

Diretrizes para combater a corrupção

Pesquisa desconstrói
a narrativa da falta de ética
no serviço público

Diretrizes para combater a corrupção

Pesquisa desconstrói
a narrativa da falta de ética
no serviço público

Carta do Presidente

A pesquisa realizada pela PUCRS em parceria com o Sindicato dos Servidores de Nível Superior do Poder Executivo do Estado do Rio Grande do Sul (Sintergs), que apresentamos nesta cartilha, deixa clara a baixíssima tendência dos funcionários públicos à corrupção. Os resultados se contrapõem às narrativas construídas contra os servidores públicos.

A percepção equivocada sobre a corrupção no serviço público é um dos fatores que motivaram o sindicato a participar desta pesquisa acadêmica. E desmitifica, com dados científicos, discursos enganosos de sucessivos governos. Esta investigação mostra que o engajamento dos servidores públicos vinculados ao Sintergs em atos corruptos é menor do que o apresentado em outros estudos realizados com trabalhadores da iniciativa privada.

Se, por um lado, os servidores de nível superior do Estado têm baixa tendência à corrupção, por outro, a tentativa por parte de corruptores é uma constante. Este estudo mostra que mais de 50% dos participantes receberam ofertas como propina ou presente para favorecer interesses individuais.

É fundamental destacar a importância de garantias para o pleno exercício das funções. A principal é a estabilidade, que é base para que o servidor público possa exercer seu papel e rechaçar qualquer tentativa de suborno. O concurso público também é peça-chave para que se mantenha a boa prestação dos serviços e se evite atos ilegais.

Assim, faz-se necessária a constante atenção do Estado e dos próprios servidores, no intuito de manter ambientes saudáveis e colaborativos para a manutenção e o enfrentamento da corrupção em todas as suas facetas, conforme apresentado nas diretrizes desta cartilha.

Antonio Augusto Medeiros

Presidente do Sintergs

Porto Alegre, outubro de 2020.

Expediente

Direção SINTERGS (Triênio 2020/2022):

Antônio Augusto Rosa Medeiros
Diretor-Presidente

Guilherme Toniolo
Diretor de Política Salarial

Elpídio Jaques de Borba
Diretor 1º Vice-Presidente

Humberto Periolo
Diretor Setorial, de Assuntos
Funcionais e Qualificação Técnica

Danilo Luiz Chiaradia Krause
Diretor 2º Vice-Presidente

Valdir Bandeira Fiorentin
Diretor de Comunicação

Angela Antunes de Souza
Diretora 1ª Secretária

Nelcir André Varnier
Diretor de Assuntos Regionais

Joanes Machado da Rosa
Diretor 2º Secretário

Raquel Fiori
Diretora de Assuntos
Previdenciários e Saúde

Daniel Lima Gonzaga
Diretor Financeiro

Ana Lúcia Touguinha Weidle
Rubem Campos Munhoz Vasconcelos
Representantes dos Aposentados

Francisco Menegat
Diretor Financeiro Adjunto

Coordenação do projeto: Valdir Bandeira Fiorentin

Coordenação técnica: Angelo Brandelli Costa

Autor da pesquisa: Felipe Vilanova, mestrando PUCRS

Edição: Bruna Karpinski e Karen Viscardi

Projeto gráfico e diagramação: Agência Bongô

Tiragem: 500 exemplares

Rua José de Alencar, 1089 | CEP 90880-481 | Porto Alegre - RS
Fone: 51 3025.0011 | sintergs@sintergs.com.br

www.sintergs.com.br

[f/sintergs](https://www.facebook.com/sintergs)

[@sintergs](https://www.instagram.com/sintergs)

[t/@real_sintergs](https://twitter.com/real_sintergs)

Sumário

Apresentação	11
Diretrizes para combater a corrupção	13
Resultados do estudo com associados do Sintergs	19
1. Experiências com corrupção	20
2. Percepção da prevalência de corrupção no Brasil	23
3. Probabilidade autorrelatada de engajamento em comportamentos antiéticos	27
4. Engajamento em comportamento corrupto	35
Perfil dos participantes da pesquisa	41
Considerações finais	49
Referências bibliográficas	51

Apresentação

Esta cartilha foi elaborada a partir de pesquisa com funcionários públicos associados ao Sindicato dos Servidores de Nível Superior do Poder Executivo do Rio Grande do Sul (Sintergs). O objetivo do estudo foi aprofundar o conhecimento sobre o cotidiano dos servidores ligados ao sindicato, investigando não só características sociodemográficas, como também suas relações com a corrupção.

As informações fazem parte da dissertação de Mestrado do psicólogo Felipe Vilanova, com orientação do pesquisador em Psicologia Social Angelo Brandelli Costa, do Programa de Pós-Graduação em Psicologia da PUCRS. Os dados foram coletados entre fevereiro e maio de 2020 com pessoas que consentiram em participar da pesquisa por meio de convite on-line, com garantia de sigilo e anonimato.

Entre as 696 pessoas que abriram o link da pesquisa, nem todas tiveram seus dados validados. Os motivos da exclusão foram os seguintes: 269 pessoas responderam menos que 80% do questionário, 14 disseram não ser filiadas ao sindicato e três relataram não serem servidores públicos estaduais. Também foram feitas duas perguntas para conferir se o questionário estava sendo respondido com atenção. Como 44 participantes erraram essas questões, também tiveram seus dados excluídos. Ao final, 366 pessoas tiveram a participação validada.

Diretrizes para combater a corrupção

Esta cartilha tem o objetivo de oferecer subsídios para a ética no serviço público. Suas diretrizes foram elaboradas a partir de estudos sobre corrupção e de pesquisa com os trabalhadores do executivo estadual, que é detalhada na sequência desta publicação. Conforme o resultado do estudo, verificou-se que os servidores públicos de nível superior do Rio Grande do Sul têm baixo engajamento em atos corruptos. Apesar dos números positivos, sempre é possível avançar. Confira as sugestões dos pesquisadores para melhorar o ambiente no trabalho e evitar práticas antiéticas:

1. Reduzir a sensação de esgotamento dos funcionários

PROBLEMA

Estudos científicos mostram que, quanto mais cansadas, maior disposição as pessoas têm de se engajarem em comportamentos antiéticos quando têm a oportunidade. Quando alguém está exausto, sua capacidade de controle de impulsos e deliberação ficam comprometidas. Como demonstrado na pesquisa, muitos funcionários públicos tendem a se sentir esgotados diariamente ou semanalmente. Além disso, é comum entre os servidores a jornada de trabalho ser excedida sem compensação de pecúnia ou folga, contribuindo ainda mais para o desgaste.

SUGESTÕES DE SOLUÇÕES

- > Evitar trabalhar além da jornada de trabalho prevista legalmente, a fim de evitar exaustão e consequências não só para a saúde dos trabalhadores, como também para a máquina pública.
- > Priorizar decisões que envolvem recursos financeiros ou licenças públicas no início do expediente. Como nos outros exercícios laborais, os trabalhadores tendem a se sentir mais cansados ao fim de suas jornadas de trabalho, estando então mais suscetíveis a cometerem deslizes ou tomarem decisões abruptas.

2. Promover ambientes de cooperação ao invés de ambientes de competição

PROBLEMA

Ambientes institucionais caracterizados por forte competição entre os funcionários, hierarquias rígidas e desigualdade notória de poder tendem a fazer com que os trabalhadores busquem desenfreadamente ascender na carreira. Essa situação faz com que algumas pessoas considerem válidos quaisquer meios necessários, mesmo os que violam normas morais ou leis.

SUGESTÕES DE SOLUÇÕES

- > Promover a socialização e atividades laborais agregadoras, que estimulem um clima de cooperação em vez de competição. Ainda que nem sempre seja possível criar um clima amistoso no trabalho, deve-se ao menos evitar criar um clima de competição desenfreada. Portanto, as recentes tentativas de estruturar o funcionalismo público similarmente a organizações privadas devem ser repensadas, pois podem gerar consequências negativas não só para o ambiente de trabalho como para a máquina pública em geral.
- > Propiciar oportunidades equânimes de ascensão na carreira. Embora cada cargo tenha um plano de carreira diferenciado dentro do serviço público, deve-se evitar ao máximo que funcionários ocupando a mesma função tenham chances desiguais de obter promoções, funções gratificadas e cargos de chefia, assessoramento e direção.

3. Punir consistentemente quem viola a lei

PROBLEMA

Comportamentos antiéticos, mesmo os aparentemente menores, aumentam a chance de engajamento em comportamentos progressivamente mais graves, como corrupção.

SUGESTÃO DE SOLUÇÃO

- > Garantir que as sanções previstas em lei sejam consistentemente aplicadas tanto a transgressões menores quanto a transgressões mais graves. Adotar posicionamento corporativista e deixar de punir algum funcionário por ter cometido alguma infração considerada leve pode influenciá-lo a cometer infrações cada vez mais graves. Se a prática for reproduzida por outras pessoas, pode gerar corrupção institucional endêmica.

4. Garantir que cargos de liderança sejam ocupados por quem distingue práticas legais das ilegais

PROBLEMA

Perceber um comportamento como antiético é um pré-requisito para tomar atitudes corretivas em relação ao comportamento. Aqueles que tendem a minimizar ou não perceber como grave algum comportamento, têm inclinação a não tomar medidas que busquem combatê-lo. Por exemplo, os funcionários de organizações com corrupção endêmica descrevem os comportamentos corruptos como “favores” ou “práticas normais”, ilustrando como a falta de percepção de transgressões enquanto tais é fundamental para criação e manutenção de comportamentos corruptos.

SUGESTÃO DE SOLUÇÃO

- > Garantir que os cargos de chefia sejam ocupados por quem distingue claramente quais práticas são legais ou ilegais. Isso pode ser feito por meio de um processo seletivo que busque investigar essa característica entre os candidatos, priorizando aqueles com percepção conforme o que está previsto em lei. Todavia, muitas vezes os cargos de chefia são ocupados por indicações que não seguem critérios estritamente técnicos. Também se deve exigir como pré-requisito para a posse do cargo a participação em cursos que enfatizem a importância de encarar transgressões como atos ilegais, reduzindo a chance de inação diante de infrações. Ressalta-se que o conhecimento dos ritos processuais administrativos também pode auxiliar no combate à corrupção, uma vez que a não-execução do trâmite previsto em lei pode gerar favorecimentos indevidos.

5. Garantir a transparência, efetividade e segurança dos canais de denúncia

PROBLEMA

Os principais motivos para não se realizar uma denúncia anticorrupção são:

- 1) medo das consequências legais, financeiras, de reputação ou retaliações;
- 2) crença de que nada será feito a respeito da denúncia;
- 3) desconhecimento acerca de onde e como fazer a denúncia.

SUGESTÃO DE SOLUÇÃO

> A Transparência Internacional, agência global anticorrupção, enfatiza a necessidade de garantir a segurança daqueles que queiram denunciar esquemas de corrupção em curso. Baseado em estudos científicos, afirma-se que a denúncia é uma das formas mais eficazes de detectar e prevenir atos corruptos, sendo necessária uma proteção efetiva daqueles que venham a realizá-la.

Portanto, deve-se:

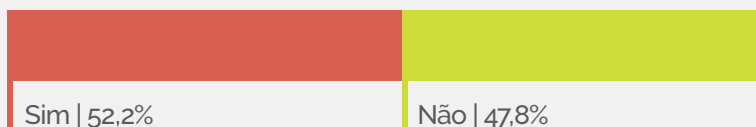
- 1) Advogar em favor de leis e regulamentos que garantam proteção legal efetiva de quem realiza a denúncia.
- 2) Garantir que a denúncia chegue aos órgãos e autoridades competentes. Para isso, deve-se ter um canal de comunicação eficiente e anônimo que gere repercussões para todas as denúncias.
- 3) Realizar campanhas periódicas anticorrupção em que seja claramente e objetivamente descrito onde e como se pode realizar denúncias.

Resultados do estudo com associados do Sintergs

1. Experiências com corrupção

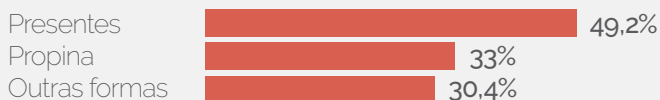
Os servidores lidam constantemente com licitações e decisões referentes à máquina pública. É comum que sejam pressionados a agir de forma que favoreça alguém, muitas vezes sendo prometido favores ou dinheiro em troca de alguma ação. Seguindo recomendações da Transparência Internacional, agência global que busca combater a corrupção, foram elaboradas perguntas acerca da eventual relação do cotidiano do funcionário público com a corrupção. A primeira pergunta foi:

Já tentaram te corromper
no contexto do serviço público?



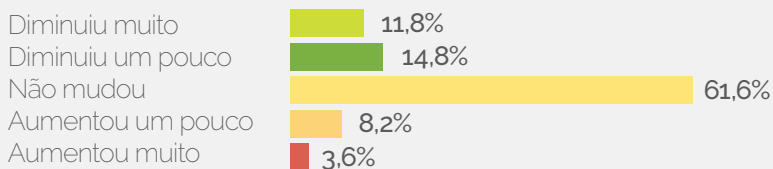
Do total, 191 (52,2%) relataram que sim e, dentre estes, 94 (49,2%) informaram que a tentativa de corrupção ocorreu por meio do oferecimento de presentes, 63 (33,0%) com a oferta de propina e 58 (30,4%) de alguma outra forma. Assim, independentemente da forma com que tentaram corromper os funcionários públicos, observa-se que mais da metade (52,2%) relatou já ter sido vítima de tentativa de corrupção.

Como já tentaram corromper no contexto do serviço público?



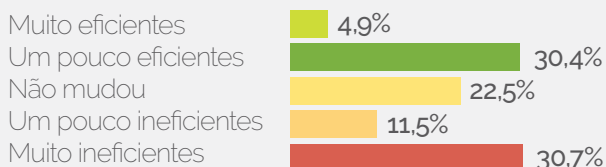
Foi perguntado como os participantes achavam que a oferta de corrupção no seu setor havia mudado nos últimos dois anos. “Nada mudou” para 225 participantes (61,6%). “Diminuiu um pouco” para 54 participantes (14,8%). Outros 43 participantes (11,8%) relataram que a corrupção no seu setor “Diminuiu muito” nesse período, 30 (8,2%) disseram que “Aumentou um pouco” e 13 (3,6%) informaram que “Aumentou muito”.

Como você acha que a oferta de corrupção no seu setor mudou nos últimos dois anos?



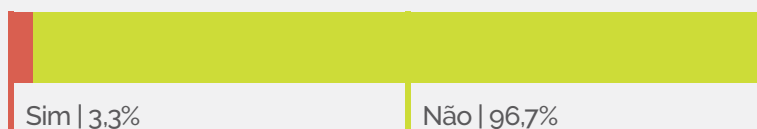
Também foi perguntado o quão eficientes os participantes achavam que têm sido as medidas contra corrupção que os governos nos últimos três anos têm adotado. Do total, 112 (30,7%) relataram que as medidas foram muito ineficientes, 42 (11,5%) indicaram que foram um pouco ineficientes, 82 (22,5%) que nada mudou, 111 (30,4%) disseram que foram um pouco eficientes e 18 (4,9%) que foram muito eficientes. Com os relatos, percebe-se que boa parte dos funcionários públicos não viram como efetivas as medidas anticorrupção tomadas nos últimos três anos. Note-se que a eficácia das medidas anticorrupção pode ser seriamente questionada quando os funcionários públicos não percebem mudanças significativas na oferta de corrupção no seu setor.

O quão eficientes você acha que têm sido as medidas contra corrupção que os governos nos últimos três anos têm adotado?



Por fim, buscou-se investigar o quanto os funcionários públicos ou alguém de suas famílias teve de pagar alguma forma de propina nos últimos 12 meses. Quase todos relataram que nem eles nem ninguém da sua família tiveram de pagar alguma forma de propina nos últimos 12 meses, apenas 12 (3,3%) relataram que sim e 353 (96,7%) que não.

Você ou alguém da sua família teve que pagar alguma forma de propina nos últimos 12 meses?



2. Percepção da prevalência de corrupção no Brasil

Para investigar a percepção de corrupção dos funcionários públicos, foi analisada a taxa de concordância com diferentes afirmações relacionadas à prevalência da corrupção no Brasil. Após ler cada uma das afirmações, os participantes tinham de marcar, em uma escala de 0 a 8, um número que correspondesse à sua percepção. Para auxiliar os participantes a utilizar a escala, foi indicado que a opção "0" correspondia à ideia de "discordo totalmente", a opção "4" à ideia de "não concordo nem discordo", e a opção 8 correspondia à ideia de "concordo totalmente". As afirmações eram as seguintes:

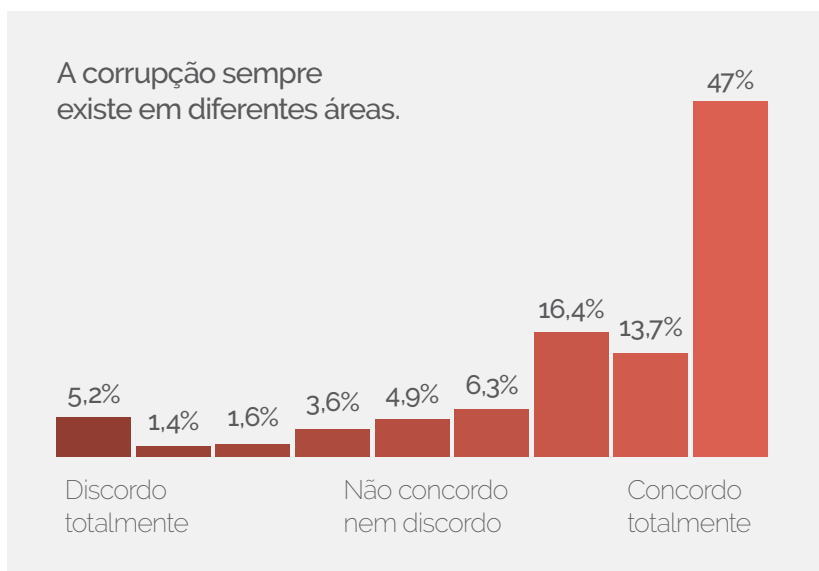
A corrupção sempre existe em diferentes áreas.

A maioria das pessoas que tiverem oportunidade de ser corruptas, serão corruptas.

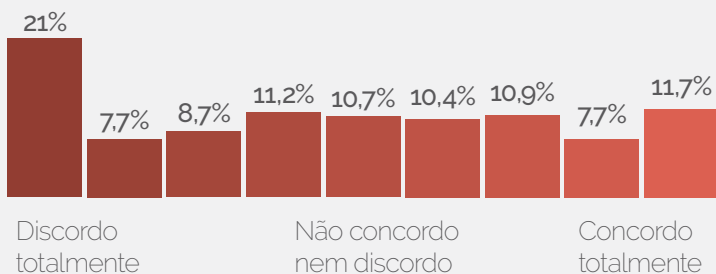
A corrupção se espalhou para quase todos os setores da sociedade.

A corrupção é um problema muito sério na sociedade brasileira.

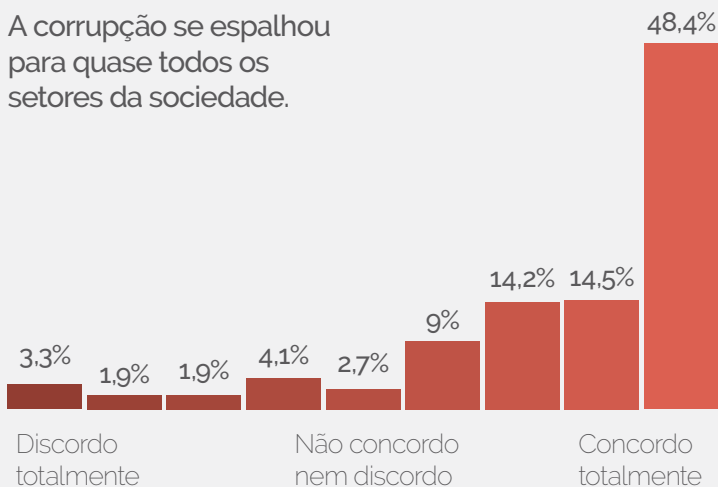
As taxas de concordância com cada uma das opções em cada afirmação estão ilustradas nos gráficos a seguir. De maneira geral, nota-se que a percepção média é de que a corrupção é altamente prevalente no Brasil. A maioria dos participantes concordou em algum grau que a corrupção sempre existe em diferentes áreas, que a corrupção se espalhou para quase todos os setores da sociedade e que a corrupção é um problema muito sério na sociedade brasileira.



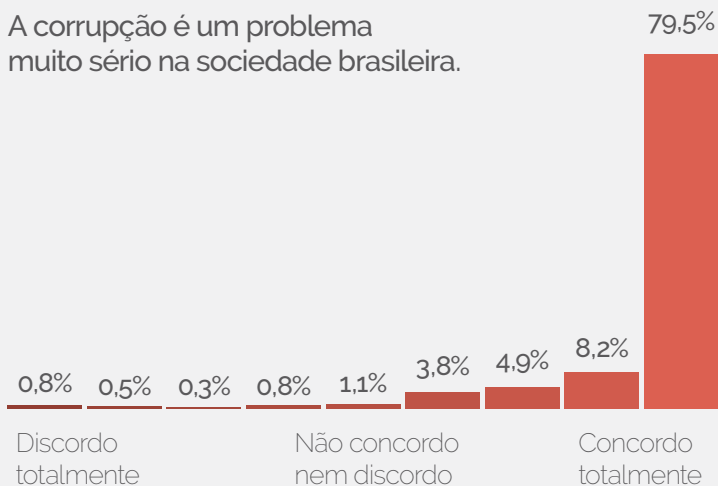
A maioria das pessoas que tiverem oportunidade de ser corruptas, serão corruptas.



A corrupção se espalhou para quase todos os setores da sociedade.



A corrupção é um problema muito sério na sociedade brasileira.



Tais dados são relevantes porque, quanto mais uma pessoa tende a perceber que a corrupção no seu contexto é endêmica, mais ela pode tender a se engajar em comportamentos corruptos. A ideia é que, se todos estão se engajando em corrupção, o sujeito pensa que deixará de ganhar vantagens fáceis e será preterido. Por isso, a próxima seção apresentará dados referentes ao engajamento ou não em ações antiéticas.

3. Probabilidade autorrelatada de engajamento em comportamentos antiéticos

Para investigar o quanto os próprios funcionários públicos achavam provável que eles mesmos se engajassem em diferentes comportamentos antiéticos, foram descritas diferentes situações e eles tinham que indicar o quão provável era que tivessem o comportamento referido. Foram descritas seis situações e, como na seção anterior, os participantes tinham de indicar em uma escala de 0 a 10 o quanto achavam provável se engajar no comportamento descrito. Por exemplo, uma das situações era:

Toda vez que você pega um táxi para resolver assuntos relacionados ao seu trabalho, você tem o direito de pedir reembolso pelo valor pago. Como você está com pouco dinheiro, pensa em pedir um recibo com um valor maior do que o pago, para que você possa ficar com o dinheiro extra. O quão provável é que você peça um recibo com um valor maior que o pago na situação acima?

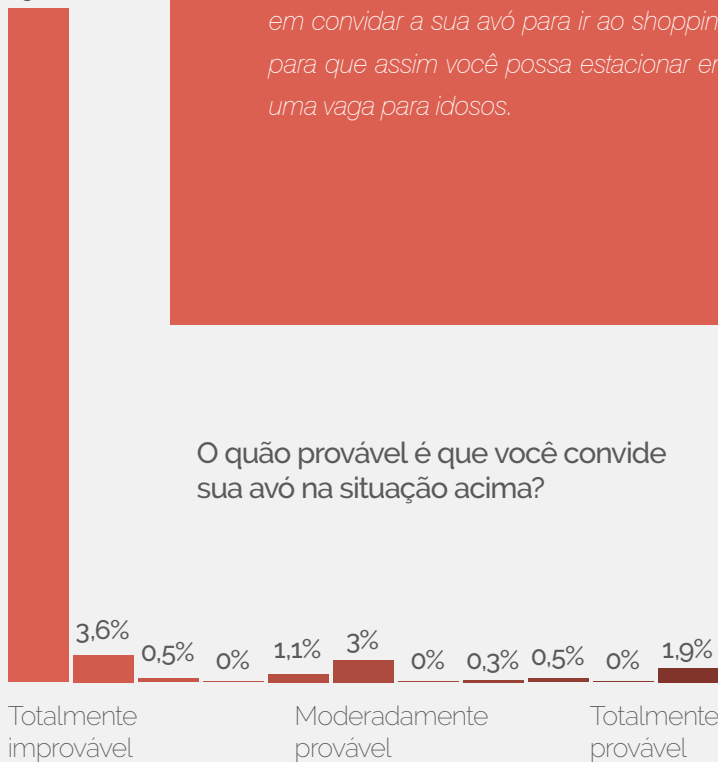
Todas as situações e taxas de concordância estão ilustradas a seguir. De maneira geral, percebe-se que a maioria dos participantes consideraram altamente improvável o envolvimento em ações antiéticas. É importante saber como a pessoa avalia a probabilidade de determinado comportamento pois, caso algum dia ela se encontre realmente naquela situação hipotética, um dos indicativos de como ela vai agir é justamente o quanto ela já refletiu sobre como agiria se estivesse nela.

As situações descritas variaram desde ações como furar fila até pedir um recibo para reembolso com um valor maior que o realmente pago. São, portanto, situações cotidianas que tendem a atingir todos em algum grau, e que não necessariamente têm a ver com o serviço público ou corrupção de maneira explícita. Portanto, para investigar uma situação mais próxima do contexto público e que envolvesse uma situação evidente de corrupção, foi utilizado um cenário próximo a uma situação licitatória, que será descrito na próxima seção.

Situação A:

Estacionar em shoppings centers é difícil em horários de pico. Sabendo que é difícil achar uma vaga neste horário, você pensa em convidar a sua avó para ir ao shopping para que assim você possa estacionar em uma vaga para idosos.

89,1%

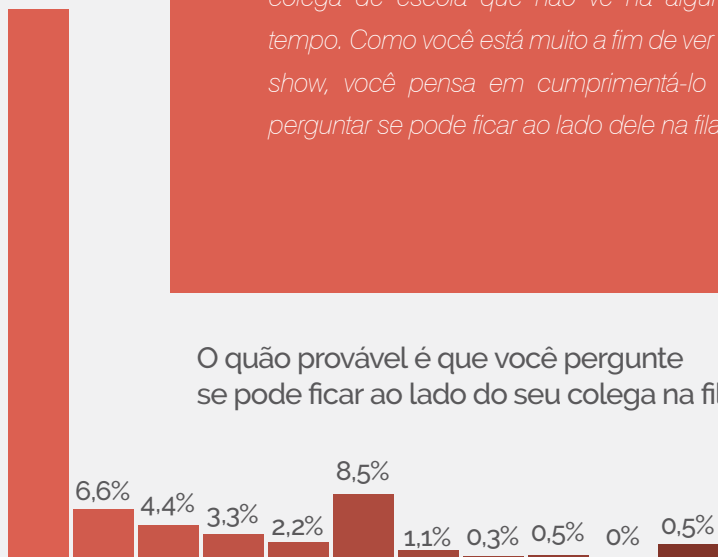


O quão provável é que você convide sua avó na situação acima?

Situação B:

Os ingressos para o último show da sua banda favorita estão quase esgotados. Quando você chega ao ponto de vendas, percebe que há uma fila muito grande e que será muito difícil conseguir os ingressos, pois eles provavelmente acabarão antes de chegar a sua vez. Entretanto, no começo da fila você avista um colega de escola que não vê há algum tempo. Como você está muito a fim de ver o show, você pensa em cumprimentá-lo e perguntar se pode ficar ao lado dele na fila.

72.7%



O quão provável é que você pergunte se pode ficar ao lado do seu colega na fila?

Totalmente improvável

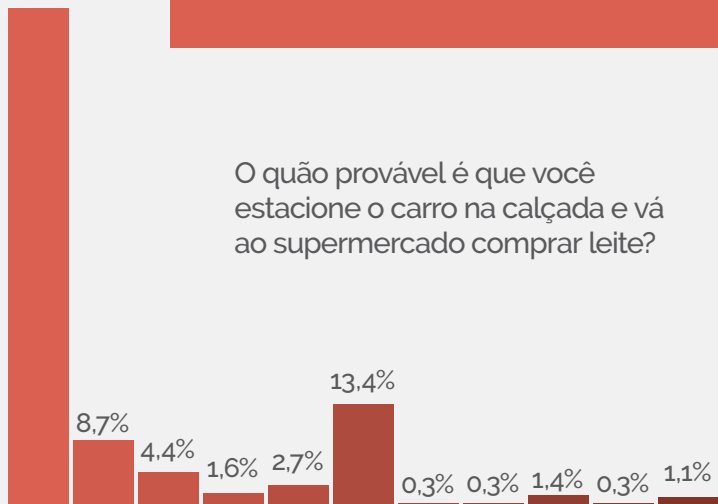
Moderadamente provável

Totalmente provável

Situação C:

Você precisa ir rapidamente ao supermercado comprar leite para a mamadeira de seus filhos. Ao chegar lá não há vagas no estacionamento. Você pensa em estacionar o carro na calçada, ligar o pisca-alerta e ir rapidamente ao supermercado comprar leite.

65,8%



O quão provável é que você estacione o carro na calçada e vá ao supermercado comprar leite?

Totalmente
improvável

Moderadamente
provável

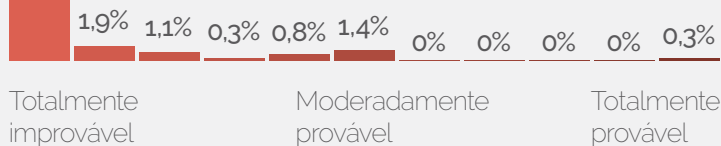
Totalmente
provável

Situação D:

Toda vez que você pega um táxi para resolver assuntos relacionados ao seu trabalho, você tem o direito de pedir reembolso pelo valor pago. Como você está com pouco dinheiro, pensa em pedir um recibo com um valor maior do que o pago, para que você possa ficar com o dinheiro extra.

94.3%

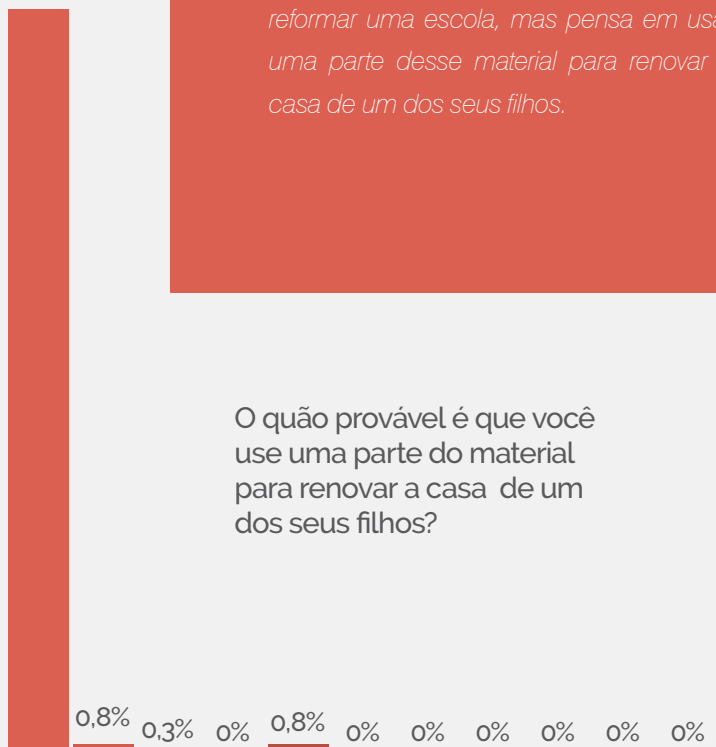
O quão provável é que você peça um recibo com um valor maior que o pago na situação descrita?



Situação E:

Você é um membro da administração pública estadual muito bem conhecido na sua cidade. Você conseguiu materiais de construção das empresas regionais para reformar uma escola, mas pensa em usar uma parte desse material para renovar a casa de um dos seus filhos.

98,1%



O quão provável é que você use uma parte do material para renovar a casa de um dos seus filhos?

Totalmente improvável

Moderadamente provável

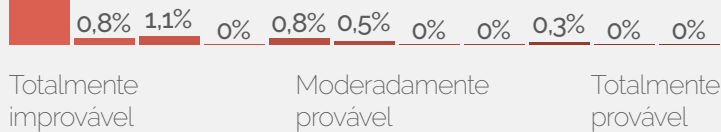
Totalmente provável

Situação F:

O seu carro está com o farol quebrado. Certo dia você está dirigindo na estrada e é parado por uma blitz policial. Para evitar receber uma multa, você pensa em oferecer propina ao policial para continuar sua viagem.

96,4%

O quão provável é que você ofereça propina ao policial na situação descrita?



4. Engajamento em comportamento corrupto

A fim de aproximar a resposta dos participantes a cenários cada vez mais reais de corrupção, foi descrita situação próxima à de licitação em que o participante deveria indicar explicitamente se daria propina ao comprador ou não. O cenário descrito foi o seguinte:

Imagine que você está trabalhando como um agente de vendas para uma empresa que faz muitos negócios internacionais. Parte do seu trabalho é se comunicar com compradores internacionais e tentar fechar contratos. A sua remuneração é composta pelo seu salário e uma comissão sobre os contratos fechados para a sua empresa. A sua comissão é de 0,1% do valor dos contratos fechados.

Agora imagine que você vem se comunicando com um potencial comprador de outro país. Ele realmente gosta dos produtos de sua empresa e, como seus preços têm capacidade de competir com alguns outros do mercado, você está bastante otimista com relação a fechar o contrato com esse comprador. O contrato envolve uma grande quantia (R\$15 milhões) e, caso você consiga, será o contrato mais valioso que você terá fechado. Você está bastante satisfeito com a forma com que as negociações estão acontecendo. Entretanto, há duas outras empresas concorrendo pelo mesmo contrato. Você está confiante da qualidade dos seus produtos em relação ao das outras competidoras, mas você sabe que os seus preços não serão capazes de competir com os preços delas.

Ontem você conversou com o potencial comprador e ele disse que ainda não decidiu com qual empresa fechará contrato. Você acha que ele pode fechar o contrato com a sua empresa caso você ofereça propina a ele para que isso aconteça. A quantidade de propina que você acha que ele quer é significativamente menor do que o dinheiro que a sua empresa ganharia caso você fechasse o contrato. Na verdade, o pagamento seria 1/5 do dinheiro da comissão que você ganharia. Como você ganharia R\$ 15 mil de comissão, você ofereceria R\$ 3 mil. Você quer falar com ele novamente amanhã, portanto precisa tomar uma decisão.

Após terem lido a situação descrita acima, os participantes tinham de indicar o quanto concordavam com algumas afirmações, entre elas:

Sem levar outros fatores em consideração, estou inclinado a dar propina ao comprador.

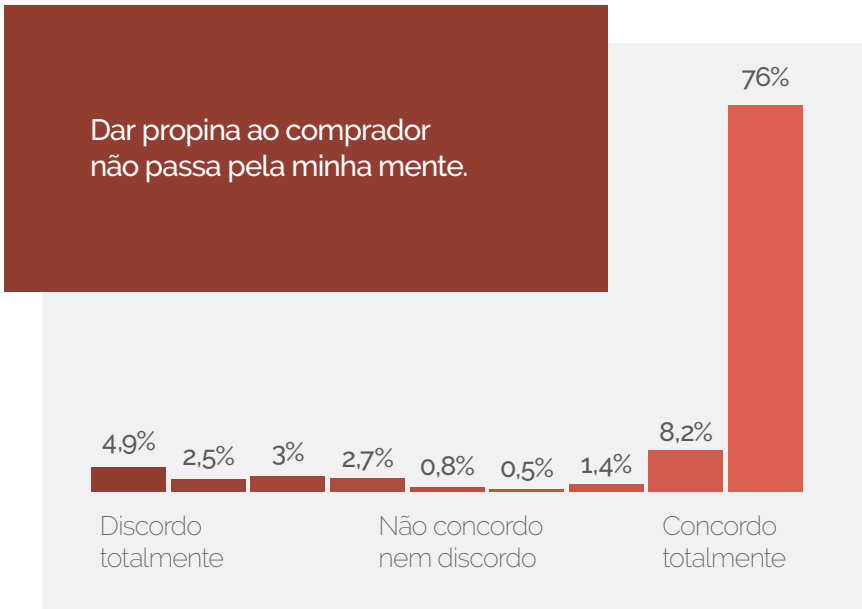
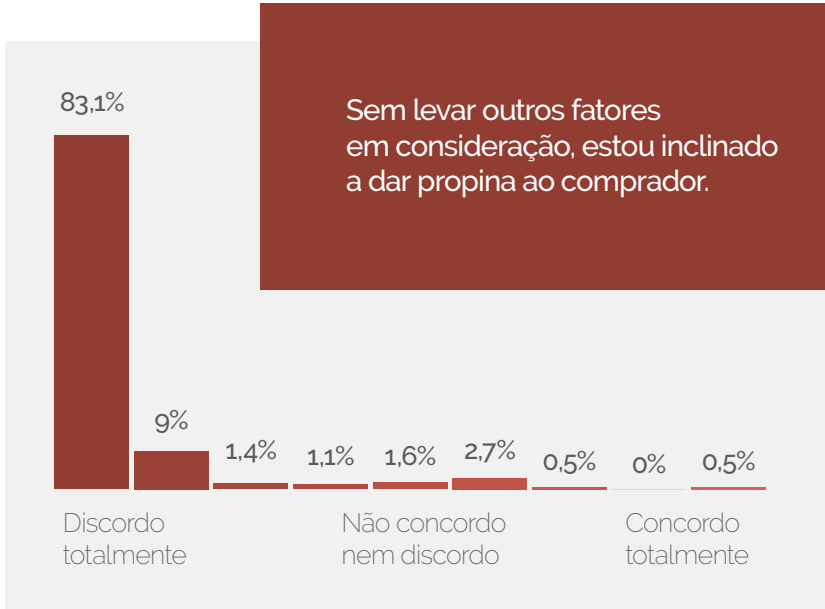
Dar propina ao comprador não passa pela minha mente.

Eu nunca consideraria a hipótese de dar a propina.

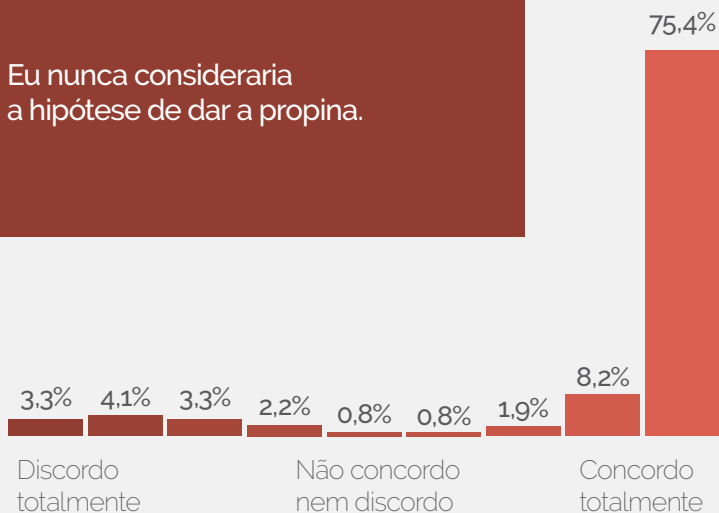
Caso eu passe pela mesma situação no futuro, eu vou dar a propina ao comprador.

Eu acho que vou dar a propina ao comprador.

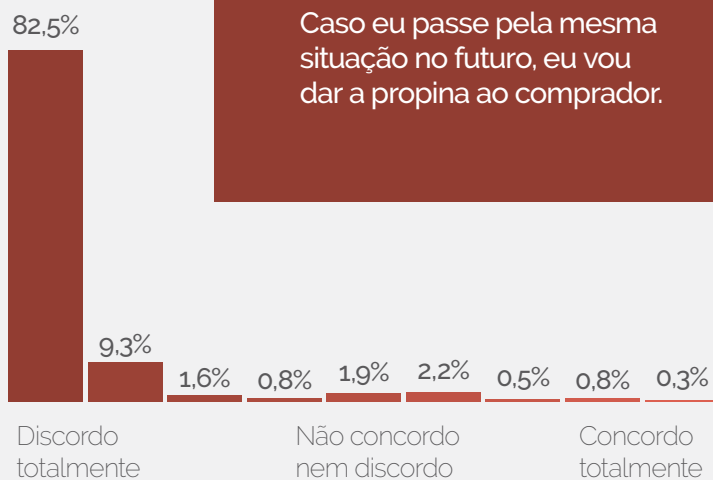
Para cada afirmação, os participantes tinham de indicar apenas uma dentre as opções “discordo totalmente”, “discordo muito”, “discordo moderadamente”, “discordo um pouco”, “não concordo nem discordo”, “concordo um pouco”, “concordo moderadamente”, “concordo muito” e “concordo totalmente”. Após terem lido a situação acima, os participantes tinham de indicar o quanto concordavam com algumas afirmações, conforme os gráficos a seguir:



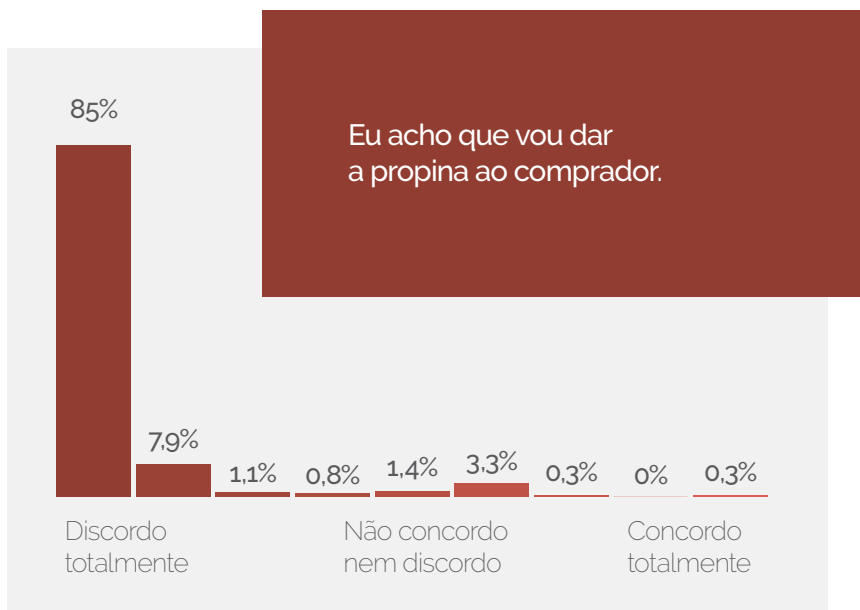
Eu nunca consideraria a hipótese de dar a propina.



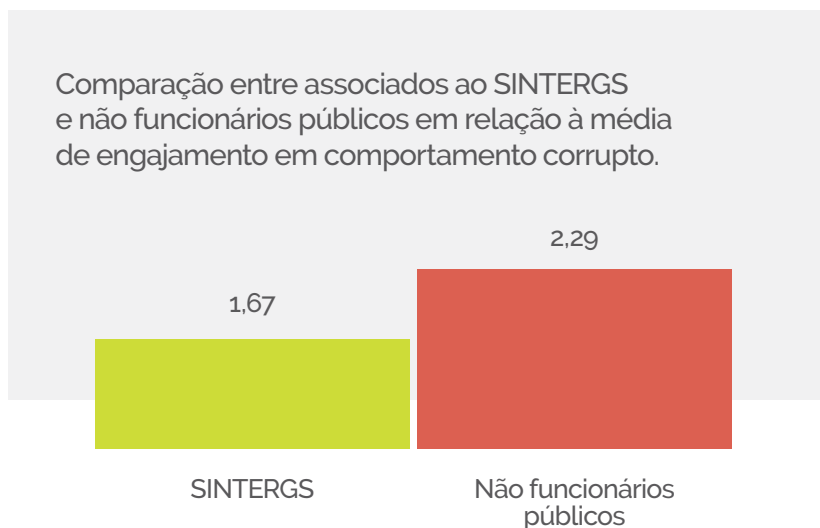
Caso eu passe pela mesma situação no futuro, eu vou dar a propina ao comprador.



De maneira geral, a situação de licitação pesquisada indicou que os funcionários públicos tenderiam a não dar propina ao comprador da situação. Tal resultado está de acordo com a baixa probabilidade relatada pelos funcionários públicos no engajamento de comportamentos antiéticos investigados na seção anterior. Portanto, seja em situações cotidianas que envolvem comportamentos como furar filas, seja em situações mais próximas do âmbito público similares a licitações, os funcionários públicos tendem a apresentar um baixo nível de engajamento em atos antiéticos ou corruptos.



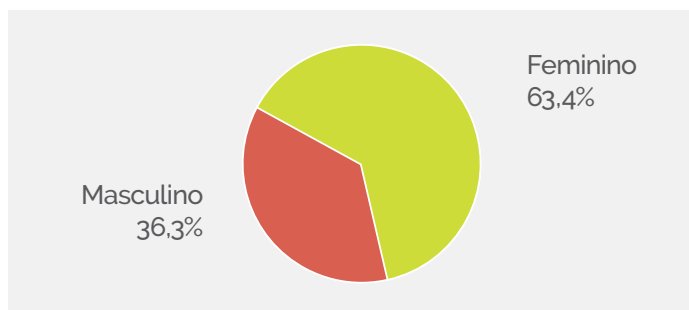
A fim de comparar o nível de engajamento em comportamento corrupto com quem não é funcionário público, foi conduzida uma comparação com dados de uma pesquisa independente realizada entre dezembro de 2018 e abril de 2019. Neste levantamento, participaram 366 indivíduos que declararam não ser funcionários públicos, cujas idades variaram entre 18 e 75 anos (Média = 29,22) e 62,4% se identificavam com o gênero feminino. Exatamente as mesmas perguntas foram feitas para quem participou desta outra pesquisa. Foi então calculada a média aritmética de concordância com as afirmativas descritas nos gráficos e tal comparação está ilustrada a seguir.



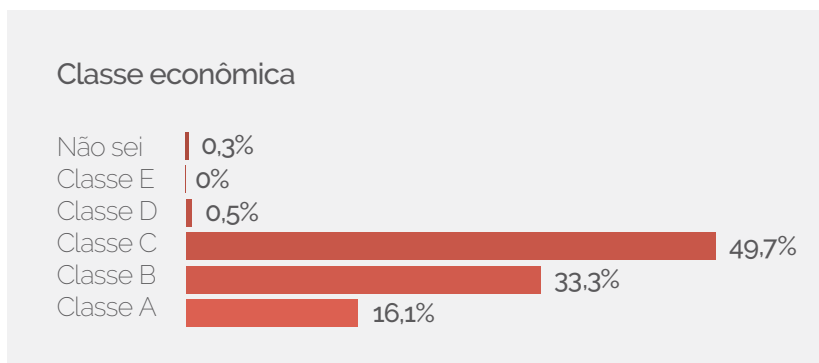
Nota-se que a média aritmética de concordância com as frases tende a ser menor entre os associados ao SINTERGS do que entre os não funcionários públicos. Corroborar-se, assim, a ideia de que os servidores públicos de fato apresentam baixo engajamento em comportamento corrupto.

O perfil dos participantes da pesquisa

O estudo contou com a participação de 366 servidores de nível superior do Poder Executivo do Estado do Rio Grande do Sul que responderam todas as perguntas. Ao analisar as características sociodemográficas dos participantes, todos associados ao Sintergs, a média de idade verificada foi 55 anos, sendo que o participante mais jovem relatou ter 28 anos e o mais velho 86. A maioria se identificou com o gênero feminino (63,4%), conforme mostra o gráfico.

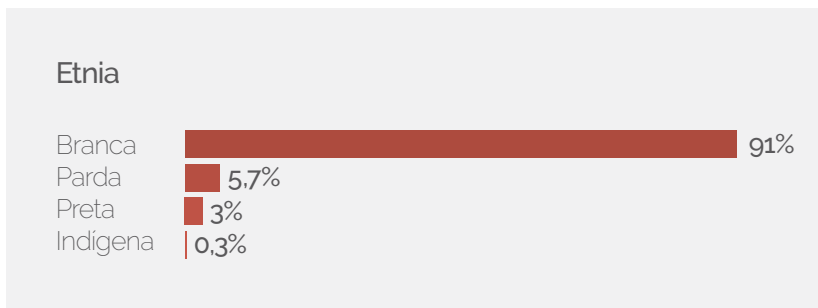


Além da idade e do gênero, foi investigada também a classe econômica dos participantes. Foi adotado um critério já utilizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), que classifica as classes sociais da seguinte forma: Classe A (renda domiciliar mensal igual ou maior a 20 salários mínimos), Classe B (renda domiciliar mensal de 10 a 20 salários mínimos), Classe C (renda domiciliar mensal de 4 a 10 salários mínimos), Classe D (renda domiciliar mensal de 2 a 4 salários mínimos) e Classe E (renda domiciliar mensal até 2 salários mínimos).

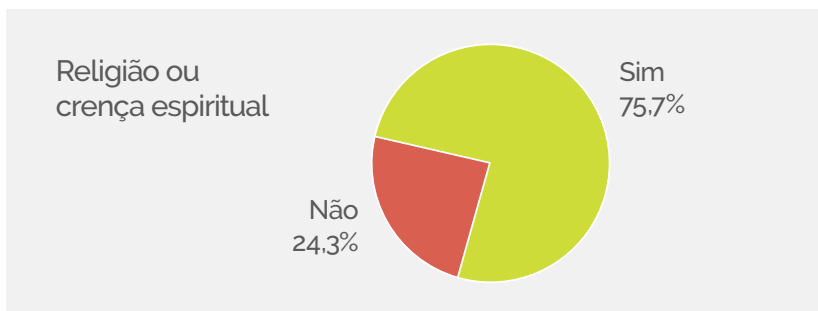


Nenhum participante relatou ter renda domiciliar mensal equivalente à Classe E. Quanto às outras classes, 59 participantes (16,1%) se enquadravam na Classe A, 122 (33,3%) na Classe B, 182 (49,7%) na Classe C, 2 (0,5%) na Classe D e 1 (0,3%) relatou não saber sua renda domiciliar mensal.

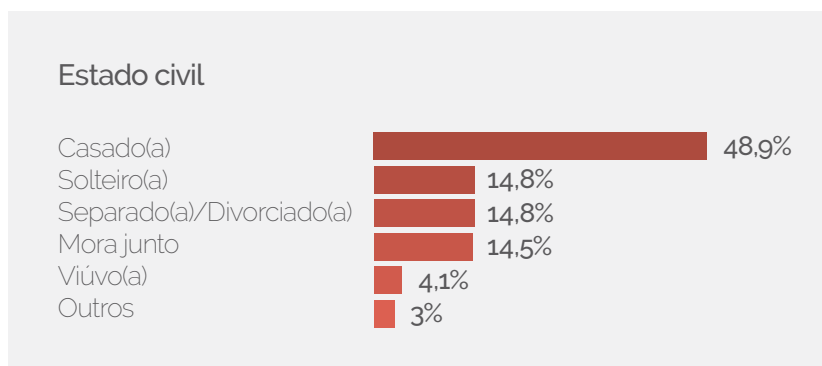
Também foi investigado com qual etnia os participantes se identificavam. Quase todos (333) se identificaram com a etnia branca (91,0%), seguido da etnia parda, com a qual 21 se identificaram (5,7%). Alguns participantes (11) se identificaram com a etnia preta (3,0%) e 1 com a etnia indígena (0,3%).



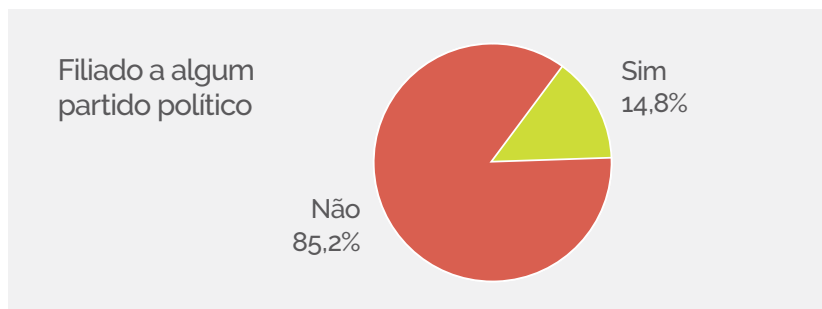
Com relação à religião, 277 participantes (75,7%) relataram ter alguma religião ou crença espiritual, enquanto 89 (24,3%) relataram não ter nenhuma.



Quanto ao estado civil, 179 participantes (48,9%) se declararam casados, 54 (14,8%) se declararam solteiros, 54 (14,8%) se declararam divorciados, 53 (14,5%) relataram morar junto com o companheiro, 15 (4,1%) relataram ser viúvos e 11 (3,0%) relataram estar em outro tipo de relação diferente das descritas.

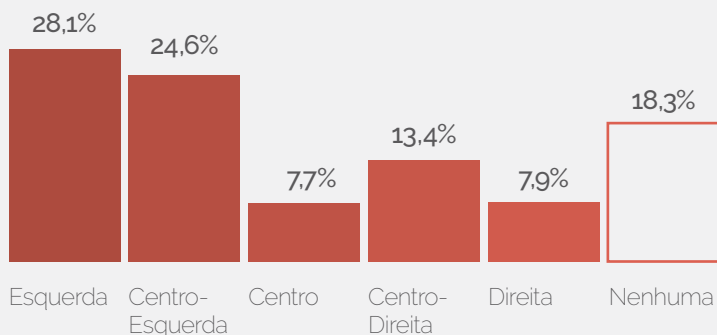


Considerando que o sindicato realiza um trabalho constante de reivindicações políticas, foram investigadas variáveis relacionadas ao posicionamento ideológico e filiação partidária dos participantes da pesquisa. A maioria – 312 participantes (85,2%) – relatou não estar filiada a nenhum partido político.

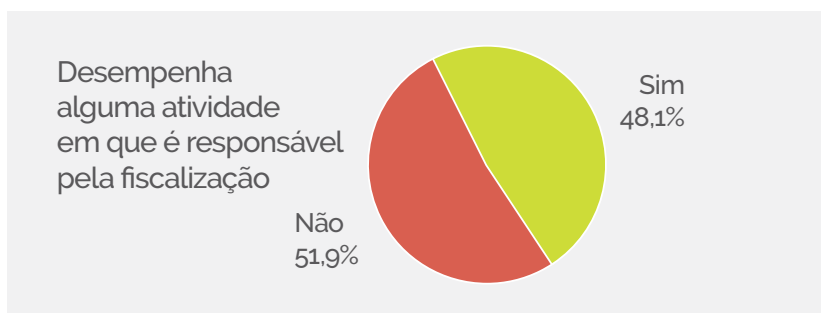


Quanto à posição política, a maior parte se definiu à esquerda: 103 entrevistados (28,1%) declararam se situar na esquerda política e 90 (24,6%) na centro-esquerda. Por outro lado, 28 participantes (7,7%) declararam posição de centro, 49 (13,4%) na centro-direita e 29 (7,9%) na direita. Por fim, 67 associados (18,3%) relataram não se situar em qualquer parte deste espectro político.

Autocategorização política dos participantes

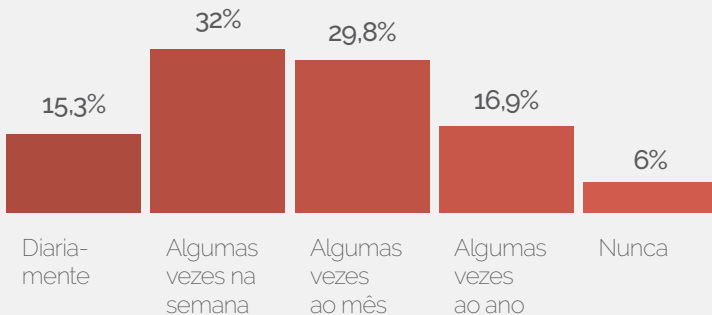


Como o Sintergs é constituído por funcionários públicos com ensino superior e atividades de fiscalização são frequentemente realizadas por este grupo, foi perguntado aos participantes se eles desempenhavam alguma atividade em que eram responsáveis pela fiscalização. Do total de 366 participantes, 176 (48,1%) relataram ser responsáveis por alguma atividade de fiscalização, ou seja, quase a metade atua como fiscal.



Independentemente de o funcionário público ser fiscal, suas atividades podem gerar exaustão. Assim, foi perguntado com que frequência os participantes se sentiam esgotados ao terminar suas jornadas de trabalho. Apenas 22 servidores (6,0%) relataram nunca se sentir esgotados e 62 (16,9%) relataram se sentir esgotados algumas vezes ao ano. Em contrapartida, 109 participantes (29,8%) relataram se sentir esgotados algumas vezes ao mês, 117 (32,0%) algumas vezes na semana e 56 (15,3%) diariamente. Veja no gráfico ao lado.

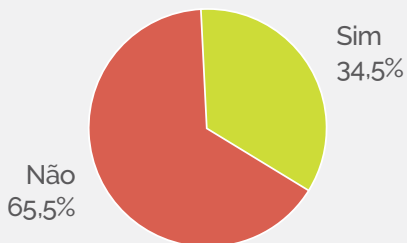
Frequência de esgotamento ao terminar a jornada de trabalho



Ao observar o gráfico, percebe-se, portanto, que 47,3% se sentem esgotados semanalmente ou diariamente, o que pode ser visto como um alerta para a saúde dos trabalhadores em questão, uma vez que sensação de exaustão pode gerar diversas enfermidades.

Por fim, como havia pessoas com mais de 80 anos, foi perguntado se os participantes já estavam aposentados. A maioria se encontrava na ativa, tendo 239 participantes (65,5%) relatado que não estão aposentados e 126 (34,5%) relatado que estão aposentados, conforme mostra o gráfico.

Já está aposentado?



Considerações Finais

As diretrizes recomendadas nesta cartilha são embasadas em diferentes estudos científicos e nos resultados desta pesquisa. No Brasil, são recorrentes escândalos de corrupção. Além disso, este estudo demonstra que a oferta de corrupção no seu setor de trabalho não mudou nos últimos dois anos, segundo os servidores associados ao Sintergs.

Considerando-se a percepção dos funcionários públicos, constata-se que os esquemas de corrupção tendem a seguir existindo. Este resultado indica a necessidade de mudar o fundamento das medidas anticorrupção adotadas, com o devido embasamento científico.

Também chama a atenção que o nível de corrupção no Brasil não atinge apenas a instituição na qual a corrupção ocorre. Algumas de suas consequências, em geral ignoradas, são:

- 1) Aumento das desigualdades por meio de recursos que deixam de ser enviados para iniciativas que combatem a pobreza;
- 2) Manutenção da exploração ambiental ilegal por meio de contratos fraudulentos e exploração descontrolada de áreas de reserva protegidas por lei;
- 3) Redução da confiança interpessoal, com a constante sensação de que os outros tenderão a tentar tirar vantagem financeira em qualquer situação.

A partir dos resultados desta pesquisa, a narrativa de associar corrupção ao funcionalismo público não se confirma. Assim, deve-se combater o estereótipo equivocado de que servidores são mais corruptos.

Os resultados sugeriram que os funcionários públicos relataram baixo engajamento não só atitudes questionáveis como furar filas, mas também atos explicitamente corruptos como oferecer propina. Tudo isso diante de um cenário em que quase metade dos funcionários públicos se sente esgotada diariamente ou semanalmente.

Por fim, deve-se levar em conta que apenas funcionários públicos concursados e com Ensino Superior participaram do estudo. Esse é um limitador importante para o resultado deste estudo porque há outras categorias de servidores, tais como os que ocupam cargos em comissão, que não foram contempladas.

Referências Bibliográficas

1. Mead, N.L., Baumeister, R.F., Gino, F., Schweitzer, M.E., & Ariely, D. (2009). Too Tired to Tell the Truth: Self-Control Resource Depletion and Dishonesty. *Journal of Experimental Social Psychology*, 45(3), 594-497.
2. Ozdenoren, E., Salant, S.W., & Silverman, D. (2011). Willpower and the Optimal Control of Visceral Urges. *Journal of the European Economic Association*, 10(2), 342-368.

3. Rosenblatt, V. (2012). Hierarchies, Power Inequalities, and Organizational Corruption. *Journal of Business Ethics*, 111, 237-251.
4. Ashforth, B.E., & Anand, V. (2003). The Normalization of Corruption in Organization. *Research in Organizational Behavior*, 25, 1-52.
5. Rest, J.R. (1986). *Moral Development: Advances in Research and Theory*. New York: Praeger.
6. Ashforth, B.E., & Anand, V. (2003). The Normalization of Corruption in Organizations. In R.M. Kramer & B.M. Staw (Eds.), *Research in Organizational Behavior*. Research in organizational behavior: An annual series of analytical essays and critical reviews, Vol. 25 (p. 1–52). Elsevier Science Ltd.
7. Duckitt, J., Bizumic, B., Krauss, S. W., & Heled, E. (2010). A Tripartite Approach to Right-Wing Authoritarianism: The Authoritarianism-Conservatism-Traditionalism Model. *Political Psychology*, 31(5), 685–715.
8. Vilanova, F., DeSousa, D.A., Koller, S.H., & Costa, A.B. (2018). Adaptação Transcultural e Estrutura Fatorial da Versão Brasileira da Escala Right-Wing Authoritarianism. *Temas em Psicologia*, 26(3), 1299-1316.
9. Ho, A. K., Sidanius, J., Kteily, N., Sheehy-Skeffington, J., Pratto, F., Henkel, K. E., ... & Stewart, A. L. (2015). The nature of social dominance orientation: Theorizing and measuring preferences for intergroup inequality using the new SDO₇ scale. *Journal of Personality and Social Psychology*, 109(6), 1003.

