



Relatório

Mestrado em Finanças Empresariais

***Formação e Ética Aplicada à Administração  
Pública – Estudo de caso no Instituto Politécnico de  
Leiria***

**Pablo Noré Duarte Muacahila**

Relatório de estágio do Mestrado realizado sob a orientação da Doutora Elisabete Fernandes Mendes Duarte e Coorientação da Doutora Maria João da Silva Jorge, ambas Professoras da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Leiria e supervisão da Técnica superior Helena Isabel Caseiro Fernandes e Silva Santos, responsável pela contabilidade do Instituto politécnico de Leiria.

Leiria, *julho* de 2017

# Agradecimentos

---

Os meus agradecimentos vão em primeiro lugar para a minha família, em especial ao meu pai Doutor Alfredo Noré Saluanja Muacahila, que me acompanharam neste percurso e tiveram sempre presente uma palavra de encorajamento para que fosse possível a conclusão deste projeto.

Agradecer também a orientadora, Doutora Elisabete Fernandes Mendes Duarte e Coorientadora, Doutora Maria João da Silva Jorge, por terem orientado este projecto, pela sua disponibilidade, conselhos e empenho nesta reta final.

Queria ainda agradecer ao conjunto dos setores da Direção dos Serviços Financeiros por terem me recebido, pela sua disponibilidade na transmissão de conhecimento ao longo do estágio e pelo tempo que perderam a responder ao questionário que sem essas respostas não seria possível o desfecho atual.

Por fim, agradecer a todos que de alguma forma contribuíram para a realização deste relatório de estágio.

## Resumo

---

O conceito de “ética” vem evoluindo conjuntamente com a própria evolução humana e hoje em dia a ética da sociedade e a ética empresarial são inseparáveis, chegando a ser indistinguíveis, algumas vezes. Nos dias de hoje a ética é um dos aspetos que faz parte das relações humanas, da política, dos negócios e da vida privada. Apesar dessa realidade, pouco se sabe sobre a preocupação de alguns setores profissionais da função pública relativamente a essa questão. Foi precisamente essa realidade que este trabalho visou investigar os funcionários não docentes do Instituto Politécnico de Leiria.

O trabalho foi desenvolvido ao longo dos seis meses de estágio realizado no âmbito do mestrado em Finanças Empresariais da Escola Superior de Tecnologia e Gestão do Instituto Politécnico de Leiria. As principais ferramentas metodológicas usadas foram a pesquisa bibliográfica e a aplicação de um inquérito por questionário.

Os resultados obtidos mostram que a dimensão da ética nos serviços departamentais do Instituto Politécnico de Leiria é uma componente para a qual os serviços diretivos e de gestão devem canalizar mais atenção. Uma parte considerável dos funcionários inquiridos revela não conhecer as normas de ética que regem a instituição, por um lado, verifica-se uma divulgação insuficiente, nomeadamente através de formações dedicadas a esta matéria, por outro lado, o desinteresse da maioria dos funcionários nessas abordagens. No entanto, a opinião dos funcionários não docentes inquiridos sejé a de que, independentemente da existência de normas de conduta ética nas organizações, os funcionários públicos têm de ter a consciência de salvaguardar os interesses do público, atuando com conduta reta e com moral indiscutível, tendo para o efeito realçado valores éticos como a “Honestidade”, a “Integridade” e o ser “Responsável e diligente”.

**Palavras-chave:** *Ética, Formação, Administração pública, IPLeia.*

# Abstract

---

The concept of "ethics" has evolved in conjunction with human evolution itself, and today society ethics and business ethics are inseparable, sometimes becoming indistinguishable. Nowadays ethics is one of the aspects that is part of human relations, politics, business and private life. Despite this reality, little is known about the concern of some professional sectors of the public administration services on this issue. It was precisely this reality that this work wanted to know from the non-teaching staff of Polyt. Inst. of Leiria.

The work was developed during the six months of internship held in the ambit of the Master in Business Finance of the Higher School of Technology and Management of Polyt. Inst. of Leiria. The main methodological tools used were the bibliographic research and the application of a questionnaire survey.

The results obtained show that the dimension of ethics in departmental services of Polytechnic Institute of Leiria is a component for which management services should channel more attention. A considerable part of officials surveyed reveals not knowing the rules of ethics governing the institution, on the one hand, there is an insufficient disclosure, particularly through training devoted to this subject, on the other hand, the disinterest of most employees in these approaches. However, the opinion of the non-teaching staff interviewed is that regardless of the existence of norms of ethical conduct in the organizations, public officials must be aware of safeguarding the interests of the public, acting with straight conduct and with undeniable moral, having for the Ethical values such as "Honesty", "Integrity" and "Responsible and diligent" being.

**Keywords:** *Ethic, Formation, Public administration, Polyt. Inst. of Leiria.*

# Índice Geral

---

<b>Lista de siglas</b>	<b>VIII</b>
<b>Índice de figuras</b>	<b>XI</b>
<b>Índice de tabelas</b>	<b>XII</b>
<b>1. Introdução</b>	<b>1</b>
1.1. Aspetos Gerais	1
1.2. Problema, Objetivos e Métodos	2
1.3. Estrutura da apresentação do trabalho	3
<b>2. Revisão de literatura</b>	<b>4</b>
2.1. Ética	4
2.2. Ética no setor Público	6
2.2.1 Infraestruturas Éticas no setor Público	7
2.3. Formação pós educação de base	7
2.4. Apresentação do Estado	8
2.4.1 Administração Pública	8
2.4.2 Estrutura Organizacional	10
2.4.3 Capital Humano na Administração Pública Portuguesa	11
2.4.4 Tipos de emprego na Administração Pública	11
2.4.5 Contratação na Administração Pública Portuguesa	14
2.4.6 Formação Profissional na Administração Pública Portuguesa	15
2.4.7 Entidades Autorizadas a dar Formação na Administração Pública Portuguesa	15
<b>3. Apresentação da entidade acolhedora</b>	<b>16</b>
3.1. Enquadramento do IPL	16

<b>3.2</b>	<b>Organização institucional</b>	<b>17</b>
<b>3.3</b>	<b>Internacionalização do IPLeiria</b>	<b>20</b>
<b>3.4</b>	<b>Regime Fiscal e Contabilístico</b>	<b>22</b>
<b>3.5</b>	<b>IPLeiria em Números</b>	<b>22</b>
<b>4.</b>	<b>Apresentação do estágio</b>	<b>24</b>
<b>4.1.</b>	<b>Atividade Desenvolvida nos Departamentos</b>	<b>24</b>
4.1.1	Departamento do Aprovisionamento	24
4.1.2	Departamento da Contabilidade	28
4.1.3	Departamento do Setor Financeiro Orçamental (SGFO)	29
4.1.4	Departamento da Tesouraria	29
4.1.5	Departamento do Setor de Gestão Financeira de Projetos (SGFP)	30
4.1.6	Departamento da Auditoria	31
4.1.7	Departamento do Património	31
<b>5.</b>	<b>Descrição, análise e discussão dos inquéritos</b>	<b>33</b>
<b>5.1.</b>	<b>Metodologia</b>	<b>33</b>
<b>5.2.</b>	<b>Caraterização da amostra</b>	<b>35</b>
<b>5.3.</b>	<b>Análise da questão da Ética</b>	<b>37</b>
5.3.1	Formação obtida em contexto de trabalho e necessidade de formação	37
5.3.2	Formação em ética	39
5.3.3	O Que Entende por Ética	40
5.3.4	Fatores Morais	41
5.3.5	Influência Ética	41
5.3.6	Prática não Ética	42
5.3.7	Sanções Externas Promovem Ações Éticas	43
5.3.8	Atividades Profissionais e Vida Privada	44
5.3.9	Legislação Suficiente Referente a Ética no Setor Público Português	45
5.3.10	Normas de Conduta Ética do IPLeiria	45
5.3.11	Normas no IPLeiria Suficientes Para Uma Boa Conduta Ética	46
5.3.12	Quem Influencia diretamente na tomada de decisão não ética do profissional	47
5.3.13	Acordo dos Participantes em Valores Éticos Administrativos	48

<b>6. Conclusões</b>	<b>50</b>
<b>Referências bibliográficas</b>	<b>52</b>
<b>ANEXOS 1</b>	<b>54</b>
<b>ANEXOS 2</b>	<b>55</b>
<b>ANEXOS 3</b>	<b>56</b>
<b>ANEXOS 4</b>	<b>57</b>

# Lista de siglas

---

- ABS - Aquisições de bens e Serviços
- ADIE - Administração Direta e Indireta do Estado
- AP - Administração Pública
- AutP - Autorizações de Pagamento
- CCP - Código dos Contratos Públicos
- CDRsp - Centro para o Desenvolvimento Rápido e Sustentado de Produto
- CPV - Vocabulário Comum para os Contratos Públicos
- DGQTFP - Direção Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Função Pública
- DSF - Direção de Serviços Financeiros
- ESAD.CR - Escola Superior de Artes e Design das Caldas da Rainha
- ESECS - Escola Superior de Educação e Ciências Sociais de Leiria
- ESPAP - Entidade de Serviços Partilhados da Administração Pública ([www.espap.pt](http://www.espap.pt))
- ESSLei - Escola Superior de Saúde de Leiria
- ESTG - Escola Superior de Tecnologia e Gestão de Leiria
- ESTM - Escola Superior de Turismo e Tecnologia do Mar de Peniche
- Flux - Fluxograma
- FO - Front-office
- FRC - Fatura em receção e conferência
- Funcion - Funcionamento

- GACI - Gabinete de Auditoria e Controle Interno
- GD - Gestão Documental
- GIAF - Aplicação Administrativa e Financeira
- INA - Direção-geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas ([www.ina.pt](http://www.ina.pt))
- IPLeiria - Instituto Politécnico de Leiria
- LEO - Lei de Execução Orçamental
- LOE - Lei do Orçamento de Estado
- LOPTC - Lei de Organização e Processo do Tribunal de Contas
- NE - Nota de Encomenda
- NGP - Nova Gestão Pública
- OCDE - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico
- PC - Processo de Compra
- PIABS - Pedido Interno de Aquisição de Bens e Serviços
- RAFE - Regime da Administração Financeira do Estado (DL 155/92)
- SAP - Setor de Aprovisionamento
- SCONT - Setor de Contabilidade
- SGFO - Setor de Gestão Financeira e Orçamental
- SGFP - Setor de Gestão Financeira de Projetos
- SIADAP - Sistema Integrado de Avaliação do Desempenho da Administração Pública
- SNC-AP - Sistema de Normalização Contabilística para as Administrações Públicas

- SPAT - Setor de Património
- STES - Setor de Tesouraria
- TeSP - Cursos Técnicos Superiores Profissionais
- UI - Unidade de Investigação
- UO - Unidade Orgânica
- EU - European Union

# Índice de Figuras

---

FIGURA 1 - TIPOS DE EMPREGO .....	13
FIGURA 2 - SISTEMA DE ÓRGÃOS; .....	17
FIGURA 3 - INVESTIGAÇÃO, DESENVOLVIMENTO E INOVAÇÃO .....	18
FIGURA 4 - ORGANIZAÇÃO INSTITUCIONAL .....	19
FIGURA 5 - ÓRGÃOS E SERVIÇOS PERMANENTES DO IPLEIRIA.....	20
FIGURA 6 - INFLUÊNCIA INTERNACIONAL DO POLITÉCNICO DE LEIRIA GLOBAL ACEDEMY.....	21
FIGURA 7 - O IPLEIRIA EM NÚMEROS, 2015/2016 INSTITUTO POLITÉCNICO DE LEIRIA (N.D.).....	23
FIGURA 8 - O IPLEIRIA EM NÚMEROS, 2013/2014 INSTITUTO POLITÉCNICO DE LEIRIA (N.D.).....	23
FIGURA 9 – FLUX. DO PROCESSO DE DESPESA NO IPLEIRIA, ADAPTADO DE CÂMARA, VALA, E SILVA (N.D.) .	27
FIGURA 10 - ESQUEMA DO PROCESSO DE AMOSTRAGEM SEGUIDO ADAPTADO DE MARÔCO, (2014, P.9)..	35
FIGURA 11 - NÍVEL DE ESCOLARIDADE .....	36
FIGURA 12 - CONCEITO DE ÉTICA NA OPINIÃO DOS INQUIRIDOS.....	40
FIGURA 13 - FATORES ÉTICOS QUE CONCORREM PARA BOM COMPORTAMENTO.....	41
FIGURA 14 - SOBRE OS FATORES QUE INFLUENCIAM A ÉTICA.....	42
FIGURA 15 - RAZÕES CONDUCENTES À PRÁTICAS NÃO ÉTICAS DOS PROFISSIONAIS .....	43
FIGURA 16 - CONCORDÂNCIA COM O PAPEL DAS SANÇÕES EXTERNAS NA PROMOÇÃO DE AÇÕES ÉTICAS .	44
FIGURA 17 - OPINIÃO DAS DIFERENÇAS DOS PADRÕES ÉTICOS (VIDA PARTICULAR & VIDA PROFISSIONAL)	45
FIGURA 18 - SUFICIÊNCIA DA LEGISLAÇÃO REFERENTE A ÉTICA .....	45
FIGURA 19 - CONHECIMENTO DAS NORMAS DE CONDUTA ÉTICA DO IPLEIRIA .....	46
FIGURA 20 - OPINIÃO SOBRE A SUFICIÊNCIA DE NORMAS NO IPLEIRIA PARA UMA BOA CONDUTA ÉTICA ...	46
FIGURA 21 - MOTIVO DA INSUFICIÊNCIA DAS NORMAS PARA CONDUTA ÉTICA.....	47
FIGURA 22 - INFLUENCIA DIRETAMENTE DECISÃO NÃO ÉTICA.....	48
FIGURA 23 - OPINIÃO SOBRE OS NÍVEIS ÉTICOS NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA .....	49

# Índice de Tabelas

---

TABELA 1 - IDADES, SEXO, TEMPO DE SERVIÇO DOS INQUIRIDOS E GRAU ACADÉMICO .....	35
TABELA 2 - ÁREAS DE SERVIÇOS DOS INQUIRIDOS .....	36
TABELA 3 - FORMAÇÃO PROPORCIONADA PELA ENTIDADE PATRONAL E POR INICIATIVA PRÓPRIA .....	37
TABELA 3 - FORMAÇÃO PROPORCIONADA PELA ENTIDADE PATRONAL E POR INICIATIVA PRÓPRIA (CONT)	38
TABELA 4 - A ÉTICA NO DECURSO DA FORMAÇÃO ACADÉMICA E NO PERÍODO PÓS FORMAÇÃO .....	39

# 1. Introdução

---

## 1.1. Aspetos Gerais

---

Este relatório foi realizado no âmbito do Mestrado em Finanças Empresariais e teve por objetivo a compreensão da importância da Ética na Administração Pública. Para tal, escolhemos o tema *Formação e Ética Aplicada à Administração Pública – Estudo de caso no IPLeiria*. A experiência tem mostrado que com mais e melhores formações dos seus trabalhadores/colaboradores na área da administração pública, as organizações e instituições públicas têm beneficiado com uma melhor prestação do serviço público, melhorando a sua imagem e alcançando melhores resultados. De facto, como defende Pitschas (2003 como Citado em A importância de criar uma rede nacional de ética pública por, 2011, p.152)“A modernização da administração pública tem de superar alguns desafios de forma a tornar-se eficiente e eficaz. Há uma luta entre a gestão pública ligada à lei e ao espírito empresarial, cujo objetivo é gerir as organizações públicas como se fossem empresas privadas. Este autor defende mesmo que talvez a “nova administração” do século XXI suporte-se pela ética, e não verdadeiramente pelo desafio para se tornar menos burocrática e mais empresarial”.

Nos últimos anos, temos assistido, tanto em Portugal como noutros países da Europa, que em vez da gestão do bem público e comum, a “empresarialização” da administração das empresas públicas, tem tido como consequência a perda dos valores da neutralidade política e administrativa, da imparcialidade e do profissionalismo (Carvalho, 2011).

A realidade tem mostrado que mesmo com as constantes reformas efetuadas pelo estado português, com o intuito de melhorar a Lei do serviço público em Portugal, até hoje, pode-se dizer que o estado não se empenhou o suficiente para incorporar nas estruturas de gestão a dimensão ética, uma vez que em “Portugal não é por falta de legislação orientadora de comportamentos éticos que existe um vazio ético administrativo e funcional, mas sim por não existir uma cultura pública com dimensão ética, nem a operacionalização de uma infra-estrutura ética nacional adequada”. Seria interessante assegurar que estas práticas se interliguem com os atuais valores e princípios do serviço público. O fato de o setor público caminhar, cada vez mais, para uma gestão que vai ao encontro da gestão privada, tem trazido, por um lado, vários benefícios, mas por outro, tem ajudado na perda de valores como o da neutralidade política e administrativa, da imparcialidade e do profissionalismo (Carvalho, 2011).

É na compreensão dessa dinâmica e do papel e dimensão da ética nos serviços departamentais do Instituto Politécnico de Leiria que reside a importância deste estudo de caso.

## 1.2. Problema, Objetivos e Métodos

---

O esvaziamento ético das instituições, traduzido na sua incapacidade para corresponder à defesa do interesse comum, é o resultado da inexistência de uma cultura ética de serviço público e de infraestruturas éticas com poderes executivos de fiscalização (Carvalho, 2011). Esta constatação representa exatamente o nosso problema de investigação, para o qual foi definido o objetivo geral de averiguar a natureza da formação de base detida pelos funcionários não docentes do IPLeia e que lhes ajudam a imprimir a dimensão ética no seu desempenho diário.

Para alcançar o objetivo geral foram definidos os seguintes objetivos específicos:

- Conhecer o tipo de formação de base dos funcionários não docentes do IPLeia;
- Conhecer os tipos de formações tidas em contexto de trabalho;
- Perceber as necessidades de formação que os funcionários têm;
- Aferir a dimensão ética no desempenho diário dos funcionários;
- Perceber se são detentores de alguma formação ou não em ética.

Existe uma grande diversidade de métodos e técnicas que podem ser aplicados num trabalho de investigação académica e que estão associados a determinados paradigmas. Carmo e Malheiro (1998) referem os paradigmas quantitativos e qualitativos. Nesta investigação foi seguida uma metodologia integrada, apoiando-se no método quantitativo descritivo e no método qualitativo, com a aplicação de técnicas como:

- Análise documental, onde se encluem a consulta de manuais, legislação e normas técnicas da especialidade e sobre a temática, no sentido de perceber o estado da arte;
- Aplicação de inquéritos por questionário aos funcionários não docentes do IPLeia de forma a aferir a dimensão ética no seu desempenho diário e a necessidade de formação que sentem nessa área.

### 1.3. Estrutura da apresentação do trabalho

---

A organização e abordagem neste trabalho obedece à seguinte sequência: No ponto I (Introdução) é efetuada a justificação da escolha do tema, a sua importância, e definidos os objetivos do estudo e a metodologia seguida. No ponto II (Revisão da Literatura) é efetuada a análise de alguns conceitos ligados à temática e da forma como funciona a administração pública portuguesa e a sua dinâmica na questão da ética e sua valorização. O ponto III (Apresentação da Entidade Acolhedora) fornece uma visão geral da entidade acolhedora. No ponto IV (Apresentação do Estágio), além da disponibilização de informações referentes aos vários departamentos da Direção dos Serviços Financeiros, encontramos também informação referente ao trabalho que foi realizada ao longo do estágio em cada um dos departamentos. O ponto V (Aplicação, análise e discussão dos resultados do Inquéritos) apresenta informações específicas sobre os inquéritos aplicados, acompanhadas da análise e interpretação dos resultados obtidos acerca da opinião dos funcionários sobre a ética nos serviços públicos. No ponto VI (Conclusões) concretiza-se a apresentação dos aspetos mais relevantes de toda a abordagem efetuada.

## 2. Revisão de Literatura

---

### 2.1. Ética

---

De acordo com o Dicionário da Língua Portuguesa da Porto Editora a *Ética* é a “ciência que tem por objeto o juízo de apreciação com vista à distinção entre o bem e o mal”. Segundo Gomes (2014), a palavra ética tem origem no termo grego *ethos*, que significa “bom costume”, “costume superior” ou “portador de caráter”. Parafrazeando ainda este autor, a contribuição mais relevante na evolução deste conceito deu-se com os filósofos latinos que traduziram o termo *ethos* como “*mor-morus*” que também significava “costume mor” ou “costume superior”, e que por sua vez resultou na palavra “moral” em português. Com o decorrer dos tempos e com a evolução do pensamento sobre a ação humana, foi necessário distinguir os termos *ética* e *moral*. Foi então que no século XX o filósofo espanhol Adolfo Sánchez Vázquez diferencia os dois termos: a *moral* refere-se à reflexão que a pessoa faz das suas ações, e a *ética* à fundamentação das ações morais, bem como dos critérios de escolha para valorizar e padronizar as condutas numa certa família, empresa ou sociedade (Gomes, 2014).

Outros autores como Aristóteles relacionam a ética com a felicidade, ou seja, o agir bem e em conformidade com os requisitos humanos e o agir segundo a virtude; pois só quem conhece o bem é capaz de encontrar a felicidade (Gomes, 2014).

Partilham da mesma opinião de Costa e Melo (1999) os autores Amundsen e Andrade (2009) que, além de definirem a ética como sendo conjunto de princípios pelos quais avaliamos se dado comportamento é correto ou errado, bom ou ruim; fazem também a distinção entre ética descritiva e normativas. A ética normativa descreve os padrões para os atos corretos e incorretos, enquanto que a ética discretiva é uma investigação empírica das crenças morais das pessoas.

Há autores que defendem que a ética se baseia em valores formados durante a infância, isto é, quando as pessoas chegam ao mercado de trabalho a sua personalidade já está moldada de acordo com os valores éticos obtidos no decorrer da sua infância/adolescência. Outros defendem que a ética não pode ser ensinada formalmente, pelo que a sua aprendizagem deve dar-se por meio do exemplo, segundo Robbins (2004 como citado em Cultura de Ética e Responsabilidade na AP: Os limites do SIADAP, 2011, p.50). Contrariamente, outros ainda entendem que a ética se aprende e

que pode ser transmitida pela cultura organizacional, segundo Quadros, Neves e Soares (2008 como citado em cultura de Ética e Responsabilidade na AP: Os limites do SIADAP, 2011, p.51).

Com o passar dos tempos, a filosofia moral tem tornando-se mais complexa, não se preocupando apenas com a justiça e o mal, mas sim num conjunto vasto de teorias morais. Isso porque tem-se chegado a conclusão que as teorias morais não conseguem definir no geral se uma ação é correta ou errada, mas sim se dada ação tende a ser correta ou errada de acordo com um certo tipo de dever moral, como beneficência, fidelidade ou justiça (Amundsen e Andrade, 2009).

Cada vez mais, a ética é referenciada como sendo um fator chave para uma eficaz e eficiente governação tanto no público como no privado. Gomes (2014), constata que as entidades que atribuem uma boa parte do seu esforço no desenvolvimento de valores morais por parte dos seus colaboradores, têm melhores possibilidades de obter um maior e mais saudável crescimento, ao longo e médio prazo. Essa “filosofia moral<sup>1</sup>” que as entidades precisam desenvolver é composta por várias vertentes de ética, sendo as três mais conhecidas a ética da virtude, o consequencialismo (em particular o utilitarismo<sup>2</sup>), e a ética deontológica (em particular, o kantianismo<sup>3</sup>) (Amundsen e Andrade, 2009).

Já a filosofia moral moderna foca-se cada vez mais em torno da ética baseada em direitos, ou seja, teorias éticas baseadas no princípio fundamental dos direitos humanos, direitos civis, direitos políticos/económicos. Exemplos disso é a Declaração Universal dos Direitos das Nações Unidas e o “bem-estar social”, que argumenta que as pessoas têm o direito de um estado de bem-estar que pode-lhes proporcionar segurança, serviços básicos de saúde, educação, emprego, habilitação, etc. (Amundsen e Andrade, 2009).

Na realidade empresarial, de acordo com (Robbins, 2004 como citado em Cultura de Ética e Responsabilidade na AP: Os limites do SIADAP, 2011, pp. 85-86), os gestores podem criar uma cultura organizacional mais ética se combinarem as seguintes práticas:

- Um modelo visível: permite que os funcionários observem o comportamento dos gestores de topo, o que pode servir-lhes de referência. Quando percebem que os modelos agem com ética, eles captam uma mensagem positiva;

---

<sup>1</sup> Estudo onde percebermos o que faz as ações corretas ou erradas

<sup>2</sup> Agir sempre de forma a produzir a maior quantidade de bem-estar (Princípio do bem-estar máximo)

<sup>3</sup> Defende que o valor moral de uma acção reside em si mesma e não nas suas consequências. Na sua intenção.

- Comunicação de expectativas éticas: as ambiguidades éticas podem ser minimizadas com a criação e a divulgação de um código organizacional de ética que deve conter os valores essenciais da organização e estabelecer as regras éticas a serem respeitadas pelos funcionários;

- Proporcionar formação ética: a organização de seminários, *workshops* e outros programas de formação em ética reforçam sempre os padrões de conduta desejáveis;

- Clareza no momento de recompensar atitudes éticas e punir as antiéticas: nas avaliações de desempenho os gestores deveriam analisar com maior detalhe as suas decisões de acordo com o código de ética da organização, com especial atenção tanto para os fins como para os meios. Aqueles cujos comportamentos foram sempre éticos devem ser recompensados publicamente. Da mesma forma, os que transgridem o código devem ser punidos exemplarmente;

- Proporcionar mecanismos de proteção: a organização precisa de fornecer mecanismos formais para que os funcionários possam discutir os dilemas éticos e reportar as eventuais transgressões sem medo de sofrer represálias. Estes mecanismos poderiam ser compostos por conselhos de ética e respetivos fiscais de ética.

Em suma, a ética e outros conceitos como família e religião, direta ou indiretamente são inculcados em diversas fases e ocasiões da vida: na escola, em casa, no grupo de amigos, etc. Pode-se mesmo dizer que o conceito “ética” vem evoluindo conjuntamente com a evolução humana e hoje em dia a ética da sociedade e a ética empresarial são inseparáveis, chegando a ser indistinguíveis, algumas vezes. A vivência mostra que, tanto a nível pessoal como profissional, somos muitas vezes confrontados com a necessidade de escolher entre opções, já que uma vida bem-sucedida depende de uma adequada escolha de princípios e valores. Em palavras simples, a ética pode ser a opção de escolher o “melhor” caminho entre os possíveis.

## 2.2. Ética no setor Público

---

É do entendimento geral, que o estado/setor público têm o dever e obrigação de trabalhar para o bem-estar da sociedade, garantindo a segurança social, os direitos e liberdades legais e morais dos cidadãos. Podemos separar o setor público em dois principais níveis, por um lado, a nível político onde encontram-se as instituições políticas que formulam as políticas e onde são tomadas as decisões mais importantes; por outro lado, a nível administrativo, nível que é responsável pela implementação dessas políticas e decisões (Amundsen e Andrade, 2009).

Os princípios éticos pelos quais os profissionais do setor público se regem (tanto para avaliarem as decisões dos outros como funcionários públicos, 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 (setor privado). Para um funcionário público além de seguir os valores e princípios éticos pessoais (como respeitar o próximo, honestidade, justiça, etc.), este rege-se também por um conjunto de princípios e valores adicionais aplicado aos funcionários do setor público. Já, o setor privado tem como objetivo geral a obtenção de lucro, enquanto que, o objetivo do setor público é trabalhar para o desenvolvimento da sociedade como um todo, seguindo cinco virtudes básicas: equidade, transparência, responsabilidade, eficiência e ausência de conflito de interesse.

### 2.2.1 Infraestruturas Éticas no setor Público

---

Para haver uma boa gerência numa instituição, aplicar reformas baseando-se apenas na ética por si só será ineficaz; para que isso não aconteça é necessário que a reforma da Infraestrutura ética seja associada a uma combinação da definição padrão de ética, regulamento jurídico e reforma institucional. Sendo que cada uma destas situações representa uma importante fonte de ética do setor público. Fontes essa que para cada indivíduo varia consoante o seu caráter ético, a legislação interna e a cultura aplicada na instituição, a legislação nacional, etc. (Amundsen e Andrade, 2009).

## 2.3. Formação pós educação de base

---

Nos dias de hoje qualquer funcionário que queira manter ou evoluir na sua carreira não pode deixar-se ficar apenas pela formação superior que obteve durante a sua vida académica. Com o crescente desenvolvimento das ferramentas, técnicas e legislação de trabalho há que procurar aperfeiçoar as capacidades pessoas e profissionais, em conformidade com os requisitos pretendidos pelas políticas públicas, quer seja complementando os conhecimentos básicos, quer ainda desenvolvendo competências exigidas para realizar funções especializadas. Nota-se que estar habilitado profissionalmente não é sinónimo de estar qualificado.

Uma das formas de continuar a melhorar o desempenho profissional é através de formação contínua. Apesar do artigo n.º 131, relativo à subsecção II – Formação Profissional, do Código do Trabalho referir que cabe à entidade empregadora garantir a “formação contínua<sup>4</sup>” dos seus colaboradores, segundo Amundsen e Andrade (2009), os próprios colaboradores podem também

---

<sup>4</sup> pelo menos 10% dos trabalhadores em cada ano

detetar as qualidades que lhes fazem falta e tomar a iniciativa de fazer uma autoformação para colmatar esse vazio. Essas formações que podem ser administradas em sala de aulas, no trabalho ou por ensino à distância, através do uso de novas tecnologias da informação e comunicação, podem ser lecionadas sob a forma de pequenos cursos de médio e longo prazo, seminários, workshops, conferências ou estágios.

A formação em contexto de trabalho permite reforçar os seguintes cinco fatores (Ferreira, 2014):<sup>5</sup>

1. Incremento da produtividade e rentabilidade: assente no aumento da taxa de qualificação dos colaboradores;
2. Validação de conhecimentos: através da manutenção/renovação das aptidões profissionais e de evolução;
3. Atualização de conhecimentos: Através da refresh dos conhecimentos adquiridos com novas e recentes tendências, legislação, tecnologias e exigências práticas para as suas ocupações profissionais;
4. Diferenciação de profissionais: na altura do recrutamento ou promoção profissional/salarial;
5. Inserção profissional: aumentando as possibilidades de inserção e melhoria da sua situação profissional.

## 2.4. Apresentação do Estado

---

### 2.4.1 Administração Pública

---

De acordo com Paludo (2013) “A Administração Pública engloba o conjunto de estruturas e recursos, órgãos e agentes, serviços e atividades à disposição dos governos, na sua missão de realização dos seus objetivos e do objetivo primordial do Estado: a promoção do bem comum da coletividade”. A Organização da Administração do Estado, p.1)<sup>6</sup> refere que a Administração pública, sendo uma realidade vasta e complexa pode ser vista em duas perspetivas: “*orgânica* - que representa o sistema de órgãos, serviços, agentes do Estado e outras entidades públicas que

---

<sup>5</sup> De acordo com o Ekonomista (<http://www.e-ekonomista.pt/artigo/a-importancia-da-formacao-profissional/>).

<sup>6</sup> In ([http://www.congreso.es/docu/docum/ddocum/dosieres/sleg/legislatura\\_10/spl\\_100/pdfs/68.pdf](http://www.congreso.es/docu/docum/ddocum/dosieres/sleg/legislatura_10/spl_100/pdfs/68.pdf))

procuram a satisfação regular e contínua das necessidades colectivas; e, *material* - que representa a própria atividade desenvolvida pelos órgãos, serviços e agentes”.

Desde os tempos remotos o conjunto de estudos sobre a Administração Pública, também designado por *Cameralismo*, foram, numa primeira fase, realizados por autores como Osse, Obrecht e Seckendorff que exerciam funções de conselheiros dos príncipes dos estados Alemães, tendo como principal função o aconselhamento sobre o caminho mais adequado para uma eficaz condução dos negócios do Estado. Numa segunda fase, onde entram professores universitários como Gasse, Dithmar, Darjes, Rohr e Zincke, começa a usar-se a expressão “*ciência da polícia*” como uma forma ainda crua de designar a generalidade dos estudos sobre a administração pública. Já, a terceira fase onde se considera que foi atingido o auge do “cameralismo”, é um período marcado por autores como Justi e Sonnenfels que propuseram, respetivamente, a divisão das ciências cameralísticas em três grandes áreas – a economia, a ciência das finanças e a ciência da polícia, e a delimitação do conceito de polícia, restrito à segurança interna, bem como a definição daquilo que hoje designamos por *welfare state*<sup>7</sup> (Coupers, 2002).

Com as contínuas mudanças que se vêm verificando na organização das Administrações Públicas (AP), acompanhadas por um ambiente extremamente competitivo, cada vez mais a ideia de seguir uma orientação estratégica, de forma a melhor responder às necessidades do mercado e da sociedade fica mais presente. É visível que em cada passo que o setor público dá, este se aproxima mais do setor privado e conseqüentemente há uma acentuada pressão para aumentar a competitividade, produzindo serviços de qualidade e melhorando os índices de eficiência da economia (Mota, 2011).

A implementação do modelo da Nova Gestão Pública (NGP) no período de 1975 a 1995 por muitos países da OCDE<sup>8</sup> teve como intuito a adoção de políticas públicas eficientes. Para Bilhim (2009 como citado em Cultura de Ética e Responsabilidade na AP: Os limites do SIADAP, 2011, p.12) Portugal fazendo parte dessa lista de países foi um dos pioneiros a implementar esse modelo na primeira década de setenta através da ação de uma pequena elite de jovens quadros que trabalhavam junto da presidência do conselho de Ministros que se propuseram a renovar a AP, começando com divulgações de seminários e cursos sobre gestão por objetivos, embora pensados mais para a administração privada do que para a pública.

---

<sup>7</sup> Designado por Estado de Bem-estar Social; foi criado para proteção dos trabalhadores com verbas do Estado.

<sup>8</sup> OCDE - Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Económico.

Mota (2011) refere que a reforma na AP portuguesa surge pela via legislativa e as sucessivas revisões à legislação mostram que Portugal adotou uma corrente orientada para os cidadãos.

## 2.4.2 Estrutura Organizacional

---

Considerando a perspectiva orgânica, a administração pública portuguesa é composta por uma administração central e outra autónoma (Administração Regional e Local). A administração central, além de abranger todas as questões relacionadas com o país, engloba o estado da administração pública direta e indireta.

De acordo com a Direcção geral da qualificação dos trabalhadores em em funções públicas [INA] (2013) a administração autónoma (como é o caso das Regiões Autónomas dos Açores e da Madeira), além de ser independente para definir os seus próprios objetivos e as suas políticas públicas, tem também responsabilidade jurídica, autonomia administrativa e financeira, salvo certas exceções de competências que estão atribuídas constitucional e legalmente à administração central, como é o caso da “Defesa nacional e dos assuntos externos.

### **Administração Central**

#### *Administração direta do Estado*

A administração direta é composta por todos os órgãos públicos que, pela natureza das suas competências e funções, estão sob a dependência direta do Governo português. Incluem-se ainda nesses serviços, aqueles em que as atribuições decorram, nomeadamente, do exercício de poderes de soberania, autoridade e representação política do estado ou o estudo, conceção, coordenação, apoio ou fiscalização de outros serviços administrativos (Direcção Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas [INA] 2013).

#### *Administração indireta do Estado*

A administração indireta é constituída por entidades públicas com responsabilidade legal, bem como autonomia administrativa e financeira. No entanto, os altos dirigentes dessas entidades são nomeados pelos ministros em função e têm de cumprir as orientações do mesmo. É o caso dos Institutos Públicos, organismos públicos, universidades públicas, entidades reguladoras, hospitais públicos, incluindo hospitais públicos geridos por entidades privadas, bem como empresas públicas com essas categorias (Direcção Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas, [INA]

(2013). De acordo com o exposto, podemos assim verificar que é nesta categoria que o IPLeiria está inserido, uma vez que as suas políticas e o seu *modus operandi* vão de encontro a esta categoria.

### 2.4.3 Capital Humano na Administração Pública Portuguesa

---

Quando se fala em organizações é frequente ouvir-se que o maior ativo de uma entidade é o seu capital humano, pois ter funcionários com habilidades pessoais inatas e que tenham investido na sua educação e tenham adquirido competências através de formações, faz com que uma organização tenha capacidade de trabalho para fazer face às adversidades que vão surgindo no dia-a-dia.

Ao longo dos últimos anos a administração pública portuguesa teve uma redução de quase 10% no número de funcionários, essencialmente devido à reforma antecipada induzida por reformas no sistema de pensões menos favorável aos futuros reformados e pela redução de custos dos funcionários públicos devido às medidas de austeridade. Apesar de o governo atual ter dado expectativas que o número de funcionários da administração pública iria estabilizar, com o seu programa que previa a eliminação das restrições à contratação na administração central e autónoma, tal não se verificou devido aos compromissos orçamentais assumidos que apontam para uma contínua redução do emprego público. Isto é, por cada duas pessoas que deixam o emprego, só pode ser admitida uma pessoa. Esta medida irá manter-se até 2019, (Pereira, 2016).

### 2.4.4 Tipos de emprego na Administração Pública

---

Pouco a pouco, a ideia geral de que trabalhar na função pública é estar associado a grande segurança e de que se trata de um cargo para toda a vida, está a desaparecer. Ao contrário do que era até 2008, em que os funcionários estavam no regime em que as nomeações eram permanentes, após essa data e até ao momento, as leis estão a ser continuamente alteradas de forma a ir de encontro com leis do regime de emprego privado. E esta prática é cada vez mais aplicada ao setor público. Exemplo disso, é o fato de que a partir de janeiro de 2017 deixa-se de usar o POC-Educação em detrimento do SNC-AP. Esta é uma alteração que faz com que a contabilidade do setor público esteja cada vez mais próxima da contabilidade do setor privado.

De acordo com Lei nº 60-A (2005), podemos dividir os funcionários públicos entre aqueles que assinaram contrato antes de 2006 e aqueles que assinaram depois de 2006<sup>9</sup> (Figura 1). No primeiro caso, esses funcionários não podem ser demitidos, apenas podem ser colocados em mobilidade especial. Isto é, aplicando a Lei nº 53 (2006), existem três fases nesse regime:

- Primeira fase: considerada como a fase de transição de um emprego para o outro, com duração de 60 dias;

- Segunda fase: Duração de mais de 10 meses e onde é suposto durante esse período os funcionários terem formação adequada (chamada fase da requalificação);

- Última fase: fase da compensação, que não tem limite até a aposentação.

---

<sup>9</sup> No segundo caso, os funcionários regem-se pelas regras contratuais atuais.

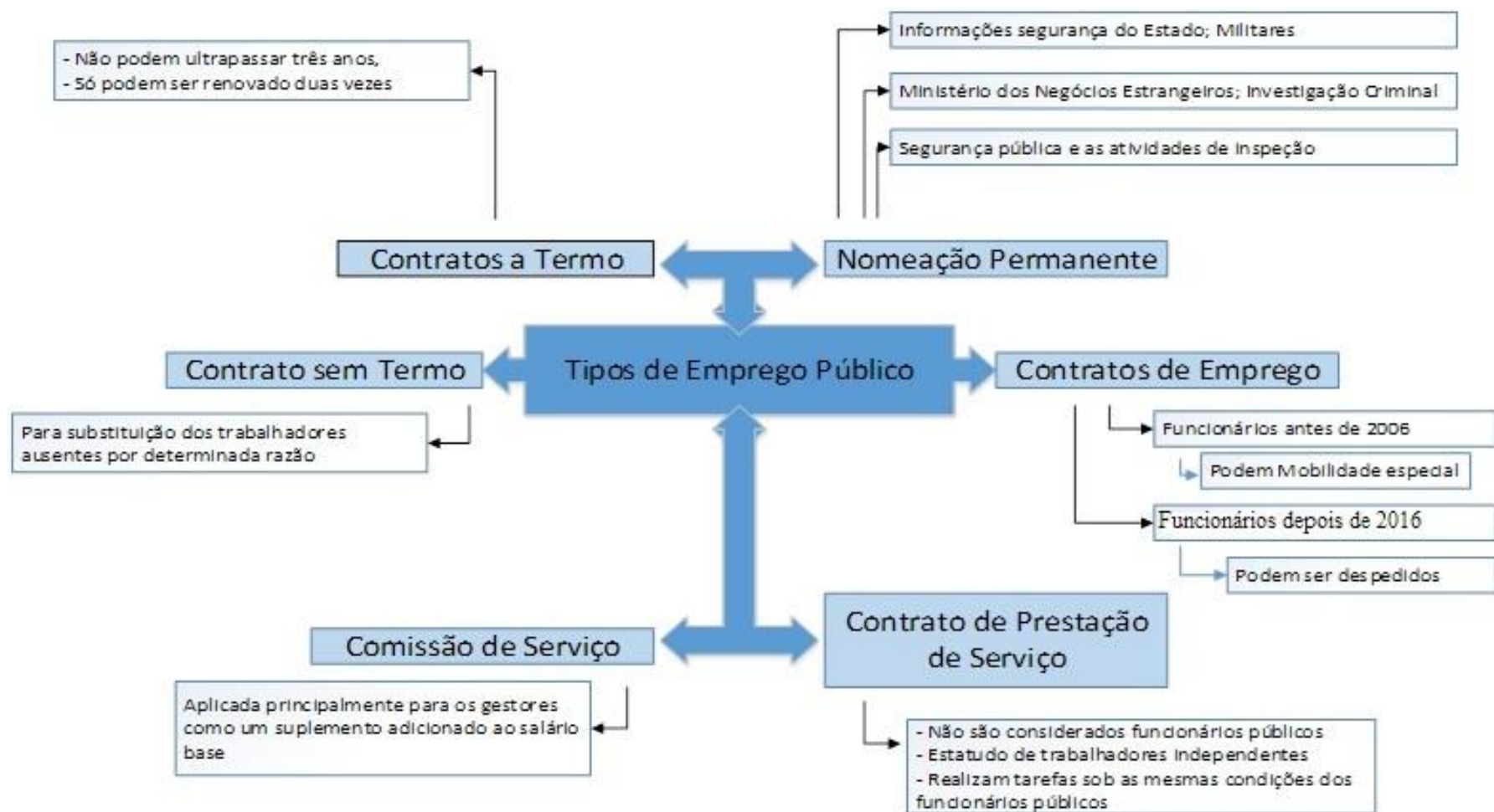


Figura 1 - Tipos de Emprego

Fonte: Elaboração Própria

## 2.4.5 Contratação na Administração Pública Portuguesa<sup>10</sup>

---

A contratação na administração pública portuguesa para cargos profissionais, como gerentes e funcionários ou carreiras profissionais, obedecem a leis específicas. O conjunto das leis adotadas pelo governo português na contratação pública enfatizam o princípio de que o recrutamento tem de ser realizado por concorrência aberta, independentemente do tipo de contrato de trabalho posterior. O problema é que desde 1984, o governo tomou a decisão de congelar novos recrutamentos na administração pública e por conseguinte, os diretores das instituições públicas para fazerem face a falta de capital humano, usarem serviços de contratação de novos funcionários, por um lado, e forcem o governo a permitir a abertura de concursos de recrutamento de tempos em tempos, por outro lado (Direcção Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas [INA] 2013).

Este processo de recrutamento começa pela nomeação de um júri, que está a cargo do diretor da instituição pública que abriu o concurso. Este júri está encarregue do cumprimento do conjunto de procedimentos a ter em conta: desde a publicação no jornal oficial das características e habilitações profissionais necessárias ao cargo por ocupar, até a fase de seleção final (Direcção Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas [INA] 2013). O júri deve ser composto, segundo Neves (2013, p.79) “por pessoas com preparação técnica e/ou profissional para avaliar, de forma objetiva, a capacidade ou o mérito dos candidatos; trata-se, também, de «salvaguardar o carácter exclusivamente técnico do juízo de qualquer risco de desvio em relação aos interesses [...] dos melhores candidatos”, e sempre que possível, “para uma maior independência de juízo, justifica-se o recurso a entidades ou indivíduos exteriores ao serviço ou organismo que recruta e, por vezes, mesmo, não integrados em grupo de pessoal ou categoria profissional a que se destina o recrutamento” (Neves, (2013, p.81).

No processo de contratação, além da importância dada às habilitações profissionais nas áreas de conhecimento académico, área de formação profissional e experiência profissional, são aplicados também dois métodos que por lei são obrigatórios: testes de conhecimento e avaliação psicológica. Sendo essa avaliação psicológica, por vezes, alvo de críticas.

---

<sup>10</sup> Para mais informação, conferir as peças dos procedimentos (Anexo 2).

## 2.4.6 Formação Profissional na Administração Pública Portuguesa

---

Com o contínuo aumento das exigências de formação, tanto a nível legal como a nível prático, o governo português tem apostado cada vez mais no desenvolvimento das competências dos seus recursos humanos, de forma a melhorar o desempenho dos serviços prestados pelas instituições públicas. Observa-se assim, que a formação na administração pública portuguesa obedece ao Decreto-Lei nº 50/98 de 11 de março, que teve uma retificação em 31 de maio, pelo Decreto-Lei nº 174/2001, no ponto da autoformação. Essa formação profissional divide-se em Formação inicial e Formação continua. A formação inicial que tem como objetivo a habilitação dos formandos com conhecimentos e aptidões para o exercício da sua atividade, pode desenvolver-se em dois momentos distintos:

- Fase anterior à admissão, como condicionante da mesma;
- Fase imediatamente posterior à admissão, integrando-se no período probatório ou de provisoriedade da nomeação. Decreto-Lei nº 50/98 (1998).

## 2.4.7 Entidades Autorizadas a dar Formação na Administração Pública Portuguesa

---

As entidades responsáveis pela realização de cursos de formação para a administração pública podem ser públicas ou privadas. Os programas de treino adotados por essas entidades são normalmente direcionados a questões referentes às funções específicas do ministério considerado. As entidades públicas formadoras destacam-se os organismos centrais e sectoriais com âmbito de atuação para a administração central, regional ou local. No que respeita as entidades privadas, as mais comuns são as associações sindicais, profissionais e universidades. O conjunto dessas entidades (públicas e privadas) só podem realizar ações de formação se forem devidamente acreditadas nos termos da portaria conjunta a que se refere o nº 3 do art. 14º do Decreto regulamentar Nº 15/96, de 23 de Novembro, (Direcção Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas [INA] 2013).

## 3. Apresentação da Entidade Acolhedora

---

### 3.1 Enquadramento do IPL

---

De acordo com o Ministério da Ciência Tecnologia e Ensino Superior, (2008, p.32180) O Instituto Politécnico de Leiria (IPLeiria) *“é uma entidade coletiva de direito público, dotada de autonomia estatutária, pedagógica, científica, cultural, administrativa, financeira, patrimonial e disciplinar”* artigo 3.º do Ministério da Ciência Tecnologia e Ensino Superior (2008, p.32181); *que está ao serviço da sociedade, destinada à produção e difusão do conhecimento, criação, transmissão e difusão da cultura, da ciência, da tecnologia e das artes, da investigação orientada e do desenvolvimento experimental”*. Tem como missão a promoção do desenvolvimento regional, nacional e de internacionalização.

Iniciou a sua atividade em 20 de abril de 1980, sendo que atualmente conta com cinco unidades orgânicas integradas no grupo e cerca de 11000 alunos matriculados e 1174 colaboradores, no conjunto das suas Escolas Superiores. É atualmente uma instituição de ensino superior de âmbito nacional que aposta na qualidade, inovação, dinamismo, investigação aplicada e empregabilidade dos alunos. Além dos serviços centrais, está dividida em 5 *campus*, tendo uma forte influência nas regiões de Leiria, Marinha Grande, Peniche e Caldas da Rainha (Instituto Politécnico de Leiria, n.d.).

O Manual de Controlo Interno (2012, p.14) refere que *“Os Estatutos do IPLeiria apresentam uma estrutura institucional assente num sistema de órgãos composto pelo Conselho Geral, Presidente, Conselho Académico, Conselho de Gestão, Conselho para a Avaliação e Qualidade e Provedor do Estudante (Figura 2)”*. Além de estabelecerem o sistema de órgãos de governo, as competências e os mecanismos de garantia de equilíbrio entre os poderes dos diversos órgãos, definem também o quadro de competências dos vários titulares dos órgãos, criando assim condições para a coerência de orientação e ação a todos os níveis de decisão (Manual de Controlo Interno, 2012).

Nesta linha de pensamento, podemos concluir que é de extrema importância a ética aplicada no Instituto Politécnico de Leiria (através do articulado dos seus estatutos e nas atribuições e competências distribuídas aos seus diversos órgãos), pois este é o fator que faz com que o comportamento administrativo proveniente da cadeia hierárquica vá ao encontro dos interesses públicos, satisfazendo assim as necessidades coletivas. Assim, assegura-se que compromisso fundamental assumido por um indivíduo admitido numa organização pública é o de orientar as suas ações para o bem público, alcançado assim os objetivos da administração pública (Caupers, 2002).

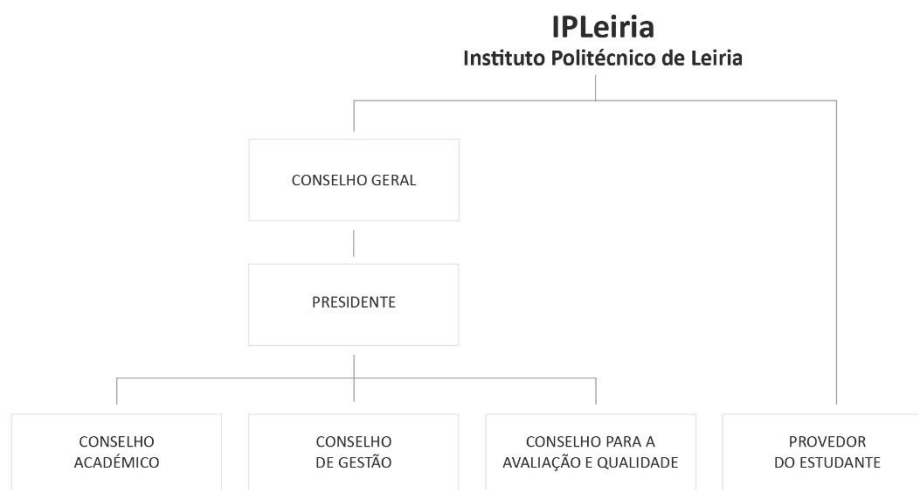


Figura 2 - Sistema de Órgãos;  
Fonte: Manual de Controlo Interno (2012)

## 3.2 Organização institucional

---

O IPLeia integra 5 unidades Orgânicas de Ensino, nomeadamente: Escola Superior de Educação e Ciências Sociais, de Leiria (ESECS), anteriormente designada como Escola Superior de Educação de Leiria (ESEL); Escola Superior de Tecnologia e Gestão, de Leiria (ESTG); Escola Superior de Artes e Design, de Caldas da Rainha (ESAD.CR); Escola Superior de Saúde, de Leiria (ESSLei); Escola Superior de Turismo e Tecnologia do Mar, de Peniche (ESTM), anteriormente designada por Escola Superior de Tecnologia do Mar (Chavinha, 2016) e (Manual de Controlo Interno 2012).

Relativamente ao apoio a I&D, o IPLeia integra três unidades orgânicas, designadamente o INDEA - que é responsável pela coordenação de toda a atividade de estudos pós-graduados e de investigação científica; o Centro de Transferência e Valorização do Conhecimento (CTC), que é uma unidade orgânica de apoio à atividade pedagógica e de promoção à transferência e valorização do conhecimento científico e tecnológico; e, o Gabinete de Projetos, que tem como objetivo promover a participação dos docentes e das unidades orgânicas da instituição em projetos financiados por programas nacionais e internacionais (Figura 3). Essas três unidades orgânicas têm como objetivo apoiar as 12 unidades de investigação e as 6 delegações que desenvolvem a sua atividade em diversas áreas científicas: informática, mecânica, motricidade, biotecnologia e recursos marinhos, saúde, serviço social, entre outras (Instituto Politécnico de Leiria n.d.).



Figura 3 - Investigação, desenvolvimento e inovação  
 Fonte: Instituto Politécnico de Leiria (n.d.).

Na atualidade, o ecossistema de I&D+i tem uma clara orientação para a investigação e inovação, aplicando-se na procura de soluções para problemas concretos da sociedade e das empresas da região onde se insere. Muitos núcleos de I&D desenvolvem a sua atividade em estreita ligação com empresas, através da investigação, desenvolvimento de projetos ou pela prestação de serviços. Nos últimos 5 anos, o IPEIRIA viu aprovados e executou mais de 250 projetos e 75 prestações de serviços I&D+i a PMEs. Durante o mesmo período, o IPEIRIA viu concedidas, pelo Instituto Nacional de Propriedade Industrial, 14 patentes, 11 modelos de utilidade, 19 marcas e 51 desenhos e modelos industriais (Instituto Politécnico de Leiria, n.d.).

A nível formativo, o IPEIRIA integra igualmente três unidades orgânicas de formação: UED – Unidade de Ensino à Distância; FOR.ACTIVOS – Centro de Formação de Ativos; e, os CTeSP – Cursos Técnicos Superiores Profissionais, que vieram substituir os FOR.CET – Centro de Formação para Cursos de Especialização Tecnológica, que deixou de funcionar no ano letivo 2015/2016 Instituto Politécnico de Leiria (n.d.). A Figura 4 ilustra melhor a descrição feita acima.

**IPLeia**  
Instituto Politécnico de Leiria

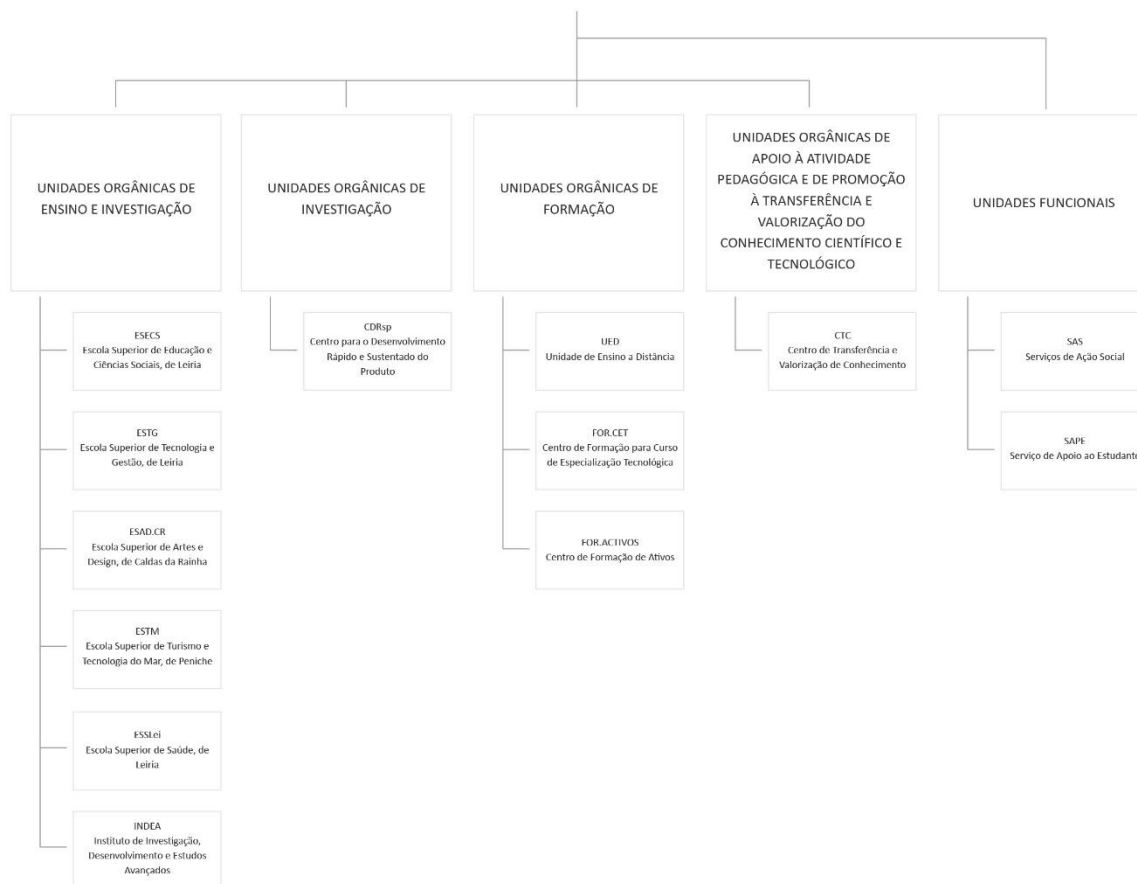


Figura 4 - Organização Institucional  
Fonte: Manual de Controlo Interno (2012)

O IPLeia desenvolve serviços permanentes orientados para o apoio técnico e ou administrativo para as atividades do universo IPLeia. A interação no suporte da atividade da instituição é a que podemos visualizar na Figura 5.

Refira-se ainda que fazem parte dessa estrutura duas unidades funcionais, a saber: os Serviços de Apoio ao Estudante (SAPE) e os Serviços de Ação Social (SAS), sendo que esta última representa os serviços vocacionados a assegurar as funções da ação social escolar, tendo autonomia administrativa, financeira e orçamental (Instituto Politécnico de Leiria, n.d) e (Manual de Controlo Interno, 2012).

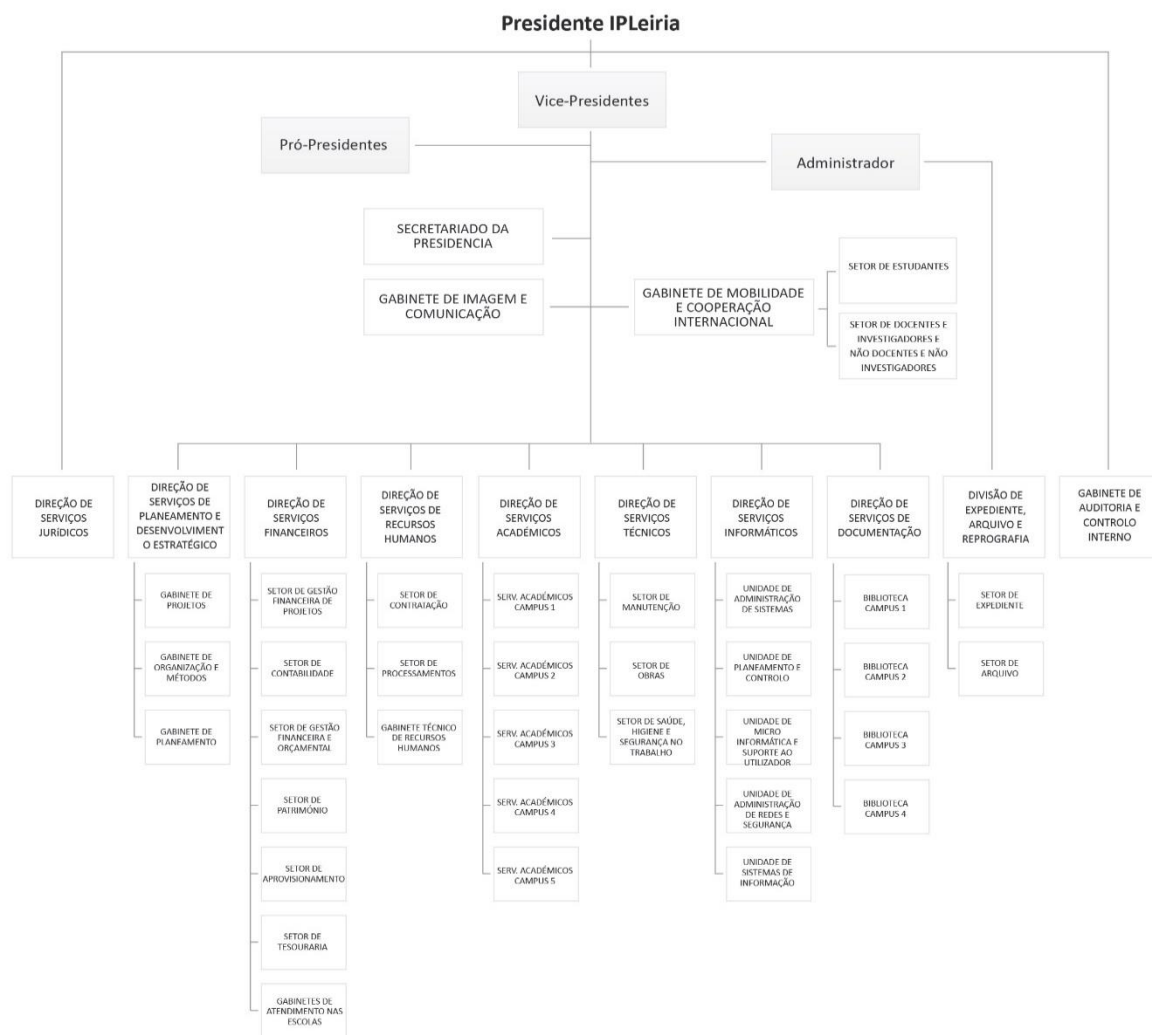


Figura 5 - Órgãos e serviços permanentes do IPEleira  
 Fonte:Manual de controlo Interno (2012).

### 3.3 Internacionalização do IPEleira

A estratégia de internacionalização que o IPEleira implementou fez com que a instituição seja uma instituição multicultural, tendo estudantes com mais de 60 nacionalidades e acordos de cooperação em todos os continentes.

A internacionalização do IPEleira tem-se desenvolvido através de:

- Promoção de programas de mobilidade de estudantes<sup>11</sup>, docentes<sup>12</sup>, não docente<sup>13</sup> e investigadores;

<sup>11</sup> Ano letivo 2013/2014 (entrada:208 / saída:227)

<sup>12</sup> Mobilidade de 25 docentes no ano letivo 2015/2016

<sup>13</sup> Mobilidade de 14 pessoal não docente no ano letivo 2015/2016

- Promoção de projetos de investigação em parceria com instituições estrangeiras<sup>14</sup>;
- Desenvolvimento de ações de cooperação<sup>15</sup>;
- Participação em redes internacionais;
- Promoção do *Politécnico de Leiria Global Academy*.

O *Politécnico de Leiria Global Academy* é uma rede internacional de escolas e colégios do ensino secundário, onde os estudantes podem frequentar cursos do IPLeia, após serem aprovados no exame nacional de acesso ao ensino superior no respetivo país (Figura 6). Para fazer parte desta rede é importante que seja celebrado com o IPLeia um protocolo de parceria e comprometer-se a divulgar a oferta formativa do Instituto e desenvolver ações internas de orientação e seleção dos seus alunos para os cursos do IPLeia, ao abrigo do estatuto do estudante internacional ou outro acordo bilateral que venha a ser estabelecido nos termos da lei (nacional e do país parceiro) (Instituto Politécnico de Leiria n.d.).

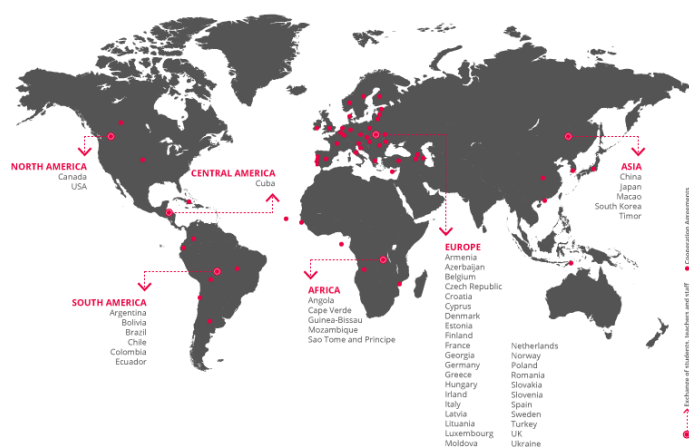


Figura 6 - Influência Internacional do Politécnico de Leiria Global Acedemy  
 Fonte: Instituto Politécnico de Leiria (n.d.).

<sup>14</sup> Desenvolvimento de 32 projetos de investigação em 2014 com diversos e diferentes parceiros

<sup>15</sup> Cooperação para o Desenvolvimento, principalmente nos Países de Língua Oficial Portuguesa (PALOP, Brasil e Timor-Leste) e na República Popular da China (em particular na Região Administrativa Especial de Macau e em Pequim).

### 3.4 Regime Fiscal e Contabilístico

---

Relativamente ao regime fiscal, as contas do IVA do IPEiria são registadas no regime mensal, como sujeito passivo misto, com afetação real em todos os seus bens e serviços. No que diz respeito ao regime contabilístico, o IPEiria utiliza o POC-Educação aprovado pela Portaria n.º 794/2000, de 20 de setembro, tanto nas contas individuais como nas consolidadas. Estas contas estão sujeitas a Certificação Legal das Contas emitida por um fiscal único que depende diretamente do presidente do IPEiria. O controlo financeiro é alvo de auditorias externas, sendo o Gabinete de Auditoria e Controlo Interno responsável por analisar e verificar os ativos, a legalidade e regularidade das operações, a integralidade e exatidão dos registos contabilísticos, a execução dos planos e políticas superiormente definidos, a eficácia da gestão e a qualidade da informação (Manual de Controlo Interno, 2012).

### 3.5 IPEiria em Números

---

Os números ilustrados na Figura 7 relativos ao ano letivo 2015/2016 mostram a dinâmica e a evolução do IPEiria, quando comparados com os números de 2013/2014 (Figura 8). Nota-se uma pequena descida do número de estudantes verificada entre 2013/2014 e 2015/2016, provavelmente, decorrente das transformações operadas na organização e reestruturação dos cursos (que aumentam de 143 para 178). A redução do número de colaboradores não teve grande incidência nos funcionários não docentes, pois estes passaram de 303 para 299 (Instituto Politécnico de Leiria, n.d.).



Figura 7 - O IPLeia em números, 2015/2016 Instituto Politécnico de Leiria (n.d.).

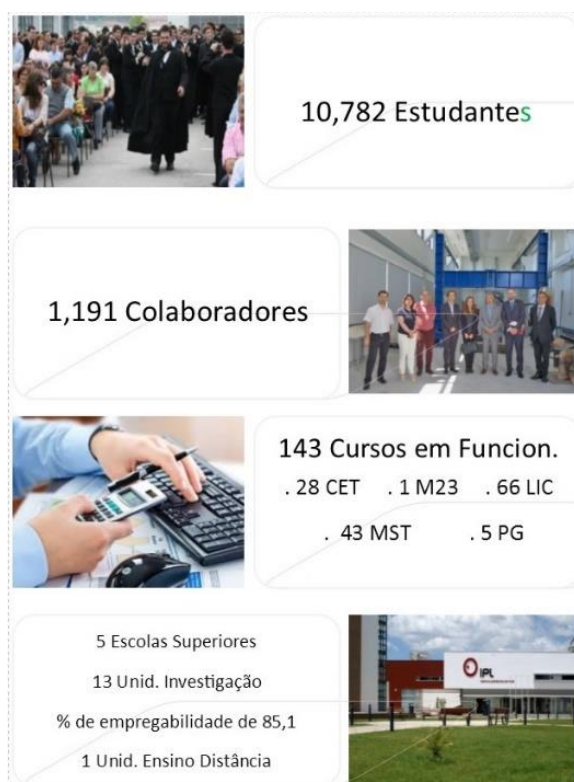


Figura 8 - O IPLeia em números, 2013/2014 Instituto Politécnico de Leiria (n.d.).

## 4. Apresentação do Estágio

---

O efetuado estágio no IPLEiria foi uma oportunidade ímpar, dado o prestígio e dimensão desta entidade, uma instituição com variados setores e serviços, concretamente os da área de finanças, contabilidade e gestão.

O Estágio decorreu no IPLEiria, tendo início a 20 de outubro de 2015 e termo a 20 de abril de 2016, exatamente 6 meses. No decurso dos 6 meses, as atividades foram desenvolvidas nos vários serviços departamentais e foram supervisionadas pela responsável dos serviços de Contabilidade do IPLEiria, Técnica superior Helena Isabel Caseiro Fernandes e Silva Santos. A passagem pelos diversos setores do Departamento dos Serviços Financeiros permitiu obter o máximo de conhecimentos e especificidades que cada setor tem para oferecer. O Plano de Trabalho (cf. Anexo 1) apresenta com detalhe a distribuição do tempo dedicado e das funções/tarefas desenvolvidas em cada um dos setores.

O espaço de tempo em que estive em estágio coincidiu com a realização de uma auditoria por parte do Tribunal de Contas, que é uma entidade que fiscaliza a legalidade e a regularidade das receitas e despesas públicas. Pois, a LOPTC, Lei nº 98/9, de 26 de Agosto, define que as instituições de administração indireta do Estado estão sujeitas à jurisdição e aos poderes de controlo financeiro do Tribunal de Contas, (Direcção Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas [INA], 2013). Nesse particular, enquanto durou a auditoria, desempenhei poucas tarefas de carácter rotineira desses setores, em detrimento de tarefas que nos foram pedidas pelos auditores do tribunal de contas.

Os processos de cada departamento e as tarefas por mim realizadas em cada departamento é o assunto que vamos tratar a seguir.

### 4.1. Atividade Desenvolvida nos Departamentos

---

#### 4.1.1 Departamento do Aprovisionamento

---

O Departamento de Aprovisionamento é composto por sete funcionárias, sendo a responsável pelo departamento a Dr.ª Cristina Camara. As tarefas são divididas e delegadas de forma eficaz, o que contribui para que o trabalho se desenrole de forma mais eficiente e produtiva.

Sendo o processo de despesas transversal a todo o IPEiria, é neste departamento que, aplicando as regras do Código dos Contratos Públicos aprovado pelo Decreto-Lei n.º18/2008, de 29 de Janeiro, é iniciado todo o regime da contratação pública, relativamente as aquisições de bens e serviços (ABS) efetuadas pelo IPEiria, tendo sempre em conta a generalidade dos princípios da atividade administrativa: destacando-se o princípio da transparência, princípio da igualdade e o princípio da concorrência. Para que a execução destas aquisições decorra sem problemas, os funcionários deste departamento têm como auxílio o Manual de Procedimentos do IPEiria que faz o enquadramento jurídico dos novos conceitos e instrumentos da contratação pública introduzidos pelo CCP, assim como um Guião de Leitura que os orienta na interpretação e aplicação das regras relativas ao conjunto dos procedimentos pré-contratuais públicos relativas a ABS.

Todo o procedimento de ABS é efetuado pela plataforma Gestão Documental (GD) e através da plataforma eletrónica utilizada pelo IPEiria nos concursos públicos (exceto no caso do Ajuste Direto – regime Simplificado) e procedimento por Negociação.

#### *Tipos de procedimentos pré-contratuais do IPEiria*

Os procedimentos de formação de contratos públicos previstos no CCP praticados são os seguintes (n.º 1 art.º 16 do CCP):

- Ajuste Direto – Regime Simplificado ( $\leq 5.000,00$  €);
- Ajuste Direto – Regime Normal (Aquisições entre 5.000€ e 75.000€)
- Concurso Público ( $> 75.000,00$  €);
- Concurso Limitado por prévia qualificação;
- Procedimento de negociação;
- Acordo Quadro;
- Centrais de Compras

Ao longo do estágio curricular foi-me explicado e cheguei a ler tópicos relacionados com cada um dos procedimentos pré-contratuais enunciados acima, mas pela falta de tempo, neste departamento só trabalhei, do início ao fim, nos procedimentos de “Ajuste Direto – regime simplificado”. Ainda assim, foi uma experiência enriquecedora.

Neste departamento existe uma Matriz de classificação dos tipos de processos de compras (designados por PIABS – Pedidos Internos de Aquisição de Bens e Serviços) que auxilia a classificação (cf. Anexo 3).

Para cumprir com os aspetos legais associados com a despesa, o IPEiria cumpre com o número mínimo obrigatório de 11 etapas deste processo:

1ª etapa: efetua-se o registo no setor do aprovisionamento;

2ª etapa: Cabimentação da despesa que tem lugar no setor da contabilidade;

3ª etapa: encaminhamento da despesa com auxilio da GD, cujo interveniente é o secretariado da presidência;

4ª etapa: despacho elaborado pela Presidência do IPEiria, Conselho Geral, Vice-presidente ou Diretor com competência delegada a autorizar ou não a despesa;

5ª etapa: registo da autorização da despesa que é feita pelo setor da contabilidade;

6ª etapa: consiste na formalização da encomenda e que tem lugar no sector de aprovisionamento;

7ª etapa: receção da fatura no setor do aprovisionamento e o envio da distribuição para o setor da contabilidade;

8ª etapa: acontece no setor da contabilidade consiste no registo da fatura e emissão da Autorização de Pagamento (AutP) no GIAF para encaminhamento para autorização do pagamento pelos órgãos competentes;

9ª etapa: despacho elaborado pela Presidência do IPL, Conselho Geral, Vice-presidente ou Diretor com competência delegada a autorizar ou não o pagamento;

10ª etapa: encaminhamento da AutP para o setor da tesouraria;

11ª etapa: além de consistir no registo da AutP no GIAF e liquidação da fatura é feito também o arquivo físico dos documentos.

O processo de despesa é o retratado pelo fluxograma (Figura 9) e que identifica todas as etapas necessárias para iniciar e finalizar o processo.

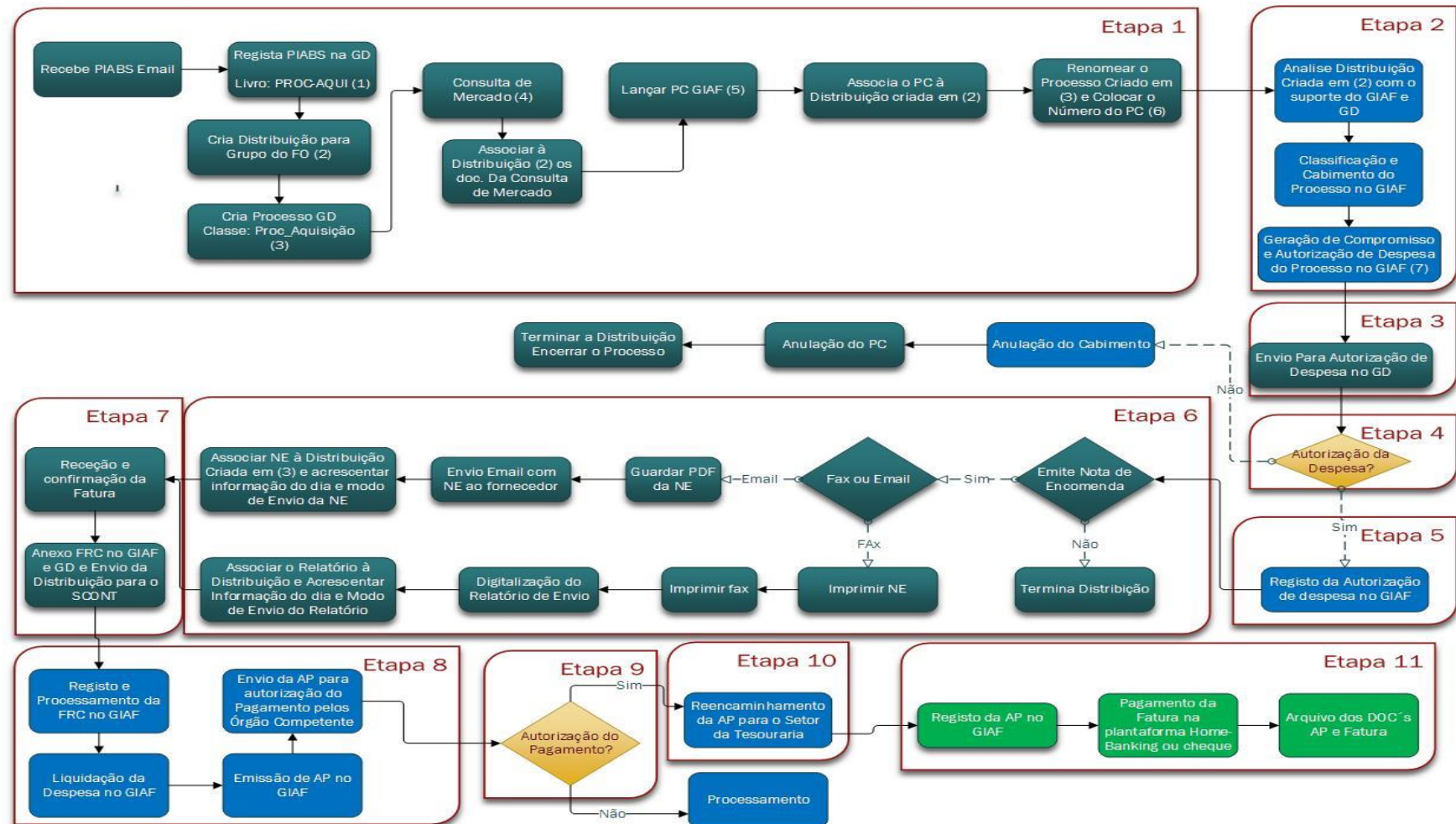


Figura 9 – Flux. do processo de despesa no IPLeiria, adaptado de Câmara,Vala, e Silva (n.d.)

*Principais Tarefas Realizadas Por mim no Departamento de Aprovisionamento:*

- Minuta de Contrato
- Realização do ofício de convite
- Agregação de necessidades
- Realização de SAI (registo de saída de correspondência)
- Procedimentos de Aquisições de Bens e Serviços:
  - *Registo de PIABS*
  - *Criação de PC no GIAF (Processo de Compra)*
  - *Criação de Nota de Encomenda*
- Confirmação da validade dos contratos e encerramento

#### 4.1.2 Departamento da Contabilidade

---

Este Departamento é composto por seis funcionárias, sendo a responsável Técnica superior Helena Isabel C.F. e Silva Santos. As tarefas desenvolvidas estão divididas e delegadas de modo a que o trabalho se desenrole de forma mais eficiente e produtiva. Este departamento desempenha funções que variam desde as questões relacionadas com a cabimentação de todos os processos de despesa, análise, classificação e cabimentação de todos os processos de compra das Unidades Orgânicas do Instituto, e trabalhos de reconciliação bancária de todas as contas bancárias do IPEiria.

*Principais Tarefas Realizadas Por mim no Departamento da Contabilidade:*

- Atualização de dados dos Bolseiros de Investigação;
- Arquivo de Documentos;
- Apuramento IVA do Mês de Setembro;
- Atualização da lista de cobrança de propinas de execução fiscal;
- Controlo de Reconciliação bancaria Mensal
- Numeração e Ordenação de faturas;
- Controlo do Processamento de Vencimento.

### 4.1.3 Departamento do Setor Financeiro Orçamental (SGFO)

---

As principais funções desempenhadas por este departamento passam pela elaboração do orçamento e de todas as suas alterações, elaboração, em parceria com o departamento de contabilidade, da consolidação de contas e respetivos relatórios, bem como o fornecimento de dados de gestão às entidades internas e externas.

Dada a coincidência com o período em que estive a estagiar neste departamento e a auditoria por parte do tribunal de contas, e sendo este um momento em que as funcionárias estavam bastante ocupadas com o fecho das contas do ano, as tarefas por mim desenvolvidas foram baseadas na consulta e estudo de normas internas do IPEiria sobre o processo de consolidação de contas.

#### Principais Tarefas Realizadas Por mim no Departamento do SGFO:

- Numeração e ordenação de faturas;
- Continuação da Atualização da lista de cobrança de propinas de execução fiscal.

### 4.1.4 Departamento da Tesouraria

---

O departamento de Tesouraria do IPEiria encontra-se dividido em duas áreas, nomeadamente a área dos Pagamentos e a das Receitas, supervisionadas por duas funcionárias.

Sendo o IPEiria uma instituição pública de direito público com organismos autónomos, a sua receita própria está regulada pelo artigo 47.º do RAFE, e é formada por:

- receitas resultantes da sua atividade específica;
- rendimentos de bens próprios, da constituição de direito sobre eles e da sua alienação.
- doações, heranças ou legados ao Instituto;
- quaisquer outros rendimentos que, por lei ou contrato, lhe devam pertencer.

O Instituto pode ainda beneficiar, nos termos da lei ou normas comunitárias aplicáveis, de participações, dotações, transferências e subsídios provenientes do Orçamento do Estado, de

entidades públicas ou privadas, bem como do orçamento da União Europeia. Nessa matéria de arrecadação de receitas o instituto possui e segue regras internas para esse efeito.

#### Principais Tarefas Realizadas Por mim no Departamento da Tesouraria:

- Numeração e arquivo de documentos;
- Transição dos processos de compras de 2015 para 2016;
- Apuramento do IVA de Outubro e novembro;
- Nova Atualização da lista de Cobrança de propinas de execução fiscal;
- Confirmação da entrada de receitas obtidas através de inscrição em eventos, e comparação com os que foram lançados no GIAF;
- Comparação entre os rendimentos independentes obtidos através do portal das finanças e os registados no GIAF, de forma a confirmar se há discrepâncias.

De salientar que fiquei dois dias a mais no departamento da tesouraria devido ao volume de trabalho que estava a processar para o departamento da contabilidade, mesmo estando no departamento da tesouraria.

#### 4.1.5 Departamento do Setor de Gestão Financeira de Projetos (SGFP)

---

Este é o departamento que presta assessoria e apoio na execução do plano financeiro dos projetos, de modo a manter informados os responsáveis e investigadores dos projetos sobre o nível de execução. Igualmente faz o acompanhamento das auditorias aos projetos financiados.

#### Principais Tarefas Realizadas Por mim no Departamento de Projetos:

- Apuramento do IVA de Dezembro;
- Numeração e arquivo de documentos em dossiê e na G.D;
- Pesquisa e envio de processos solicitados pelos auditores do tribunal de contas;
- Pesquisa e comparação entre a lista de inscrição em candidaturas e eventos com o arquivo dos reembolsos pedidos pelos interessados;
- Fotocópias e Arquivo de documentos de projetos de 2013, 2014 e 2015;
- Anulação no GIAF de processos de compra de 2015 que ficaram sem efeito.

#### 4.1.6 Departamento da Auditoria

---

Neste departamento as principais tarefas desenvolvidas passam por:

- Dar apoio à Presidência na consecução dos seus objetivos, através da abordagem sistemática e disciplinada e da avaliação da eficácia dos processos de gestão de risco, controlo e governação;

- Fornecer análises, recomendações, resultados, sugestões e informações relativamente às atividades examinadas, incluindo a promoção do controlo mais eficaz a custo razoável.

##### Principais Tarefas Realizadas Por mim no Departamento de Auditoria:

→ Realização de auditorias operacionais para testar se os procedimentos que estão a ser utilizados no IPLeia estão de acordo com as normas instituídas;

→ Realização de auditorias internas relacionadas com aquisição de bens e serviços (concursos públicos, ajustes diretos, ajustes diretos simplificados e fundo de manei), processamento de abonos, processamento de ajudas de custo e contratação de bolseiros de investigação;

→ Elaboração de relatórios das atividades desenvolvidas, bem como de relatórios de acompanhamento de execução das atividades corretivas das propostas no âmbito da atividade do GACI.

#### 4.1.7 Departamento do Património

---

No geral, o departamento do património assegura o controlo e a gestão do património do IPLeia. Tarefas como, proceder ao registo de todos os bens, património, abates, valorizações, desvalorizações, amortizações, reavaliações, entre outras tarefas afins são executadas neste departamento.

##### Principais Tarefas Realizadas Por mim no Departamento do Património:

→ Registo de bens móveis na plataforma GIAF;

→ Conferência do Imobilizado do edifício B da ESTG;

- Atualização da ficha síntese da frota do IPLeiria;
- Levantamento de dados dos equipamentos informáticos para alienação a título gratuito,
- Atualização do imobilizado com códigos antigos na plataforma GIAG, passando-os para a nova localização;
- Deslocação a ESTG para efetuar a etiquetagem dos imóveis (PC);
- Atualização da lista para abate em curso da ESTG;
- Digitalização de DOC`s pedidos pela ESPAP;
- Realização do mapa mensal para os consumos e custos de combustível.

## 5. Descrição, Análise e Discussão dos Inquéritos

---

### 5.1. Metodologia

---

Para alcançar o objetivo geral “compreensão da importância da Ética na Administração Pública” foram definidos os seguintes objetivos específicos:

- Conhecer o tipo de formação de base dos funcionários não docentes do IPEleiria;
- Conhecer os tipos de formações tidas em contexto de trabalho;
- Perceber as necessidades de formação que os funcionários têm;
- Aferir a dimensão ética no desempenho diário dos funcionários;
- Perceber se são detentores de alguma formação ou não em ética.

A recolha de dados primários foi feita através de um inquérito por questionário (Anexo 4) em que optámos por uma abordagem metodológica combinada (métodos quantitativos e qualitativos), de forma a aumentar a taxa de respostas. O questionário foi repartido em quatro partes: I – Questões que proporcionam a visão geral do carácter e do nível ético dos inqueridos; II – Questões relacionadas com a formação pessoal na área da ética; III – Questões que permitem a perceção da conduta ética dos funcionários inqueridos no desempenho das suas funções no IPEleiria; e, IV – Questões que revelam aspetos pessoais dos funcionários que fazem parte do corpo não docente do IPEleiria.

Na construção do questionário, além de aplicarmos a tipologia de escala ordinal, mais propriamente as técnicas de escalas não comparativas de Likert, tivemos sempre em conta que o mesmo fosse atrativo e claro; que tivesse uma sequência de questões lógicas, vocabulário simples, direto e familiar, e que seguisse uma lógica na sequência das questões.

Para a formalização do questionário, além de guiarmo-nos e adaptar a maior parte das questões pelo estudo “questionário ética” efetuado pela estudante do curso de Ciências contábeis (Araújo, 2012), guiarmo-nos também pelo questionário efetuado no artigo de Dan (2013); de forma a completar e melhorar, com o intuito de obter um melhor *feedback*.

Antes da aplicação do questionário à população alvo, concretamente a amostra utilizada, foi feito um teste piloto (pré-teste) a uma pequena amostra de inqueridos, com o objetivo de identificar e eliminar potenciais problemas que poderiam surgir no preenchimento do questionário, que não tinham sido identificados na fase de elaboração. Com a vantagem de ter estado a estagiar já na

instituição em questão, numa primeira fase, comecei por uma abordagem pessoal a uma parte da população, com o intuito de dar a conhecer os objetivos do questionário e a importância de o responderem. Numa segunda fase, foi aplicada a ferramenta eletrónica formulário Google, tendo enviado a hiperligação do questionário à presidência do IPEiria, pedindo apoio na sensibilização dos funcionários para aderirem ao desafio de responder ao questionário, bem como a autorização para o reenvio do questionário à amostra dos funcionários estudados. Este procedimento ajudou a elevar a percentagem de respostas obtidas. A abordagem foi complementada com um *follow-up* por telefone por parte das colegas do departamento do património. Após a recolha dos inquéritos, os dados foram tratados e analisados quantitativa e qualitativamente com a ajuda dos softwares IBM SPSS Statistics 22 e do Microsoft Office Excell 2013.

Considerando que no estudo de caso se aconselha uma amostra não inferior a 10% do universo ou população (Laureano e Botelho, 2013), num total de 299 potenciais funcionários inquiridos (número de questionários distribuídos) obtivemos um *feedback* de 68 questionários (22,74%) que foram analisados, um número que respeita a percentagem aconselhada. De realçar que pelo facto de, tanto na aplicação como na recolha, os questionários terem sido efetuados via e-mail, e só eu próprio tivesse acesso às respostas, ajudou a que os dados tivessem proteção dos terceiros.

O procedimento de amostragem não probabilística ou não aleatória escolhido é o de *amostragem objetiva*, cujo objetivo foi o acesso rápido a um subgrupo restrito mais recetivo aos objetivos do estudo (Marôco, 2014). Do conjunto dos funcionários não docentes do IPEiria centrámos o nosso estudo nos funcionários não docentes que trabalham nos serviços administrativos, deixando de fora, por exemplo, pessoal docente ou de outros serviços. A Figura 10 mostra a metodologia da amostragem efetuada.

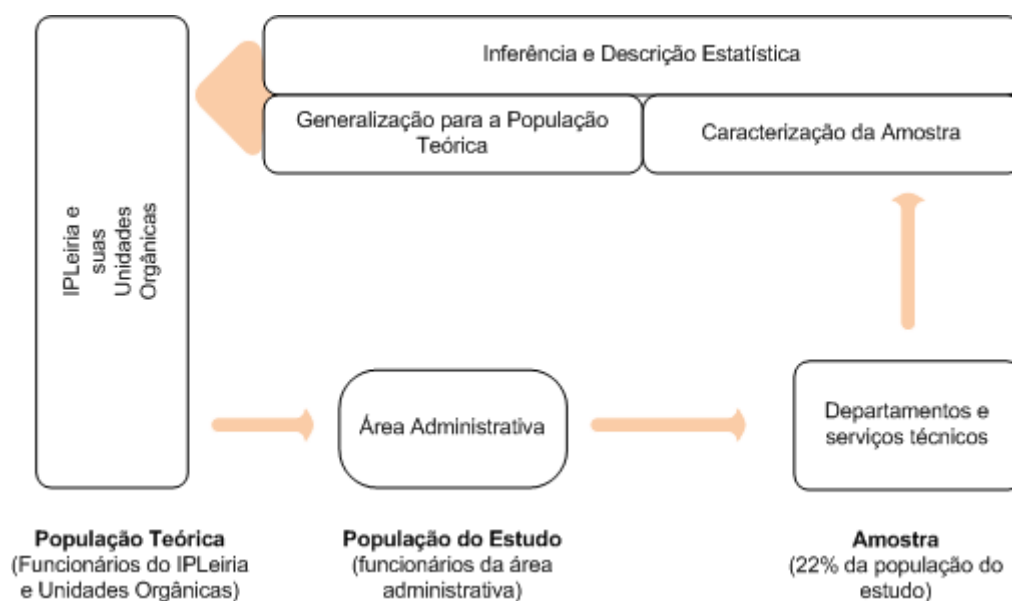


Figura 10 - Esquema do processo de amostragem seguido Adaptado de Marôco, (2014, p.9).

## 5.2. Caracterização da amostra

Dos 68 funcionários não docentes inquiridos, 58 (85,3%) representam o sexo feminino e 10 (14,7%) o sexo masculino, o que mostra a predominância do sexo feminino. A maioria dos inqueridos possui idades entre os 30 e 40 anos (52,9%), e com menos de 30 anos representam 4,4%. Ou seja, cerca de 43% tem idades acima dos 40 anos. Metade dos inquiridos funciona nos departamentos dos serviços financeiros e académicos. É de referir ainda que 55 (80,9%) dos funcionários inquiridos têm mais de 6 anos de experiência de trabalho (Tabelas 1 e 2).

Tabela 1: Idades, sexo, tempo de serviço dos inquiridos e Grau Académico

Categoria		Número de Amostras	Percentagem (%)
Idade	Menos de 30 anos	3	4,4
	Entre 30 e 40 anos	36	52,9
	Entre 41 a 50 anos	24	35,3
	Acima de 50 anos	5	7,4
Sexo	Masculino	10	14,7
	Feminino	58	85,3
Tempo de Experiência/atuuação na área	A menos de 01 ano	8	11,8
	De 02 a 05anos	5	7,4
	De 06 a 10 anos	19	27,9
	Entre 11 a 15 anos	16	23,5
	De 16 a 30 anos	19	27,9
	A mais de 30 anos	1	1,5

Tabela 2 - Áreas de serviços dos inquiridos

Categoria		Número de Inquiridos	Percentagem (%)
Departamento a que pertence	D. Serviços de Planeamento e Desenvolvimento Estratégico	4	5,9
	D. Serviços Financeiros	25	36,8
	D. Serviços de Recursos Humanos	7	10,3
	D. Serviços Académicos	10	14,7
	D. Serviços Técnicos	4	5,9
	D. Serviços Informáticos	2	2,9
	D. Serviços de Documentação	3	4,4
	Outros	13	19,1

Quanto ao nível de escolaridade, na sua maioria têm um nível de estudo superior 44 (65%), devendo-se muito às políticas de emprego sustentável, mediante a redução de funcionários com baixa qualificação e recrutamento de funcionários qualificados para realizar objetivos tecnicamente mais exigentes. É também perceptível que a maioria desses funcionários são licenciados 28 (41%) e apenas 1 (1,5%), com idade superior a 50 anos, tem um grau académico inferior ao 12º ano (Gráfico 1). Esta tendência de aumento de quadros qualificados nas estruturas do IPLeiria está em linha com os demais organismos do setor público quando comparados com o setor privado. Direcção Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas [INA] (2013) afirma que os trabalhadores do setor público português estão mais qualificados do que os do setor privado.

■ Inferior ao 12º ■ 12º Ano ■ Licenciatura ■ Pós Graduação ■ Mestrado ■ Outro

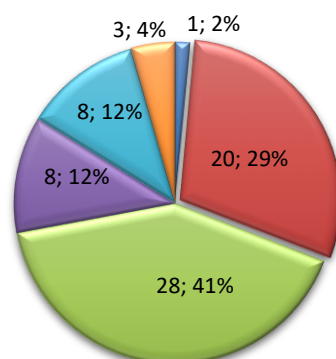


Figura 11 - Nível de escolaridade

## 5.3. Análise da questão da Ética

### 5.3.1 Formação obtida em contexto de trabalho e necessidade de formação

Na Tabela 3 estão expostas as formações frequentadas por iniciativa própria e ou proporcionadas pelo patronato, assim como a necessidade e interesse demonstrados pelos funcionários para frequentar uma ação de formação, e a área de conhecimentos pretendida. A análise do conteúdo mostra que relativamente à iniciativa própria para frequentar uma formação, 75% dos funcionários inquiridos não têm essa preocupação. Já os 25% que se preocupam e que frequentaram alguma formação, nenhum escolheu formação, em ética no trabalho. Este resultado está em linha com os resultados do Relatório de Atividades de Formação da Administração Pública de 2014 (da Direção Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Função Pública - DGQTFP), onde 53,6% dos serviços não reportaram qualquer participação de trabalhadores em ações ao abrigo do regime de autoformação (Pereira, Ferraz, Anjos, Carrêlo, Cabrita e Pessoa, 2014).

Os resultados mostram também que 70% dos funcionários já beneficiaram de alguma formação proporcionada pelo IPLeiria, e deste universo 42% diz ter beneficiado de 1 a 5 formações, 27% de 6 a 10 formações e 17% é frequente participar nas formações proporcionadas pelo IPLeiria. Relativamente à manifestação da necessidade de formação, observa-se que 17,4 % dos trabalhadores inqueridos tem preferência em obter formação na área da legislação laboral.

Na Tabela 3 é também perceptível que representando o sexo feminino a maior percentagem da amostra, a tendência é as mulheres participarem mais nas ações de formação. Contudo esta realidade não se verifica nos dados do relatório da DGQTFP, onde constata que apesar das mulheres serem a maioria, a sua participação em ações de formação (44,3%) era inferior à dos homens (45,6%) (Pereira et al., 2014).

Tabela 3 - Formação proporcionada pela entidade patronal e por iniciativa própria

Categoria		Sexo		Inquiridos com Formação e Iniciativa	Percentagem Válida (%)	Inquiridos sem Formação e Iniciativa	Percentagem sem Formação e Iniciativa (%)
		Masculino	Feminino				
Formação por Iniciativa Própria	Sim	7	10	17	25,4	1	1,5
	Não	3	47	50	74,6		
Área de formação Iniciativa Própria	Contabilidade		1	1	5,3	49	72,1
	Relação Interpessoal		1	1	5,3		
	Assertividade		1	1	5,3		

Tabela 4 - Formação proporcionada pela entidade patronal e por iniciativa própria (cont)

	Recursos Humanos		1	1	5,3		
	Código do Trabalho		1	1	5,3		
	Mandarim	1		1	5,3		
	Informática		2	2	10,5		
	Administração Pública	2	2	4	21,1		
	Diversas Áreas	4	1	5	26,3		
	Não especificou		2	2	10,5		
Formação dada Pelo Instituto Politécnico de Leiria	Sim	6	40	46	69,7	2	2,9
	Não	4	16	20	30,3		
Quantas Formações no Instituto Politécnico de Leiria	Entre 1 a 5	5	15	20	41,7	20	29,4
	Entre 6 a 10	1	12	13	27,1		
	Entre 11 a 15		1	1	2,1		
	Entre 16 a 20		2	2	4,2		
	Entre 21 a 25		1	1	2,1		
	Mais de 40		1	1	2,1		
	Diversas		8	8	16,7		
	Não especificou		2	2	4,2		
Necessidade de Realizar Formações	Sim	5	39	44	64,7		
	Não	5	19	24	35,3		
Área onde Necessita Formação	CPA e SNC		4	4	8,7	22	32,4
	Ajudas de Custo / LTFP		2	2	4,3		
	Regime Jurídico da F. Pública	1		1	2,2		
	HACCP		1	1	2,2		
	Contabilidade/Fiscalidade		1	1	2,2		
	Legislação Laboral		8	8	17,4		
	Relações Humanas		1	1	2,2		
	Despesa/Receita		1	1	2,2		
	Alterações Legislativas		2	2	4,3		
	Aposentações		1	1	2,2		
	Ética no Trabalho		3	3	6,5		
	Financeira		1	1	2,2		
	Informática e Atendimento ao Público	1	2	3	6,5		
	Área Linguística		2	2	4,3		
	Orçamento de Estado 2016		1	1	2,2		
	Contabilidade Pública		2	2	4,3		
	GIAF		1	1	2,2		
	Gestão de Tempo	1		1	2,2		
	Direito		1	1	2,2		
	Microsoft Office	1		1	2,2		
	Contratação Pessoal e Avaliação de Desempenho		1	1	2,2		
	Diversas Áreas		4	4	8,7		
	Não especificou	1	2	3	6,5		

Perante esta realidade, pode-se então dizer que os funcionários em questão devem adotar uma nova postura comportamental, tanto no seu “saber estar” (atitudes) como no “saber fazer” (habilidades), passando assim por um novo “saber mais” (formação), segundo Bilhim (2009 como citado em Cultura de Ética e Responsabilidade na AP: Os limites do SIADAP, 2011, p.24), sobretudo na área de conhecimento da ética no trabalho.

### 5.3.2 Formação em ética

Em função dos resultados obtidos (Tabela 4) na questão direta e específica sobre formação em ética, 21% dos funcionários inquiridos afirma ter tido alguma formação em ética e 35% considera ser importante a formação nessa área. Esta necessidade da formação em ética justifica-se na medida em que a maioria dos funcionários (52%) não teve abordagem de ética no decurso da sua formação académica e 69,7% que já teve alguma formação pós formação de base (Tabela 3) não foi ainda envolvido em temáticas sobre a ética. Ainda em relação à ética é importante salientar que mesmo sendo poucos os funcionários que procuraram ou obtiveram formação sobre ética após a formação de base, o contributo para alteração desta realidade passa, por criar infraestruturas éticas capazes de promover os padrões éticos e monitorizar a sua aplicação.

Tabela 5 - A ética no decurso da formação académica e no período pós formação

Categoria		Sexo		Inquiridos com Ética	Percentagem Válida (%)	Inquiridos sem Ética	Percentagem sem ética (%)
		Masculino	Feminino				
Quantas Formações sobre Ética	<2	2	8	10	66,7	53	77,9
	Entre 2 a 5		3	3	20		
	+ de 5		1	1	6,7		
	Não se Lembra		1	1	6,7		
Formação que envolva o tema “ética”	Sim	2	11	14	20,6	1	1,5
	Não	8	46	53	77,9		
Estudou ética durante o período de formação	Sim	4	29	33	48,5		
	Não	6	29	35	51,5		
Necessidade Formação em ética	Sim	3	21	24	35,3		
	Não	7	37	44	64,7		

### 5.3.3 O Que Entende por Ética

Conforme foi demonstrado no ponto 5.1., aos inquiridos foram também colocadas questões de caráter pessoal com a finalidade de obter o máximo de informações que fossem ao encontro dos objetivos traçados. Saliente-se que na parte I do questionário os inquiridos, conforme o seu nível ético, pontuariam a questão entre 1 a 5, e no seu tratamento, quanto maior for a pontuação ( $\geq 4$ ), maior é o nível de concordância, e vice-versa.

Conforme os resultados obtidos na (Figura 12), à pergunta sobre o que entende por ética, observa-se que a maior concordância reside na resposta “um conjunto de princípios e valores” com uma pontuação média igual a 4,68, seguindo-se a resposta “diretrizes que orientam a postura e a conduta do individuo” com uma pontuação média igual a 4,40. Já a questão que obteve menor concordância foi “o que é legal” com uma pontuação média igual a 3,53, ou seja, resposta com a qual os inquiridos não entraram em concordância. Verifica-se ainda na (Figura 12) que as três questões que obtiveram pontuação média inferior a 4, em que os inquiridos nem concordam e nem discordam, são questões cuja resposta é geralmente intrínseca a vivências e experiências próprias de cada indivíduo, não tendo, por isso, resposta estanque/padrão.

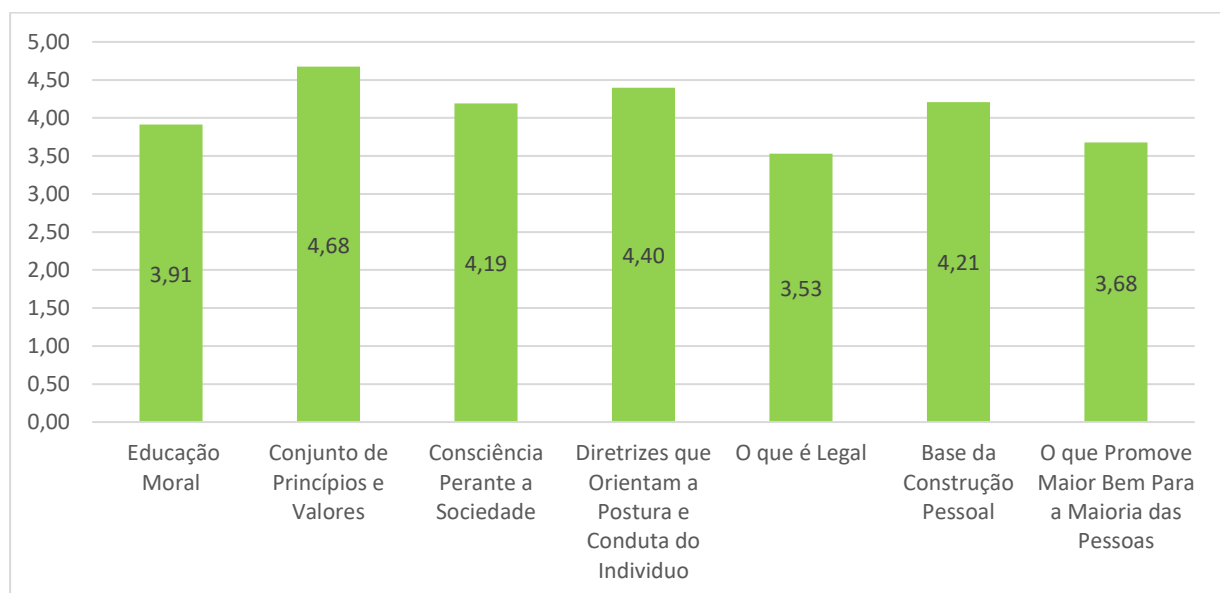


Figura 12 - Conceito de Ética na opinião dos inquiridos

### 5.3.4 Fatores Morais

---

Alguns autores defendem a ideia que o Estado de Bem-Estar levou à perda de princípios éticos, mas estes têm de ser recuperados e a pessoa e os direitos humanos têm de ser colocados em primeiro lugar, segundo Moreira, (2002 como citado em Cultura de Ética e Responsabilidade na AP: Os limites do SIADAP, 2011, p.81) Daqui a importância de saber a opinião dos inquiridos em relação aos fatores morais que podem dissuadir os mesmos a cometerem atos antiéticos. Sobre a questão “Que fatores o levam a agir eticamente no ambiente de trabalho”, a resposta que teve uma concordância maior foi a que se refere aos “Princípios morais”, com uma pontuação média igual a 4,57. Já para os restantes fatores, conforme ilustra a (Figura 13), verifica-se a subvalorização dos mesmos, uma vez que as “convenções sociais”, as “possíveis sanções” e “convições religiosas” estão abaixo da pontuação 4.

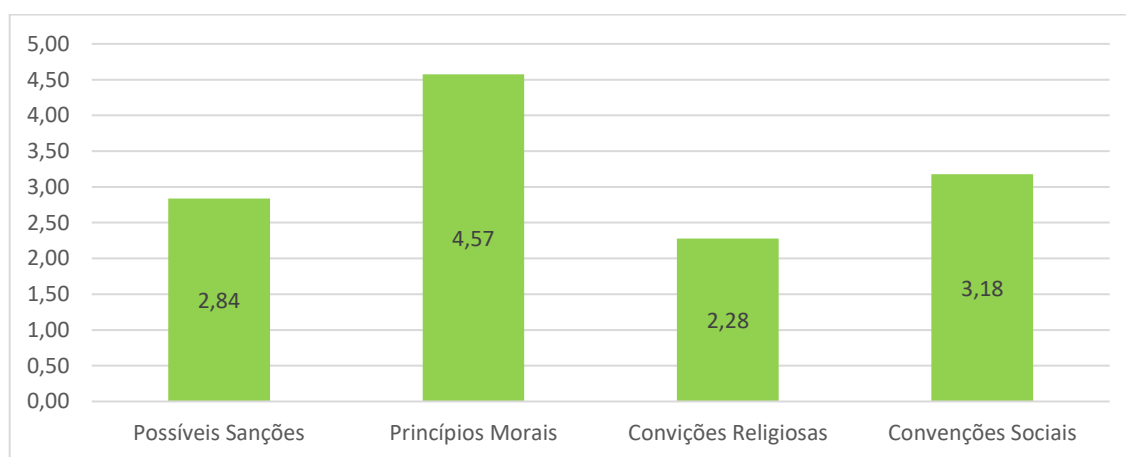


Figura 13 - Fatores Éticos que concorrem para bom comportamento

### 5.3.5 Influência Ética

---

Saber, por exemplo, até que ponto é que fatores como religião, família, instituição onde se trabalha, influenciam as ações éticas dos funcionários foi a compreensão procurada. Os resultados obtidos dos funcionários inquiridos (Figura 14) vão nesse sentido, na medida em que os funcionários destacam que o que os leva a agir eticamente no ambiente de trabalho é o ter adquirido bons princípios no seio familiar, com uma pontuação média igual a 4,41. Quanto às outras influências é o ambiente de trabalho que também molda ou influencia as pessoas, provavelmente, devido à cultura organizacional que faz com que os funcionários se sintam inspirados e desencorajados de cometer atos antiéticos.

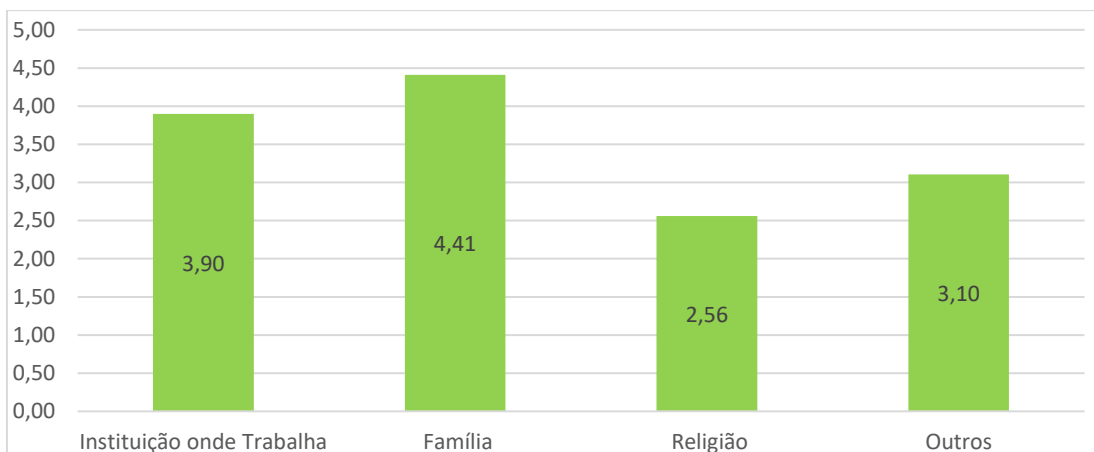


Figura 14 - Sobre os fatores que influenciam a Ética

### 5.3.6 Prática não Ética

---

Hoje em dia com a inserção no mercado de trabalho e com a constante pressão que a sociedade impõe para que sejamos pessoas bem-sucedidas na vida, é preciso ter-se os pés bem assentes no chão de modo a definir caminhos sem desvios morais. Só com esse pensamento é que se pode evitar casos de suspensões ou mesmo de corrupção nas instituições públicas e ou privadas, por exemplo como as polémicas nos casos da Caixa Geral Depositos, Banco Espírito santo e da GALP.

A (Figura 15) que expõe os resultados sobre a questão “Quais as razões que levariam um funcionário público a adotar práticas não éticas na sua conduta profissional” mostra que os funcionários inquiridos não encontram razões plausíveis para o fazer. Todos os fatores considerados não representam, para os funcionários inquiridos, razões suficientes para os incentivar a adotar práticas não éticas na sua conduta profissional.

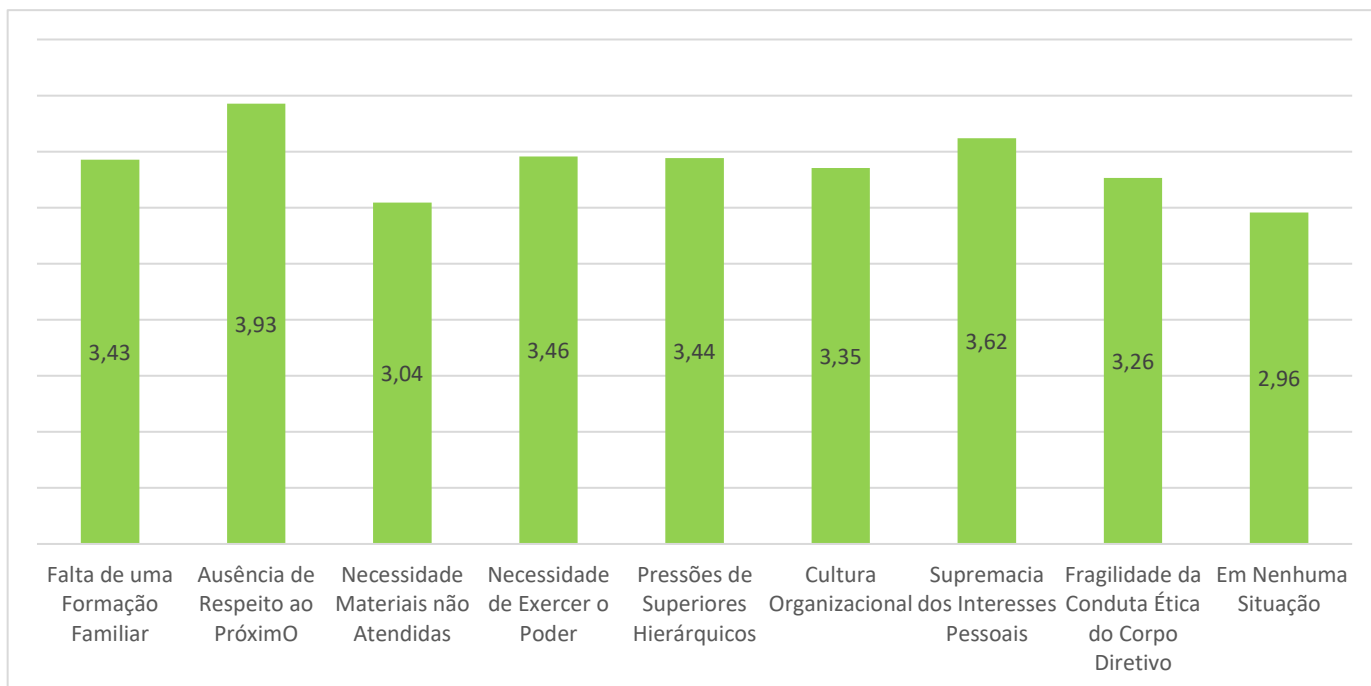


Figura 15 - Razões conducentes à Práticas não Éticas dos profissionais

### 5.3.7 Sanções Externas Promovem Ações Éticas

Dos funcionários envolvidos no estudo, 66% concorda ser importante ter entidades reguladoras na administração pública para que haja melhores resultados éticos, e 34% são de opinião que não é o facto de serem sancionados que os pode levar a agir ou não eticamente melhor (Figura 16). De facto, é bom ter presente que em qualquer organização as condutas fraudulentas, além de representarem um risco para as pessoas da empresa, acarretam custos financeiros que podem ser elevados e de difícil recuperação. Dai a importância e a necessidade de todas as organizações manterem um sistema de controlo interno que assegure o uso adequado dos recursos, uma informação financeira fidedigna, a conformidade com a legislação e a salvaguarda dos ativos.

Distinguir as ações éticas e evitar erros são preocupações que contribuem para a busca da excelência, pelo que o compromisso ético exige tanto o empenho pessoal como o das equipas. Nesse sentido, todas as entidades públicas devem estar abrangidas por um sistema de controlo e de fiscalização, que escrutina os seus atos e os dos seus responsáveis aos seus vários níveis (Alves, 2013). Ainda de acordo com Alves, (2013), no que se refere aos Institutos Públicos<sup>16</sup>, para além de estarem abrangidos pelo sistema de controlo em causa, possuem um órgão de fiscalização que consiste num fiscal único, revisor oficial de contas ou sociedade de revisores oficiais de contas

<sup>16</sup> Lei n.º 3/2004 de 15 de janeiro, alterada pelo DL n.º 96/2015, de 29/05

inscrito como auditor na Comissão de Mercado de Valores Mobiliários (CMVM). É este órgão que tem por missão o controlo da legalidade, da regularidade e da boa gestão financeira e patrimonial dos institutos. Em suma, os inquiridos estão em concordância com o espírito e a necessidade de se ter entidades reguladoras na administração pública.

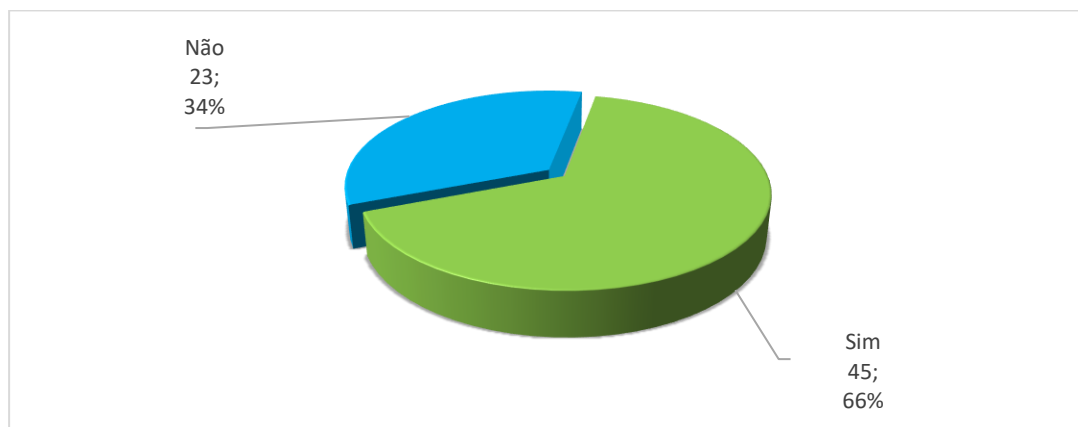


Figura 16 - Concordância com o papel das Sanções Externas na promoção de Ações Éticas

### 5.3.8 Atividades Profissionais e Vida Privada

---

Perceber se a pessoa tem dois padrões éticos, um que aplica nas suas atividades profissionais e outro na sua vida privada, foi a razão de fundo desta questão. Os resultados da (Figura 17) mostram que 41% dos inqueridos concordam com o facto do ser humano ter dois padrões éticos que aplicam, dependendo do ambiente em que se encontram. Ou seja, um para a vida privada e outro que aplicam na sua atividade profissional. Contudo a maioria (59%) discordam desta visão, uma vez que ao longo da vida as pessoas vão adquirindo valores morais e são esses valores que usam, tanto na vida privada como na atividade profissional.

Baumhart (1971 como citado por Dicionário de Língua Portuguesa, 1999, p.51) 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 a vida profissional é a dissemelhança entre os propósitos familiares e os comerciais, entre os objetivos do lar e os do escritório. As decisões no escritório são objetivas, racionais, impessoais. No lar, as decisões são emocionais, pessoais”.

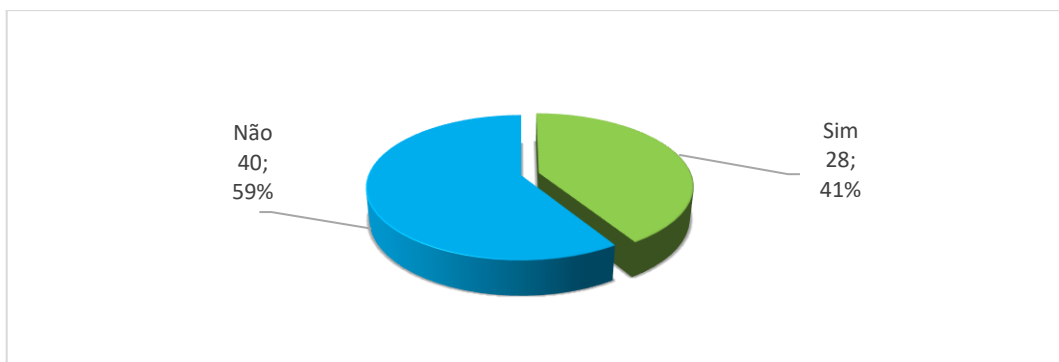


Figura 17 - Opinião das diferenças dos Padrões Éticos (vida particular & vida profissional)

### 5.3.9 Legislação Suficiente Referente a Ética no Setor Público Português

---

É a sociedade, através dos homens, que determina as regras da ética, através das leis, dos costumes, da moral, de códigos de conduta ou da deontologia. Tentando perceber a perceção dos inquiridos sobre a suficiência da legislação referente à ética no setor público português, a (Figura 18) indicamos que 41% dos inqueridos consideram que o setor público português tem legislação suficiente para os ajudar a tomar melhores decisões. Mas a maioria das respostas (59%) discorda dessa opinião, achando que ainda falta legislação no que diz respeito a esse assunto.

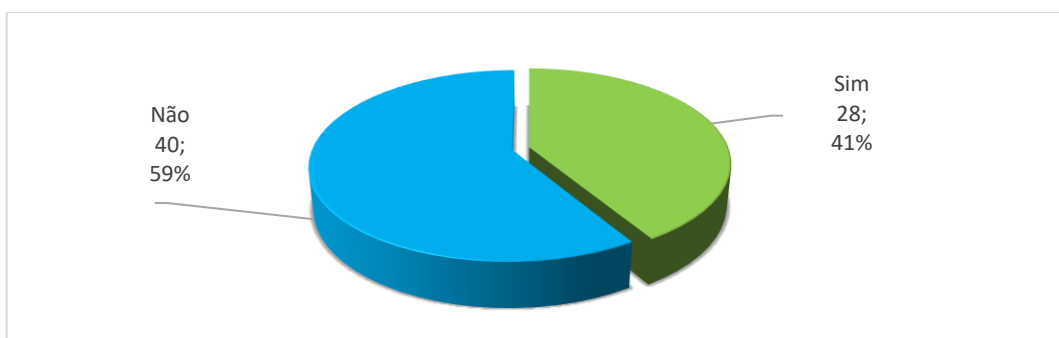


Figura 18 - Suficiência da Legislação referente a Ética

### 5.3.10 Normas de Conduta Ética do IPEiria

---

Os funcionários quando questionados se conhecem as normas de conduta ética do IPEiria, a maioria (56%) afirma ter conhecimento das normas. Contudo a percentagem dos funcionários que as desconhece é bastante elevada (44%). Ora, a parcela de funcionários que desconhece a existência de normas de conduta ética do IPEiria indica a necessidade de uma maior divulgação e

implementação, para que sejam do conhecimento de todos os funcionários. Até porque tais normas existem e seriam uma mais-valia para o desempenho profissional dos funcionários.

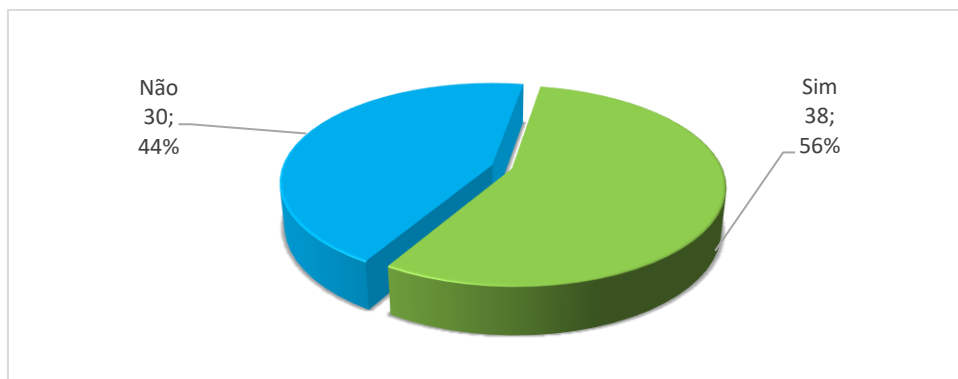


Figura 19 - Conhecimento das Normas de conduta ética do IPEleiria

### 5.3.11 Normas no IPEleiria Suficientes Para Uma Boa Conduta Ética

---

Complementando a questão anterior, onde verificou-se que há um número relevante de inquiridos que desconhece a existência de “normas de conduta ética no IPEleiria”, para a questão “normas existentes são ou não suficientes e de que forma ajudam a ter uma boa conduta ética”, os resultados mostram que 78% dos inquiridos consideram que tais normas são suficientes para uma boa conduta ética, contrariamente aos 22% que acham que é necessidade haver mais normas (Figura 20). Estes dados mostram que apesar de haver uma percentagem elevada de funcionários que desconhece as normas de conduta ética do IPEleiria (44%) conforme (Figura 19), metade deles acham que as normas gerais com que se regem chegam para ter uma boa conduta ética.

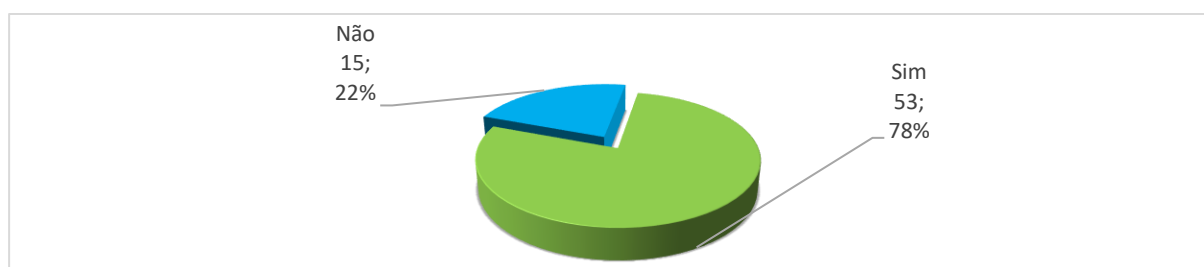


Figura 20 - Opinião sobre a suficiência de Normas no IPEleiria para uma Boa Conduta Ética

Porém, para os 22% dos inquiridos que responderam que as normas não são suficientes para uma boa conduta ética, quando questionados do porquê acham que são insuficientes, o motivo mais apontado (10,3%) é o desconhecimento das normas existentes (Figura 21). Portanto, é fácil

perceber que o problema não se coloca no fato de haver ausência ou insuficiência de normas de conduta, mas sim na falta da sua publicitação.

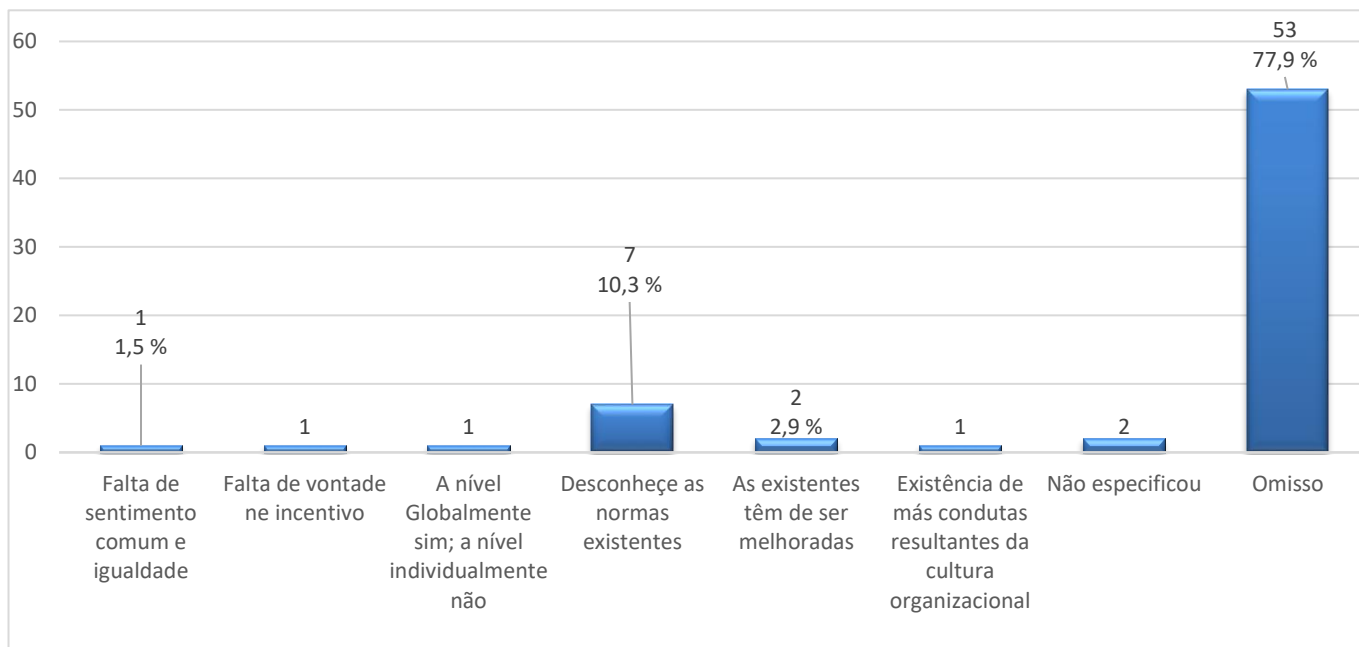


Figura 21 - Motivo da Insuficiência das Normas para conduta ética

### 5.3.12 Quem Influencia diretamente na tomada de decisão não ética do profissional

Em ambiente de trabalho, somos muitas vezes confrontados com situações aliciantes que podem fazer com que um profissional com ambições pense duas vezes antes de decidir o melhor caminho ético, caminho esse que deve ir de encontro tanto com os ideais da empresa como da sociedade. Mas isso nem sempre se verifica, e quando assim é, segundo o (Figura 22) verificamos que os funcionários não docentes do IPLeiria apontam como principal influencia na tomada de decisão não ética, com 49% o “favorecimento pessoal”, seguindo-se os “dirigentes” com 38%. Já os estudantes são apontados como sendo os que menos influenciam diretamente a tomada de decisão não ética.

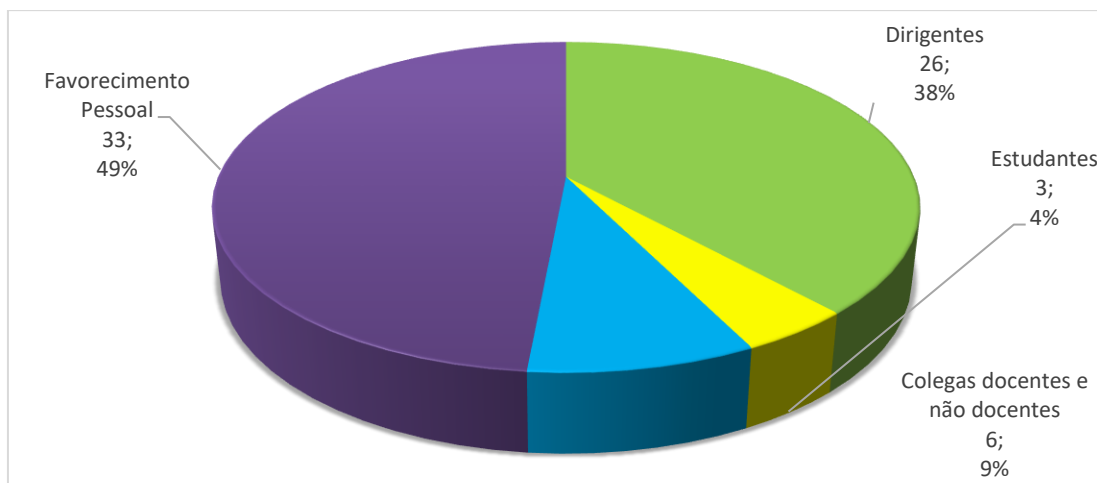


Figura 22 - Influencia Diretamente Decisão não Ética

### 5.3.13 Acordo dos Participantes em Valores Éticos Administrativos

Esta questão recaiu sobre o nível de concordância em 20 valores éticos administrativos (Figura 23). Verifica-se que na sua maioria, os valores médios são superiores a 4, valores esses bastante superiores comparativamente com o estudo efetuado por (Dan, 2013) a uma amostra de 499 funcionários públicos, onde todos os valores éticos médios são inferiores a 4. Para os funcionários públicos do estudo de caso de Dan (2013), os três valores éticos que mereceram mais concordância são o “Trabalhar e respeitar a lei” (pontuação média = 3,26), seguido por “Responsável e diligente” e a “Confidencialidade” (ambos com pontuação média = 3,23). Estes valores éticos são, na verdade, as obrigações legais que os funcionários públicos devem cumprir. Neste estudo os três valores éticos mais consensuais foram a “Honestidade” (pontuação média = 4,78), seguido pela “Integridade” e por ser “Responsável e diligente” (ambos com pontuação média = 4,65), refletindo assim que os funcionários públicos têm de salvaguardar conscientemente os interesses do público, ser pessoas justas e honrosas, com conduta reta e com uma moral indiscutível. Realce para o facto de no “top 3” dos valores éticos indicados nos dois estudos o ser “Responsável e diligente” ser o valor ético coincidente.

O (Figura 23) indica também que, excetuando os valores éticos “Desinteressado e imparcial” e “Recusa de interesses” que acolheram pontuação média abaixo de 4, os restantes 15 valores éticos avaliados obtiveram também concordância dos inquiridos (pontuação média  $\geq 4$ ). Estes resultados mostram ainda o grau de concordância com o núcleo ético administrativo reconhecido pelos estados membros da OCDE (Tabela 5).

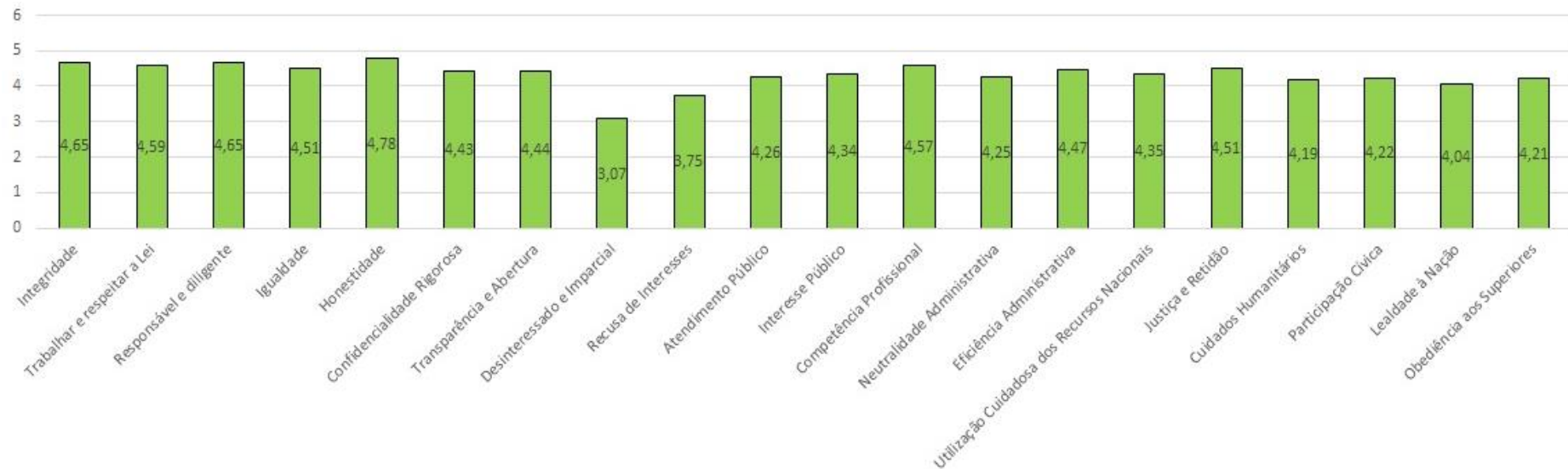


Figura 23 - Opinião sobre os Níveis Éticos na Administração Pública

Os Princípios de Governança da OCDE recomendam que a gerência além de aplicar altos padrões de ética nas suas instituições, aplique códigos de ética que se guiem nas normas do país e estejam em conformidade com os compromissos internacionais. É como é do interesse de qualquer organização tornar crível e confiável as suas operações diárias e respeitar os seus compromissos de longo-prazo, é necessário guiarem-se por níveis éticos elevados.

De forma a ajudar os agentes públicos a identificar os riscos de ética enfrentados nos processos de tomada de decisões, e destacar a importância das normas de conduta, a OCDE e Estados membros, reconheceram uma lista de níveis éticos administrativos incluídos: Objetivo e neutro, cumprir a lei, Honestidade e integridade, Transparência e abertura, Eficácia administrativa, Justiça e Igualdade, Responsabilidade e diligente, Justiça e retidão.

## 6. Conclusões

---

A questão da ética para as instituições públicas e privadas, não sendo um fator de menor importância para uma boa prestação de serviço público, foi transversal neste relatório. A dimensão da ética nos serviços departamentais do Instituto Politécnico de Leiria é uma componente para a qual os serviços diretivos e de gestão devem canalizar mais atenção. Verifica-se que, parte considerável dos funcionários inquiridos revela não conhecer as normas de ética que regem a instituição, o que traduz provavelmente uma divulgação insuficiente. Por outro lado, verifica-se também a insuficiência de formações dedicadas a essa matéria.

Nessa linha de pensamento, sabendo que qualquer esvaziamento ético de uma instituição se traduz numa incapacidade da organização em corresponder com a sua missão de bem atender e servir os utentes, urge a necessidade, como defende e bem Carvalho (2011), da existência de uma cultura ética de serviço público nas organizações, e particularmente na função pública, alicerçada em infraestruturas éticas com poderes executivos de fiscalização, e também de formação e informação.

Um resultado que merece realce neste estudo, é o facto dos funcionários não docentes inquiridos considerarem que independentemente da existência de normas de conduta ética nas organizações, os funcionários públicos têm de ter a consciência de salvaguardar os interesses do público, atuando com conduta reta e com moral indiscutível, alicerçada sobretudo nos valores éticos como por exemplo a “Honestidade”, a “Integridade” e o ser “Responsável e diligente”. Esta visão responde perfeitamente ao objetivo previamente definido de – Aferir a dimensão ética no desempenho diário dos funcionários do Instituto Politécnico de Leiria e vai de encontro ao pensamento de Gomes (2014) que constata que as entidades que atribuem uma boa parte do seu esforço no desenvolvimento de valores morais por parte dos seus colaboradores, têm melhores possibilidades de obter um maior e mais saudável crescimento, a médio e a longo prazo.

Ainda, no que respeita aos resultados obtidos, conclui-se que apesar do IPLeia estar no bom caminho quanto ao elevado nível de qualificação dos seus funcionários não docentes, este organismo consegue ainda melhorar bastante nessa matéria, visto que 20 (29%) dos funcionários não docentes detém ainda o 12º ano de escolaridade. Outro aspeto a ter em conta pela direção do IPLeia é o fato de a maioria dos funcionários não docentes não procurar realizar formações por iniciativa própria e a minoria que se preocupa e já frequentou alguma formação por iniciativa própria, entende que ter formação em ética no trabalho não é uma necessidade imperiosa.

No entanto, é de realçar a preocupação que o IPEiria tem em proporcionar aos funcionários não docentes formações variadas, tendo já participado nelas 70% dos funcionários.

## Referências Bibliográficas

---

- Alves, J. J. dos S. (2013). *Auditoria no Sector Público : uma análise ao sistema português. Economia & Empresa. Lisboa* (Vol. 16). Lisboa.
- Amundsen, I., & Andrade, V. (2009). *Public Sector Ethics*. Luanda and Bergen.
- Araújo, C. (2012). Questionário ética. Retrieved September 20, 2016, from <http://www.contabeis.com.br/forum/topicos/67583/ajuda-questionario-etica/>
- Câmara, A. C. M., Vala, C. S. de S., & Silva, R. F. F. (n.d.). *Lean/6 Sigma no IPL-Otimização do processo de despesa\_Why not?* Leiria.
- Carmo, H., & Malheiro, M. F. (1998). *Metodologia da Investigação- Guia para Auto aprendizagem*. (U. Aberta, Ed.) (2ª edição). Lisboa.
- Carvalho, A. (2011). *A importância de criar uma rede nacional de ética pública*.
- Caupers, J. (2002). *Introdução à Ciência da Administração Pública* (Âncora Edit).
- Chavinha, C. (2016). Instituto Politécnico de Leiria. Retrieved July 21, 2016, from [https://pt.wikipedia.org/wiki/Instituto\\_Polit%C3%A9cnico\\_de\\_Leiria](https://pt.wikipedia.org/wiki/Instituto_Polit%C3%A9cnico_de_Leiria)
- Dan, C. H. (2013). Questionário sobre a preferência dos valores éticos da Administração da RAEM. *Administração N.º 102, 26(67)*, 1027–1049.
- Decreto-Lei nº 50/98. (1998). Decreto-Lei nº 50/98. *DIÁRIO DA REPÚBLICA — I SÉRIE-A*.
- Dicionário de Língua Portuguesa. (1999). *Dicionário de Língua Portuguesa* (Porto Edit). Porto.
- Direcção Geral da Qualificação dos Trabalhadores em Funções Públicas. (2013). *Sharing Best Practices in Introducing and Teaching Ethics Principles to Public Administration Employees*.
- Ferreira, M. (2014). A importância da formação profissional. Retrieved April 11, 2017, from <http://www.e-konomista.pt/artigo/a-importancia-da-formacao-profissional/>
- Gomes, N. F. (2014, July). Ética na administração pública : desafios e possibilidades 1, *48(4)*, 1029–1050.
- Instituto Politécnico de Leiria. (n.d.). Politécnico de Leiria. Retrieved June 6, 2016, from <http://www.ipleiria.pt/home/>

- Laureano, R. M. S., & Botelho, M. do C. (2013). *Testes de Hipóteses com o SPSS - O Meu Manual de Consultas Rápida*. (E. Sílabo, Ed.) (2ª Edição). Lisboa.
- Lei nº 53/2006 de 07 de Dezembro. (2006). Assembleia da República. *Diário Da República 1ª Série*. Retrieved from <https://dre.pt/application/>
- Lei nº 60-A/2005. (2005). Assembleia da República. *Assemblei Da República, 250(2)*, 360. Retrieved from <https://dre.pt/application/>
- Manual de Controlo Interno. (2012). *Manual de Controlo Interno. IPLeiria* (Vol. Versão 2.0).
- Marôco, J. (2014). *Análise Estatística com o SPSS Statistics*. (ReportNumber, Ed.) (6ª Edição).
- Ministério da Ciência Tecnologia e Ensino Superior. (2008). Despacho Normativo nº35/2008 - Estatutos do ILeiria. *DIARIO DA REPUBLICA - 2.ª SERIE, Nº 139, 32180–32204*.
- Mota, M. L. da C. (2011). *Cultura de Ética e Responsabilidade na AP: Os limites do SIADAP*. Universidade de Aveiro.
- Neves, A. F. (2013). *O Recrutamento de Trabalhador Público*. (P. da Justiça, Ed.) (Provedor d). Lisboa.
- Organização da Administração do Estado. (n.d.). *ORGANIZAÇÃO DA ADMINISTRAÇÃO DO ESTADO - Administração Pública*.
- Paludo, A. (2013). *Administração Pública*. (L. Elsevier Eitora, Ed.) *8 de abril de 2015* (3ª Edição). Rio de Janeiro.
- Pereira, C. A. (2016). O que Planeou o Governo para a Função Pública. Retrieved April 28, 2016, from [http://www.jornaldenegocios.pt/negocios\\_iniciativas/negocios\\_num\\_minuto/detalhe/o\\_qu\\_e\\_planeou\\_o\\_governo\\_para\\_a\\_funcao\\_publica.html](http://www.jornaldenegocios.pt/negocios_iniciativas/negocios_num_minuto/detalhe/o_qu_e_planeou_o_governo_para_a_funcao_publica.html)
- Pereira, M., Ferraz, C. I., Anjos, C., Carrêlo, F., Cabrita, P., & Pessoa, R. (2014). *Relatório de Atividades de Formação da Administração Pública*.

# Anexos 1

## PLANO DE TRABALHO

ATIVIDADES	Setembro	Outubro	Novembro	Dezembro	Janeiro	Fevereiro	Março	Abril	Maio	Junho
Acolhimento do estagiário - apresentação do IPLeiria		20 -10-2015								
Aprovisionamento - Despesa: procedimentos de aquisição de bens e serviços		21-10 a 13-11-2015								
Contabilidade - Despesa: cabimento e processamento; Receita: emissão de faturas			16-11 a 11-12-2015							
SGFO - Prestação de informação: execução receita e despesa; Alterações orçamentais				14 a 31-12-2015						
Tesouraria - Despesa: pagamentos; Receita: liquidação e cobrança					4 a 29-01-2016					
SGFP - apoio na prestações de contas e organização da documentação						1 a 19-02-2016				
Auditoria - procedimentos de controlo interno						22-02 a 24-03-2016				
Património - registo e conferência de bens móveis, imóveis e veículos							28-03 a 20-04-2016			

## Anexos 2

<b>Peças dos procedimentos</b>				
<b>Ajuste Direto</b>	Convite			Caderno de Encargos
<b>Concurso Público</b>	Programa do procedimento			Caderno de Encargos
<b>Concurso limitado por prévia qualificação</b>	Programa do procedimento	Convite à apresentação de propostas		Caderno de Encargos
<b>Procedimento por negociação</b>	Programa do procedimento	Convite à apresentação de propostas		Caderno de Encargos
<b>Diálogo concorrencial</b>	Programa do procedimento	Convite à apresentação de soluções	Convite à apresentação de propostas	Memória descritiva e caderno de encargos

Fonte: Câmara, Vala, & Silva, (n.d.)

## Anexos 3

---

*MATRIZ DE CLASSIFICAÇÃO DOS TIPOS PROCESSOS DE COMPRA DESIGNADOS NO IPLeia  
POR PIABS (Pedidos Internos de Aquisição de Bens e Serviços)*

<b>Classificação</b>	<b>Tipos de PIABS</b>
B01	Materiais de apoio às aulas / matérias-primas
B04	Limpeza e higiene (bens)
B08	Material de escritório
B17	Ferramentas e utensílios
B18	Livros e documentação técnica
B20	Material de educação cultura e recreio
B21	Outros
E03	Empreitadas
S02	Limpeza e higiene (serviços)
S03	Serviços de manutenção
S10	Transportes
S12	Seguros
S13	Deslocações e estadas
S14	Estudos, parecer, projetos e consultadoria
S15	Contração formadores externos/serviços de formação
S16	Seminários exposições e similares
S17	Publicidade (bens e serviços)
S18	Segurança e vigilância (bens e serviços)
S20	Outros trabalhos especializados
S25	Outros serviços
I07	Equipamento informático
I08	<i>Software</i> informático
I09	Equipamento administrativo
I11	Equipamento para aulas

Fonte: Câmara et al., (n.d.)

## Anexos 4

---

### QUESTIONÁRIO APLICADO AO SETOR FINANCEIRO DO IPLeiria

Com o objetivo de terminar o Mestrado de Finanças Empresarial e tendo escolhido a opção III – plano 3, referente ao estágio e relatório que no meu caso tem como tema “Formação e Ética Aplicada à Administração Pública – Estudo de caso no Instituto Politécnico de Leiria”, vimos por esse meio solicitar a sua colaboração para responder ao questionário abaixo, de forma a obter dados para análise. De referir que o questionário é anónimo e confidencial.

Gratos pela disponibilidade.

Aluno: Pablo Noré

Orientadora: Elisabete Duarte

1) Qual o Departamento do IPLeiria a que pertence?

- D. Serviços Jurídicos
- D. Serviços de Planeamento e Desenvolvimento Estratégico
- D. Serviços Financeiros
- D. Serviços de Recursos Humanos
- D. Serviços Académicos
- D. Serviços Técnicos
- D. Serviços Informáticos
- D. Serviços de Documentação
- Outro

## I. ÉTICA

2) Tendo em conta os seus níveis éticos, pontue a tabela abaixo e as restantes questões desta secção. Dando a cada frase uma pontuação de 1-5 pontos (1 = discordo totalmente; 2 = Discordo; 3 = Nem Discordo nem Concordo; 4 = Concordo e 5 = concordo totalmente).

Rank	Valores Éticos	Nível de Concordância
1	Integridade	
2	Trabalhar e respeitar a lei	
3	Responsável e diligente	
4	Igualdade	
5	Honestidade	
6	Confidencialidade rigorosa	
7	Transparência e abertura	
8	Desinteressado e imparcial	
9	Recusa de interesses	
10	Atendimento público	
11	Interesse público	
12	Competência profissional	
13	Neutralidade administrativa	
14	Eficiência administrativa	
15	Utilização cuidadosa dos recursos nacionais	
16	Justiça e retidão	
17	Cuidados humanitários	
18	Participação cívica	
19	Lealdade à Nação	
20	Obediência aos Superiores	

3) O que entende por ética?

- Educação Moral
- Conjunto de Princípios e Valores
- Consciência perante a sociedade
- Diretrizes que orientam a postura e conduta do individuo
- O que é legal
- Base da construção pessoal
- O que promove maior bem para a maioria das pessoas

4) Que fatores o levam a agir eticamente no seu ambiente de trabalho?

- possíveis sanções
- Princípios morais
- Convicções Religiosas
- Convenções sociais

5) O que influencia diretamente a sua atuação ética?

- Família
- Instituição onde trabalha
- Religião
- Outros

6) Na sua opinião, quais as razões que levariam um funcionário público a adotar práticas não-éticas na sua conduta profissional?

- Falta de uma formação familiar
- Ausência de respeito ao próximo
- Necessidade materiais não atendidas
- Necessidade de exercer o poder
- Pressões de superiores hierárquicos
- Cultura organizacional
- Supremacia dos interesses pessoais
- Fragilidade da conduta ética do corpo diretivo
- Em nenhuma situação

7) Sanções externas promovem ações éticas?

- Não
- Sim

8) Concorda que o ser humano tem dois padrões éticos, um que ele aplica nas suas atividades profissionais e outro na sua vida privada?

- Não
- Sim

9) Acha que o setor público Português tem Legislação suficiente referente a Ética?

- Não
- Sim

## II. FORMAÇÃO EM ÉTICA

10) Desde que trabalha no IPEiria, já lhe foi dada formação que envolva o tema da ética?

- Não
- Sim, responda o nº de formações

11) Antes de trabalhar no IPEiria, a ética foi um fator estudado durante o período de formação?

- Não
- Sim

12) Já fez alguma formação por iniciativa própria?

- Não
- Sim. Identifique a área na opção "outra"

Outra \_\_\_\_\_

13) Desde que trabalha no IPEiria, já lhe foi dada formação?

- Não
- Sim. Identifique a quantidade na opção "outra"

Outra \_\_\_\_\_

14) Neste momento sente necessidade de realizar formações?

- Não
- Sim. Identifique a área na opção "outra"

Outra \_\_\_\_\_

15) Neste momento sente necessidade de realizar formações que envolvam o tema de ética?

- Não
- Sim

## III. CONDUTA ÉTICA NO IPEiria

16) Conhece as normas de conduta ética existentes no IPEiria?

- Não
- Sim

17) Acha que as normas existentes no IPEiria são suficientes para nortear uma boa conduta ética na Instituição?

- Sim
- Não. Porquê? Desenvolve na opção "outra".

Outra \_\_\_\_\_

18) Quem influencia diretamente na tomada de decisão não ética do profissional?

- Estudantes
- Colegas docentes e não docentes
- Dirigentes
- Favorecimento Pessoal

#### IV. INFORMAÇÕES PESSOAIS

19) Idade?

- Menos de 30 anos
- Entre 30 e 40 anos
- de 41 a 50 anos
- Acima de 50 anos

20) Sexo?

- Masculino
- Feminino

21) Dependentes?

- Não
  - Sim. Responda quantos na opção "Outra"
- Outra \_\_\_\_\_

22) Grau acadêmico?

- Inferior ao 12º
  - 12º ano
  - Licenciatura
  - Pós Graduação
  - Mestrado
- Outra \_\_\_\_\_

23) Quanto tempo de experiência/atuação na área?

- A menos de 01 ano
- De 02 a 05anos
- De 06 a 10 anos
- Entre 11 a 15 anos
- De 16 a 30 anos
- A mais de 30 anos

24) Tem formação religiosa?

- Não
  - Sim. Responda se é Praticante ou Não praticante na opção "outra"
- Outra \_\_\_\_\_