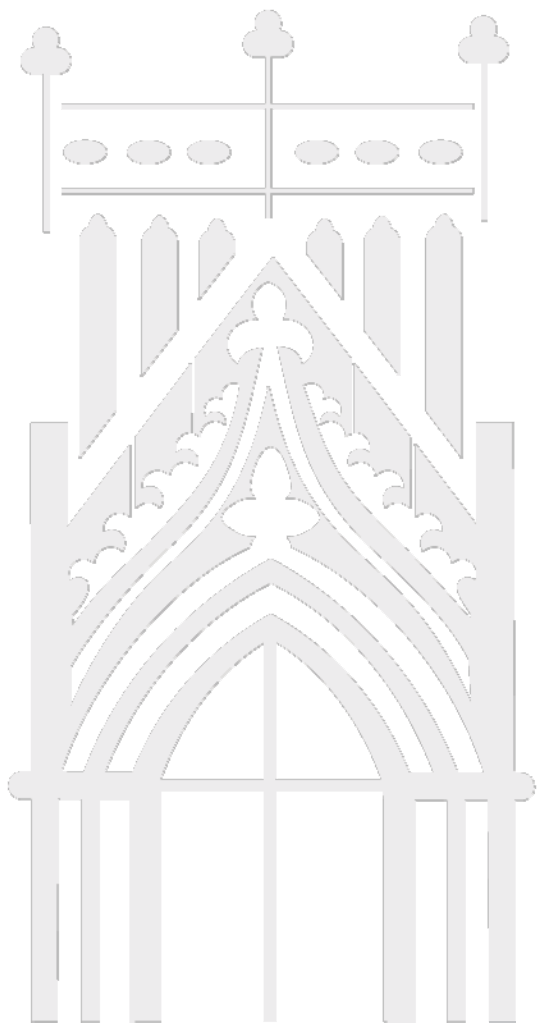


Mestrado em Gestão
Administração Pública

A Ética na Administração Pública em S. Tomé e Príncipe.
Caso de estudo sobre a Polícia Judiciária Santomense

Ednise Nair Ramos Cunha

dezembro | 2020



Escola Superior
de Tecnologia e Gestão

Instituto Politécnico da Guarda



A Ética na Administração Pública em S. Tomé e Príncipe.
Caso de estudo sobre a Polícia Judiciária Santomense

**Projeto Aplicado para a obtenção de Grau de Mestre em Gestão
Especialização em Administração Pública**

Ednise Nair Ramos Cunha

Orientador: Professora Doutora Ana Isabel da Silva Alves Poças

dezembro /2020

DEDICATÓRIA

*Dedico este trabalho aos meus familiares e em especial à
minha filha, Denilse Pires dos Santos, que sempre me
acompanhou ao longo da formação*

EPÍGRAFE

“O conhecimento não é aquilo que você sabe, mas o que você faz com aquilo que você sabe”

(Aldous Huxley)

AGRADECIMENTOS

Em primeiro lugar agradeço a Deus, pelo dom da vida.

Agradeço ao Instituto Politécnico da Guarda pela oportunidade que me deu para a realização de mais um sonho, o meu reconhecimento é extensível a toda a estrutura, desde a Direção, aos Professores e aos funcionários.

Agradeço à Professora Doutora Ana Poças, por ter aceitado ser minha orientadora e ter prestado a assistência fundamental e indispensável à conclusão deste trabalho.

Agradeço à minha família em geral e, em particular, à minha mãe Teodósia Ramos, pelo apoio e incentivos incomensuráveis e fortalecedores.

Agradeço também aos meus colegas, companheiros e companheiras desta batalha.

Finalmente, agradeço a todos que de alguma forma colaboraram na realização deste trabalho. Os meus sinceros agradecimentos!

RESUMO

A sociedade em que vivemos está notoriamente em constante procura de padrões éticos e de um maior desenvolvimento a nível social e económico. Desta forma, a ética da “coisa pública” constitui um fator crítico para uma boa governação, com eficiência e eficácia, dentro dos princípios legais da ordem democrática.

A sociedade atual é marcada pela complexidade, diversidade, pluralidade e fluidez, sendo que os valores se encontram em constante mutuação.

Os fundamentos éticos, são aspetos essenciais da natureza humana, conhecidos e vivenciados pela consciência, a fim de se construir a dignidade de cada pessoa na comunidade e para ela, sendo a declaração Universal dos Direitos Humanos, pela ONU (1948) uma demonstração de o quanto a ética é necessária e importante. A crise de valores tem ameaçado a vida e a dignidade dos seres humanos.

A corrupção e as fraudes na Administração Pública são temas em destaque nos noticiários nacionais e internacionais e que infelizmente atingem, embora em diferentes níveis, todos os países.

Neste contexto, este trabalho tem por objetivo uma reflexão sobre a ética na Administração Pública, analisando, mais concretamente, em que medida a Polícia Judiciária (PJ) Santomense contribui para a criação de uma cultura de ética pública, na perspetiva dos seus colaboradores. De facto, a ética não basta como teoria, nem como princípios gerais acordados pelas nações, povos, religiões e política; é igualmente necessário que os indivíduos interiorizem esses princípios e valores e que, em particular, no contexto de trabalho, reflitam esses valores e tenham um desempenho eticamente correto. No que diz respeito a um funcionário público de S. Tomé, este está vinculado aos princípios constitucionais expressos no artigo 135º da Constituição da República Democrática de S. Tomé e Príncipe.

Através da realização de um inquérito a uma amostra de 54 funcionários da P.J foi possível concluir que estes trabalhadores têm conhecimento e formação em ética. Os resultados obtidos revelaram que o comportamento ético de um funcionário é condicionado por fatores políticos, religiosos e familiares. Contudo, existe também a

perceção por parte da grande maioria dos respondentes de que as práticas não éticas são comuns nesta instituição.

Palavras-Chave: Ética, Administração Pública, Polícia Judiciária de S. Tomé e Príncipe.

ABSTRACT:

The society in which we live is notoriously in constant search for ethical standards and for greater social and economic development. In this way, the ethics of the “public thing” is a critical factor for good governance, efficiently and effectively, within the legal principles of the democratic order.

Today's society is marked by complexity, diversity, plurality and fluidity, with values constantly changing.

Ethical foundations are essential aspects of human nature, known and experienced by conscience, in order to build the dignity of each person in the community, being the UN Universal Declaration of Human Rights (1948) a demonstration of the how much ethics is necessary and important. The crisis of values has threatened the life and dignity of human beings.

Corruption and fraud in public administration are highlighted in national and international news, and which unfortunately affect, although at different levels, all countries.

In this context, this work aims to reflect on ethics in Public Administration, analyzing, more concretely, the role of the Santomense Judicial Police (PJ) in contributing to the creation of a culture of public ethics, in the employees perspective. In fact, ethics is not enough as a theory, nor as general principles agreed by nations, people, religions and politics; it is also necessary for individuals to internalize these principles and values and, in particular, in the work context, to reflect these values and have an ethically correct performance. With regard to the civil servant of S. Tomé and Príncipe, this is linked to the constitutional principles expressed in article 135 of the Constitution of the Democratic Republic of S. Tomé and Príncipe.

By conducting a survey of a sample of 54 PJ employees, it was possible to conclude that they have knowledge and training in ethics. The results obtained revealed that an employee's ethical behavior is conditioned by political, religious and family factors.

However, there is also the perception by the vast majority of respondents that unethical practices are common in this institution.

Key words: Ethics, Public Administration, S. Tomé and Príncipe Judicial Police.

ÍNDICE

DEDICATÓRIA	i
EPÍGRAFE.....	ii
AGRADECIMENTOS.....	iii
RESUMO	iv
ABSTRACT:.....	vi
ÍNDICE DE FIGURAS.....	xii
ÍNDICE DE TABELAS.....	xiii
ÍNDICE DE ABREVIATURAS E SIGLAS.....	xiv
INTRODUÇÃO	1
CAPÍTULO 1 - A ÉTICA	3
1.1.O Conceito de Ética.....	3
1.2. Raízes Históricas da Ética	4
1.3. Ética na Era Moderna.....	5
1.4. A Ética na Atualidade	6
1.5. A Ética como Expressão do Direito Humano	8
1.6. Ética Profissional	9
1.7. Ética no Serviço Público	9
1.8. Deontologia.....	11
1.9. Moral.....	12
CAPÍTULO 2 - ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: FINALIDADE E RELAÇÃO COM A ÉTICA	14
2.1. A Importância da Ética na Administração Pública	14

2.2. Definição de Administração Pública.....	14
2.3. A Finalidade da Administração Pública.....	15
2.4. Estado e a Administração Pública.....	16
2.5. Código de Conduta na Administração Pública.....	17
2.6. A Reforma da Administração Pública.....	18
2.7. Modelos da Reforma da Administração Pública.....	19
2.7.1. A Primeira Geração.....	19
2.7.2 A Segunda Geração.....	22
CAPÍTULO 3 - CARACTERIZAÇÃO DA ECONOMIA E DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DE S. TOMÉ E PRÍNCIPE.....	26
3.1. A República Democrática de S. Tomé e Príncipe.....	26
3.2. Estrutura Socioeconómica do País.....	27
3.3. A Importância da Administração Pública em S. Tomé e Príncipe.....	32
3.4. A Reforma da Administração Pública Santomense desde 1975 até a data Presente.....	33
3.5. A Administração Pública de S. Tomé e Príncipe: Organização e Princípios.....	36
3.6. Administração Pública e a Atividade Policial.....	40
CAPÍTULO 4 - POLÍCIA JUDICIÁRIA DE S. TOMÉ E PRÍNCIPE.....	42
4.1. Caracterização da Polícia Judiciária (PJ) de S. Tomé e Príncipe.....	42
4.2. Missão e Valores.....	43
4.3. Competências da PJ.....	44
4.4. Caraterização dos Diferentes Níveis Hierárquicos da PJ.....	44
4.5. Organograma.....	47
4.6. Recursos Humanos.....	48

4. 7. Ética Policial	50
CAPÍTULO 5 - ESTUDO DE CASO: POLÍCIA JUDICIÁRIA DE S. TOMÉ E PRÍNCIPE ...	52
5.1. Metodologia de Investigação	52
5.2. Caracterização Sociodemográfica da Amostra.....	54
5.3. Análise dos Resultados do Inquérito	56
5.3.1. Definição de Ética	56
5.3.2. Formação em Ética.....	57
5.3.3. Existência de Práticas Não Éticas	58
5.3.4. Influência dos Fatores Políticos, Religiosos e Familiares nos Padrões de Ética dos funcionários.....	59
5.3.5. Comportamento Etico de um Funcionário na sua Vida profissional e Privada.....	60
5.3.6. Motivos que podem justificar um comportamento não Etico na Conduta Profissional	61
5.3.7. Ética na Vida Profissional e Nível de Desempenho Profissional.....	62
5.3.8. Importância da Existência de um Código de Ética na PJ	63
5.3.9. Conhecimento das Normas de Conduta de PJ.....	64
5.3.10. Suficiência das Normas	65
5.4. Análise de Testes de Hipóteses	66
5.4.1. Análise de testes de hipóteses relativas às variáveis “Existem práticas de conduta não ética na PJ” e características Sociodemográfico	66
5.4.2. Análise de testes de hipóteses relativas às variáveis “Motivos que podem justificar um comportamento não ético por parte de um funcionário público” e características sociodemográfico	68
5.5. Discussão de resultados e sugestões de melhoria.....	69
CONCLUSÃO	71

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	73
Anexo 1	80
Anexo 2	81

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura 1: Mapa de S. Tomé e Príncipe.....	27
Figura 2: Organograma	47
Figura 3: Conceito de Ética na opinião dos inquiridos	57
Figura 4: Já recebeu alguma vez formação em ética?	58
Figura 5: Considera que existem práticas não éticas na Polícia Judiciária?.....	59
Figura 6: Considera que os fatores políticos, religiosos e familiares influenciam os padrões de ética dos funcionários?	60
Figura 7: Considera que o comportamento ético de um funcionário é o mesmo na sua vida profissional e privada?	61
Figura 8: Motivos que levam um funcionário a adotar práticas não éticas	62
Figura 9: Considera que um funcionário que pratica a ética na sua vida profissional tem maior desempenho?	63
Figura 10: Considera importante a existência de um Código de ética na PJ?	64
Figura 11: Conhece as normas de conduta da PJ?.....	65
Figura 12: As normas existentes são suficientes para uma boa conduta ética?.....	66

ÍNDICE DE TABELAS

Tabela 1: Principais Indicadores Económicos, S. Tomé e Príncipe, 2009-2020.....	29
Tabela 2: Caracterização da PJ de S. Tomé e Príncipe e da sua estrutura.....	46
Tabela 3: Caracterização dos Recursos Humanos da PJ de S. Tomé e Príncipe.....	49
Tabela 4: Estatística descritiva das variáveis sociodemográficas	55
Tabela 5: Testes de associação estatística entre as variáveis “Existem práticas de conduta não ética na PJ” e características sociodemográfico.....	67
Tabela 6: Testes de associação estatística entre as variáveis “Existem práticas de conduta não ética na PJ” e características sociodemográfico.....	68

ÍNDICE DE ABREVIATURAS E SIGLAS

AICEP- Agência para Investigação e Comercio Interno de Portugal

BCSTP- Banco Central de São Tomé e Príncipe

FMI- Fundo Monetário Internacional

IDE- Investimento Direto Estrangeiro

IDH- Índice Desenvolvimento Humano

IPC- Índice de Perceção da Corrupção

OCDE- Organização para Cooperação e Desenvolvimento Económico

PJ- Polícia Judiciária

PIB- Produto Interno Bruto

SAF- Sistema de Administração Financeira

STP- São Tomé e Príncipe

INTRODUÇÃO

Num contexto de crescente globalização associado cada vez mais à competitividade à escala mundial, a falta de ética no mercado de trabalho constitui um importante desafio.

A questão da ética remete-nos para a definição de um conjunto de regras de boa conduta. Todo o ser humano é dotado de uma consciência moral que o faz distinguir o bem e o mal, o justo e o injusto, o certo e o errado, sendo capaz de avaliar as suas ações, e, portanto, capaz de avaliar eticamente as suas ações.

Para Ferreira (2009), muito se diz, escreve e discute sobre a ética, contudo pouco se põe em prática, principalmente no espaço público, que é marcado pela existência de regras e condutas de comportamento anticorrupção.

Na opinião de Gonçalves (2010), na Administração Pública existe a perceção de que, neste universo volúvel, o conjunto de valores éticos que caracteriza o seu quadro de funcionários é uma das poucas condições perenes com que se pode contar para fazer face aos desafios do futuro e, em nome disso, tem explicitamente incorporados esses valores nos seus modelos de gestão. De facto, a Administração Pública deve estar ao serviço dos cidadãos, promovendo o bem-estar coletivo visto que a sua finalidade é o bem comum. Neste contexto, quando se faz referência à ética na Administração Pública o que vem ao pensamento é também o princípio da moralidade. Contudo, a existência de corrupção administrativa é também, por vezes, uma realidade que ameaça destruir a credibilidade na Administração Pública e que constitui um grande desafio na atualidade. Todavia, se juntarmos forças, o Estado, os cidadãos, a sociedade civil, será possível derrotar a corrupção, como nota Gonçalves (2010). Assim sendo, o procedimento que se exige ao funcionário público no exercício da sua função é que ele adote uma atitude ética.

É consensual que a conduta ética dos funcionários da Administração Pública deve ser exemplar. Neste sentido, este estudo tem por objetivo analisar a importância da ética na Administração Pública e, em particular, avaliar o modo como a questão da ética é percecionada pelos funcionários da Polícia Judiciária (PJ) de S. Tomé e Príncipe.

Este trabalho tem, ainda, como objetivos específicos: (1) realizar uma pesquisa bibliográfica sobre a ética na Administração Pública; (2) analisar a importância da Administração Pública em S. Tomé e Príncipe e refletir sobre a sua dimensão ética e (3) avaliar o modo como a questão da ética é percebida pelos funcionários da PJ Santomense, enquanto uma instituição que se pauta pelo cumprimento dos valores éticos, contribuindo para a criação de uma cultura de ética pública.

Como metodologia de investigação, é adotada a metodologia de revisão da literatura sobre o tema e a metodologia de caso de estudo, através da recolha de informação na instituição em análise (PJ), tratamento dos dados e discussão de resultados.

O trabalho encontra-se organizado em cinco capítulos:

- no primeiro capítulo é feita uma revisão de literatura sobre a história da ética, a deontologia e a moral, abordando os principais conceitos chave relacionados com o tema em investigação;
- no segundo capítulo é apresentada uma breve reflexão sobre alguns fundamentos teóricos relacionados com administração pública;
- no terceiro capítulo apresenta-se uma breve caracterização da economia e da administração pública de S. Tomé e Príncipe;
- no quarto capítulo é caracterizada a instituição sobre a qual incide o caso de estudo;
- no quinto capítulo é explicada a metodologia de investigação utilizada, sendo feita uma caracterização da amostra, apresentação e discussão de resultados, bem como uma análise de vantagens e limitações associadas ao método utilizado.
- são feitas algumas considerações finais sobre o trabalho realizado.

Por último são apresentadas linhas de orientação para investigação futura.

CAPÍTULO 1 - A ÉTICA

1.1. Conceito de Ética

A palavra ética deriva do grego *ethos* e significa costume ou hábitos. Estes dois termos são entendidos como uma forma de comportamento, contudo *ethos* também pode ser interpretado como lugar ou práticas onde os hábitos e/ou carácter do indivíduo (forma de pensar ou ser). (Carapeto & Fonseca, 2012)

Segundo Sousa & Rodrigues (1994) a ética pode ser definida como o estudo dos juízos de apreciação referentes à conduta humana, suscetível de qualificação do ponto de vista do bem e do mal, seja relativamente a determinada sociedade, seja de modo absoluto.

De acordo com Campos *et al.* (2002), a ética pode ser definida como conjunto de regras, princípios ou maneiras de pensar que guiam, ou chamam a si a autoridade de guiar, as ações de um grupo em particular (moralidade) ou, também, o estudo sistemático de argumentação sobre como nós devemos agir (filosofia moral). A simples existência da moral não significa a presença explícita de uma ética, entendida como filosofia moral, pois é preciso uma reflexão que discuta, problematize o significado dos valores morais.

Como destaca Nunes (n.d.), toda a cultura e cada sociedade institui uma moral, isto é, valores concernentes ao bem e ao mal, ao permitido e ao proibido, e à conduta correta, válidos para todos os seus membros. Culturas e sociedades fortemente hierarquizadas e com diferenças de castas ou de classes muito profundas podem até mesmo possuir várias morais, cada uma delas referida aos valores de uma casta ou de uma classe social.

A ética distingue a consciência dos homens, seu saber com o mundo que o cerca com a realização do bem. O bem é uma forma de vida que mistura inteligência e prazer. Para Burch Espinoza (citado por Campos *et al.*, 2002), *el hombre que es guiado por la razón es más libre en el Estado donde vive según el decreto común, que en la soledad donde sólo se obedece a sí mismo*. O homem que vive pela razão não vive guiado pelo medo, deseja fazer o que é melhor para todos através das leis do Estado.

Não se pode esperar que a ética seja realizada como instrumento para julgar o pensar e o fazer humano, mas uma forma de propor o que eles devem fazer e não fazer. Assim, a

ética também pode ser considerada como estudo dos juízos e análise que se refere ao comportamento humano suscetível de qualificação do ponto de vista do bem e do mal (Holanda, 2010).

Existe uma forte ligação entre a ética e a filosofia: a ética nunca pode deixar de ter como base a conceção filosófica do homem que nos dá uma visão total deste como ser social histórico e criador. A ética atua de uma maneira particular com diversos conceitos, tais como: a liberdade, a necessidade, os valores, a consciência, a sociabilidade e a filosofia.

Tendo em conta a complexidade deste tema, de seguida é apresentada uma breve história da ética, fazendo uma referência aos conceitos de deontologia e de moral.

1.2. Raízes Históricas da Ética

Segundo Robatto (2003), no Ocidente o estudo da Ética inicia-se com Sócrates (468-406), que, ao percorrer as ruas de Atenas, perguntava aos atenienses o que eram os valores nos quais acreditavam, respeitavam e segundo os quais agiam. Os atenienses sentiam-se embaraçados ou mesmo irritados com as perguntas, por perceberem que confundiam os valores morais com os factos constatáveis da vida quotidiana e também porque tomavam os factos da vida quotidiana como se fossem valores morais evidentes. As perguntas Socráticas terminavam sempre por revelar que os atenienses respondiam sem pensar no que diziam, repetiam o que lhes fora ensinado desde a infância.

Desta forma, Sócrates ao fazer uso da maiêutica (“a arte de parir ideias”), permitindo aos atenienses o refletir sobre os costumes de Atenas que seguiam e não sabiam o porquê, torna-se uma *persona non grata* à ordem social, por questionar valores que nunca tinham sido ou não deveriam ser questionados.

Em resumo, os atenienses confundiam factos e valores, pois ignoravam as razões ou as causas porque valorizavam certas coisas, pessoas ou ações e desprezavam outras.

A pesquisa ética socrática dirige-se à sociedade e ao indivíduo. As questões Socráticas relacionam-se com a ética ou filosofia moral, porque definem o campo no qual valores e obrigações morais podem ser estabelecidos.

Outros filósofos influenciaram sobremaneira a evolução e o estudo da ética, como Platão (427-347a.c), com a ética platónica apoiada em aspetos metafísicos, epistemológicos e políticos (Robatto, 2003).

Já Aristóteles (384-322a.c) entendia que a finalidade da ética era descobrir o bem absoluto que chamava de felicidade. Aristóteles diz que o objetivo da filosofia política (o novo nome da filosofia prática) é o bem supremo do homem, seu fim último. Não é somente o bem de cada indivíduo, mas de toda a Polis (Robatto, 2003). A virtude era preciosa segundo o pensador, vista como um justo meio entre os vícios extremos, por exemplo, avareza e prodigalidade.

Na Idade Média, as conceções éticas vincularam-se aos valores religiosos, o que resulta a identificação do homem moral com o homem temente a Deus. O cristianismo considera que o ser humano é, em si e por si mesmo, incapaz de realizar o bem e as virtudes, introduzindo uma nova ideia na moral, a ideia do dever. Deste modo, as mudanças socioculturais e económicas da Idade Moderna trouxeram novos conceitos de moral e ética que se voltaram, principalmente, para a autonomia moral do indivíduo (Robatto, 2003).

1.3. Ética na Era Moderna

O conceito de ética sofreu diversas modificações ao longo das eras históricas, com os primeiros estudos e reflexões acerca do tema elaborados pelos filósofos socráticos (referidos anteriormente), sendo que a sua evolução continua a ser aprofundadamente explorada para a melhor compreensão das aceções da ética moderna e o estudo da sociedade construída pelo ser humano, analisando assim a moral e os valores empregados na coletividade (Canabrava, 2009).

O termo “moderno”, interligado à razão, só foi empregado no século XVII, com as revoluções científicas de Galileu e evoluções da filosofia (Nosella, 2008).

A ética moderna está relacionada com a perspectiva de que os seres humanos devem ser tratados como fim da ação e nunca como o meio para alcançar seus interesses. Esta ideia foi contundentemente defendida por Immanuel Kant, um dos principais filósofos da

Modernidade. Kant afirma que não existe bondade natural. Por natureza somos egoístas, ambiciosos, destrutivos, agressivos, cruéis, ávidos de prazeres que nunca nos saciam e pelo quais matamos, mentimos e roubamos (Campos *et al.*, 2002).

Kant afirma ainda que se nos deixarmos levar pelos nossos impulsos, apetites, desejos e paixões não teremos autonomia ética, pois a natureza nos conduz pelos interesses de tal modo que usamos as pessoas e as coisas como instrumentos para o que desejamos. Não podemos ser escravos do desejo. Para isso deve-se agir conforme o imperativo categórico, ou seja, o ato moral deve concordar com a vontade e com as leis universais que ela dá a si mesma (Campos *et al.*, 2002).

Segundo Oliveira (2007), em meados do século XIX a ética deixa de ser apenas normativa, limitando as ações do homem como boas ou más, dando origem à ética aplicada, cujo objetivo era estabelecer as regras para as áreas específicas e analisar ainda os comportamentos adequados a seguir em situações concretas. O autor realça ainda que os fundamentos da moral são posto em causa, substituindo a religião pela ciência e pela economia como ordem suprema. A partir daí começa a falar-se de ética utilitarista, considerando-se que tudo o que contribui para o progresso social é bom, ou seja, estamos perante uma ética revolucionária que incentiva os trabalhadores a mobilizarem-se na construção de uma nova sociedade.

1.4. A Ética na Atualidade

Numa formulação de grande filosofia, poderíamos dizer que o lema máximo da ética é o *bem comum*. Contudo, Valls (1993) chama a atenção para o facto de que hoje a ética foi reduzida a algo de privado e se, como refere o autor, hoje a ética ficou reduzida ao particular, ao privado, isso é um mau sinal.

Ainda segundo o mesmo autor, hoje em dia, os grandes problemas éticos encontram-se em três dimensões: família, sociedade civil e o Estado.

De facto, as transformações histórico-sociais exigem hoje reformulações nas doutrinas tradicionais éticas sobre o relacionamento dos pais com os filhos. Novos problemas surgiram com a presença maior da escola e dos meios de comunicação na vida diária

dos filhos. As figuras tradicionais, paterna e maternas, exigem hoje uma nova reflexão sobre os direitos e os deveres dos pais e dos filhos (Valls, 1993: 71). Por outro lado, a ponderação sobre a influência das chamadas *minorias sociais* chamou a atenção para urgência de novas formas de relacionamento entre o casal. A luta pela independência da mulher, acarreta em si exigências, éticas que até atualidade ainda não descobriram as formulações adequadas e imparciais. A emancipação da mulher, é uma imposição da ética, atual. Friere (2003) considera que a libertação não se dá pela simples troca de papéis: a libertação da mulher liberta igualmente o homem.

Em relação à sociedade civil, podemos considerar como problemas de ética o desemprego, assim como formas escravizadoras do trabalho, com salários de miséria, dificuldade de uma auto realização no trabalho, onde a maioria não recebe as condições mínimas de preparação e não encontra no sistema as mínimas oportunidades para um trabalho criativo e gratificante.

É necessário fazer reformas nas questões éticas e também políticas. O bem e o mal não existem apenas nas consciências individuais, mas também nas próprias estruturas institucionalizadas de um sistema.

Em relação ao Estado, os problemas éticos são muito complexos. A liberdade do indivíduo só se completa como liberdade do cidadão de um Estado livre e de direito. As leis, a Constituição, as declarações de direitos, a definição dos poderes, a divisão destes poderes para evitar abusos, e a própria prática das eleições periódicas aparecem hoje como questões éticas fundamentais (Valls, 1993: 74).

Na opinião de Cândido (2011: 38), “a urgência da ética hoje funda-se em reconquistar a capacidade de reconstruir relacionamento de harmonia de pessoas e comunidade. Ética hoje significa bem estar-social, e com o desenvolvimento de geração após geração, os hábitos, costumes e as maneiras de viver das pessoas mudaram e também mudaram os conceitos”. O novo padrão que se espera da ética moderna, hoje, é uma civilização cada vez mais amplificada intelectualmente e mais exigente.

Para Campos *et al.* (2002), na atualidade, o conceito de ética baseia-se em duas correntes de pensamento, a visão da ética praxista e a visão da ética pragmática, que podem ser caracterizadas sucintamente do seguinte modo:

- na visão praxista, o homem tem a competência de julgar, ele não é inteiramente motivado pelas leis da natureza, nem tem consciência inteiramente livre. O homem tem uma co-responsabilidade nas suas acções;
- na visão pragmática o desafio é a alteridade (misericórdia, responsabilidade, solidariedade), para modificar o ter, o saber e o poder em proteção éticos para a sociedade, promovendo a igualdade entre os homens, distribuição equitativa dos bens materiais, culturais e espirituais.

1.5. A Ética como Expressão do Direito Humano

É a partir da Revolução Francesa e das sucessivas declarações dos direitos humanos que a universalidade dos direitos das pessoas tem sido defendida. Segundo o artigo 1º da Declaração dos Direitos Humanos de 1948, “Todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em Direitos. Dotados de razão e de consciência, devem agir uns para com os outros em espíritos de fraternidade.” Os direitos são essenciais à pessoa humana. O mundo somos nós que o fazemos, o sentido de justiça não pertence a grupos, é de todos nós.

Bobbio (2004: 65) salienta que os direitos humanos são derivados da dignidade e do valor, inerente à pessoa humana e que esses direitos são universais, inalienáveis e igualitários. Por outras palavras, eles são inerentes a cada ser humano, não podem ser tirados ou alienados a qualquer indivíduo, sendo independentes de critérios de raça, cor, sexo, idioma, religião, política ou outro tipo de opinião, nacionalidade ou outro status qualquer.

Neste contexto, a ética serve para disciplinar as relações, defendendo os direitos de forma objetiva e não abstrata. Neste sentido, espera-se que as pessoas tenham uma atitude ativa apoiada nos valores, reconhecendo que os direitos humanos se associam aos valores ético- morais.

De facto, o homem é um ser dotado de liberdade e dignidade próprias. Por isso, as instituições públicas devem valorizar o indivíduo com as suas liberdades e direitos. Conforme referem Oliveira *et al.* (2015), os direitos humanos têm como finalidade a

proteção da dignidade da pessoa humana, ou seja, todos os direitos humanos encontram no seu fundamento último, a sua “fonte ética”, na dignidade da pessoa humana.

1.6. Ética Profissional

O trabalho é um elemento essencial na vida de qualquer indivíduo, quer como fonte de rendimento, quer como meio de realização pessoal, profissional e de inclusão social. Neste sentido, qualquer profissional tem o dever de estar comprometido com o código de conduta ética que rege a sua atividade, pois a prática de atos que infringem as regras de conduta, não prejudicam somente o próprio, mas todo um grupo de indivíduos que possam estar aí representados (Coelho, 2019).

Na opinião de Leite (2002: 62), a ética profissional “serve para valorizar cada vez mais o comportamento da pessoa humana no exercício de uma profissão e não para impedir sua liberdade pessoal”. No mesmo sentido, Bittar (2002) considera que a ética profissional corresponde à parte da ética aplicada (ética ecológica, ética familiar, ética profissional), debruçando-se sobre um conjunto de atividades humanamente engajadas e socialmente produtivas. Deste modo, quando se aborda a temática da ética profissional não se pode ignorar a análise do problema da codificação das regras e dos princípios éticos a um conjunto de prescrições de carácter puramente formal e jurídico, o código de ética.

Na perspectiva de Alonso (2006), o profissional deve-se comprometer a exercer as suas atividades com excelência, atendendo aos paradigmas criados para cada serviço, para que assim se possa classificar como um verdadeiro profissional, conquistando a confiança daqueles a quem presta os seus serviços.

Segundo Borges & Medeiros (2007), a ética profissional pode ser conceituada como um agrupamento de normas técnicas e sociais requisitadas pelas classes relacionadas.

1.7. Ética no Serviço Público

Como nota Chaves (2012), a ética no serviço público refere-se aos valores e princípios das autoridades e dos funcionários do Estado. Estes valores constituem a base comum da administração do Estado e que são eficiência, transparência, confiança imparcialidade e independência, igualdade, responsabilidade.

A ética no serviço público assimila as atividades de utilidade pública e que estão vinculadas ao princípio de legalidade; a sua responsabilidade é objetiva, isto é, os danos causados pelos seus agentes dão direito a indemnização por parte do Estado (Almeida, 2015). Deste modo, a ética pública configura uma ética do espaço público, a qual depende de uma construção democrática de valores e normas e de uma vida institucional balizada pelas normas fundamentais do ordenamento político (Figueiras & Aranha, 2007).

Para se explicar a ética no serviço público é imprescindível perceber o conceito de serviço público. Segundo Mello (1998: 433), podemos definir serviço público como “toda a atividade de oferecimento de utilidade pública, prestada pelo Estado ou por quem lhe faça as vezes, sob um regime de direito público, portanto, consagrador de prerrogativas de supremacia e restrições especiais instituído pelo Estado em favor dos interesses que é definido como próprio no sistema normativo”.

Seguindo Di Pietro (2007: 89-90), podemos definir serviço público como “atividade material que a lei atribui ao Estado para que exerça diretamente ou por meio de delegação, com objetivo de satisfazer concretamente as necessidades coletivas, sob regime jurídico total ou parcialmente público”. Deste modo, quem define o que é regime público é o Estado, pois “é o Estado, por meio da lei, que escolhe quais atividades que, em determinado momento, são consideradas serviços públicos” definindo os seus limites, variando no tempo e no espaço, conforme a legislação de cada país.

Ainda na opinião do mesmo autor, serviço público engloba três elementos fundamentais: o material, o subjetivo e o funcional. O material refere-se às atividades de interesse coletivo, o subjetivo à presença do Estado nessas atividades, e o formal está relacionado com os procedimentos de direito público.

O servidor público tem o dever e a obrigação de trabalhar para o bem-estar da sociedade garantindo a segurança social, os direitos e liberdades legais e reais dos cidadãos. O setor público está separado em dois níveis: por um lado, o nível político, onde se encontram as instituições políticas que formulam as políticas e onde são tomadas as decisões mais importantes e, por outro lado, o nível administrativo, que é responsável pela implementação dessas políticas e decisões (Amundsen, 2009).

Segundo Muacachila (2017), os princípios éticos pelos quais os profissionais do setor público se regem (tanto para avaliarem as decisões dos outros como para tomarem melhores decisões) são um pouco diferentes da ética que um cidadão comum aplica no seu dia-a-dia, ou mesmo das regras aplicadas nas empresas privadas. Um funcionário público, além de seguir os valores e princípios éticos enquanto pessoas (como respeitar o próximo, honestidade, justiça, etc.), deve também reger a sua conduta por um conjunto de princípios e valores que se aplicam ao funcionário do setor público.

Comparativamente ao setor privado, que tem como objetivo geral a obtenção do lucro, o setor público tem por principal objetivo trabalhar para o desenvolvimento da sociedade, seguindo cinco virtudes básicas: equidade, transparência, responsabilidade, eficiência e ausência de conflito de interesse. Deste modo, do ponto de vista Chaves (2012), a falta dos valores morais e éticos nas instituições públicas põe em risco o bem comum, o interesse público, além de causar sérios danos à “coisa pública”, visto que os recursos públicos são de toda a sociedade.

1.8. Deontologia

Naturalmente, não é inevitável que os trabalhadores nos serviços públicos se coloquem fora da ética e das normas de condutas. Para Chandler (1994), a deontologia nos serviços públicos é útil no sentido em que, em muitas situações, o funcionário público não pode decidir com base nas consequências do seu ato; ele precisa de um princípio, uma lei ou regra geral que guie a conduta estabelecida como uma declaração de respeito, de uma conduta necessária para realizar um determinado valor.

A palavra deontologia, surge das palavras gregas “deon ou “déontos” que significa dever e “logos” a razão. Foi criada por Jeremias Bentham e significava para esse filósofo a moral geral, mas veio a assumir uma aceção muito particular: a do conjunto de regras e de deveres profissionais (Baptista, 2011).

Segundo Silva (2001: 28), a deontologia refere-se ao “estudo dos deveres definidos pela situação profissional, é a ciência ou a teoria (logos) do que é preciso fazer (deon), do conjunto de deveres próprios das pessoas que exercem uma determinada profissão”.

De acordo com Macier (2003), a deontologia é um conjunto de regras de que uma profissão, ou parte dela, se dota através de uma organização profissional, que permite

elaborar, observar, guiar e aplicar regras. O objetivo da deontologia é reger os comportamentos dos membros de uma profissão para alcançar a excelência no trabalho, tendo em vista o reconhecimento pelos pares, garantir a confiança do público e proteger a reputação da profissão.

Cada profissão tem regras específicas, mais ou menos concretizadas, positivadas e caracterizadas todas pela mera enunciação dos grandes princípios que individualizam e caracterizam a profissão. O conhecimento dos deveres da própria profissão é conseqüentemente indispensável para o seu cumprimento e, por isso, a ele deve atender com especial cuidado o empenho educativo.

Segundo Silva (2001: 29), podemos afirmar que a deontologia, como o direito, basta-se geralmente com o cumprimento objetivo das respetivas normas, independentemente da motivação íntima do agente”. As normas positivas da deontologia, do mesmo modo que o direito, não dão, porém, resposta a todas as questões e, por isso, a cada momento o profissional tem de procurar a solução adequada ao caso concreto, apelando a princípios mais vastos ou superiores àqueles que emanam imediatamente das normas positivas. Esta procura a solução adequada ao caso concreto constitui necessariamente um apelo ético, um apelo moral, na medida que se trata de encontrar a solução adequada. Esta solução há-de ser necessariamente a que corresponde à realização do bem de cada um e do bem de todos, do bem comum. Ainda segundo o mesmo autor, o bem comum não resulta primeiramente da decisão de qualquer instância ou autoridade, mas da lei moral natural, das exigências da própria natureza humana.

1.9. Moral

Moral, segundo Aranha & Martins (1993), é um conjunto de regras de valor admitidas em determinada época. Portanto, são regras adquiridas através da cultura, da educação, da tradição e do cotidiano, e que orientam o comportamento humano dentro de uma sociedade. Carapeto & Fonseca (2012: 9) também definem a moral como “um conjunto de regras, valores e proibições vindos do exterior ao homem”, isto é, um conjunto de regras, nomeadamente impostas pela política, a religião, a filosofia, a ideologia, os costumes sociais, determinam que o indivíduo faça o bem, o justo nas suas esferas de atividade.

Como salienta Silva (2001: 25-26), o termo moral, do latim *mores* (costumes), é empregado em diversos sentidos. Como adjetivo, tem um significado muito amplo, equivalente a espiritual ou mental, por oposição a físico e corpóreo. Opõe-se a amoral e designa toda a realidade que de qualquer modo está investida da moralidade. Ainda segundo o mesmo autor, distinguem-se três sentidos principais:

- a) A moral ou realidade moral - a realidade moral propriamente dita é o agir do homem, confrontado com a norma que o rege; é a decisão livre perante o bem e o mal, próprios do homem enquanto tal, enquanto racional e livre;

A moral - conjunto de normas de conduta, quer em geral, quer aquelas que são reconhecidas por determinado grupo humano (a moral burguesa, por exemplo) ou propostas por determinado autor, corrente ou religião (a moral de Kant ou a moral cristã, por exemplo).

- b) A consciência moral. A consciência moral é o conhecimento do bem e do mal, o “tribunal interno ao homem”, no ensinamento de Kant, “perante o qual os seus pensamentos se acusam ou se desculpam” ou, na expressão de São Paulo é a testemunha e juiz interior do valor moral, instância crítica do comportamento pessoal.
- c) A filosofia moral ou ética. Enquanto disciplina filosófica, a moral elucida e justifica racionalmente a realidade moral sob os seus diversos aspetos. É normativa, trata do dever de ser e não apenas de ser, enuncia normas de agir. A ética é uma reflexão sobre as normas de conduta moral destinada a forjar um julgamento pessoal e independente.

A moral é antes de mais um facto indesmentível, uma realidade humana, patente e universal: em todos os tempos e culturas os homens julgam que existem regras ou normas de conduta que devem ser respeitadas.

CAPÍTULO 2 - ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA: FINALIDADE E RELAÇÃO COM A ÉTICA

2.1. A Importância da Ética na Administração Pública

Como referido no capítulo anterior, a ética tem sido o principal estabilizador do progresso histórico-cultural da humanidade. A relação entre a ética e a Administração Pública pode ser entendida a partir da discussão de Cortina & Martinez (2005) sobre os usos da moral como objetivo e substantivo. Uma ética (substantiva) da Administração Pública poderia ser concebida como a reflexão moral sobre como deve ser a prática administrativa, ao passo que a administração pública ética (objetivo) seria uma qualificação dada à prática administrativa. Enquanto a primeira teria um carácter geral, a segunda poderia ser simplesmente uma qualificação concedida por alguém, aplicada a uma situação específica.

A ética na administração pública é requisito essencial para o bom desempenho dos serviços prestados a sociedade.

A importância da ética na Administração Pública vai impedir que os funcionários públicos caiem em corrupção, evitando assim uma deterioração moral na Administração Pública. Neste contexto, tendo em conta que a crise dos valores que ameaça a vida e a integridade do ser humano, o auxílio da ética na Administração Pública é algo desejável.

2.2. Definição de Administração Pública

Segundo Rolo (2019), a Administração Pública é uma instituição concebida e legitimada pela política, subordinada à Constituição, e à lei, que visa servir o país e os cidadãos, através da realização do interesse público e da satisfação das necessidades coletivas, no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos.

De acordo com Paulo (2013), a Administração Pública engloba o conjunto de estruturas e recursos, órgão e agentes, serviços e atividade à disposição do governo, na sua missão de realização dos seus objetivos e do objetivo primordial do Estado: a promoção do bem comum da coletividade.

Como refere Moraes (2003), a Administração Pública pode ser vista como a atividade concreta e imediata que o Estado desenvolve para a consecução dos interesses coletivos e subjetivamente como o conjunto de órgãos e de pessoa jurídica aos quais a lei atribui o exercício da função administrativa do Estado.

A Administração Pública pode ser então entendida como as atividades que desenvolvem os órgãos que compõem o poder Executivo com vista à consecução da finalidade do Estado, traduzida na satisfação do interesse social e no cumprimento de suas obrigações fundamentais do Estado (Gonçalves, 2010).

Por outro lado, a Administração Pública como instituição, administra o setor público, o qual é objeto de regulação política e carece de gestão e liderança pública (política e administrativa) sob a direção, controlo ou orientação dos órgãos políticos. Neste contexto, há muito que vem sendo afirmado no quadro de organizações internacionais, como a Organização das Nações Unidas (ONU), a Organização para a Cooperação e o Desenvolvimento Económico (OCDE) e o Conselho da Europa, a necessidade de uma Administração Pública de qualidade, transparente e ao serviço dos cidadãos. Estas instituições têm vindo a adotar códigos de conduta na esfera de atuação dos agentes que exercem ou participam no exercício de funções públicas, bem como a impulsionar iniciativas de luta contra a corrupção (Carvalho, 2011).

Na última década, quase todos os países têm vindo a efetuar reformas da Administração Pública. Essas reformas visam a modernização e harmonização do funcionamento da instituição pública, procurando uma maior eficácia e a eficiência; procura-se aliviar a carga burocrática, competir na rapidez de decisão com o sector privado. Neste contexto, S. Tomé e Príncipe não foge à regra. A Administração Pública, para executar as suas atividades, é composta por órgãos, agentes, cargos e funções. Existe, pois, todo um aparelho do Estado preordenado à realização dos seus serviços, visando a satisfação das necessidades coletiva. A sua atuação requiere acima de tudo uma conduta ética, este é o seu maior desafio.

2.3. A Finalidade da Administração Pública

Para Gonçalves (2010), a Administração Pública tem como finalidade a realização do bem comum, ou seja, atender ao interesse da coletividade, desde a proteção das

fronteiras, segurança, até às mínimas necessidades comuns das pessoas. O poder executivo apresenta como competência prevalente o exercício de todos os atos que se direcionam ao cumprimento da função administrativa.

Segundo Meirelles (2006), “os fins da Administração Pública consubstanciam na defesa do interesse público”.

Podemos afirmar, assim, que são grandes as responsabilidades daqueles que têm atribuição de gestão de bens e interesses da sociedade. Se, por um lado, lhes são conferidos poderes para o eficaz desempenho de suas atribuições, por outro são-lhes impostos deveres.

2.4. Estado e a Administração Pública

Ao longo das últimas décadas foram profundas as alterações do papel do Estado e, conseqüentemente, da Administração Pública, cujo papel e função são por ele determinados. Para se entender melhor a Administração Pública é necessário estudar, então, o conceito de Estado e a sua estrutura.

O Direito Constitucional define o Estado como sendo uma organização juridicamente soberana de um povo num determinado território. A doutrina tradicional define o Estado como uma associação humana, radicada em base espacial, que vive sob o comando de uma autoridade não sujeita a qualquer outra. Resumindo, Estado é a organização política, com o fim específico e essencial de regulamentar, globalmente, as relações sociais entre os membros da população do seu território (Santos, 2016).

Como salienta Santos (2016), o Estado moderno, o Estado que exerce o poder e a soberania nos limites e conformemente ao Direito, é o chamado Estado de Direito. Significa esta denominação que o Estado atua orientado por um princípio de autolimitação, que se traduz na edição de leis obrigatórias para toda a coletividade e também para o próprio Estado. Um Estado que intervém para promover a igualdade de condições e situações económico-sociais, reconhecido, na atualidade, como o Estado do bem-estar, que regula o exercício do conjunto de direitos, atividades e garantias da coletividade, condicionando-as à sua função social.

Para Baptista (2005), os novos desafios que se colocam aos Estados modernos determinam exigências de maior produtividade, de melhor qualidade dos bens e serviços oferecidos pelos serviços públicos. Assim, torna-se fundamental a existência de funcionários motivados e altamente qualificados profissionalmente, bem como o recurso a tecnologias de informação avançadas e a uma maior desburocratização, racionalização e simplificação de estruturas e procedimentos administrativos, garantes de maior flexibilidade e autonomia gestionárias.

Analisando de forma restrita, recebem a denominação de Administração Pública todos os órgãos e entidades que integram os poderes Executivo, Legislativo e Judicial.

Assim é possível definir, respetivamente, a função administrativa de cada poder e dos seus agentes:

- a) Poder executivo: tem como função principal a de administrar a Administração Pública, desenvolvendo todos os atos inerentes a esta função. Detém também funções de editar leis, como no caso de Decretos-lei, Decretos, Portarias e Regulamentos e de julgar processos, como no caso das decisões proferidas nos seus processos administrativos.
- b) Poder legislativo: a sua função principal é a elaboração das leis.
- c) Poder judicial: tem como função principal a de julgar, exercendo-a em todo o âmbito da Administração, verificando-se a função legislativa e administrativa.

2.5. Código de Conduta na Administração Pública

Na Administração Pública, um código de conduta pode ser um documento jurídico ou uma simples declaração administrativa que enuncia os níveis e a qualidade esperada nas atuações dos funcionários da Administração Pública. Descreve, em grandes linhas, os princípios éticos aplicáveis aos serviços públicos, de um modo em geral, ou mais particularmente, relativamente a um ministério ou a uma organização pública específica.

Segundo a OCDE (1996), o código de conduta destinado a uma organização pode combinar toda uma série de elementos: enunciado dos valores; descrição do seu desempenho e, nomeadamente, as responsabilidades dos seus trabalhadores ou dos que estão na sua dependência (precisando também, em alguns casos, as relações com a

Constituição, o público, o governo existente, os responsáveis eleitos e as assembleias legislativas); a lista das obrigações legais dos seus empregados (tais como as declarações de incompatibilidade, reservas na formulação de comentários em público e restrição das atividades políticas). Pode também incluir disposições tão variadas como procedimentos de alerta e normas de desempenho mínimas.

Quer se apresente sob a forma de documentos jurídicos ou de textos administrativos, os códigos de conduta têm, conforme salientado pela OCDE (OCDE 2016), um papel de orientação na infraestrutura da ética. Todavia, dado que definem e tornam públicos os limites do comportamento e que estabelecem normas, eles assumem igualmente uma função de controlo. Na maior parte dos casos, os códigos têm esta dupla função de disciplina e de expressão de aspirações. Eles fixam limites (com sanções, eventualmente, em caso de desrespeito) baseados em valores ou objetivos apresentados como aspirações.

2.6. A Reforma da Administração Pública

Uma Administração Pública moderna, eficiente e respeitadora dos direitos dos seus trabalhadores é essencial, no mundo atual, para garantir o desenvolvimento do país contribuindo para um maior crescimento económico.

É a partir de 1980 que se inicia a reforma da Administração Pública em todo mundo, objetivando melhorar o desempenho das organizações públicas. A reforma da Administração Pública refere-se ao conjunto de inovações em políticas de gestão e no desenho de organizações, conforme notam Jackson & Christophler (1991), está baseada num conjunto razoavelmente coerente de justificativas e retórica. Reformas da administração pública são geralmente alinhadas a valores de eficiência, *accountability* e flexibilidade.

Para Secchi (2009), a reforma da Administração Pública acontece quando uma organização pública progressivamente muda suas práticas de gestão, modelo de relacionamento e retórica. As reformas da Administração Pública ocorrem em diferentes contextos especiais e temporais, sob a guarda de diferentes fins e valores. Na medida em que as reformas incluem mudanças no estatuto das organizações e dos setores público, a

reforma da Administração Pública implica também uma gestão da ética e das normas de conduta.

Como nota Freire (2014), o processo de modernização da Administração Pública assenta no modelo de serviço público centrado nos utentes e racionalização de distribuição de serviços públicos, com o apoio de novas tecnologias de informação, promoção de seminários e palestras de sensibilização (os funcionários precisam de se consciencializarem que é necessário mudar a qualidade do serviço prestado, uma vez que os cidadãos têm esse direito) para uma administração pública mais eficiente e eficaz, ou seja, fazendo com que a Administração Pública chegue mais próximo dos cidadãos.

2.7. Modelos da Reforma da Administração Pública

Foi a partir da década de 1980, e das reformas empreendidas no Reino Unido e nos Estados Unidos, que se estabeleceram as bases para nova Administração Pública. A nova gestão pública molda uma conceção de ética pública, sem a qual não é possível compreender os valores que organizam a vida social em contextos democráticos pluralistas (Bozeman, 2007).

É possível distinguir duas gerações de reformas da Administração Pública, que se caracterizam de seguida.

2.7.1. A Primeira Geração

As abordagens gestionárias da Administração Pública foram predominantes nas duas últimas décadas do século XX. Segundo Fonseca (2005), para esta corrente a democracia e o Estado de direito não são as preocupações essenciais. Isto deve-se ao facto de esta abordagem estar diretamente relacionada com os constrangimentos financeiros (excesso de despesas públicas e dívidas públicas elevadas), pelo que aquilo que se valoriza é a lógica do mercado: dar primazia à liberalização e à privatização de atividades económicas e sociais, à desregulamentação, à delegação e à devolução de poderes.

A filosofia de administração caracteriza-se, deste modo, pela introdução de técnicas de gestão inspiradas nos modelos da gestão do sector privado (onde se incluem, designadamente, as alterações ao estatuto profissional dos funcionários públicos), balizada por preocupações de eficiência e eficácia (Bilhim,1998). Também se destacam, nesta fase, as iniciativas de desburocratização e aproximação da Administração Pública aos cidadãos, nomeadamente através da simplificação de normas e procedimentos administrativo e da redução do peso da administração central. Desta forma, as administrações evoluíram de sistemas puramente hierárquicos em direção a modelos em rede nos quais as diferentes partes do governo mudam o seu comportamento burocrático e assumem a responsabilidade de satisfazer necessidades dos cidadãos, através do fomento da liderança, da flexibilidade e da responsabilidade pelos resultados (OCDE, 2001).

Entre as abordagens gestionárias também existem perspectivas diferentes, sendo a distinção mais usual, aquela que se faz entre o *New Public Management* de cariz neoliberal e neoconservador, que preconiza a transferência das atividades governamentais para o setor privado através de privatizações, e o *Reinventing Government*, de cariz menos liberal, ponto de referência que marcou a reforma do papel do Estado nos Estados Unidos de América (EUA). Rapidamente divulgado e adotado durante os anos 1980 e 1990, o *New Public Management* foi implementado de forma mais visível na Nova Zelândia, Austrália, EUA e no Reino Unido (protagonizado pela administração Thatcher) e em vários países europeus, incluindo os países escandinavos. O aspeto central do *New Public Management* é a combinação dos mecanismos de mercado e de ideias e técnicas de gestão do setor privado, pelo que se refere quer à reforma institucional (através da introdução de mecanismos de mercado), quer à reforma administrativa (através do melhoramento da gestão, tendo como objetivos fundamentais a redução da despesa pública, o reforço da responsabilidade e satisfação do utente). Contudo, como notam Greve & Jespersen (1999), no decurso da sua evolução a atenção parece que ter-se-á desviado da empresarialização, da introdução de competências de gestão para passar a incluir a medição sistemática da qualidade, a avaliação, o envolvimento dos utentes e códigos éticos de conduta.

No que se refere aos modelos de reforma, é possível ainda distinguir entre modelos predominantemente gestionários e modelos mais participativos (que surgiram sobretudo

nos anos 1990) e que são, segundo Peters (1996), a antítese ideológica um do outro. O ponto da discórdia entre estas duas grandes correntes é a importância atribuída ao cidadão. Assim, as correntes gestionárias procuraram transformar as entidades públicas em organizações semelhantes às organizações privadas, orientadas para resultados e com metas de desempenho. Em consonância, definem o cidadão como utente, pois dão-lhes a oportunidade de escolher (entre serviços públicos e entre estes e os privados) e procuram melhorar a qualidade e eficiência dos serviços públicos. Esta posição contrasta com as correntes participativas, que defendem que as entidades públicas operam num ambiente político e respondem perante cidadãos e não perante clientes. De facto, as qualidades associadas à cidadania são fundamentais para a relação da pessoa com a comunidade política (Estado), e assim o conceito de cliente (associado ao poder de compra em lugar dos direitos legais) abre a porta à introdução de desigualdade entre os indivíduos (fenómenos de exclusão do indivíduo face ao Estado), o que contraria os direitos e obrigações universais associados à cidadania (Fonseca, 2005).

Os modelos participativos ganharam relevância nos anos 1990, época em que os governos consideram difícil legitimar as suas ações sem o envolvimento público ativo. Foi neste período que as propostas de modernização da administração fizeram a apologia de organizações mais horizontais e da melhoria do desempenho organizacional através do envolvimento dos funcionários e dos cidadãos nas suas decisões, ambos os grupos subestimados pela gestão burocrática tradicional (Fonseca, 2005).

No entanto, qualquer que seja o modelo adotado, uma ideia tem sido particularmente focada: a inflexão de uma lógica centrada no cumprimento estrito de procedimentos para dar lugar a uma lógica centrada no cidadão. O cidadão passou a ser considerado acionista do Estado, podendo não só contribuir para a mudança de governo nos períodos eleitorais, mas passando também a receber permanentemente da administração a informação que a torna transparente e *accountable*, assim com os meios necessários para uma intervenção esclarecida. Podemos, em síntese, dizer que passámos da defesa de uma administração clássica, politicamente neutra, organizada como uma burocracia centralizada que implementa autonomamente programas de cima para baixo (*top down*) e evita a participação dos cidadãos, para o fomento de uma administração gestionária, descentralizada, de cariz empresarial, que transformam o modelo gestionário: uma administração recetiva à cidadania. Esta administração pensa estrategicamente mas age

democraticamente, valoriza a cidadania e o serviço público acima da capacidade empreendedora e pretende servir não apenas clientes, mas os cidadãos, a quem presta contas e com quem dialoga. Com uma acentuada componente participativa, esta transformação significa um passo importante rumo à abertura da Administração Pública aos cidadãos (Bilhim, 2001).

Na opinião de Rocha (2001), este modelo revela o reconhecimento das diferenças entre a gestão pública e a gestão empresarial e revela que a burocracia, embora redesenhada, para evitar disfunções, irá sobreviver porque é essencial a uma boa gestão pública, possibilitando o controlo e a responsabilidade. De acordo com Mozzicafreddo (2001), isto acontece porque a burocracia, enquanto modelo de organização, com a sua normalização de benefícios e procedimentos administrativos, é um dos instrumentos que o estado democrático tem ao seu dispor para garantir a igualdade e equidade de tratamento e limitar as assimetrias introduzidas pelo mercado. Deste modo, a gestão pública não trata apenas da eficiência e eficácia, mas também de outros valores que ultrapassam a gestão empresarial, como a legalidade e a legitimidade.

De facto, numa conjuntura em que o setor público se vê confrontado com as restrições financeiras e a redução de efetivos, com a emergência de novos problemas sociais e com novas necessidades dos particulares e das empresas, o setor público terá de melhorar o seu desempenho. Desta forma, as entidades públicas são colocadas perante o desafio de desenvolver uma atitude pró-ativa, caracterizada pela capacidade de antecipação das exigências dos cidadãos e de promoção da mudança e da melhoria contínua da sua gestão, através da adaptação das estruturas e dos métodos de trabalho, de forma a satisfazer os cidadãos e os seus funcionários.

2.7.2 A Segunda Geração

As reformas da Administração Pública inspiradas na corrente de ideias que ficou conhecida como nova gestão pública (*New Public Management*) subsistiram entre meados dos anos 1980 e o final da primeira década deste século, deixando uma marca de desagregação nas Administrações Públicas dos vários países por organizações

especializadas (*single-purpose organizations*), como notam Cristensen & Legreid (2007).

Após este período, as atuais reformas da Administração Pública, também designadas por reformas de segunda geração, passaram a estar focadas na totalidade da estrutura da Administração Pública (*whole-of-organizations approach*). Também neste caso, estas reformas surgem nos países anglo-saxónicos, que haviam sido percussores da nova gestão pública (Austrália, Nova Zelândia e Reino Unido), tornando-se mais evidentes a partir dos primeiros anos deste século. As iniciativas que ilustram o novo quadro de reformas têm surgido com designações diferentes (Fonseca, 2005): enquanto na Austrália predominou a referência ao conjunto da Administração Pública (*joined-up government*), no Canadá estas iniciativas surgiram sob a designação de gestão horizontal (*horizontalism*).

De acordo com Cristensen & Legreid (2007), uma das principais características desta nova abordagem de reformas da Administração Pública é o reconhecimento da necessidade de integração de esforços e utilização de uma gestão colaborativa para fazer face à complexidade das questões tratadas pelas políticas públicas. O objetivo é substituir as abordagens das estruturas verticais da Administração Pública por iniciativas que atravessam as suas fronteiras departamentais e setoriais (com os setores privado e não-governamental) na resolução dos problemas. Neste sentido, destacam-se, por exemplo, o estabelecimento de balcões únicos para o relacionamento entre os cidadãos, as empresas e a Administração Pública, a criação de unidade de missão para a condução de políticas de reformas que exigem a convergência dos esforços de várias entidades, a elaboração de guias orientadores para o trabalho colaborativo a vários níveis da Administração Pública e a aprovação de programas públicos com objetivos estratégicos que ultrapassam a atuação de um único ministério.

Como salientam Greve & Jespersen (1999), a construção dos objetivos das políticas de reforma da Administração Pública de segunda geração foi, antes de mais, uma reação ao princípio da especialização das entidades públicas, da departamentalização, da agencificação (presente sobretudo nos países anglo-saxónicos) e dos silos que foram criados à volta dos ministérios. Essa especialização, tantas vezes defendida no passado pela necessidade de evitar concorrências estruturais, isto é, funções sobrepostas entre as

diferentes estruturas, acabou por produzir uma excessiva segmentação, com entidades centrados em si mesmas a conseqüente falta de cooperação em torno de projetos conjuntos. Conseqüentemente, verificou-se uma diminuição da eficácia e da eficiência na Administração Pública.

Ao nível da formulação de estratégias, a nova abordagem veio reforçar a perspectiva segundo a qual a qualidade dos serviços públicos depende de uma liderança estratégica por parte do governo central. No Reino Unido, a política de reforma dos serviços públicos nos últimos anos da primeira década deste século assentou nesse princípio de uma liderança estratégica global, a par da atribuição de poder aos cidadãos e da promoção de um novo profissionalismo. No documento *Excellence and fairness: Achieving World class public services*, publicado pelo Cabinet Office em 2008, citado por Fonseca (2005), afirmava-se que, para existirem serviços públicos de classe mundial, era necessário que os governos exercessem a liderança através de uma visão clara, um enquadramento estável, recursos adequados, incentivos efetivos, bem como informação acessível e consistente sobre o desempenho. De acordo com este documento, apenas o governo pode dar esta visão de conjunto, o que significa rejeitar a perspectiva da microgestão a partir do centro. Isto significa também, ainda de acordo com este documento, a rejeição da opção do *laissez-faire*, ou seja, a abstenção de gestão, sem padrões ou visão. Para reforçar esta perspectiva, o governo do Reino Unido apontou os casos dos sistemas de saúde, segurança social e da educação, aonde as políticas de reforma bem-sucedidas contaram com um papel estratégico e dinamizador desempenhado pelo governo.

Numa análise que já se tornou bem conhecida dos estudiosos da administração pública, Pollit & Bouckaert (2011) analisam as experiências europeias e dos países da OCDE em duas tendências: as da nova gestão pública, presente nos países anglo-saxónicos, e as dos denominados novos Estados weberianos, que agregam as características da burocracia tradicional weberiana aos contributos novos da nova gestão pública. Nos novos Estados weberianos os autores identificam os seguintes elementos:

- a reafirmação do papel do Estado como facilitador principal de soluções para os novos problemas da sociedade de hoje, como a globalização e as tendências demográficas;

- o valor da democracia representativa;
- o papel da lei administrativa e dos princípios de igualdade perante a lei, segurança jurídica e escrutínio legal das ações do estado;
- a função pública distinta do setor privado.

Os elementos, introduzidos pela nova gestão pública, são: a orientação para o cidadão, o valor da gestão para os resultados, a gestão para os resultados, a gestão profissionalizada e eficiente, a complementaridade dos mecanismos de democracia representativa com novas formas de conduta e representação direta. Esta corrente reconhece a diferença entre a gestão privada e gestão pública, sublinhando nesta última o papel do princípio da legalidade (incluindo a *accountability* procedimental, o direito de queixa e reclamação e a responsabilidade dos agentes públicos) e do financiamento público das entidades da administração pública (Lane, 2009).

Também Ongaro (2009) analisa as reformas realizadas em cinco países do sul da Europa e, embora não proponha um modelo teórico global para explicar as iniciativas de reforma destes países, identifica uma tradição comum aos países analisados, admitindo que a corrente dos novos Estados weberianos pode ser interessante para lidar com os problemas dos países do sul da Europa. Assim, seguindo este autor, as reformas da nova gestão pública podem enfraquecer algumas das capacidades básicas destes Estados, porque não chegaram a conhecer em toda a sua extensão um Estado weberiano: não tiveram uma administração forte e consolidada, que tomou como base os princípios do serviço público da legalidade, imparcialidade, neutralidade e prestação de contas, pelo que a flexibilidade do *new public management* pode desagregar a administração.

Quanto à Administração Pública de S. Tomé e Príncipe, esta foi alvo de várias reformas que abordaremos no capítulo seguinte.

CAPÍTULO 3 - CARACTERIZAÇÃO DA ECONOMIA E DA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA DE S. TOMÉ E PRÍNCIPE

3.1. A República Democrática de S. Tomé e Príncipe

Considerando que este trabalho tem por objeto de estudo a importância da ética na Administração Pública em S. Tomé e Príncipe, é relevante abordarmos a história destas duas ilhas que constituem S. Tomé e Príncipe.

A sua descoberta remonta ao século XV: a ilha de S. Tomé foi descoberta a 21 de dezembro de 1470 e a ilha de Príncipe em 17 de janeiro de 1471 pelos navegadores portugueses João de Santarém e Pedro Escobar, ao serviço de um milionário mercantil, João Gemes.

A ilha, até então desabitada, viria a ser povoada em 1493 com a introdução dos deportados portugueses, enviados oficialmente para terem uma oportunidade de redenção. Na verdade, a finalidade era desembaraçar-se dos mesmos e conseguir mão-de-obra barata nessas novas terras. As populações das zonas costeiras do Golfo da Guiné, levadas à escravidão, também são transferidas para a ilha, assim como as 2.000 crianças espanholas órfãs judias, cujos pais tinham fugido de Espanha durante a Inquisição. Colonos e soldados portugueses vieram em seguida, para se juntarem posteriormente a esses três grupos de população (Barros, 2014).

A República Democrática de S. Tomé e Príncipe é um pequeno país de 1001 Km² de origem vulcânica, formado por duas ilhas e vários ilhéus. Está situada no extremo Nordeste do Golfo da Guiné, na linha do equador e no limite da baía do Biafra, conforme ilustrado na Figura 1:

Figura 1: Mapa de S. Tomé e Príncipe



Fonte: https://www.google.com/search?q=mapas+de+s.tome+e+principe&source=lnms&tbn=isch&sa=X&ved=2ahUKewiOv7mNy6bnAhVHDmMBHXHMDiwQ_AUoAnoECA0QBA&biw=1366&bih=657#imgrc=7B7D8ysKR59CeM: Acedido em 28-01/2020

Segundo a “Lei da Divisão Administrativa” de 21 de Novembro de 1980, que definiu a organização territorial, São Tomé ficou dividido em sete distritos (Água Grande, Cantagalo, Caué, Lembá, Lobata, Mé-Zochi, Pague), sendo seis em S. Tomé e um no Príncipe com órgãos administrativos próprios (Câmaras Distritais). A ilha do Príncipe atualmente possui um estatuto de Região Autónoma. Cada distrito subdivide-se em aglomerações (cidades e vilas) e estas em localidades.

De acordo com os dados oficiais do Instituto Nacional de Estatística (INE), a população total do país em 2018 era de cerca de 201784 de habitantes, sendo 99978 homens e 101806 mulheres, caracterizando-se por ser uma população jovem.

3.2. Estrutura socioeconómica do país

Apesar de a atual sociedade deste pequeno estado insular encontrar-se em plena mutação socioeconómica, o país continua a ser visto como um dos países mais pobres

do mundo, desde sempre gerido após a sua independência (1975) por uma economia de sobrevivência muito depende das ajudas estrangeiras.

Em 1990 é publicado um novo texto da Lei constitucional, concretizando os reais fundamentos da democracia. Mais do que isso, esta nova Lei abre novas perspectivas económicas com o abandono do mecanismo de planeamento centralizado da economia, permitindo a liberalização económica e a conseqüentemente a abertura do país à concorrência, um Estado de economia mista, consagrando, paritariamente a convivência do setor público e privado.

Como se pode ler no nº 1 do art.º 9 da Constituição da República da República Democrática de S. Tomé e Príncipe, a “organização económica de São Tomé e Príncipe assenta no princípio de economia mista, tendo em vista a independência nacional, o desenvolvimento e a justiça social”.

Assim, em 1992, é criada uma instituição que visava efetivamente consolidar essa nova perspectiva do Estado. A Lei nº 8/92 cria o Banco Central de São Tomé e Príncipe (BCSTP) com incumbência fundamental de regulação, concretizada na supervisão e controlo das diversas instituições que atuassem no mercado financeiro, incluindo o setor segurador.

É a primeira demonstração ativa e regulamentada do Estado São-Tomense na regulação de um setor através de uma entidade autónoma com princípios de independência, a regulação por órgãos administrativos um pouco alheios à instrumentalização governativa, uma vez que o BCSTP é dotado, nos termos do art.º 1 nº 1, de autonomia administrativa e financeira e de património próprio. A partir daí, e em função desta Lei, ao longo dos tempos, foram criados outros normativos essenciais para a sua conformação e modernização económica, visando a criação de um ambiente favorável ao investimento e ao desenvolvimento socioeconómico.

Nas últimas duas décadas a economia de S. Tomé e Príncipe tem crescido impulsionada pela agricultura, pelo turismo, pelo Investimento Direto Estrangeiro (IDE) e também alimentada pelo petróleo. O país tem prosseguido uma estratégia de abertura, modernização e desenvolvimento da sua economia associada a diversas alterações estruturais relevantes, nomeadamente a reforma tributária e a modernização do sistema

financeiro. Estas mudanças decorrem também de iniciativas das autoridades santomenses, sendo de salientar os programas macroeconómicos apoiados pelo FMI e o Acordo de Cooperação Económica firmado com Portugal, que estabeleceu uma taxa fixa entre a Dobra e o Euro¹ (AICEP, 2017).

Apresenta-se de seguida, na Tabela 1, a evolução de alguns dos principais indicadores económicos ao longo do período 2009-2020.

Tabela 1: Principais Indicadores Económicos, S. Tomé e Príncipe, 2009-2020

SÃO TOMÉ E PRÍNCIPE													
INDICADORES SELECIONADOS	média 00-15	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019E	2020P
RENDIMENTO E CRESCIMENTO ECONÓMICO													
PIB (crescimento anual %)	4.7	2.4	6.7	4.4	3.1	4.8	6.5	3.8	4.2	3.9	2.7	2.4	-4.1
PIB per capita (crescimento anual%, real)	2.3	0.1	4.2	2.1	0.8	2.5	4.2	1.5	1.9	1.6	0.3	0.5	6.3
MOEDA E PREÇOS													
Inflação, preços no consumidor (anual%, média do período)	13.8	17.0	13.3	14.3	10.6	8.1	7.0	5.3	5.4	5.7	7.9	7.8	11.4
Índice Taxa Câmbio Real (2015=100)	77.9	68.3	68.8	74.7	82.1	93.4	100.2	100.0	104.5	105.9	112.2	114.6	120.4
CONTAS EXTERNAS													
Exportação de Mercadorias (% PIB)	5.0	4.9	5.5	4.7	6.0	4.3	4.9	3.6	3.9	4.2	3.8	4.0	3.7
Importação de Mercadorias (% PIB)	40.9	44.6	48.7	49.6	47.2	42.5	41.4	37.4	34.3	34.0	31.4	30.9	29.0
Serviços, líquido (% PIB)	-3.9	-4.6	-5.5	-5.6	-2.7	-4	-4.2	3.6	4.9	1.3	3.9	5.0	3.7
Balança de Transações Correntes (% PIB)	-33.9	-42.0	-44.4	-45.4	-39.1	-17.3	-2.16	-11.8	-7.1	-13.4	-10.6	-11.7	-10.1
Investimento Direto Estrangeiro, líquido (% PIB)	13.1	8.3	25.6	13.8	8.9	4.0	7.6	8.8	6.7	9.1	73.0
POPULAÇÃO, EMPREGO E POBREZA													
Crescimento Populacional (anual %)	2.3	2.3	2.3	2.3	2.3	2.2	2.3	2.2	2.2	2.2	2.3	1.9	2.3
Taxa de Desemprego	15.0	14.7	13.7	13.7	13.6	13.9	13.9	13.6	13.6	13.1	13.3	13.4	...
Outros													
Índice de Desenvolvimento Humano (Ranking)*	137.6	140	144	145	146	145	144	143	144	143	138
Índice de Percepção da Corrupção (Ranking)**	64	64	106	..
Índice de Percepção da Corrupção (IPC)	47	46	35	..

E - Estimativas; P - Previsões

*Índice de Desenvolvimento Humano (Ranking num conjunto 169 países)

**Índice de Percepção da Corrupção (Ranking num conjunto de 180 países)

Fonte: World Bank (2020)

É de salientar que o crescimento do Produto Interno Bruto (PIB) da economia de São Tomé está fortemente dependente do crescimento da zona euro, a sua principal fonte de comércio, investimento e turismo, mas também da estabilidade política, dos fluxos de ajuda externa e dos projetos infraestruturais com financiamento externo (AICEP, 2017). Através da análise da tabela, verifica-se que o PIB cresceu a uma taxa média de 4,7% entre 2000 e 2015, mas tem vindo a desacelerar desde 2014, num contexto de contenção do investimento público e de incerteza no que respeita ao investimento estrangeiro. De facto, a economia Santomense continua marcada por deficiências estruturais significativas, que se traduzem numa base produtiva e num setor exportador muito reduzidos e que estão na origem dos elevados desequilíbrios externos. A base exportadora do país, constituída principalmente pelo cacau, pelas reexportações (de mercadorias que passam pelo seu território) e pelo setor emergente do turismo, embora

¹ Portugal e S. Tomé e Príncipe assinaram um contrato de paridade cambial da dobra ao euro que entrou em vigor em 1 de janeiro de 2010 (1 EUR = 24 500 STD) e que se tem revelado um instrumento importante de estabilidade financeira e de crescimento económico.

em crescimento, é diminuta e está fortemente dependente de bens importados, o que torna a economia muito dependente da ajuda externa. Por outro lado, embora o turismo tenha uma crescente importância para a economia de S. Tomé e Príncipe, o país ainda está longe de ser caracterizada por uma pequena economia dependente do turismo, sendo também expectável que o atual contexto associado à pandemia Covid-19, terá um impacto negativo sobre a economia - que é bastante vulnerável a choques externos - e, em particular, no turismo (Montes & Barros, 2020).

Sendo uma economia fortemente dependente das importações, verifica-se que qualquer variação na cotação da sua moeda tem um impacto significativo na taxa de inflação do país. Por outro lado, a capacidade limitada do principal porto do país aumenta o risco de faltas periódicas de bens de consumo, provocando uma subida temporária dos preços. A inflação apresenta uma tendência de crescimento desde 2015 e que está relacionada com condições climáticas desfavoráveis e pelo aumento dos impostos sobre as importações sobre bens seletivos. De referir ainda que a economia foi severamente atingida, em 2018, por uma crise energética que no seu tempo mais agudo reduziu o fornecimento de energia em 75% (FMI, 2018).

São Tomé e Príncipe caracteriza-se por um crescimento populacional anual estável de 2,2% e por uma tendência de estabilização da taxa de desemprego, embora a níveis elevados (13,3% em 2018).

No que diz respeito ao ranking do Índice de Desenvolvimento Humano², o país ocupava a posição 143, em linha com as posições ocupadas desde o ano de 2009, com um desenvolvimento considerado médio. Contudo, em 2018 destaca-se uma evolução negativa, com a posição do país a cair cinco posições no conjunto de 169 países analisados relativamente ao ano anterior. (PNUD, 2018)

² O IDH mede o progresso de uma nação considerando três dimensões: rendimento (Rendimento Nacional Bruto per capita), saúde (Esperança de vida à nascença) e educação. De referir que, em 2017, para os cerca de 200 mil habitantes, a esperança média de vida à nascença era de 66,8 anos e a escolarização expectável de 12,5 anos, mas a população conclui uma média de 6,3 anos de escolaridade, segundo o Relatório global do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento (PNUD, 2018).

Relativamente ao Índice de Perceção da Corrupção (IPC)³, este indicador avalia os países/territórios tendo por base a perceção de especialistas e executivos de negócios de quão corrupto é o setor público do país, sendo considerado como a mais duradoura e abrangente ferramenta de medição da corrupção no mundo. No caso de S. Tomé e Príncipe, entre 2017 e 2019, a sua pontuação baixou de 47 para 35, ou seja, piorou, tendo descido no ranking da 64^a para a 106^a posição (no conjunto de 180 países).

De referir ainda que, de entre os países de expressão portuguesa em África, S. Tomé e Príncipe é considerado um país com níveis relativamente baixos de corrupção (Transparency Organization, 2019). Não obstante, a corrupção está a colocar S. Tomé e Príncipe numa conjuntura difícil. Segundo um relatório recente do FMI (2018), a corrupção vem deteriorando estruturas sociais, económicas, culturais e morais da sociedade santomense e onde, infelizmente, a perda dos valores é uma realidade e a punição é um fracasso. De facto, uma das causas da corrupção é a perceção ou senso de impunidade, que em S. Tomé e Príncipe está bastante presente no dia-a-dia. Na opinião de Viana (2012: 24), “os crimes de corrupção contra a Administração Pública são cometidos por aqueles que detêm o poder, em maior dimensão, o que faz com que disponham de mecanismo mais eficiente para atuar criminosamente além de poderem, mais facilmente, apagarem ou omitirem qualquer prova da sua atuação”.

A corrupção contribui para o estado de miséria e fome em que se encontram, em especial, as famílias santomenses, é um obstáculo considerável na luta para assegurar o progresso das sociedades e, portanto, o seu combate deve ser um objetivo primordial da política nacional fomentado e estimulado pelo papel dos organismos internacionais (Jemenez, 2017). No setor público, a corrupção gera fraturas sociais reduzindo as oportunidades de crescimento da economia (Cavalcante, 2018).

³ Este indicador é calculado desde 1995 e reúne resultados de 180 países e territórios. A pontuação indica o nível percebido de corrupção no setor público numa escala de 0 a 100, em que 0 significa que o país é considerado altamente corrupto e 100 significa que o país é considerado muito íntegro (Transparency Organization, 2019).

Na opinião de Viana (2012), a corrupção é um dos principais obstáculos à proteção dos Direitos Humanos em S. Tomé e Príncipe, atingindo as corporações policiais e deixando o caminho livre ao delito. Os seus autores são indivíduos dotados de poder económico e político especial. A corrupção também é a maior responsável por ameaças aos direitos fundamentais. Como nota o mesmo autor, a corrupção não tem sido exclusividade de países subdesenvolvidos como S. Tomé e Príncipe; esta prática criminosa tem-se tornado cada vez mais organizada, auxiliando-se de alta tecnologia e ligações com diversos países, como ocorreu em Itália com a chamada “Operações Mãos Limpas”, que mudou substancialmente o senso de impunidade naquele país.

Não obstante este cenário, é de referir a importância da Constituição de Tomé e Príncipe que estabelece de forma precisa os Direitos Humanos, tais como civis, políticos, económicos, sociais, culturais, e também um conjunto de garantias. A Constituição também impõe ao Estado santomense reger-se nas suas relações internacionais, pelo princípio da prevalência dos Direitos Humanos, nº 2 do artigo 18 da Constituição da República Democrática de S. Tomé e Príncipe.

De salientar também que a Assembleia Geral das Nações Unidas adotou, por meio da Resolução 58/4 de 31 de outubro de 2003, a Convenção das Nações Unidas contra a Corrupção, na qual, no capítulo II, denominado de medidas preventivas, dispõe sobre uma série de providências a serem adotadas pelos Estados a fim de controlar a corrupção.

3.3. A Importância da Administração Pública em S. Tomé e Príncipe

Como já referido anteriormente, a República de S. Tomé e Príncipe caracteriza-se por ser uma economia frágil e de rendimento médio baixo. Neste contexto, a busca constante pela melhoria dos serviços público é primordial.

Adequar a Administração Pública à evolução da sociedade, da economia e da cultura é o desafio que o governo se propõe no quadro do processo de desenvolvimento estruturado e sustentado do país. De facto, uma Administração Pública moderna, eficiente e respeitadora dos direitos dos trabalhadores é de essencial importância, para que o

Estado santomense garanta o desenvolvimento do país. Assim, a Administração Pública Santomense torna-se um poderoso instrumento para atingir este fim.

Segundo o Estatuto da Função Pública de S. Tomé e Príncipe (Lei n.º 02/2018), a modernização da Administração Pública é vista no sentido da melhoria da gestão dos recursos humanos em geral e na criação de condições para uma melhor gestão dos próprios serviços, impondo a adoção de um planeamento de carreiras funcionalmente clarificado, bem como a utilização da metodologia de análise e descrição.

Neste contexto, impõe-se a reformulação dos parâmetros balizadores das carreiras, com vista a um maior dinamismo mediante a introdução de novas posições salariais, com relevo para o pessoal que desenvolve funções técnicas, o reforço dos mecanismos de intercomunicabilidade entre carreiras, a adoção de medidas com vista à gradual reconversão de categorias cujas funções se sobrepunham ou parcializavam, com os inerentes reflexos negativos na produtividade dos serviços, a desburocratização de serviço.

3.4. A Reforma da Administração Pública Santomense desde 1975 até a data presente

S. Tomé e Príncipe é uma República democrática semipresidencial com pendor parlamentar. A sua independência foi proclamada em 12 de julho do ano de 1975.

O Estado que emerge após a independência é um Estado dinamizador do desenvolvimento e promotor do emprego. Com o passar dos anos, as funções básicas do Estado independente vão-se alterando, tendo sempre em conta as mudanças que vão correndo no contexto internacional.

A capacidade do Estado e da Administração Pública em responder aos desafios do desenvolvimento impõe uma dinâmica própria, uma vez que à medida que o contexto internacional se vai alterando, a capacidade de resposta torna-se cada vez mais débil em todas as dimensões, a de segurança, da justiça da população do bem-estar social económicos, entre outras.

Nos anos 80 várias medidas são levadas avante para dotar a Administração Pública santomense com um perfil de recursos humanos eficientes e voltada para responder aos desafios de desenvolvimento e consolidação da soberania nacional. Destaca-se, neste período, a criação de mecanismo legal sobre recursos humanos na Administração Pública e a criação de escola de formação para os funcionários públicos, entre outros.

A partir dos anos 90, com a eleição de um novo governo, a questão da reforma da Administração Pública ganha uma nova abordagem. O governo coloca a reforma da Administração Pública como um desafio imperativo para a modernização e desenvolvimento de S. Tomé e Príncipe e inicia a construção de uma agenda voltada para todos, introduzindo novas posições salariais, promoções nas carreias e desburocratização dos serviços públicos. Estas alterações traduzem-se também na criação de condições mais atrativas para o exercício das funções técnicas na Administração Pública, designadamente, uma relação mais direta entre remuneração, desempenho e resultado, de forma a estimular o mérito e a determinar acréscimo de produtividade. O governo pretende com estas reformas tornar mais simples a vida do cidadão na sua interação com os serviços públicos, contribuindo para uma economia mais competitiva e uma sociedade inclusiva.

Naturalmente que uma administração eficaz pressupõe a existência de dirigentes competentes, dinâmicos, com capacidade de decidir no momento próprio sobre múltiplos problemas organizativos que se equacionam diariamente. Deve igualmente ser capaz de prever a evolução das solicitações externas e das necessidades do público que serve, de enfrentar o desafio da modernidade, em suma, de gerir com eficiência serviços sob a sua responsabilidade e de acordo com a lei.

A reforma da Administração Pública Santomense passa pelo papel da própria Administração Pública, papel dos funcionários públicos e da sociedade em geral. De facto, é imprescindível essa interligação de atores envolvidos no processo, uma vez que cada um terá o seu grau de responsabilidade, podendo constatar-se que a efetivação na ética não é uma responsabilidade isolada, mas sim de todos. Nesse sentido, em 1997 foi criada a Lei 5/97 que define o Estatuto da Função Pública. Com a sua entrada em vigor veio contribuir para que a Administração Pública ficasse dotada com instrumentos legais mais adequados, ao combate a corrupção numa perspetiva de moralização da

própria Administração, prevendo-se, para tal, novas formas de conduta ilícita e agravando-se, em geral, as penas, bem como os respetivos efeitos. Por outro lado, também a classificação e modernização do regime de férias, faltas e licenças dos funcionários e agentes, através da sistematização, aperfeiçoamento e clarificação, foram fatores importantes para uma boa gestão e funcionamento dos serviços.

No ano de 2005 é aprovado o Decreto-Lei nº 25 (Código do Procedimento Administrativo). No mesmo ano iniciou-se o programa de reforma da gestão das finanças públicas, com vista a introduzir modelos de gestão, mais adequadas às necessidades atuais do sector público. Esta reforma tinha como objetivo estabelecer regras e procedimentos de programação execução e controlo dos recursos públicos, de modo a permitir o seu uso eficaz e eficiente, bem como produzir informações de forma integrada e atempada. Na agenda desta reforma foi aprovada a lei do Sistema de Administração Financeira do Estado a (lei 3/2007) designada por SAFE (Fernandes *et al*, s.d).

Não obstante as reformas de que tem sido alvo, de acordo com o programa do XVII Governo Constitucional de S. Tomé e Príncipe (2018), a Administração Pública caracteriza-se ainda por ser extremamente pesada, ineficiente, cara e má prestadora de serviços, tanto para os cidadãos como para as empresas. Deste modo, impõe-se uma reforma de administração, transversal a todas as estruturas administrativas do Estado, com objetivo de simplificar todos os atos administrativos e legislativos, reduzir o custo, aumentar a produtividade do setor e melhorar a relação deste com os cidadãos e as empresas. Neste contexto, a lei nº5/ 97 foi revista e entra em vigor a Lei nº 2 de março de 2018.

O Governo propõe-se levar a cabo uma política de maior aproximação da administração à população, baseada na transparência e legalidade das ações de atos de administração. O Governo propõe-se ainda, garantir o desenvolvimento e consolidação das carreiras administrativas mediante avaliação periódica de desempenho. Fazê-lo significa “modernizar a Administração Pública” para catapultar S. Tomé e Príncipe para a era digital, facilitadora de governação eletrónica e do princípio de racionalização de custo expressos sob o Acrónico “PTB zero”, ou seja, “papel zero, telefone zero, burocracia zero”, recorrendo predominantemente às novas tecnologias de informação e

comunicação para a troca de informação em formato digital. Segundo o Programa do XVII Governo Constitucional de S. Tomé e Príncipe (2018), esta modernização será a nível nacional, coordenada por uma estrutura central, com a responsabilidade de articular todos os ministérios.

3.5. A Administração Pública de S. Tomé e Príncipe: Organização e Princípios

Atualmente, a Administração Pública de S. Tomé e Príncipe é constituída por um regime de carreira por nomeação e em regime de emprego por contrato administrativo de provimento ou por contrato de trabalho a termo resolutivo. O aperfeiçoamento da carreira é feito de forma horizontal por progressões e vertical por promoções. Os cargos efetivos são constituídos por pessoal do quadro comum (quando as funções exigem na generalidade a mesma formação ou especialização, qualquer que seja o departamento governamental) e por pessoal do quadro privativo (quando a exigência da especialização que apenas interesse a um determinado departamento governamental).

Segundo o Estatuto da Função Pública, Lei nº 2 de Março de 2018, além dos quadros comuns e privativos, existe ainda o pessoal do quadro especial [é provido por livre escolha do membro de governo competente (membros do gabinete)] e o pessoal dirigente [o recrutamento é por livre escolha entre indivíduos habilitados com curso superior que confira o grau de licenciatura vinculados ou não à administração pública (secretário geral, diretor, inspetor geral, diretores de serviços e chefes de departamentos)].

A organização da Administração Pública de S. Tomé e Príncipe está dividida em:

- a) Administração Direta, constituindo pelos serviços com ou sem autonomia administrativa financeira, centralizados ou descentralizados sob a direção superior do Governo;
- b) Administração Pública Indireta, constituída pelo conjunto de serviços personalizados de carácter não empresarial e pelos fundos autónomos, sob a tutela do governo, com a designação de institutos públicos;

- c) Administração Pública Autónoma, constituída pelas associações públicas.

O número 2 do artigo 2º do Decreto-Lei nº 25, de novembro/2005 do Código do Procedimento Administrativo de S. Tomé e Príncipe considera que os órgãos da Administração Pública são os seguintes:

- a) Os órgãos do Estado e da Região Autónoma do Príncipe que exerçam funções administrativas;
- b) Os órgãos dos institutos públicos e das associações públicas;
- c) Os órgãos das autarquias locais e suas associações.

O mesmo Decreto-Lei, no seu capítulo II, define os princípios pelos quais se rege a Administração Pública em S. Tomé e Príncipe e que se apresentam de seguida.

Princípio da Legalidade

- 1- Os órgãos da Administração Pública devem atuar em obediência à lei e ao direito, dentro dos limites dos poderes que lhes estejam atribuídos e em conformidade com os fins para que os mesmos poderes lhes forem conferidos.
- 2- Os atos administrativos praticados em estado de necessidade, com preterição das regras estabelecidas neste Código, são válidos, desde que os seus resultados não pudessem ter sido alcançados de outro modo, mas os lesados terão o direito de ser indemnizados nos termos gerais da responsabilidade da Administração.

Princípio de Prosecação do Interesses Público e da Proteção dos Direitos e Interesses dos Cidadãos

Compete aos órgãos administrativos prosseguir o interesse público, no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos.

Princípios da Igualdade e da Proporcionalidade

- 1- Nas suas relações com os particulares a Administração Pública deve reger-se pelo princípio da igualdade, não podendo privilegiar, beneficiar, prejudicar,

privar de qualquer direito ou isentar de qualquer dever nenhum administrado em razão de ascendência, sexo, raça, língua, território, de origem, religião, convicções políticas ou ideologia, instrução, situação económica ou condição social.

- 2- As decisões da Administração que colidam com direitos subjetivos ou interesses legalmente protegidos dos particulares só podem afetar essas posições em termos adequados e proporcionais aos objetivos a realizar.

Princípio da Justiça e da Imparcialidade

No exercício da sua atividade, a Administração Pública deve tratar de forma justa e imparcial todos os que com ela entrem em relação.

Princípio de Boa-Fé

- 1- No exercício da atividade administrativa e em todas as suas formas e fases, a Administração Pública e os particulares devem agir e relacionar-se segundo as regras da boa-fé.
- 2- No cumprimento do disposto nos números anteriores, devem ponderar-se os valores fundamentais do direito, relevantes em face das situações consideradas, e, em especial:
 - a) A confiança suscitada na contraparte pela atuação em causa
 - b) O objetivo a alcançar com a atuação empreendida.

Princípio da Colaboração da Administração com os Particulares

- 1- Os órgãos da Administração Pública devem atuar em estreita colaboração com os particulares procurando assegurar sua adequada participação no desempenho da função administrativa, cumprindo – lhes, designadamente:
 - a) Prestar aos particulares as informações e os esclarecimentos de que careçam;
 - b) Apoiar e estimular as iniciativas dos particulares e receber as suas sugestões e informações.
- 2- A Administração Pública é responsável pelas informações prestadas por escrito aos particulares, ainda que não obrigatórias.

Princípio da Participação

Os órgãos da Administração Pública devem assegurar a participação dos particulares, bem como das associações que tenham por objeto a defesa dos seus interesses, na formação das decisões que lhes disserem respeito, designadamente através da respetiva audiência nos termos do Código do Procedimento Administrativo.

Princípio da Decisão

- 1- Os órgãos administrativos têm, nos termos regulados neste Código, o dever de se pronunciar sobre todos os assuntos da sua competência que lhes sejam apresentados particularmente e, nomeadamente:
 - a) Sobre os assuntos que lhes disserem diretamente respeito;
 - b) Sobre quaisquer petições, representações reclamações ou queixas formuladas em defesa da constituição, das leis ou dos interesses geral.

- 2- Não existe o dever de decisão quando o órgão competente tenha praticado, há menos de dois anos, um ato administrativo sobre o mesmo formulado pelo mesmo particular com os mesmos fundamentos.

Princípio da Desburocratização e da Eficiência

A Administração Pública deve ser estruturada de modo a aproximar os serviços das populações e de forma não burocratizada, a fim de assegurar a celeridade, a economia e a eficiência das suas decisões.

Princípio de Gratuitidade

- 1- O procedimento administrativo é gratuito, salvo na parte em que leis especiais impuserem o pagamento de taxas ou de despesas efetuadas pela Administração.
- 2- Em caso de comprovada insuficiência económica, a Administração pode dispensar o pagamento de taxas.

Princípio do Acesso à Justiça

Aos particulares é garantido o acesso à justiça administrativa, a fim de obter a fiscalização contenciosa dos atos da Administração, bem como para tutela dos seus direitos ou interesses legalmente protegidos, nos termos previstos na legislação reguladora do contencioso administrativo.

3.6. Administração Pública e a Atividade Policial

A Constituição da República de S. Tomé e Príncipe destaca quais os órgãos que estão aptos a promover a segurança pública e detalha os tipos de atividades que lhes são delegados. Esses órgãos são as diferentes polícias que atuam em S. Tomé e Príncipe, em particular: Polícia Judiciária, Polícia Nacional, Polícia Aduaneira e Polícia Fiscal.

A atividade policial é uma profissão de extrema importância, seriedade e dimensão única pois deve atuar de forma a impedir que as garantias e liberdades constitucionais sejam violadas. Por outro lado, a atividade policial é também uma atividade administrativa e, conseqüentemente, os órgãos que exercem essa atividade são órgãos da Administração Pública. Caetano (1980) define a polícia como o modo de atuar da autoridade administrativa, que consiste em intervir no exercício das atividades individuais suscetíveis de fazer perigar interesses gerais, tendo por objetivo evitar que se produzam, ampliem ou generalizem os danos sociais que as leis procuram prevenir.

Assim, a atividade policial é a atuação da autoridade, pois pressupõe o exercício de um poder condicionante de atividade alheias, garantido pela coação, e é uma intervenção no exercício das atividades individuais, pois pressupõe a existência de normas de conduta dos particulares e a possibilidade da sua violação por estes. O objetivo próprio da atividade policial é a prevenção dos crimes. Caetano (1980) aponta ainda como característica das atividades policiais o caráter normalmente discricionário dos poderes policiais, embora o caráter jurídico destes poderes lhes seja conferido por fazerem parte de uma competência conferida por lei e por visarem realizar fins legalmente fixados. A discricionariedade da atuação policial é muito limitada e resume-se à escolha dos meios mais adequados para a intervenção e à apreciação dos pressupostos.

Conforme a conceção de Neto (2015), a atividade policial, atualmente, não pode ser entendida apenas pela ótica legal. É necessário ter em conta que as leis são regidas e

invariáveis, mas a sociedade é mutável espera uma mudança na perspectiva do trabalho policial. A autora acrescenta ainda que hoje em dia a atividade policial leva em consideração não só a intolerância à criminalidade, mas também se preocupa com o carácter social que desempenha junto da população. Os polícias têm uma grande responsabilidade com a sociedade, pois a mesma espera a sua proteção.

CAPÍTULO 4 - POLÍCIA JUDICIÁRIA DE S. TOMÉ E PRÍNCIPE

4.1. Caracterização da Polícia Judiciária (PJ) de S. Tomé e Príncipe

A PJ teve origem na Polícia de Investigação Criminal (PIC), que havia sido instituída no dia 16 de junho de 1993, pela Lei nº16/1993. A PJ foi criada em 9 de junho de 2018, pela Lei nº 02 de março /2018. Foi criada decorrente da necessidade de criar uma Polícia mais eficiente e eficaz, capaz de garantir a prevenção e repressão oportuna de novos crimes, garantindo uma atuação eficiente ao combate à criminalidade e à reparação aos danos individuais e sociais delas resultantes, tomando em consideração as necessidades concretas da defesa dos bens jurídicos.

A PJ é uma das organizações policiais responsáveis pela investigação criminal em S. Tomé e Príncipe, vocacionada para o combate à grande criminalidade. Organicamente a PJ insere-se no Ministério da Justiça, no que diz respeito à organização e gestão de recursos humanos e materiais, e é dotado de autonomia administrativa nos termos da Lei.

Sendo a PJ uma instituição nova, o Governo tem vindo a esforçar-se para criar condições estruturais e funcionais para que os seus funcionários desempenhem melhor o seu papel no combate à criminalidade, nomeadamente o tráfico de drogas e crime organizado. Neste contexto, o Governo dotou a PJ de meios que possibilitem:

- A Avaliação, recrutamento e formação dos técnicos;
- A Criação de capacidade para investigação da polícia científica dos crimes em geral e nos crimes praticados pelas organizações em particular, especificamente os equipamentos;
- Dotar a PJ de laboratórios técnicos nas seguintes áreas: ciência forense; formação e capacitação dos técnicos;
- A Aquisição de meios rolantes, equipamentos informáticos, e outros meios necessários para a eficiência da investigação criminal.

No âmbito do processo criminal, a PJ atua sob a direção das magistraturas e na dependência funcional (Lei nº01/18). Assim, no âmbito do processo criminal, a PJ depende:

- do Ministério Público, ao nível da instrução preparatória em atos que sejam da sua competência e das ações de prevenção criminal coordenadas por este órgão;
- do Juiz, ao nível da instrução preparatória em atos que sejam da sua competência, na instrução contraditória e no julgamento.

A PJ goza de autonomia no domínio do planeamento operacional, execução técnica das ações de investigação.

4.2. Missão e Valores

Segundo Carvalho (2016), a missão constitui uma declaração escrita que expressa os ideais e orientações globais da organização para o futuro.

A PJ de S. Tomé e Príncipe tem por missão, nos termos da sua Lei Orgânica, desenvolver e promover ações de prevenção, deteção e investigação da sua competência.

Na sua ação, a PJ orienta-se por um conjunto valores, designadamente:

- Legalidade;
- Justiça e Imparcialidade;
- Proporcionalidade;
- Integridade;
- Inovação;
- Eficácia;
- Eficiência;
- Qualidade.

4.3. Competências da PJ

As competências da PJ estão definidas na Lei nº01/18 e podem ser subdivididas em:

- Competência em matéria de investigação criminal (artigo 3º da Lei nº01/18): compete à PJ a investigação dos crimes cometidos em todo o território nacional, qualquer que seja a pena aplicável, bem como a instrução reparatória respetiva que lhe for delegada;
- Competência em matéria de prevenção Criminal (artigo 4º da Lei nº01/2018): em matéria de prevenção criminal, compete à PJ efetuar a detenção e dissuasão de situações próprias à prática de crimes, nomeadamente realizar ações que visem, em geral, a redução de criminalidade e, em especial.

4.4. Caracterização dos diferentes níveis hierárquicos da PJ

De acordo com nº15 da lei nº01/18, a Direção nacional da PJ compreende os seguintes órgãos:

- **O Diretor Nacional** que tem as seguintes competências: geral e especial. Tem a competência geral de orientar e coordenar superiormente as atividades dos restantes órgãos e serviços e como competência especial: representar a PJ, presidir ao conselho da PJ; elaborar ordens de serviços; distribuir pessoal pelos serviços; determinar e propor ao Ministro encarregue pela área da Justiça medidas organizativas tendentes ao aperfeiçoamento e eficácia dos serviços; propor o provimento dos lugares vagos dos quadros da PJ; tomar o compromisso de honra de dar posse ao pessoal do mesmo quadro; orientar a elaboração do orçamento; apresentar ao Ministro encarregue pela área da Justiça, até 31 de janeiro, o relatório anual; assegurar a cooperação com outras entidades públicas e privadas, podendo propor protocolos ou acordos que as circunstâncias aconselham; exercer as demais competências que lhe sejam cometidas por lei ou regulamentos.
- **O Diretor-Adjunto** a quem compete coordenar os Departamentos de Prevenção e Investigação Criminal e Administrativo, emitir pareceres que lhe forem solicitados pelo Diretor.

- **O Conselho da PJ** a quem compete elaborar o projeto do seu regulamento interno, emitir parecer quando proposta a aplicação de pena disciplinar de demissão, apresentar ao Diretor sugestões sobre medidas para melhoria dos serviços e das condições sociais e de trabalho do pessoal.


Os órgãos da PJ são as entidades e os agentes policiais responsáveis por levar a cabo quaisquer atos ordenados por uma autoridade judiciária ou outras determinadas pelo Código do Processo Penal.

A PJ tem um duplo dever de cooperação não só a nível interno, mas também a nível internacional. Desta forma, tem o dever de cooperação definida nos termos da lei, para com os órgãos judiciais e para com o poder político (cooperação interna vertical), bem como para os restantes corpos policiais nacionais (cooperação interna horizontal) e, ainda tem o dever de cooperação perante as entidades internacionais (cooperação internacional).

Para garantir eficientemente este duplo dever de cooperação, a PJ tem ao seu dispor um sistema de informação criminal de âmbito nacional, que visa proceder ao tratamento e difusão de informação policial.

A lei orgânica da PJ estabelece os direitos e deveres a serem respeitados pelo pessoal deste corpo de policial. Realçando os princípios fundamentais do cidadão, compete aos investigadores da PJ garantir a vida e a integridade física dos detidos, pautando-se pelo assíduo respeito de honra e dignidade da pessoa humana e atuar sem qualquer tipo de discriminação. Entre outros deveres, esta polícia deve respeitar a exigências feitas quantos aos prazos e tramitação do processo, devendo atuar sempre com a máxima celeridade sem por em causa a necessária eficiência.

Tabela nº 2: Caracterização da PJ de S. Tomé e Príncipe e da sua estrutura

Polícia Judiciária	
Nome comum	Polícia Judiciária
Sigla	PJ
Fundação	2018
Tipo	Polícia de Investigação Criminal
Subordinação	Governo de S. Tomé e Príncipe
Direção Superior	Ministério da Justiça
Chefe	Maribel Damarys Rocha
Estrutura Judiciária	
Sede	 <p>Avenida da Conceição CP906</p>
Diretora	Maribel Damarys Rocha
Diretor Adjunto	Avelino Quaresma
Delegados Regional e Distritais	6
Assessores de Investigação Criminal	2
Inspetores-Chefes	3

Fonte: Elaboração Própria

A sede da PJ está localizada no distrito de Água-Grande, na capital do país. Destaca-se a existência de seis delegações, sendo uma regional e cinco distritais. A delegação regional está localizada na ilha do Príncipe e é um órgão descentralizado da PJ, chefiada

por um Inspetor-Chefe e composto por duas brigadas, sendo uma de prevenção e outra de investigação criminal.

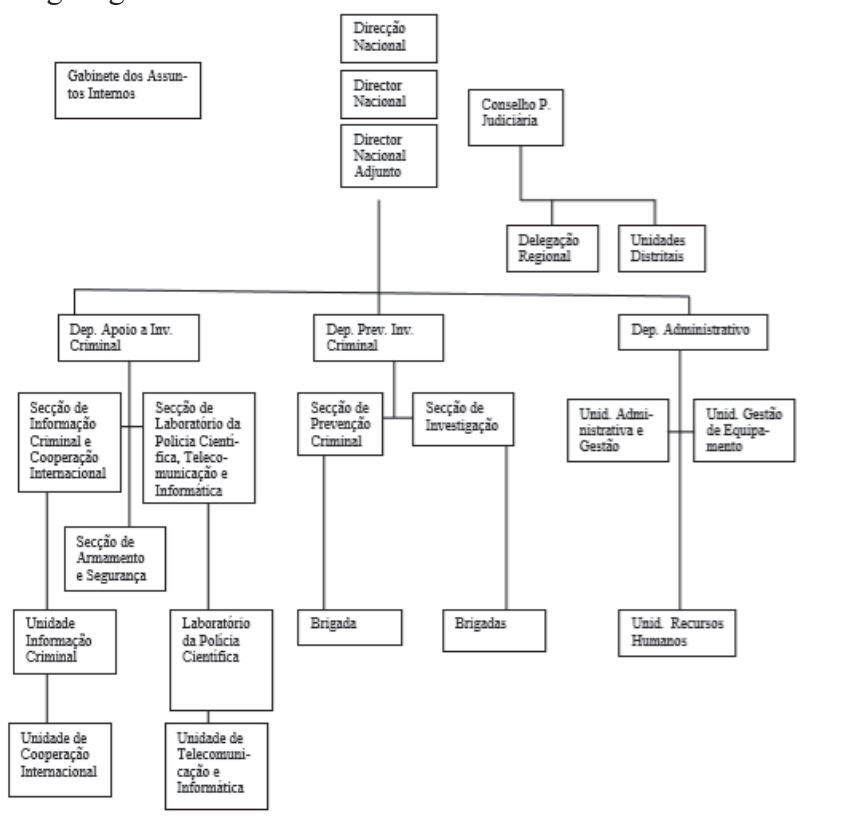
As delegações distritais encontram-se localizadas em cinco distritos do país: delegação do distrito de Mê-Zochi, delegação do distrito de Caué, delegação do distrito de Cantagalo, delegação do distrito de Lobata e delegação do distrito de Lembá. O seu papel é de prevenção e de investigação criminal.

4.5. Organograma

Um organograma é uma expressão gráfica da estrutura de uma organização, que permite a identificação das diversas funções que a constituem, fornecendo uma visão geral das relações internas entre funções (Carvalho, 2016).

Na Figura 2 apresenta-se o organograma da PJ de S. Tomé e Príncipe.

Figura 2: Organograma



Fonte: Lei nº 01/18.

Como é possível observar, o organograma segue uma estrutura funcional, uma vez que apresenta uma divisão da gestão em funções múltiplas. O gestor de cada departamento intervém com as suas ordens e decisões no domínio da sua responsabilidade. À medida que se vai descendo na hierarquia, os setores são progressivamente mais limitados (Carvalho, 2016).

4.6. Recursos Humanos

Os recursos humanos de qualquer organização constituem um recurso estratégico. De acordo com Veloso (2007), é cada vez mais importante olhar para os colaboradores como um recurso que requer autonomia no desempenho das suas funções, como um elemento fulcral para a obtenção de sucesso na organização na prossecução dos seus objetivos. Ao investir nas pessoas, as organizações procuram a garantia do seu envolvimento e lealdade, procurando ao máximo reter estas pessoas, uma vez que são consideradas elementos únicos e raros podendo, dessa forma, obter melhores resultados para a organização (Veloso, 2007).

No que diz respeito à PJ, a análise da Tabela 3 permite observar um claro investimento nos recursos humanos afetos à área da investigação.

Tabela 3: Caracterização dos Recursos Humanos da PJ de S. Tomé e Príncipe

Número de funcionários		84	
Género			
Masculino		Feminino	
45		39	
54%		46%	
Idade			
18/30	31/44	45/60	60
15	46	20	3
18%	55%	24%	3%
Pessoal Dirigente			
Diretora			
Diretor-Adjunto			
Chefe Departamento			
Pessoal de Investigação			
Assessor de Investigação		1	
Inspetor Chefe de 1º classe		5	
Inspetor Chefe de 2º classe		6	
Inspetor Chefe de 3ª classe		1	
Inspetor de 1ª classe		2	
Inspetor de 2º classe		2	
Inspetor de 3º classe		2	
Inspetor Adjunto de 1º classe		12	
Inspetor Adjunto de 2º classe			
Inspetor Adjunto de 3º classe		20	
Pessoal de Apoio à Investigação Criminal			
Especialista			
Assessor			
Técnico Sup. Principal			
Técnico Sup. Principal 1º classe		1	
Técnico Sup. Principal 2º classe		3	
Técnico Sup. Principal 3º classe		2	
Especialista Adjunto			
Técnico-adjunto Principal			
Técnico-adjunto Principal 1º classe			
Técnico-adjunto 2º classe			
Técnico-adjunto 3º classe			
Especialista Auxiliar (Pessoal Administração)			
Oficial 1º classe		6	
Oficial 2º classe		5	
Oficial 3º classe		7	
Pessoal de Segurança			
Oficial de Segurança Principal			

Oficial de Segurança 1º classe	4
Oficial de Segurança 2º classe	2
Oficial de Segurança 3º classe	3

Fonte: Adaptado da Lei nº 01/18

4. 7. Ética Policial

Na opinião de Clemente (2016), a ética policial consiste num conjunto de regras e valores morais inerentes à conceção democrática da atividade policial e à salvaguarda da dignidade humana, cuja aplicabilidade não se restringe a um país, tendo uma abrangência universal.

A ética policial, sendo um ramo da ética profissional, é uma adaptação de toda a problemática que é própria de uma ética geral no contexto policial. Os polícias devem satisfazer as mesmas exigências que todos os demais, acrescentando-lhes as exigências ligadas às características da profissão, às suas funções e às circunstâncias em que devem decidir e agir. Para Araújo (2008), o policial deve reconhecer a importância do seu trabalho, alinhando o seu comportamento com a conduta ética, sendo que a ação de cada polícia tem uma relação direta com a imagem da organização policial.

Segundo Clemente (2016), a ética constrói, enquanto o crime destrói. A ética projeta-se na lei e, desse modo, ajusta o comportamento individual e as relações sociais - é a moral da lei. Também o caminho policial se percorre à luz da ética, vazada na lei positiva: o inspetor policial é “filho da ética e o servo da lei” e, por isso, trabalha sob o registo da Deontologia Policial - uma ética profissional aplicada ao serviço policial. De facto, a ética comanda a ação policial. A ética move a polícia, seja em S. Tomé, seja no mundo. A ética policial rege a conduta, a ação moralmente válida dos profissionais dos serviços policiais, ou seja, estabelece os padrões éticos que orientam a ação operacional dos serviços policiais (Ferreira, 2009).

Deste modo, a ética ajusta a condição policial: o comportamento profissional de cada elemento policial tem que seguir certos padrões éticos no exercício da função policial. Segundo Clemente (2016), a ética liberta o homem da sujeição dos instintos, dando-lhe a luz da razão. Em suma, a ética inspira a ação policial e a polícia é a fronteira entre o vício e a virtude.

Podemos assim afirmar que sem a ética não há atividade policial, ser polícia é ser ético; ser criminoso é não ser ético. A ética marca a condição policial de cada agente policial, incluindo os Inspetores da PJ de S. Tomé e Príncipe. Uma conduta ética é necessária na PJ de S. Tomé e Príncipe, pois o compromisso com o cidadão é um aspeto primordial.

CAPÍTULO 5 - ESTUDO DE CASO: POLÍCIA JUDICIÁRIA DE S. TOMÉ E PRÍNCIPE

5.1. Metodologia de Investigação

Para a prossecução do objetivo geral deste estudo, a compreensão da importância da ética na Polícia Judiciária de S. Tomé e Príncipe, foi aplicado um inquérito por questionário (em anexo) que permitiu a recolha de dados primários.

A escolha desta metodologia baseou-se numa análise ponderada das suas principais vantagens e das suas limitações. De facto, o inquérito é muito frequentemente utilizado na realização de estudos empíricos por ser mais prático, rápido, menos oneroso e por permitir a obtenção de dados mais recentes. Por outro lado, sendo, na maioria das vezes, confidencial, possibilita a recolha de respostas de entidades ou pessoas que de outra forma estariam indisponíveis, possibilitando uma amostragem elevada.

Contudo, é necessário ter em consideração vários aspetos na elaboração e realização de um inquérito para que a informação seja útil e fiável, não esquecendo que muitas vezes as pessoas inquiridas não são completamente verdadeiras, respondendo não aquilo que realmente pensam (ou fazem) mas sim aquilo que pensam que fica bem responder. Assim, importa, em primeiro lugar, definir a população alvo do estudo e a amostra a considerar na realização do inquérito. Definida a amostra, há que verificar os cuidados a ter na elaboração do inquérito, em particular, evitar perguntas vagas e de interpretação subjetiva, tendenciosas e/ou que induzam as respostas; clareza e correção linguística; incluir todos os itens considerados relevantes, mas com o cuidado de evitar um questionário demasiado longo; fazer um pré-teste ao inquérito para validação do mesmo (com base numa amostra mais reduzida).

Tendo em consideração todos estes aspetos, o questionário foi realizado tendo por base o inquérito utilizado por Muacahila (2017) e tendo em consideração as seguintes dimensões:

- I- Caracterização sociodemográfica dos inquiridos;
- II- Definição do conceito de ética e existência de formação nesta área;

III-Questões que permitissem avaliar a perceção dos inquiridos quanto aos fatores que influenciam a conduta ética dos funcionários no desempenho das suas funções na PJ;

IV-Questões que permitissem avaliar a perceção dos inquiridos sobre a suficiência de normas de conduta ética na PJ.

Na construção do questionário procurou-se que o mesmo fosse atrativo e claro, que tivesse uma sequência de questões lógicas, vocabulário simples, direto e familiar.

Do conjunto dos funcionários da PJ, o estudo focou-se nos funcionários de Investigação Criminal e de apoio criminal, que lidam diretamente com o público. Considerou-se que a apreciação dos Inspectores, pelas características do trabalho que desenvolvem e por estarem “no terreno” é primordial, excluindo-se os funcionários administrativos e de segurança, por lidarem mais com os aspetos formais da Instituição. Deste modo, a técnica de amostragem é dirigida, uma vez que a escolha da amostra é feita por critérios definidos pelo investigador (Murteira *et al.*, 2002). Este método apresenta, contudo, a desvantagem de os resultados da amostra não poderem ser extrapolados para toda a população, pois só são válidos para a amostra selecionada.

De referir que, antes da aplicação do inquérito à população alvo, foi feito um teste piloto (pré teste) com objetivo de identificar potenciais problemas que poderia surgir no preenchimento do questionário.

Ainda, numa primeira fase da investigação, foi feita uma abordagem pessoal aos inquiridos, uma parte da população (54 funcionários) que iria responder o inquérito, com intuito de dar a conhecer os objetivos do questionário e a importância de o responder. Numa segunda fase, foram enviados à Diretora da PJ uma carta para pedir a sua autorização para a aplicação dos questionários na Instituição (Anexo 1) e um formulário do questionário (Anexo 2). Numa segunda fase, a abordagem foi presencial, ou seja, os inquéritos foram distribuídos pelos inquiridos, pelo próprio investigador, no dia 4 de novembro do ano de 2019, tendo os mesmos sido devolvidos no dia 6 do mesmo mês e ano.

Considerando que num estudo de caso se aconselha uma amostra não inferior a 10% do universo ou população (Laureano & Botelho, 2013), num total de 84 potenciais

funcionários inquiridos, a amostra selecionada de 54 inquiridos, que efetivamente responderam ao questionário, representa uma amostra significativa da população, 64,3%, bastante acima da percentagem aconselhada.

Após a recolha das respostas dos inquiridos, os dados foram tratados e analisados quantitativa e qualitativamente com a ajuda do software SPSS, tendo sido realizados testes de algumas hipóteses.

5.2. Caracterização sociodemográfica da amostra

A estatística descritiva das variáveis apresentadas na Tabela 4 permite caracterizar a amostra considerada neste estudo:

Tabela 4: Estatística descritiva das variáveis sociodemográficas

Variável	Freq. absoluta	Freq. relativa	Moda
Género			Masculino
Masculino	35	64,81%	
Feminino	19	35,19%	
Faixa Etária			[31, 44]
[18, 30]	8	14,81%	
[31, 44]	33	61,12%	
[45, 60]	12	22,22%	
> 60	1	1,85%	
Habilitações Académicas			Ensino Secundário
Ensino Básico	4	7,41%	
Ensino Secundário	26	48,15%	
Licenciatura	22	40,74%	
Mestrado	2	3,70%	
Estado civil			Solteiro
Solteiro	45	83,33%	
Casado / União de facto	8	14,81%	
Viúvo	1	1,85%	
Número de filhos			1 a 2
Nenhum	1	1,85%	
1 a 2	26	48,15%	
2 a 4	19	35,19%	
Mais de 4	8	14,81%	
Categoria Profissional			Inspetor Adjunto 3 ^a
Inspetor de 1 ^a	5	9,26%	
Inspetor de 2 ^a	6	11,11%	
Inspetor Adjunto de 1 ^a	12	22,22%	
Inspetor Adjunto de 2 ^a	6	11,11%	
Inspetor Adjunto de 3 ^a	20	37,04%	
Técnico de 1 ^a	1	1,85%	
Técnico de 2 ^a	3	5,56%	
Técnico de 3 ^a	1	1,85%	

Através da análise da Tabela 4, observa-se que dos 54 respondentes ao inquérito, a maioria (64,81%) são do género masculino (sendo 35,19% do género feminino). Destaca-se uma percentagem importante dos indivíduos inquiridos se situa nas faixas etárias mais jovens (75,93%), com 41 sujeitos com idades compreendidas entre os 18 e os 44 anos e apenas 13 sujeitos com idades superiores a 44 anos de idade (24,07%).

Quanto ao estado civil, a maioria dos inquiridos são solteiros (83,33%), sendo casados ou em união de facto 14,81% dos indivíduos e 1,85%, viúvos. O número de filhos

predominante é de 1 a 2 filhos (48,15%), seguido de 3 a 4 filhos (35,19%), salientando-se ainda uma taxa expressiva de mais que +4 filhos (14,81%).

No que diz respeito às qualificações dos respondentes, salienta-se que o nível de escolaridade predominante é o nível de ensino secundário, sendo também bastante expressiva a proporção de trabalhadores com habilitações de nível superior, licenciatura e mestrado (44,44%). De referir que a PJ aposta na formação dos seus trabalhadores incentivando-os a investir na sua formação superior.

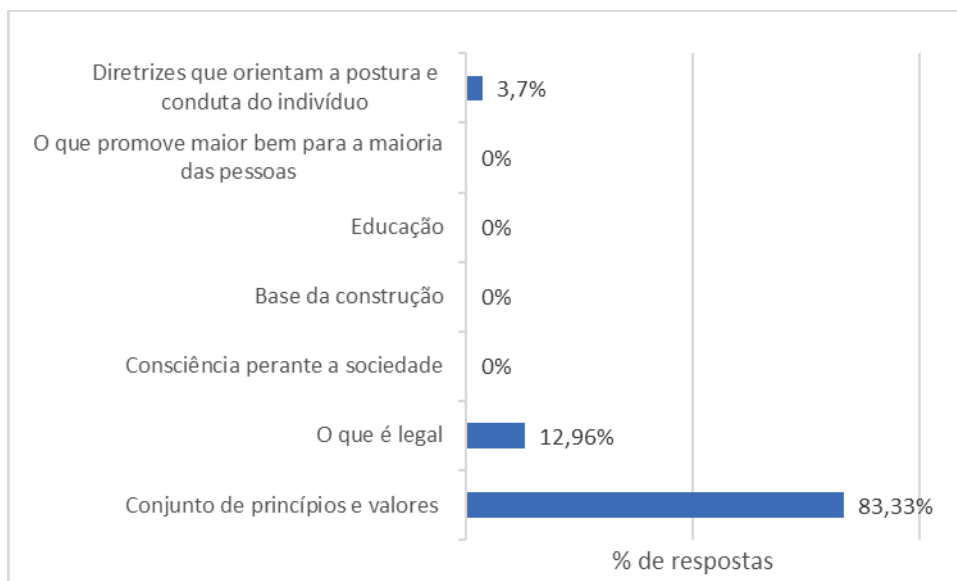
Quanto à categoria profissional dos respondentes, a maior parte tem a categoria de Inspetor Adjunto de 3ª classe (37,04%), seguida de Inspetor Adjunto de 1ª classe (22,22%), Inspetor de 2ª classe (11,11%), Inspetor de 1ª (9,26%), Técnica 2ª classe (5,56%), Técnico de 1ª classe (1,85%), Técnico de 3ª classe (1,85%).

5.3. Análise dos resultados do inquérito

5.3.1. Definição de ética

Relativamente à questão “Na sua opinião, ética pode ser definida como...”, observa-se que a maior concordância reside na resposta “conjunto de princípios e valores”, com uma taxa de resposta de 83,33%; em segundo lugar, surge a resposta “o que é legal”, com 12,96% das respostas e, em terceiro lugar, “diretrizes que orientam a postura e conduta do indivíduo”, correspondente a taxa de resposta de 3,70% dos inquiridos. Estes resultados são ilustrados na Figura 3.

Figura 3: Conceito de Ética na opinião dos inquiridos



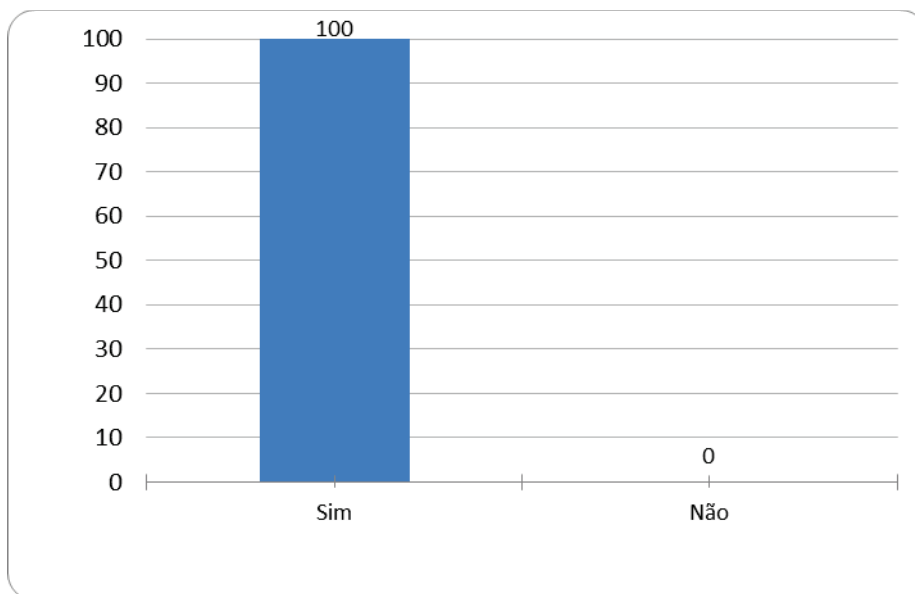
Fonte: Elaboração própria.

De referir ainda que as opções de resposta “Consciência perante a sociedade”, “Base da construção pessoal”, “Educação” e “O que promove maior bem para a maioria das pessoas” não foram considerados por nenhum dos 54 respondentes.

5.3.2. Formação em Ética

Relativamente à questão “Já recebeu alguma vez formação em ética?”, um aspeto positivo que se realça da aplicação deste inquérito é o facto de todos os 54 funcionários que responderam ao inquérito terem tido formação em ética, conforme ilustrado na Figura 4.

Figura 4: Já recebeu alguma vez formação em ética?



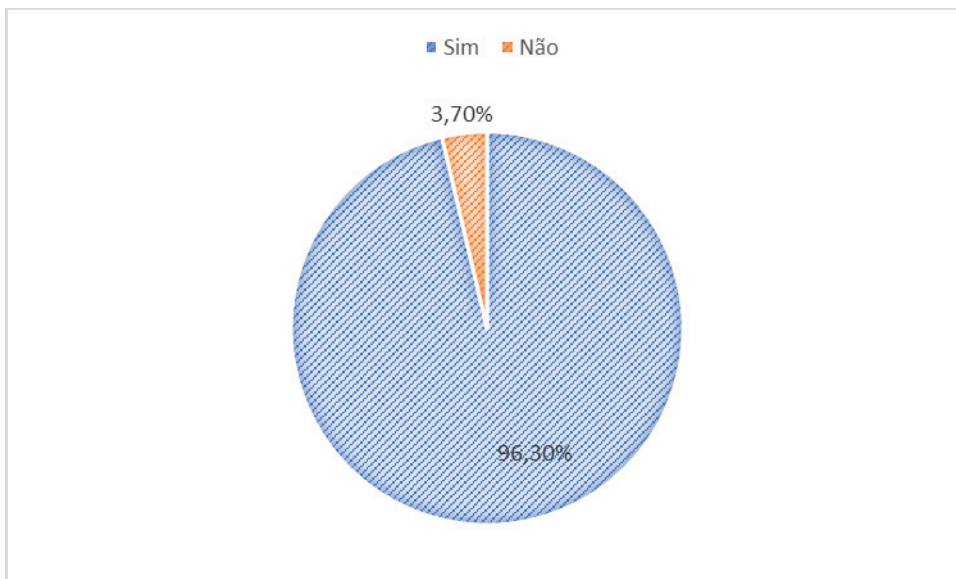
Fonte: Elaboração própria.

5.3.3. Existência de práticas não éticas

Atualmente, a crescente pressão imposta pela sociedade e pelo mercado de trabalho para que sejam bem-sucedidos pode estar associada à adoção de condutas menos éticas. Importa, assim, definir caminhos sem desvios morais. Só com esse pensamento é que se podem evitar casos de corrupção nas instituições públicas, no caso concreto a PJ de S. Tomé e Príncipe.

Relativamente à questão “Considera que existem práticas não éticas na Polícia Judiciária?”, 52 inquiridos responderam afirmativamente e apenas 2 responderam que não (correspondendo a 96,30 % e 3,70% dos inquiridos, respetivamente), o que se revela um resultado deveras preocupante.

Figura 5: Considera que existem práticas não éticas na Polícia Judiciária?

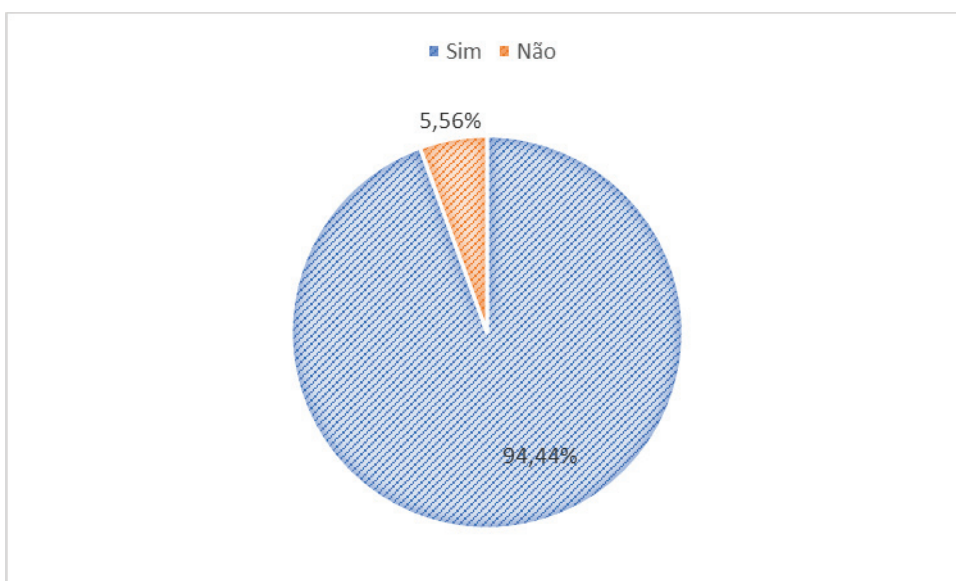


Fonte: Elaboração própria.

5.3.4. Influência dos fatores políticos, religiosos e familiares nos padrões de ética dos funcionários

Com esta questão, procura-se perceber se os inquiridos consideram que os fatores políticos, religiosos e familiares influenciam as ações éticas dos funcionários. A partir das respostas obtidas, podemos concluir que 94,44% dos funcionários consideram que sim e 5,56% consideram que não (correspondendo a 51 e a 3 respostas, respetivamente), como é ilustrado na Figura 6.

Figura 6: Considera que os fatores políticos, religiosos e familiares influenciam os padrões de ética dos funcionários?



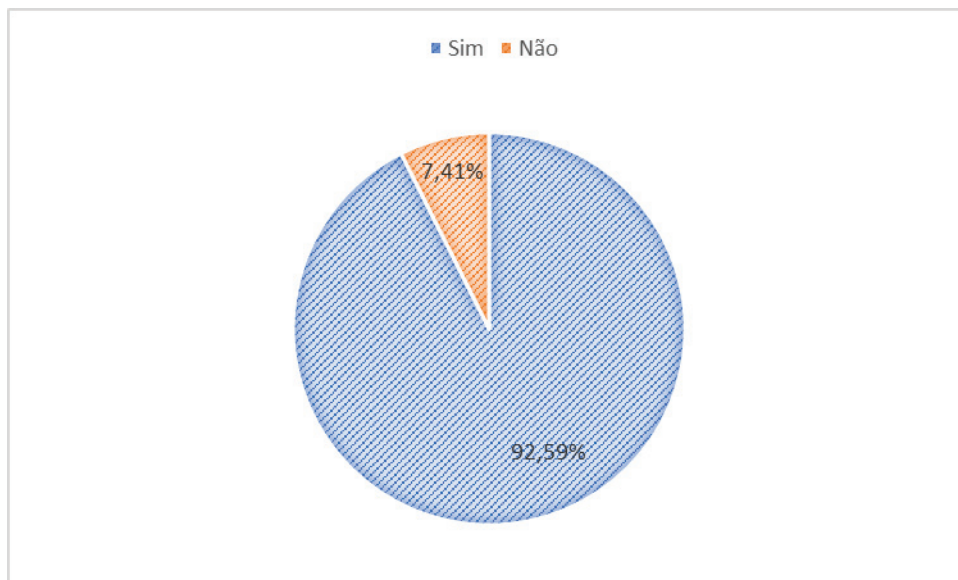
Fonte: Elaboração própria.

5.3.5. Comportamento ético de um funcionário na sua vida profissional e privada

Baumhart (1971) no seu livro *Ética em Negócios*, esclarece melhor esta questão quando considera que “uma grande razão para uma diferença ética entre a vida privada e vida profissional é a dissemelhança entre os propósitos familiares e os comerciais, entre o objetivo do lar e os de escritórios. As decisões no escritório são objetivas, racionais impessoais. No lar, as decisões são emocionais”.

Com a questão “Considera que o comportamento ético de um funcionário é o mesmo na sua vida profissional e privada?” procurou-se avaliar a perceção dos inquiridos quanto à possibilidade de existência de dois padrões de comportamento, um que aplica nas suas atividades profissionais e outro na sua vida privada. Os resultados obtidos mostram que 92,59% dos inquiridos responderam sim a esta questão, sendo que apenas 7,41% responderam negativamente (correspondendo a 50 e a 4 respostas, respetivamente), como evidencia a Figura 7.

Figura 7: Considera que o comportamento ético de um funcionário é o mesmo na sua vida profissional e privada?



Fonte: Elaboração própria.

5.3.6. Motivos que podem justificar um comportamento não ético na conduta profissional

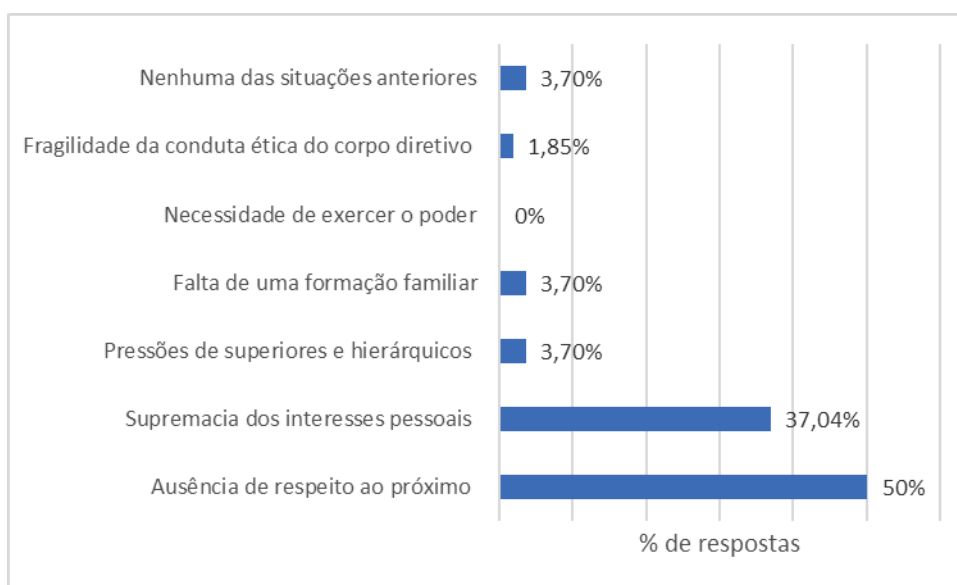
Com a realização deste inquérito procurou-se também avaliar alguns dos fatores que, na perceção dos inquiridos, permitem explicar a adoção de comportamentos não éticos por parte de um funcionário público na sua conduta profissional.

Na opinião de Reiss & Mitra (1998), certos traços de personalidade que podem ser bons prognosticadores de comportamentos antiéticos são a ganância, a procura constante de benefícios económicos e a competitividade. As opções de resposta à questão “Na sua opinião, quais as razões que levam um funcionário público a adotar práticas não éticas na sua conduta profissional?” procuram permitir avaliar o modo como os inquiridos percecionam a influência destas dimensões na adoção de comportamentos não éticos.

Assim, da análise das respostas a esta questão, é possível concluir que a maior taxa de resposta foi “Ausência de respeito ao próximo” (com 50% de respostas), seguida de “Supremacia dos interesses pessoais” (com 37,04% de respostas). Com uma taxa de respostas pouco significativa, os inquiridos apontam “Pressões de superiores

hierárquicos” e “Falta de uma formação familiar”, ambas com 3,70% das respostas. Por outro lado, de destacar também que 3,70% dos inquiridos considera que nenhuma das razões apontadas explica a adoção de comportamentos não éticos. Salienta-se ainda que a opção de resposta “Necessidade de exercer o poder” não foi considerada pelos inquiridos, como mostra a Figura 8.

Figura 8: Motivos que levam um funcionário a adotar práticas não éticas

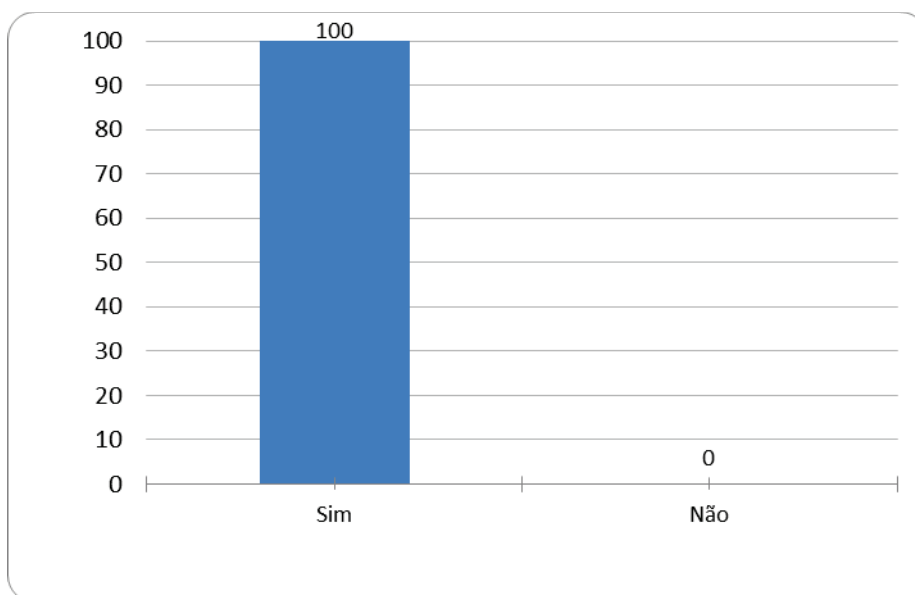


Fonte: Elaboração própria.

5.3.7. Ética na vida profissional e nível de desempenho profissional

Com a realização do inquérito procurou-se também perceber se os funcionários inquiridos consideram que uma conduta profissional eticamente correta é reconhecida e valorizada no contexto organizacional e se, conseqüentemente, isso também se traduz num maior desempenho profissional. Neste sentido, à questão “Considera que um funcionário que pratica a ética na sua vida profissional tem maior desempenho?” é possível constatar que todos os inquiridos foram unânimes em responder “sim” (Figura 9).

Figura 9: Considera que um funcionário que pratica a ética na sua vida profissional tem maior desempenho?



Fonte: Elaboração própria.

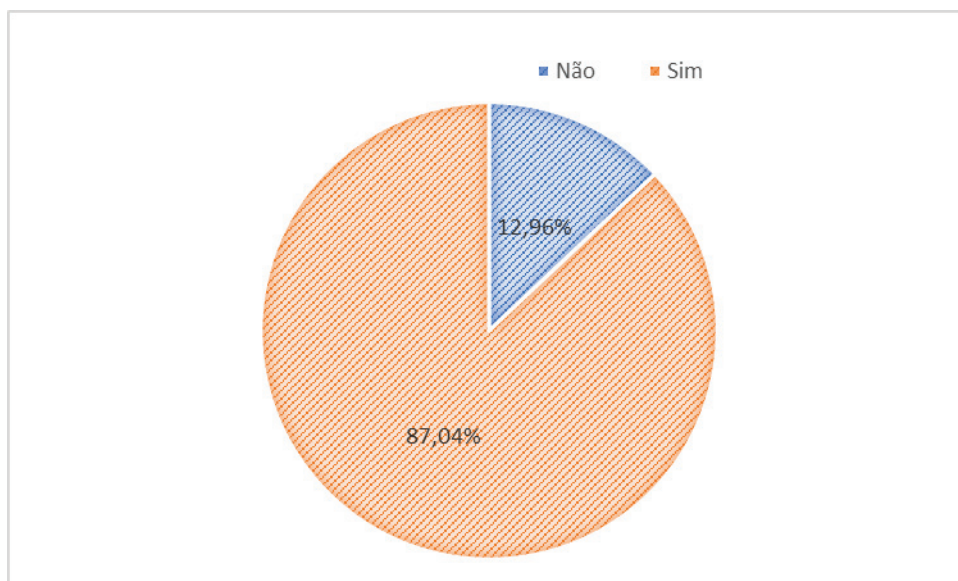
5.3.8. Importância da existência de um código ética na PJ

Segundo Pinto (1997) os códigos de ética têm a vantagem de impor aos membros de uma determinada organização, uma vinculação moral explícita e determinados princípios uniformes.

Nas instituições as regras de comportamento dos profissionais são propostas pelo código de ética. Um código de ética é elaborado e implementado para os funcionários, pois serve como balizador da boa conduta ética.

No que diz respeito à PJ, aquando da realização do inquérito não existia ainda um código de conduta. Relativamente à questão “Considera importante a existência de um Código de ética na PJ?”, procurou-se perceber se os inquiridos reconhecem a importância da existência de um Código de Ética na PJ. Nesta questão, 87,04% (47) das respostas foram afirmativas, sendo que 12,96% (7) dos inquiridos responderam que não (Figura 10), o que não deixa de ser um resultado pouco expectável.

Figura 10: Considera importante a existência de um Código de ética na PJ?

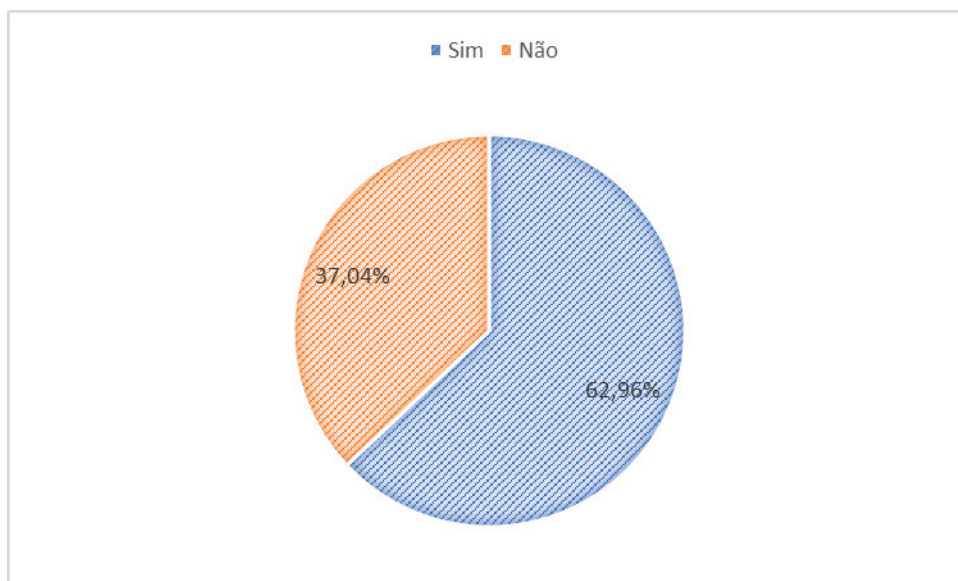


Fonte: Elaboração própria.

5.3.9. Conhecimento das normas de conduta de PJ

No contexto de trabalho, é responsabilidade de todos os colaboradores a preservação de um ambiente saudável. Neste sentido a existência de normas de conduta interna é importante para um melhor funcionamento da Instituição. Quando questionados se conhecem as normas de conduta ética da PJ, a maioria dos funcionários inquiridos (62,96%) responde ter conhecimento das normas. De referir, contudo, que a percentagem dos funcionários que as desconhece é ainda bastante elevada, (37,04%), correspondente a 20 respondentes (Figura 11). Ora, a percentagem de funcionários que desconhece a existência de normas de conduta ética da PJ, indica a necessidades de uma maior divulgação e implementação para que sejam do conhecimento de todos os funcionários.

Figura 11: Conhece as normas de conduta da PJ?

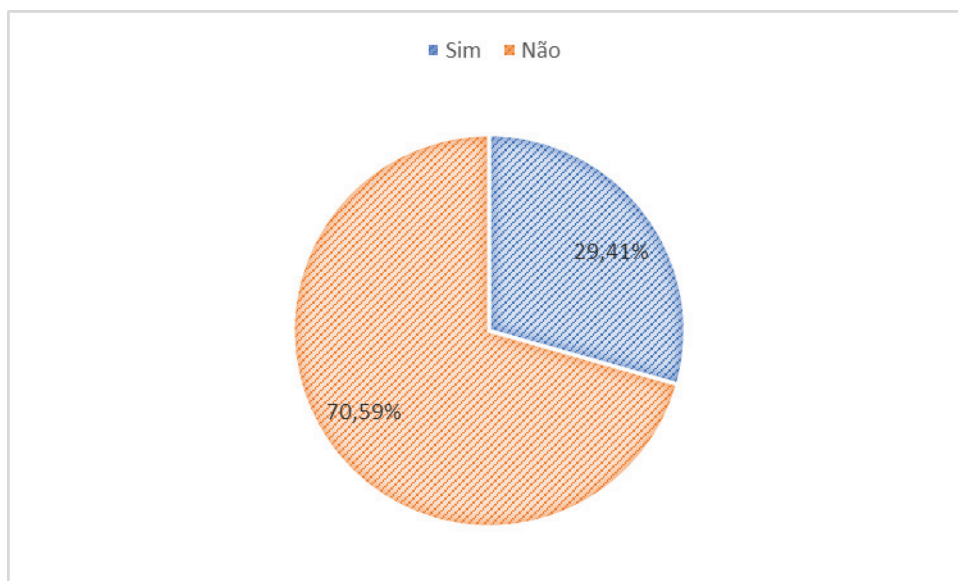


Fonte: Elaboração própria.

5.3.10. Suficiência das normas

Complementando a questão anterior, onde se verificou que há um número relevante de inquiridos que desconhece a existência de normas de conduta ética na PJ, procurou-se também avaliar se as existentes são consideradas suficientes, através da questão “As normas existentes são suficientes para uma boa conduta ética?”. Considerando apenas os 34 indivíduos que responderam afirmativamente à questão anterior, verifica-se que 70,59% dos inquiridos (ou seja, 24 em 34) consideram que tais normas não são suficientes para uma boa conduta de ética, contrastando com 29,41% dos inquiridos (10) que as consideram suficientes.

Figura 12: As normas existentes são suficientes para uma boa conduta ética?



Fonte: Elaboração própria.

5.4. Análise de testes de hipóteses

5.4.1. Análise de testes de hipóteses relativas às variáveis “Existem práticas de conduta não ética na PJ” e características sociodemográficas.

Tendo em conta os resultados obtidos nas respostas à questão “Considera que existem práticas não éticas na Polícia Judiciária?”, procurou-se aprofundar a análise estatística recorrendo a alguns testes de hipótese.

Tendo em conta a natureza das variáveis em estudo (quantitativas discretas e qualitativas), procurou-se verificar se existe associação estatisticamente significativa entre as variáveis recorrendo ao teste do Qui-Quadrado. As hipóteses formuladas foram as seguintes:

H0 -> Não há associação estatisticamente significativa entre as variáveis “Existem práticas de conduta não ética na PJ” e características sociodemográficas em estudo dos inquiridos.

H1-> Há associação estatisticamente significativa entre as variáveis “Existem práticas de conduta não ética na PJ” e características sociodemográficas em estudo dos inquiridos.

Tendo em conta o número significativo de casos em que não era cumprido um requisito de utilização deste teste - um número máximo de 20% dos valores esperados inferiores a 5 - optou-se por apresentar os valores obtidos para os coeficientes de contingência de Cramer (V) e de Pearson (C), como medidas de associação (Tabela 5). Estes coeficientes medem a associação entre dois conjuntos de atributos quando um ou ambos são medidos em escala nominal, permitindo mensurar e comparar o grau da relação de dependência entre as variáveis em estudo (tendo sido definido o nível de significância de 5%). O valor zero corresponde a ausência de associação entre as variáveis, valores próximos de zero correspondem a fraca associação e valores mais elevados correspondem a associação mais forte (Martinez & Ferreira, 2010).

Tabela 5: Testes de associação estatística entre as variáveis “Existem práticas de conduta não ética na PJ” e características sociodemográficas em estudo dos inquiridos.

Variáveis	Coefficiente V	Coefficiente C	p-value
Género	,148	,146	,281
Faixa etária	,705	,576	,039
Habilitações	,397	,369	,039
Estado civil	,194	,190	,370
Nº de filhos	,314	,300	,162
Categoria	,306	,293	,549

Fonte: Elaboração própria.

A partir da análise da Tabela 5 é possível concluir que apenas para as variáveis “Faixa etária” e “Habilitações” o p-value obtido (<0,05) nos leva a rejeitar H0, ou seja, existe uma associação estatisticamente significativa entre as variáveis “Existem práticas não éticas na PJ” e as variáveis “faixa etária” e “habilitações”. Pelos valores assumidos pelos coeficientes de Cramer (V) e de Pearson (C) podemos ainda concluir que a variável “faixa etária” apresenta um grau de associação mais forte do que a variável “habilitações”. (Martinez & Ferreira, 2010).

Nos restantes casos, aceitamos a hipótese nula de que não existe associação estatisticamente significativa entre as variáveis “Existem práticas não éticas na PJ” e as variáveis “Género”, “Estado civil”, “Número de filhos” e “Categoria profissional”, uma vez que $p\text{-value} > 0,05$.

5.4.2. Análise de testes de hipóteses relativas às variáveis “Motivos que podem justificar um comportamento não ético por parte de um funcionário público” e características sociodemográfico.

Com este estudo procurou-se também aprofundar a análise estatística dos resultados obtidos na questão “Motivos que podem justificar um comportamento não ético por parte de um funcionário público”. Para tal, recorreu-se à mesma metodologia, o teste do Qui-Quadrado, definindo as seguintes hipóteses:

H0 -> Não há associação estatisticamente significativa entre as variáveis “Motivos que podem justificar um comportamento não ético por parte de um funcionário público” e características sociodemográfico.

H1-> Há associação estatisticamente significativa entre as variáveis “Motivos que podem justificar um comportamento não ético por parte de um funcionário público” e características em estudo dos inquiridos.

Mais uma vez optou-se por apresentar os valores obtidos para os coeficientes de contingência de Cramer (V) e de Pearson (C), como medidas de associação, em virtude de se obter para o teste do Qui-Quadrado um número significativo de células com valores esperados inferiores a cinco (Tabela 6).

Tabela 6: Testes de associação estatística entre as variáveis “Existem práticas de conduta não ética na PJ” e características sociodemográfico.

Variáveis	Coefficiente V	Coefficiente C	p-value
Género	,353	,333	,243
Faixa etária	,245	,391	,835
Habilitações	,265	,417	,725
Estado civil	,201	,273	,930
Nº de filhos	,340	,507	,227
Categoria	,418	,683	,024

Fonte: Elaboração própria.

A partir da análise da Tabela 6 é possível concluir que apenas para a variável “Categoria profissional” o p-value obtido ($0,024 < 0,05$) nos leva a rejeitar H_0 , ou seja, existe uma associação estatisticamente significativa entre a variável “Motivos que podem justificar um comportamento não ético por parte de um funcionário público” e a variável “Categoria profissional”. Pelos valores assumidos pelos coeficientes de Cramer (V) e de Pearson (C) podemos concluir que o grau de associação é moderado. (Martinez & Ferreira, 2010).

Nos restantes casos, aceitamos a hipótese nula de que não existe associação estatisticamente significativa entre as variáveis “Motivos que podem justificar um comportamento não ético por parte de um funcionário público” e as variáveis “Género”, “Habilitações”, “Estado civil” e “Número de filhos”, uma vez que $p\text{-value} > 0,05$.

5.5. Discussão de resultados e sugestões de melhoria

Como já foi referido anteriormente, a seleção de uma amostra dirigida exclusivamente para os funcionários de Investigação Criminal e de apoio criminal não permite tirar conclusões extensíveis a toda a população. Ainda assim, considera-se que este estudo contribuiu para um conhecimento das perceções dos funcionários que trabalham diretamente com os processos de investigação criminal em questões de ética no desempenho de uma função na PJ.

A amostra selecionada para a aplicação do inquérito caracteriza-se por ser maioritariamente constituída por funcionários jovens, solteiros, com 1 a 2 filhos e um nível de habilitações de nível secundário. Através dos resultados obtidos no inquérito, constata-se que uma das maiores apostas da PJ neste momento é a formação dos seus funcionários. Todos os funcionários já receberam formação em ética. Contudo, os resultados evidenciam que existe uma forte perceção de práticas não éticas na PJ.

Os resultados obtidos no inquérito revelam também que a maioria dos inquiridos considera que o comportamento ético de um funcionário é condicionado por fatores políticos, religiosos e familiares; que o comportamento ético de um funcionário tende a

ser o mesmo na sua vida profissional e privada e que um comportamento ético se reflete também no maior desempenho profissional. De referir ainda que, apesar de a grande maioria dos inquiridos reconhecer a importância da existência de um Código de Ética na PJ, uma parte dos inquiridos - 12,96% - respondeu que não. Por outro lado, a percentagem dos funcionários que desconhece as normas de conduta ética da PJ é ainda bastante elevada, sendo que apenas 29,41% dos inquiridos que as conhecem as consideram suficientes.

Este estudo permitiu também verificar que existe uma associação estatisticamente significativa entre as variáveis “Existem práticas não éticas na PJ” e as variáveis “faixa etária” e “habilitações”, e entre as variáveis “Motivos que podem justificar um comportamento não ético por parte de um funcionário público” e a variável “Categoria profissional”.

Tendo em conta os resultados obtidos, considera-se importante a adoção de algumas medidas por parte da PJ que possam contribuir para uma cultura de ética pública na instituição, no sentido de aprofundar o conhecimento e a interiorização de normas de conduta ética. Neste sentido, sugerem-se as seguintes medidas:

- Formação e capacitação dos seus funcionários;
- Promoção de seminários e palestras sobre ética;
- Elaboração e divulgação de um código de ética que oriente a conduta dos funcionários;
- Contratação de funcionários com formação superior;
- Promoção de um clima organizacional que promova um ambiente agradável para os seus funcionários e um comportamento ético.

Estas são sugestões possíveis para promover a conduta ética dos funcionários da PJ, considerando que uma instituição que privilegia os valores éticos pode beneficiar em diversos aspetos, nomeadamente: aumento da produtividade; maior credibilidade e boa imagem; clima organizacional mais favorável; equipas de trabalho mais eficazes e maior comprometimento.

CONCLUSÃO

A ética estuda o comportamento humano do ponto de vista do bem e do mal, a sua maneira de pensar e do agir. Desde que nascemos que nos é ensinado o que é certo e errado e a partir disso reproduzimos os valores impostos pela sociedade. Neste sentido, o valor moral pode ser definido como “respeito à vida”, não apenas a vida individual, mas também a vida coletiva.

Durante este estudo percebe-se que na atualidade esses valores têm vindo a desaparecer. Neste sentido, esses valores éticos têm que ser recuperados, mantidos e defendidos por todos os seres humanos sem exceção de raça, cor e religião.

Destaca-se, neste contexto, a importância da Administração Pública como uma instituição concebida e legitimada pela política, subordinada à Constituição e à lei, que visa servir o país e os cidadãos, através da realização do interesse público e da satisfação das necessidades coletivas, no respeito pelos direitos e interesses legalmente protegidos dos cidadãos. Em suma, tem como finalidade a realização do bem comum.

Deste modo, a ética na gestão da Administração Pública é primordial para que haja igualdade, justiça e desenvolvimento económico e social. O funcionário público tem o dever de atuar com dignidade, zelo, responsabilidade, eficiência e com consciência dos princípios morais e éticos, seja no exercício da sua função ou fora dela; deve pautar pelo interesse público e a obediência aos princípios da Administração Pública. O atuar dos agentes públicos exige antes de mais nada uma conduta ética, este é um dos maiores desafios a ser enfrentados.

É nesta perspetiva que, a partir de 1980, que se iniciou-se a reforma da Administração Pública em todo mundo, objetivando melhorar o desempenho das organizações públicas, a desburocratização e a aproximação da Administração Pública aos cidadãos. Também em S. Tomé e Príncipe observamos esta tendência que acompanha uma estratégia de abertura, modernização e desenvolvimento da sua economia associada a diversas alterações estruturais relevantes, nomeadamente a reforma tributária e a modernização do sistema financeiro.

Neste contexto, o presente estudo teve por objetivo verificar a perceção de uma cultura de ética pública na Polícia Judiciária de S. Tomé e Príncipe. A PJ foi criada em 9 de junho de 2018, pela Lei nº 01 de março/2018 e é uma das organizações policiais responsáveis pela investigação criminal, vocacionada para o combate à grande criminalidade.

Apresentou-se, assim, a metodologia de investigação, nomeadamente, a escolha do inquérito implementado para a obtenção de dados, ponderadas as vantagens e as desvantagens associadas ao mesmo. A partir dos dados recolhidos, foi feita uma análise descritiva dos mesmos e foram estudadas algumas hipóteses.

Conforme foi possível apurar a partir dos dados recolhidos, os funcionários que responderam ao inquérito têm conhecimento e formação em ética. Contudo, existe também a perceção por parte da grande maioria dos respondentes (96,3%) de que as práticas não éticas são comuns nesta instituição, o que deve ser objeto de reflexão por parte dos responsáveis da organização.

Numa conversa telefónica com a diretora da PJ sobre a inexistência de um Código de Ética na PJ, a mesma respondeu que todos os mecanismos já estão a ser ativados para a elaboração do mesmo código.

Como em qualquer trabalho de investigação, neste projeto também foram sentidos alguns obstáculos ao longo de todo o percurso de investigação e de elaboração. Foram encontradas inúmeras adversidades no acesso a informação, quer ao nível científico, quer de nível técnico. Por outro lado, há que referir algumas limitações que resultam da metodologia seguida, nomeadamente a seleção de uma amostra dirigida, que não permite generalizar os resultados obtidos à população total e de o inquérito utilizado não permitir mensurar as perceções dos respondentes. Uma investigação futura poderá passar pela realização de inquéritos a todos os funcionários da PJ e pelo recurso, por exemplo, a uma escala tipo Likert para mensurar as perspetivas dos funcionários sobre estas questões.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

AICEP (2017). Mercados – Informação Global: São Tomé e Príncipe. Ficha de Mercado, abril de 2017. <http://www.portugalglobal.pt/PT/Biblioteca/Paginas/Documento1168.aspx>. Consultado a 20-05-2020.

Almeida, M. M. (2015). *Ética na Administração Pública: Uma Análise da Percepção dos Servidores efetivos da Prefeituras de cruzeiro de sul (ACRE)*: Universidade Aberta do Brazil.

Alonso, A. H. (2006). *Ética da profissão*. São Paulo: Loyola.

Amundsen, L., & Andrade, V. (2009). *Public Sector Ethias*. Luanda and Bergen.

Aranha, M. F., & Martins, M. (1993). *Introdução à Filosofia*. (4ª ed.). S.Paulo: Moderna.

Araujo, J. C. (2008). *Abordagem policial: conduta ética e legal*. Belo Horizonte: Universidade Federal de Minas Gerais.

Baptista, A. M. (2005). *Ética e administração no contexto da mordenização da gestão e administração pública. Reflexo nas forças armadas e no exercito em especial*. Lisboa: Instituto de Altos Estudos Militares.

Baptista, I. (2011). *Ética Dentologia e Avaliação do Desempenho*. Lisboa: Ministério de Educação.

Barros, D. (2014). *Cultura e Desenvolvimento O caso de São Tomé e Príncipe*. Dissertação Mestrado em Cultura e Comunicação. Universidade de Lisboa. https://repositorio.ul.pt/bitstream/10451/23958/1/ulfl198817_tese.pdf . Consultado a 20-05-2020.

Baumhart (1971). *Ética em negócios*. Rio Janeiro: Expressão e Cultura.

Bilhim, J. A. (1998). *Gestão por objetivo na Administração Pública Portuguesa: Gestão por Objectivos na Administração Pública*. Lisboa: Instituto Superior de ciências.

Bilhim, J. A. (2001). *Gerir Administração Pública como uma Empresa: Reforma do Estado e Administração Pública Gestioniário*. Lisboa: Instituto superior de Ciência e Piliticas.

Bittar, E. (2002). *Curso de ética geral e profissiona*. São Paulo. Saraiva

Borges, E., & Medeiros, C. (2007). Comportamento e ética profissional: Um estudo de suas relações ao contabilistas. *Revista de Contabilidade e Finanças*, nº 44, Agosto, São Paulo.

Bobbio, N. (2004). *A Era do Direitos*. Rio de Janeiro: Elsevier.

Bozeman, B. (2007). *Public Values and public interrest counterhalaming economia individualismo*. University Press.

Caetano, M. (1980). *Manual de Direito Administrativo*. Coimbra: Almedina.

Campos, M., Greik, M., & Vale, T. D. (2002). *História da Ética*. Salvador: Cientefico.

Cândido, A. P. (2011). *Ética na Gestão Pública*. 2º edição, Florianópolis-1º Reimpressão.

Canabrava, W. (2009). O pensamento ético e filosófico. <https://www.passeidireto.com/arquivo/56303411/o-pensamento-etico-filosofico-da-grecia-antiga-a-idade-contemporanea>. Consultado em 20 de agosto 2019.

Carapeto, C., & Fonceca, F. (2012). *Ética e Deontologia- Manual de Formação*. Lisboa. https://www.oet.pt/downloads/informacao/Etica_Deontologia_Manual_Formacao.pdf. Consultado em 18 de Junho 2019.

Carvalho, A. (2011). *A Importância de Criar uma Rede Nacional de Ética Pública*. 8º Congresso Nacional da Administração Pública.

Carvalho, J. (2016). *Gestão das Empresas – Princípios Fundamentais. O futuro da gestão é a gestão do futuro*. 4ª edição, Lisboa: Edições Sílabo

Cavalcante, W. F. (2018). *Crime organizado: Da prevenção da criminalidade organizada*. Lisboa: Instituto Superior de ciências policiais.

Chaves, C. S. (2012). *Percepção de Aspetos Éticos no Serviços Público:Um Estudo descritivo sob a ótica dos servidores público do Município de Lavras-MG*. Lavra: Universidade Federal de Lavra.

Chandler, R. C. (1994). *Deontologia Dimensions of Administrative*. New York: Marcel Dekker.

Clemente, P. J. (2016). *Ética Policial- da eticidade da coação policia*. Lisboa: Instituto superior de Ciencias Policiais e Segurança Interna.

Cristensen, H. B., & Legreid. (2007). *Gerir a Administração Pública como uma Empresa*. Lisboa: Instituto Superior de Ciências e Política.

Coelho, E. P. (2019). *Ética Profissional e Evolução da Profissão Contábil*. Uberlândia: Universidade Federal de Uberlândia.

Cortina, A. & Martinez, E. (2005). *Ética*. São Paulo: Loyala.

Di Pietro, M. S.Z (2007). *Direito Administrativo*. São Paulo: Atlas.

Fernandes, W. S., Silva, S. P. & Ribeiro, N. (n.d). *A Contabilidade Pública em S. Tomé e Príncipe: Situação atual e Perspetiva Futura*. <https://bibliotecadigital.ipb.pt/bitstream/10198/12149/1/95f.pdf>. Consultado em 7 de Dezembro de 2020.

Ferreira, M. A. (2009). *Fundamentos Éticos para Administração Pública*. Curitiba.

Figueira, F., & Aranha, A. L. (2011). *Estado, Ética Pública e Corrupção*. Rio de Janeiro: Caderno Adenauer.

Fonseca, C. C. (2005). *Administração Pública- Mordernização, Qualidade e Inovação*. Lisboa: Ed. Sílabo

Friere, P. (2003). *Pedagogia do Oprimido*. Rio de Janeiro: Paz e Terra.

Freire, O. A. (2014). *Empreendedorismo Desenvolvimento Sustentável Administração Pública Cabo-Verde*. Instituto Politécnico de Tomar.

- FMI (2018) <https://www.imf.org/en/Countries/STP>. Consultado em 18/03/2020.
- Gomes, N. F. (2014). *Ética na Administração Pública: desafios e possibilidades*. Instituto Politécnico de Leiria. <http://www.ipleiria.pt/home/>. Consultado em 6/10/2019.
- Gonçalves, M. B. (2010). *A Ética e transparência na Administração Pública Caboverdiana*. Praia: Universidade Cabo Verde.
- Greve, C. S., & Jespersen, O. (1999). New public management and its critics: alternative roads to flexible service delivery to citizens? In Rouhan, Luc (ed), *Citizens and the new governance: the young new public management*. Amsterdam; IOS, pp.143-156.
- Holanda, A. B. (2010). *Dicionário Aurélio da Língua Portuguesa*. Alagoas: Positivo.
- INE. (2018). *Numero de população 2018*. <https://www.ine.st/>. Consultado em 02/02/2020.
- Jackson, M., & Christopher, H. (1991). *Administrative Argument*. Inglaterra: Dartmouth.
- Jemenez, S. F. (23 de 04 de 2017). *A corrupção como problema de Acção coletiva*. <https://quintadedebate.blogspot.com/2010/06/causas-e-efeitos-da-corrupcao-filomeno.html>. Consultado em 29/01/2020.
- Lane, J. E. (2009). *State management: an equity into models of public administration and management*. London and New York: Routledge.
- Leite, F.T. (2002). *Cidadania ética, ética e Estado: promessa cristã : a ética profissional na advocacia*. Fortaleza: Universidade de Fortaleza.
- Lopes, P. R. (2015). *A Conduta Ética na Administração Pública*. São Paulo: Revista dos Tribunais.
- Laureano, R., & Botelho, M. (2013). *Teste de Hipóteses como o SPSS - O Meu Manual de Consultas Rápidas*. 2ª Edição. Lisboa: Ed. Sílabo
- Martinez, L. & Ferreira, A. (2010). *Análise de dados com SPSS – Primeiros Passos*. Escolar Editora, 2ª edição.

- Macier, S. (2003). *Ética da Empresa*. Porto: Afrontamento.
- Marques, S. G. (2001). *Ética Policial- Sociedade Democrática*. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna.
- Meirelles, H. L. (2006). *Direito Administrativo Brasileiro*. São Paulo: Revistas dos Tribunais.
- Mello, A. B. (1998). *Curso de direito Administrativo*. São Paulo: Malheiras.
- Ministério da Justiça, (2017). *Plano Estratégico 2017-2021*. S.Tomé. Documentos Internos.
- Ministério do Plano e Desenvolvimento da RDSTP (2012). *Estratégia Nacional de Redução da Pobreza, 2012-2016*. Documentos Internos.
- Montes, G., & Barroso, R. (2020). Macroeconomia, Comércio e Investimento. <https://www.worldbank.org/en/country/saotome/overview>. Consultado a 9/03/2020.
- Moraes, A. (2003). *Direito Constitucional*. São Paulo: Atlas.
- Mozzicafreddo, J. (2001). *Modernização Administração Pública e poder político*. Oeiras: Celta.
- Muacahila, P. (2017). *Formação e Ética Aplicada à Administração Pública – Estudo de caso no Instituto Politécnico de Leiria*. Relatório de Mestrado em Finanças Empresariais. IPL. <https://iconline.ipleiria.pt/handle/10400.8/3185>. Consultado em 2/07/2020.
- Murteira, B.; Ribeiro, C.S.; Silva, J.A. & Pimenta, C. (2002). *Introdução à Estatística*. McGraw Hill.
- Neto, S. E. (2015). *Direitos Humanos e Atividade Policial*. S.Tomé: Iucai.
- Nosella, P. (2008). Ética e Pesquisa. *Educação e Sociedade*. (102). 255-273. Campinas
- Nunes, S. G. (n.d). *Ética na Administração Pública*. São Paulo.
- OCDE. (1996). Ocasional paper no.14

Oliveira, B. N., Gomes, C. d., & Santos, R. P. (2015). *Os direitos fundamentais em Timor-Leste- Teoria a Pratica*. Díli, Timor-Leste: Coimbra.

Oliveira, C. (2007). *A evolução do Conceito Ética. Dirigir para Chefias e Quadros*. São Paulo

Ongaro, E. (2009). *Public Management Feforn and mordernization, trajectories of administrative change in Italy, France,Grece, Portugal, Spain*. Cheltenham and Northampton: Edward Edgar publishing.

Paulo, A. (2013). *Administração Pública* (3º ed.). Rio Janeiro: Esevier.

Peters, B. G. (1996). *The future of governing:four emerging models lawrence*. kansas: University press.

Pinto, J. C. (1997). A Ética no Sistema Financeiro. *In I. C. Empresarial-Intervenções, Ética Empresarial e Económica*. Porto: Vida Económica.

PNUD (2018). Relatório global do Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento 2018.

Disponível em <https://www.br.undp.org/content/brazil/pt/home/library/idh/relatorios-de-desenvolvimento-humano/relatorio-do-desenvolvimento-humano-2018.html>.

Consultado em 12-06-2020.

Pollit, C., & Bouckaert, G. (2011). *Public Management Reform:a comparative analysis- New Public management Governance and the Neo Weberian State*. New York: University Press.

Reiss, M., & Mitra, K. (1998). The Effects of Individual Difference Fators on the Acceptability of Etthiscal and Unethical Work place Behaviors. *Jounal of Busines Ethics*. 17(14), 1581-1593.

Robatto, R. (2004). *Desafios da Administração Publica*. Salvador.

https://repositorio.ufpe.br/bitstream/123456789/4807/1/arquivo7112_1.pdf. consultado em 28/06/2018.

Rocha, A. (2001). *Reforma da Administração Pública à Luz da Experiência Internacional*. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais.

Rolo, N. M. (2019). *Manual de Administração e Governação Pública*. Lisboa: AAFDL.

Santos, A. F. (2014). *O Estado do Direito Democrático*. S.Tomé: Iucai.

Secchi, L. (2009). Modelos organizacionais e reformas da Administração Pública. *Revista de Administração Pública*.

Silva, G. M. (2001). *Ética Policial e Sociedade Democrática*. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Policiais e Segurança Interna.

Sousa, H. D., & Rodrigues, C. (1994). *Ética e Cidadania*. São Paulo: Moderna Ltda.

S. Tomé e Príncipe (2018). *Programa do XVII Constitucional*.

S. Tomé e Príncipe - Agenda de Transformação no Horizonte-2030.

Transparency Organization (2019). <https://www.transparency.org/en/cpi/2019/analysis>. Consultado a 20/03/2020.

Valls, Á. L. (1993). *O que é Ética*. Porto Alegre: brasiliense.

Veloso, A. (2007). *O impacto da gestão de recursos humanos na performance organizacional*. Braga: Universidade do Minho.

Viana, A. C. (2012). *Corrupção em S. Tomé e Príncipe*. S.Tomé: Lexonic.

Legislação consultada (S. Tomé e Príncipe)

Lei n°1/2003. Constituição da República de S.Tomé e Príncipe

Lei n°25/2005. Código do Procedimento Administrativo.

Lei n°3/2007. Lei Sobre Sistema de Administração Financeira do Estado (SAF).

Decreto-Lei n°2-2018. Estatuto da Função Pública de 05 março.

Decreto-Lei n°1/2018. Orgânica da Polícia Judiciária de 02 de março.

Anexo 1

Exma. Senhora

Diretora da Polícia Judiciária

Assunto: Pedido de autorização para recolha de dados no âmbito do Mestrado em Gestão de Administração Publica.

Ednise Nair dos Ramos Cunha, estudante do mestrado do 2º ano no curso de Gestão – Ramo Administração, da Escola de Gestão do Instituto Politécnico de Guarda- Portugal, venho por este meio solicitar a Vossa Excelência autorização para proceder à recolha de dados na Instituição que Vossa Excelência dirige, no âmbito da pesquisa de dissertação sobre o tema “*Ética na Administração Pública S.Tomé e Príncipe mas concretamente na Polícia Judiciária*”.

Esta pesquisa visa estudar os valores éticos dos funcionários desta Polícia Judiciária.

Concretamente a recolha de dados será feita através de inquérito, envolvendo os funcionários desta instituição, para objetivar informações que se pretende obter.

Em anexo, envio exemplares de instrumentos de recolha de dados.

Ciente de que a pretensão receberá acolhimento favorável da Vossa parte, queira receber os sinceros agradecimentos.

S. TOMÉ, 10 de agosto de 2019.

Atentamente;

/Ednise Nair dos Ramos Cunha/

Anexo

Inquérito Aplicado à Polícia Judiciária de S. Tomé e Príncipe – Ética na Administração Pública de S. Tomé e Príncipe

Este inquérito tem como objetivo avaliar a perceção dos funcionários da Polícia Judiciária de S. Tomé e Príncipe relativamente ao tema “Ética na Administração Pública de S. Tomé e Príncipe”. A pesquisa faz parte do trabalho de investigação no âmbito do Curso de Mestrado em Gestão – Ramo Administração Pública, da Escola Superior de Tecnologia e Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico da Guarda, e todos os dados recolhidos serão exclusivamente utilizados para fins estatísticos, garantindo-se o anonimato e a confidencialidade das respostas.
Por nobreza, responda com boa-fé, pois a sua opinião é muito importante. Agradecemos o seu contributo.

1. Dados Pessoais

Género	Masculino <input type="radio"/>	Feminino <input type="radio"/>		
Idade	18 - 30 <input type="radio"/>	31 - 44 <input type="radio"/>	45 - 60 <input type="radio"/>	+ 60 <input type="radio"/>
Escolaridade	Ensino básico <input type="radio"/>	Ensino Secundário <input type="radio"/>	Bacharelato <input type="radio"/>	
	Licenciatura <input type="radio"/>	Mestrado <input type="radio"/>	Doutoramento <input type="radio"/>	
Estado Civil	Solteiro (a) <input type="radio"/>	Casado (a) / União de Facto <input type="radio"/>		
	Divorciado (a) <input type="radio"/>	Viúvo (a) <input type="radio"/>		
Função e categoria da atividade Profissional	Inspetor de 1ª <input type="radio"/>	Inspetor de 2ª <input type="radio"/>	Inspetor de 3ª <input type="radio"/>	
	Inspetor Adjunto de 1ª <input type="radio"/>	Inspetor Adjunto da 2ª <input type="radio"/>	Inspetor Adjunto de 3ª <input type="radio"/>	
	Técnico de 1ª <input type="radio"/>	Técnico de 2ª <input type="radio"/>	Técnico de 3ª <input type="radio"/>	
Nº de filhos	Nenhum <input type="radio"/>	1-2 <input type="radio"/>	3-4 <input type="radio"/>	+4 <input type="radio"/>

- 2. Na sua opinião, ética pode ser definida como:**
- a) Conjunto de princípios e Valores
 - b) Oque é legal
 - c) Consciência perante a sociedade
 - d) Base da construção
 - e) Educação
 - f) O que promove maior bem para a maioria das pessoas
 - g) Diretrizes que orientam a postura e conduta do indivíduo
- 3. Já recebeu alguma vez formação em ética?**
Sim Não
- 4. Considera que os fatores políticos, religiosos e familiares influenciam os padrões de ética dos funcionários?**
Sim Não
- 5. Considera que existem práticas não éticas na Polícia Judiciária?**
Sim Não
- 6. Considera que o comportamento ético de um funcionário é mesmo na sua vida profissional e privada?**
Sim Não
- 7. Na sua opinião, quais as razões que levariam um funcionário público a adotar práticas não-éticas na sua conduta profissional?**
- a) Ausência de respeito ao próximo
 - b) Supremacia dos interesses pessoais
 - c) Pressões de superiores hierárquicos
 - d) Falta de uma formação familiar
 - e) Necessidade de exercer o poder
 - f) Fragilidade da conduta ética do corpo diretivo
 - g) Nenhuma situação
- 8. Considera que um funcionário que pratica a ética na sua vida profissional tem maior desempenho?**
Sim Não
- 9. Considera importante a existência código ética na Polícia Judiciária?**
Sim Não
- 10. Conhece as normas de conduta da Polícia Judiciária?**
Sim Não
- 11. Considera que as normas de conduta existentes na Polícia Judiciária são suficientes para uma boa conduta dos seus funcionários?**
Sim Não