5º É vedado ao servidor público:

[...]

VI - permitir que perseguições, simpatias, antipatias, caprichos, paixões ou interesses de ordem pessoal interfiram no trato com o público ou com colegas hierarquicamente superiores ou inferiores; (Mato Grosso, 2002).

Através de uma observação analítica, está evidente duas variáveis, a primeira, que o ambiente de trabalho no setor público e as relações de trabalho são estritamente profissionais (relacionado com a prática da ética do dever), ou seja, formais e burocráticas com o propósito de efetivar a resposta do Estado da melhor forma e menor tempo possível. A segunda, exige cuidado com a saúde mental, a qualidade de vida, especialização e valorização dos atores públicos, requer uma ação contínua do Estado (relacionado com a prática da ética da virtude) com ações de análise e identificação de inconsistências estruturais no ambiente de trabalho para aplicar melhorias necessárias.

3. O ESTADO

Em relação à ética do dever, recomenda-se ao Estado através de seus departamentos e gestores, dedicar considerável atenção à qualidade de vida dos servidores públicos e à estrutura de seu ambiente de trabalho, para aplicar políticas públicas coerentes com as necessidades dos setores públicos, para reduzir agravantes prejudiciais à saúde do trabalhador como o absenteísmo, o estresse, a fadiga, a baixa produtividade, o suicídio e, entre outros.

Existem diversas pesquisas relevantes sobre ambiente de trabalho, várias destacam o papel dos líderes e a importância de um ambiente e relacionamento saudáveis. Neste contexto, a Comissão de Ética, por deter informações sensíveis do ambiente público e suas relações de trabalho, se destaca na identificação de dados e sua disposição em relatórios técnicos, como um indicador gerencial dos setores nos quais atua. Este relatório gerencial pode conter informações de alerta sobre o estresse, as causas de absenteísmo, o ambiente incompatível, a excessiva carga de trabalho, os conflitos e diversos outros agravantes. Um estudo conduzido pela Organização Mind, deixou evidente que é necessário análise contínua e dedicada com ações coordenadas de gestão para combater vários fatores agravantes, como o estresse e o absenteísmo no ambiente de trabalho:

Milhões de pessoas passam por um estresse incontrolável no trabalho, e o fato de tantas pessoas se sentirem forçadas a mentir sobre isso em vez de encontrar uma solução deve ser uma grande preocupação para nossos negócios. Se os funcionários não se sentem honestos com as pressões neles, os problemas que não são abordados podem rapidamente aumentar a baixa moral, a baixa produtividade e a alta licença médica. Exigimos que os empregadores encorajem uma cultura de abertura no trabalho para que possam resolver os problemas agora, em vez de armazenar problemas para o futuro. (Paul Farmer, Chief Executive of Mind, tradução nossa)

Estes fatores, a capacitação profissional, a adequada remuneração, um ambiente de trabalho estruturado e a valorização do servidor são indispensáveis para maximizar a produtividade, e o Estado obter ganhos expressivos no tempo de resposta dos serviços prestados.

O Estado é o ator principal, tem o poder de agir e realizar procedimentos, em observação, disciplina a Lei 7.692, de 1º de Julho de 2002, in verbis:

Art. 4º A Administração Pública Estadual obedecerá, dentre outros, aos princípios da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade, eficiência, motivação, formalidade, razoabilidade, proporcionalidade, ampla defesa, contraditório e segurança jurídica.

Art. 5º A norma administrativa deve ser interpretada e aplicada de forma que melhor garanta a realização do interesse público a que se dirige. (Mato Grosso, 2002).

Em observação, disciplina o Código de Ética (Lei Complementar nº 112, de 1º de junho de 2002) in verbis: “Art. 2º [...] VIII - [...]. O Estado de Mato Grosso não pode crescer ou estabilizar-se sobre o poder corruptivo do hábito do erro, da opressão, ou da mentira, que sempre aniquila a dignidade humana”. (Mato Grosso, 2002)..

Diante desse desafio, atuar com consciência ética dedicada, os fatores destacados são apenas uma base de início para se combater a desmotivação, o estresse, o absenteísmo, a depressão e até o suicídio. Em análise das considerações, Bazzo (1997, pp. 41-44):

É evidente que o estresse, a angústia e a depressão que se manifestam com tanta frequência entre os funcionários públicos não são, necessariamente, conseqüências apenas de sua relação com o trabalho ou dos conflitos vividos dentro dele. O trabalho é, em muitos casos, apenas o detonador desses transtornos. Observamos que quando o funcionário já era uma pessoa conflitiva, insegura e neurótica antes de ingressar no serviço público, sucumbe às relações insanas de trabalho com muito mais facilidade e é empurrado rapidamente para a doença. E, neste ponto, o que é importante notar, é que, provavelmente, se as relações de trabalho, ao invés de insanas, fossem gratificantes, se as pessoas sentissem prazer no trabalho, ao invés de desgosto, se conseguissem crescer profissionalmente, ao invés de perder sua auto-estima, as partes problemáticas de sua personalidade poderiam até ser amenizadas e o trabalho até funcionar como algo terapêutico. Mas, como vão aos poucos entendendo que é impossível transformar o trabalho em algo gratificante, correm em debandada para a aposentadoria, mesmo sabendo que lá também é outro campo minado de carências, de abandono e de solidão.

Porque o agente público dedica-se uma considerável parte de sua vida ao serviço público e, nesse tempo, a sobrecarga de trabalho, problemas financeiros, ações de corrupção de atores políticos, indicações de lideranças despreparadas, são apenas alguns de muitos agravantes que desgasta a rede de servidores. Destaca-se em complementação, Bazzo (1997, pp. 41-44):

[...] A falta geral de planejamento no interior das instituições públicas, por exemplo: a alta rotatividade dos chefes (sempre nomeados de maneira política e nepotista); a falta de nexos entre a capacitação dos funcionários e o trabalho que realmente desenvolvem; a falta de critérios para nomear ou exonerar pessoas; a assimetria brutal entre Uns funcionários e Outros; a falta de um plano de cargos e salários que equalize os rendimentos; a luta por um poder (phalo) imaginário que é inconscientemente fomentada entre os funcionários; o fato dos setores de Recursos Humanos terem como função máxima apenas a execução da folha de

pagamento, isso tudo, somado à prática de corrupção frequentemente presente nos assuntos administrativos que envolvem dinheiro, se por um lado impossibilita que o funcionário sinta prazer e realização no trabalho, por outro funciona como uma espécie de veneno fulminante que age diretamente sobre sua saúde mental.

Um tipo de servidor imutável (relapso, irresponsável, displicente, e sem produtividade), que é fixado nos mesmos procedimentos durante toda a sua carreira, com foco apenas em interesses próprios, não atende as necessidades do serviço público, porque não consegue absorver as mudanças no setor, se opõe aos novos procedimentos, fica preso à desmotivação, a baixa produtividade e a sua saúde mental fica comprometida.

No contexto das afirmações de Bazzo (1997, pp. 41-44) tipos de agravantes como nomeação política e nepotista, falta de critérios para nomeação, diferença brutal entre servidores, luta por um “poder imaginário”, e etc., precisam urgente de medidas corretivas.

Para combater a assimetria (diferença, discrepância, disparidade) de superioridade, interesses pessoais e apoderamento de cargos comissionados entre atores públicos, inclusive, que se mantém no cargo de chefia por apadrinhamento político, formação de grupos que se revezam entre cargos de chefia por causa do benefício remunerado, sede pelo poder, amiguismos e diversos outros agravantes. Convém adotar medidas técnicas como solução, ou seja, realizar um estudo de perfil, para verificar a formação profissional, compromisso com o horário (pontualidade), dedicação ao trabalho (não supérfluo ou de interesse pessoal), produtividade que beneficie o setor e a equipe, quantitativo de cargos de chefia ocupado (desde que não tenha sido por apadrinhamento ou participação/rotatividade em grupos informais), experiências (conhecimento profissional, técnico, habilidades, etc.), e diversos outros critérios, a fim de identificar o potencial intelectual de conhecimento, competência e funcional de cada servidor. Desta forma, o estudo deverá ser analisado e auditado por quem não o fez ou participou, neste caso, uma equipe independente de vínculos – a equipe de Compliance, após esta conferência auditada, recomenda-se aplicar as seguintes métricas de desenvolvimento e valorização: aplicar a rotatividade (média de 2 anos) dos cargos comissionados entre os servidores (atores públicos), mas entre os próprios servidores do setor (não trazer atores públicos de outro órgão), desde que esta equipe não seja um grupo informal, eliminando assim a superioridade, conflitos pessoais, falta de cooperação, baixa produtividade, e a cobiça por poder e cargos remunerados.

A aplicação destas métricas, de fato, ocorre uma melhora na igualdade entre os servidores, com a oportunidade para todos, de imediato, estabiliza a colaboração, trabalho em equipe, maior produtividade, melhor clima organizacional, porque todos exercerão a liderança, assim todos colaboram para receber a mesma reciprocidade quando for líder e avaliado. Cortar ao máximo as indicações políticas, nesse contexto, o ambiente público obterá um ganho na realização dos serviços e redução de custos consideráveis. Outro agravante que precisa ser eliminado nesse conceito de métrica, é não permitir um

servidor ficar mais de 10 anos no mesmo setor e função (somente se tem produtividade e não acumular funções), um agravante avassalador, que acomoda e provoca baixa produtividade, o servidor fará um esforço muito grande devido ao desgaste e estresse com chefias despreparadas, falta de renovação, falta de ampliação do conhecimento e sobrecarga de trabalho por acumular funções. Outra métrica importante, não permitir um mesmo servidor acumular funções gratificadas, distribuindo estas funções para gerar mais oportunidades.

Além de ator, recomenda-se ao Estado atuar como promotor (coach: instrutor, treinador) da capacitação e da educação especializada de seus servidores, no uso das tecnologias existentes com sua flexibilidade, deixa de ser um desafio inalcançável, basta apenas formatá-las ao modelo necessário, como por exemplo, formar turmas de servidores e utilizar sua universidade estadual (porque o governo já investe recursos nesta unidade), inclusive criar cursos específicos para formar e especializar servidores. Outro projeto é o de incluir nas unidades Escolas de Governo (além dos cursos presenciais e EAD de capacitação) um polo educacional da Universidade Aberta do Brasil - UAB (naquela o governo também já investe recursos), entretanto, no caso da UAB, o ensino é a distância (EAD), os cursos são gratuitos, não é necessário conceder licença para capacitação e, diante de um quantitativo expressivo de cursos de graduação e especialização, é possível conseguir resultados excelentes. Formar líderes, para trabalharem em equipe, e no cargo de chefia, liderarem com contribuição sem se afastar das normas, porque o ambiente público não é uma competição de cargos, obtenção de favores e de interesses, de estresse, de depressão, de suicídio e de abuso de poder (na lógica não deveria ser).

Diante de diversos agravantes existentes dentro do ambiente público, a terceirização em algumas funções operacionais, também precisa ser considerada nesse conceito de métrica (principalmente onde o desgaste físico é constante e a demanda tende a aumentar), para reduzir custos, melhorar a qualidade de vida dos servidores, reduzir estresse, fadiga, desmotivação, e gerar emprego no setor privado. Entretanto, os servidores têm de atuar como fiscalizadores não só dos contratos, mas dos procedimentos a fim de bloquear incoerências com a Lei. Esta terceirização de serviços operacionais, deve ocorrer com atores privados diferentes em cada microrregião, e ter o dever de manter os funcionários terceirizados com remuneração adequada, qualidade de vida, equipamentos e ferramentas apropriados, ambiente de trabalho adequado, recebimento de salários, horas extras e outros, nos prazos conforme a legislação. E não exercerem suas funções sobre pressões e ameaças de empregadores, porque as funções são de interesse público.

No contexto dos agravantes citados, fica claro a Síndrome de Burn-Out (Síndrome do Esgotamento Profissional), reconhecida no Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1.999, in verbis:

LISTA B (Redação dada pelo Decreto nº 6.957, de 2009)

TRANSTORNOS MENTAIS E DO COMPORTAMENTO RELACIONADOS COM O TRABALHO (Grupo V

da CID-10)

DOENÇAS

XII - Sensação de Estar Acabado (“Síndrome de Burn-Out”, “Síndrome do Esgotamento Profissional”) (Z73.0)

AGENTES ETIOLÓGICOS OU FATORES DE RISCO DE NATUREZA OCUPACIONAL

1. Ritmo de trabalho penoso (Z56.3)

2. Outras dificuldades físicas e mentais relacionadas com o trabalho (Z56.6)

Os sintomas físicos, psíquicos, comportamentais e defensivos negativos derivados desse agravante avassalador, tendem a aumentar ao longo do tempo, quando não tratados, mas com devida atenção e cuidados é possível ao menos contornar e até eliminar o problema, em observação como complementação, Benevides-Pereira (2002, p. 44):

A pessoa com a síndrome de burnout não necessariamente deva vir a denotar todos esses sintomas. O grau, tipo e o número de manifestações apresentados dependerá da configuração de fatores individuais (como predisposição genética, experiências socioeducacionais), fatores ambientais (locais de trabalho ou cidades com maior incidência de poluição, por exemplo) e a etapa em que a pessoa se encontra no processo de desenvolvimento da síndrome.

Uma questão perceptível é que o setor público tem uma tendência a esse agravante devido à sua natureza de trabalho (onde diariamente a eficiência e a eficácia são cobradas), destaca-se com definição, Ballone (2009):

O Burnout tem maior incidência em profissões com maior contato interpessoal tais como médicos, psicanalistas, carcereiros, assistentes sociais, comerciários, professores, atendentes públicos, enfermeiros, funcionários de departamento pessoal, telemarketing e bombeiros. Porém, hoje, as observações já se estendem a todos profissionais que interagem de forma ativa com pessoas, que cuidam e/ou solucionam problemas de outras pessoas, que obedecem a técnicas e métodos mais exigentes, fazendo parte de organizações de trabalho submetidas a avaliações.

O fator decisivo (ética da virtude e ética do dever) é o papel do Estado como promotor da qualidade de vida de seus servidores no trabalho, sempre com ações preventivas e corretivas com o objetivo de manter a saúde física e mental desses trabalhadores.

4. A SOCIEDADE

Todos os indivíduos têm na ética da virtude, e na ética do dever, direitos e responsabilidades em conjunto, é preciso compreender a importância e o papel do servidor público, e que também é um cidadão, possuidor dos mesmos direitos e obrigações perante as Leis e, no exercício da função pública, não as desenvolve por relações de amizade, mas na formalidade da impessoalidade (rigidamente exercida pelo Estado), onde o bom senso é a Lei vigente e, atender bem, é prestar as informações necessárias, e executar os procedimentos necessários no tempo de resposta do Estado. Não atribuir ao servidor a cobrança da burocracia exigida pelo setor público [na ética do dever, o entender e o praticar a burocracia é um desafio para todos, mas necessários para garantir a sustentação da sociedade]. Conforme disciplina o Código de Ética (Lei Complementar nº 112, de 01 de junho de 2002) in verbis:

Art. 2º...

I - a dignidade, o decoro, o zelo, a eficácia e a consciência dos princípios morais são primados maiores que devem nortear o servidor público, seja no exercício de cargo, emprego ou função, ou fora dele, já que refletirá o exercício da vocação do próprio Poder estatal. Seus atos, comportamentos e atitudes serão direcionados para a preservação da honra e da tradição dos serviços públicos estaduais;

[...]

V - o trabalho desenvolvido pelo servidor público perante a comunidade deve ser entendido como acréscimo ao seu próprio bem-estar, já que, cidadão, integrante da sociedade, o êxito desse trabalho pode ser considerado como seu maior patrimônio:

VI - a função pública integra-se na vida particular de cada servidor público. Assim, os fatos e atos verificados na conduta do dia a dia em sua vida privada poderão crescer ou diminuir o seu bom conceito na vida funcional;

[...]

IX - a cortesia, a boa vontade, o cuidado e o tempo dedicados ao serviço público estadual caracterizam o esforço pela disciplina;

[...]

XV - o servidor público que trabalha em harmonia com a estrutura organizacional,

respeitando seus colegas e cada concidadão, colabora e de todos pode receber colaboração, pois sua atividade pública é a grande oportunidade para o crescimento e o engrandecimento do Estado de Mato Grosso. (Mato Grosso, 2002).

A ética é indispensável nas relações entre pessoas e entidades, ao contribuir com o sistema público, na cortesia, na boa vontade, no zelo dos princípios morais, e na observância da legislação quando na execução de procedimentos, ator público e usuário (concidadão) contribuem com a eficiência do serviço público, promovendo a “Cultura Ética” que beneficiará a todos e, inclusive, provocará melhorias significativas na qualidade de vida no trabalho e nos serviços públicos. Conforme ênfase de Hermann (2011, p. 14): “[...] porque sem a ética não há república, sem a ética não existe cidadania, sem a ética não existe solidariedade humana, e sem a ética não existe o próprio ser humano. Este depende da ética como depende do ar, por isso ela é vital, nós não podemos desprezá-la nem ignorá-la”.

Nesta ênfase, é possível instituir uma consideração do início do pensamento filosófico, e fazer uma simples comparação da palavra Ética e sua importância atual, com as afirmações do primeiro filósofo —Tales de Mileto (aproximadamente entre o final do século VII e meados do século VI a.C., nas cidades, Mileto e Éfeso, fundadas pelos jônios, que se transformaram em grandes centros econômicos e culturais), considerava a água como a fonte originária, de processo, de surgimento e de desenvolvimento, ou seja, a água era a origem de tudo (Os Pensadores, Os Pré-socráticos. Coleção v. 1). Podemos entender que a “nossa água de hoje”, que nos leva ao entendimento, ao processo de confiança, de desenvolvimento, de solidariedade, de sociedade organizada e de existência é a ética (definida na Ética da Virtude e na Ética do dever).

5. MOVIMENTO PELA CULTURA ÉTICA

²A corrupção existe, porque muitos seres humanos inescrupulosos, não conseguem se conter diante da verdade – o fator gerador de riqueza e felicidade, procuram se apoderar somente para si, ao invés de compartilhar, perdem a razão e a vergonha, assim aniquilam a dignidade, a oportunidade e o projeto de vida de milhares de pessoas. Nunca serão libertos ou curados, e até o seu fim serão corroídos por este vírus.

O movimento pela cultura ética (é métrica para qualidade de vida e bem-estar) é o engajamento dos atores públicos e sociais em uma prática contínua de atitudes, ações, diálogos, comportamentos, projetos e Leis mais definidas, para alcançar o desenvolvimento de uma “Consciência Ética”. E o propósito é elevar o nível intelectual e de desenvolvimento da sociedade e do setor público em suas relações, práticas e bem-estar social.

Uma consciência ética não produz lixo digital; violência no trânsito; bala perdida; o assédio (em qualquer um de seus estágios); o abuso de poder; a corrupção (que não é somente desvio de recursos públicos, mas também atos incoerentes e lesivos); o sequestro; a imprudência; o racismo; a violência contra a criança; o feminicídio; a concorrência desleal. Não pratica o crime; não devasta o meio ambiente; não descarta o lixo de forma inadequada; não dirige alcoolizado; não atua contra os valores da família tradicional; não despreza os idosos; não participa de esquemas onde a propina e a barganha são moedas de valor; não falsifica documentos; não usa de má-fé; não se apropria de cargos públicos; não usa o cargo ou a função pública em benefício próprio, ou para atender caprichos alheios, ou inferiorizar seus colegas de trabalho e concidadãos; não utiliza o aparato público em benefício próprio e de terceiros; não exerce o papel de ditador; não destrói o patrimônio privado e o público; não emite parecer jurídico duvidoso; e não burla a lei para obter vantagem.

Em uma análise sistemática, neste contexto, identifica-se algumas variáveis; a primeira, provocada por atitudes desvinculadas das normas legais, e coloca em destaque o poder do não, como um balizador da Lei, evidentemente quando este limite é ultrapassado, gera - consequência. A segunda, representa a tomada de decisão, como fazer, o por que fazer, quando fazer, é evidente, quando se toma a decisão respaldada pela lei, gera - consciência ética. É um questionar interno e social que leva o indivíduo ao encontro de uma lógica racional, em destaque Barros (2013, p. 28-29):

A ética nos tempos de hoje é entendida como um grande espaço de discussão, como um grande espaço de argumentação, como um grande espaço deliberativo, que permite a todos os agentes de uma coletividade o aperfeiçoamento da convivência naquele lugar, a partir da identificação do melhor argumento, a partir da identificação do argumento mais plausível e, portanto, a ética exige de você mais do que o simples respeito aos princípios estatuídos, por quê? Porque estamos em uma sociedade que tem que enfrentar situações inéditas, virginais, “irrepetíveis” para as quais não existe uma tabela pronta, é preciso debater, discutir e chegarmos nós a conclusão do que queremos para nós. A ética passa ser respeito sim, mas passa a ser, sobretudo, uma certa condição de debate, onde o principal argumento é o argumento mais lógico, mais racional e, portanto, o argumento vitorioso.

Neste mesmo sentido, na constância dos atos e atitudes, Farias (2013, p. 139):

[...] é uma ação extremamente racional, a escolha é resultado de uma disposição moral firme e imutável, não é algo que está acontecendo somente agora, mas é um tipo de escolha que vem ocorrendo reiteradamente. Aqui que entra o hábito, não pode ser considerada uma ação como ética ou como virtuosa se ela não ocorreu repetidas vezes. Não basta uma vez para ser considerado ético, tem que ser um hábito de vida, algo que se repete, quando você se depara é assim que você age, não basta uma única vez para ser considerada uma ação virtuosa, ela tem que ser repetida, ser algo que é fruto de repetidas vezes.

A ética materializa uma linguagem contínua de comportamentos, de atitudes, de práticas, de responsabilidades e de consciências que permitem aos indivíduos uma convivência racional e com resultados extremamente relevantes entre os envolvidos. Um cidadão desenvolvido mantém suas relações comerciais, suas ações, suas opiniões, seus compromissos, e toda a sua convivência no meio social e no ambiente de trabalho, marcados pela ética e não por obrigação da Lei, ou seja, por exemplo: Quando não pratica a corrupção, quando não avança o sinal vermelho no trânsito, faz não porque é obrigado pela Lei, mas sim por ser Ético, no direito individual pratica, no direito coletivo compartilha, contribuindo com a sociedade para a redução de custos públicos e de agravantes, produzindo de forma constante a prática da cultura ética.

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

³Líderes, capacitam pessoas para serem líderes, com conhecimento de valor, para gerenciarem desafios e processos, e não para discutir pessoalidades, ego de poder e ambições incoerentes.

Neste estudo, ficou exposta a análise sintática de alguns fatores agravantes que exercem forças negativas no ambiente público, social, na prestação de serviços públicos e na qualidade de vida e saúde mental dos atores públicos. Expõe as responsabilidades de todos os atores públicos e sociais, e que os mesmos devem se pautar em todos os seus atos no fator ético.

Indica algumas métricas necessárias para o início de novas políticas públicas desvinculadas de pretensões, com ênfase na Ética da Virtude e na Ética do Dever, com objetivo de obter resultados positivos ao eliminar as contínuas e crescentes inconsistências no ambiente público e na prestação destes serviços, que irradiam para toda a sociedade.

Assim tem como objetivo maior, contribuir com os atores públicos e sociais, ao colocar em evidência a discussão de temas complexos, mas urgentes diante de um grande volume de consequências, evidencia os primeiros passos a seguir para alcançar esses objetivos. Define a “cultura ética” como uma base sólida para iniciar e melhorar os processos e relações de trabalho. Destaca a força do Estado como agente transformador e a sua capacidade de mudar a realidade do ambiente público transformando o em um ambiente estruturado, digno de atender as necessidades de seus servidores, que dedicam parte de suas vidas na representação do poder público. Alerta para o cuidado que se deve ter de forma contínua com os servidores públicos e sua saúde mental, com um projeto de capacitação, de treinamento, motivacional, de valorização e de qualidade de vida, garantindo assim o mínimo aceitável para manter um ambiente de trabalho produtivo e sem riscos à saúde do trabalhador.

7. DEFINIÇÕES DAS NOTAS

¹Evidencia a grande necessidade do indivíduo se preparar para dedicar uma vida inteira no serviço público, a fim de evitar um grande desgaste emocional, porque o serviço público exige muita dedicação, compromisso, o cumprimento de regras e normas, um constante aprendizado e uma busca contínua por conhecimentos diversos. O seu caráter é desafiado todo o instante pelo maior vírus de todos os tempos, o abjeto corrupção. (o autor).

²A corrupção é o maior vírus que existe, porque destrói todos as virtudes e os valores que o ser humano tem. Deixa o indivíduo inútil, no antro da mentira, degenerado e sem cura. (o autor).

³A liderança desvinculada de pretensões obscuras, de ideologias negativas, da opressão, da soberba, da ganância, do abuso de poder, da barganha de favores e da corrupção, identifica um verdadeiro líder — o formador de líderes maiores que si mesmo. Este tipo de líder edifica uma sociedade sob os pilares da ética, muda o mundo, e perpetua sua própria existência nas ações e resultados conquistados pelos líderes que formou. (o autor).

REFERÊNCIAS

BAETA, Hermann Assis. **Cerimônia de Abertura**. In: *SEMINÁRIO INTERNACIONAL ÉTICA NA GESTÃO. Ética, Política e Verdade, XII*, 2011, Brasília. Anais... - Brasília: Comissão de Ética Pública da Presidência da República / Esaf, 2012. 169 p., p. 14.

BALLONE, GJ. **Síndrome de Burnout**. In: PsiqWeb, Internet. Disponível em: <www.psiqweb.med.br>, Acessado em 15 de dez. de 2018.

BARROS FILHO, Clóvis de. **Estratégias de Gestão para Mobilização e Disseminação da Ética na Administração Pública**. In: *SEMINÁRIO INTERNACIONAL ÉTICA NA GESTÃO. Ética, Democracia, Justiça e Mobilização Social XIV*, 2013, Brasília. Anais... - Brasília: Comissão de Ética Pública da Presidência da República / Imprensa Nacional, 2013. 234 p., p. 28-29.

BAZZO, Ezio Flavio. **Algumas considerações sobre a saúde mental dos funcionários públicos**. *Psicol. cienc. prof.* [online]. 1997, vol.17, n.1, pp.41-44. ISSN 1414-9893. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S1414-98931997000100007>> Acessado em: 5 de maio de 2018.

BENEVIDES - PEREIRA, A. M. T (ORG). **Burnout: quando o trabalho ameaça o bem estar do trabalhador**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1.999. **Aprova o Regulamento da Previdência Social, e dá outras providências**. 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3048.htm> Acesso em 15 mar. 2018.

FARIAS, Vanderlei de Oliveira. **Ética e Mobilização Social**. In: *SEMINÁRIO INTERNACIONAL ÉTICA NA GESTÃO. Ética, Democracia, Justiça e Mobilização Social XIV*, 2013, Brasília. Anais... - Brasília: Comissão de Ética Pública da Presidência da República / Imprensa Nacional, 2013. 234 p., p. 139.

MATO GROSSO (Estado). Lei Complementar n.º 112, de 1º de julho de 2002. **Institui o Código de Ética Funcional do Servidor Público Civil do Estado de Mato Grosso**. Mato Grosso, Cuiabá, 1 jul. 2002. Disponível em: <<http://www5.sefaz.mt.gov.br/codigo-de-etica-lei-complementar-n.-112-de-1-de-julho-de-2002>> Acesso em: 15 mar. 2018.

____ (Estado). Lei Estadual n.º 7.692, de 1º de julho de 2002. **Regula o processo administrativo no âmbito da Administração Pública Estadual**. Mato Grosso, Cuiabá, 1 jul. 2002. Disponível em: <<http://app1.sefaz.mt.gov.br/Sistema/Legislacao/legislacaopessoa.nsf/2b2e6c5ed54869788425671300480214/e79cf64bc15bf4d904256e990051474d?OpenDocument>> Acesso em: 25 mar. 2018.

ONG MIND. **The final taboo: Millions of employees forced to lie about stress**. 2010. Disponível em: <<https://www.mind.org.uk/news-campaigns/news/the-final-taboo-millions-of-employees-forced-to-lie-about-stress/#.W0FKqhen-M8>> Acesso em 5 jan. 2017.

Os Pensadores, **Os Pré-socráticos**. São Paulo: Abril Cultural, 1973. 1ª ed., ago. 1973, p.19. (Coleção v. 1).

ROCHA, Cármen Lúcia Antunes. **Ética, Direito e Democracia**. In: *SEMINÁRIO INTERNACIONAL ÉTICA NA GESTÃO. Ética, Política e Verdade, XII*, 2011, Brasília. Anais... - Brasília: Comissão de Ética Pública da Presidência da República / Esaf, 2012. 169 p., p. 112.

[1] Graduado em Administração de Empresas, MBA em Gestão Empresarial, Especialista em Gestão de Pessoas, em Gestão Pública, em Docência no Ensino Superior, em Gestão Educacional, em Gestão da Saúde do Trabalhador e Segurança do Trabalho, em Gestão Pública Municipal, e em Gestão e Normatização de Trânsito e Transporte.

Enviado: Fevereiro, 2019