

Questionário sobre a preferência dos valores éticos da Administração da RAEM

*Chen Hui Dan**

O valor ético administrativo do Governo é um dos fatores-chave para a boa governação, pois todos os países do Mundo têm atribuído grande importância à criação valores morais dos funcionários públicos. Após a implementação da RAEM, sob a política “um país, dois sistemas”, o Governo da RAEM está empenhado em estabelecer um sistema ético diferente do governo anterior, para restabelecer a autoridade do governo, para manter a relação entre o Governo e o público, para manter um sistema eficaz de funcionamento da administração pública, enquanto o público tem uma exigência do valor ético cada vez maior na liderança, nas tomadas de decisão e no acto administração do governo. O Governo da RAEM nos últimos anos, considera o estabelecimento da ética administrativa como o foco principal da reforma da administração pública e coloca exigências aos funcionários públicos para fortalecer os valores éticos da administração pública moderna, além do conceito de eficiência, para enfatizar igualmente os conceitos de interesse público, justiça, serviços, responsabilidade, etc.

Concettualmente, o conteúdo da ética administrativa é amplo e multifacetado, evoluiu e enriqueceu-se, como a sociedade desenvolve a conotação de padrões de ética administrativa que também irão mudar com os tempos e as pessoas procuram essas mudanças. Embora a comunidade e a sociedade estejam cientes da importância e da necessidade da existência da ética administrativa na gestão do Governo da RAEM¹, ainda não

* Vice-Presidente da Associação da Ética Administração de Macau. Investigador assistente do Centro de Investigação do Principio Um País, Dois Sistemas do Instituto Politécnico de Macau.

¹ Lin Yuan: “*A partir da análise Humanidade para discutir a ética administrativa na RAEM*”, Jornal do Instituto Politécnico de Macau, total de 16 questões, de 2004; Lou Seng Hua: “*O Exame racional da Construção Cultural na RAEM*,” Administração Vol 18, Issue 67, 2005, 71-79; Chenzhuo Hua: “*Moderna Ética da Administração Pública na prática da RAEM - servir as pessoas, a administração de acordo com a lei*”, Administração, Vol 18, no. 67, 2005, 81-88; Lee Lur : “*Preste atenção para melhorar a cultura administrativa e a Ética - Servir a comunidade, evoluir com os tempos*”, Administração, Vol. 18,

há muitos estudos sobre a ética administrativa de Macau, a maioria dos quais se centra na discussão sobre quais os valores éticos administrativos que o governo e seus funcionários devem ter, embora, ao mesmo tempo, quase não existam nenhuns conhecimento sobre o reconhecimento da ética administrativa na sociedade. Este artigo tenta fazer uma abordagem quantitativa de esclarecimento aos funcionários públicos e privados e na realidade fazer saber quais os valores e princípios que devem ser incluídos na ética administrativa atual do Governo da RAEM, bem como os seus pontos de vista sobre o valor dessa ética administrativa e reconhecimento de condições, a fim de complementar os dados empíricos na ética administrativa de Macau, para promover o desenvolvimento de pesquisas na ética administrativa de Macau.

I. O Conceito de Ética Administrativa e os seus Conteúdos

No Ocidente, a palavra “ética” é derivada de “Ethos” em grego. Ela surge pela primeira vez na “Ilíada”, de Homero, que originalmente se refere ao lugar onde um grupo de pessoas viviam juntas, tendo posteriormente se estendido às pessoas comuns que vivem a formação da personalidade, dos costumes, dos hábitos, das normas legais de um Estado de direito, da sociedade e do comportamento do grupo². Aristóteles foi o primeiro a expandir e desenvolver o sentido ético numa nova área de pesquisa, ou seja, a Ética.³ Na China, “Lun” contém categorias de significados, antiguidade e ordem, enquanto a “verdade” tem o significado de lógica e de governação. A palavra “ética” apareceu pela primeira vez em “O Livro dos Ritos e Música”, que significa coisas que têm as suas próprias categorias e fundamentos éticos⁴. Desde o início, o assunto da estudo de ética é a lei moral entre as pessoas quando elas lidam umas com as outras. Como assunto normativo de estudos em relação a outras disciplinas de

no. 67, 2005, 137-142; Cheng Hui Yong: “*Serviços orientados para as pessoas - o estabelecimento de instituições públicas e o núcleo conceito de cultura*”, Administração, Vol 18, no. 67, 2005, 121-126; Li Yanping: “*Análise das Lealdade e da obrigações dos funcionários públicos na RAEM*”, “Administração” Vol 24, no94, 2011, 883-893, etc.

² Tao Xue Rong (2005). “*Introduction to Public Administration.*” Revista da Universidade de Tsinghua.

³ ditto

⁴ Excerto original “*As for sounds, born in the heart; And Musics, through ethics.*”

investigação empírica, a ética dá mais atenção ao comportamento das pessoas sobre “o que deveria ser” em vez de, “na verdade o que é”.⁵

A ética administrativa é o julgamento e os motivos do julgamento sobre se uma atividade administrativa realizada por pessoas é certa ou errada, não só incluindo os valores morais pessoais e a ética dos funcionários públicos individuais, mas também os valores e as normas que devem ser seguidas a todos os níveis, envolvendo os funcionários com as suas organizações, entre as diferentes organizações, o governo e o público, bem como as relações da comunidade. Num sentido lato, a ética administrativa deve incidir sobre o profundo sistema de valores do governo.⁶ No entanto, o núcleo central ainda está a analisar a ética administrativa dos funcionários públicos. O que está em questão é que os funcionários públicos no desempenho das suas funções deveriam seguir uma série de éticas, que são um mecanismo de restrição inerente, a fim de permitir que os funcionários públicos estabeleçam os valores corretos do código de conduta e cumpram os objectivos do governo na procura do bem-estar público. A ética administrativa tradicional chinesa discute de forma mais abrangente a ética que os funcionários públicos deveriam ter quando desempenham as suas funções. Tradicionalmente, os povos fazem exigências rigorosas sobre os dirigentes em termos da sua excelência moral. Aqueles que têm acesso a cargos através de provas de exame, não só precisam de ser pessoas com conhecimentos, mas também precisam de ter um certo padrão moral. Jianhua Li e Gao Shan Zhou, especialistas em ética administrativa, resumiram as competências dos funcionários, em quatro categorias: “lealdade”, “confiança”, “imparcialidade” e “sabedoria”.⁷ “A lealdade” foi usada antigamente, para regular a relação entre os funcionários, a nação (o rei) e o povo. Confúcio disse: “o monarca envia com valor ético, os subordinados servem o monarca com lealdade”,⁸ mas, se o monarca não segue o valor ético na liderança, então não há necessidade de cortesãos leais ao monarca.⁹ Portanto, a aplicação da “lealdade” hoje em dia, por um lado,

⁵ Zhang Kang Zi (2007). “On The Theoretical Study Of Pursuit Of Administrative Ethics.” *Social Science*, 1, 54-59.

⁶ Zhang Guoqing (2007). “*Public Administration*”, Beijing: University Press.

⁷ Li Jianhua, Zhuo Gaoshang (2010). *Administrative Ethics*. Beijing University Press. Page 60.

⁸ De “The Analects of Confucius, Eight Yi.”

⁹ Li Jianhua, Zhuo Gaoshang (2010). *Administrative Ethics*. Beijing University Press. 62-63.

pode ser entendida como a lealdade ao país e à necessidade de obedecer à lei, e realizar quaisquer instruções de trabalho por parte dos superiores, de acordo com a lei. Por lealdade ao povo, Confúcio disse: “Nunca se canse da posição, trabalhe sempre com lealdade”,¹⁰ o que significa, “nunca se sentir cansado numa posição e desempenhar fielmente as suas funções”.¹¹ O maior dever dos funcionários públicos tem de ser a procura de benefícios para o povo, por isso a lealdade ao povo pode ser entendida como uma procura, para ser fiel aos interesses do público em geral.

“Confiança” na ética administrativa tradicional é pedir aos governantes para ganhar a confiança de seu povo. “Desde os tempos antigos todos somos mortais, sem a confiança das pessoas, as nações não podem durar”,¹² o que significa que desde o início todas as pessoas são efêmeras, e se as pessoas não confiam nos governantes, então o Estado não pode existir. Isto pode ser entendido que, para ganhar essa confiança, os funcionários públicos são o caminho, são a chave para determinar o destino de um país, senão, o trabalho do governo tornar-se-á extremamente difícil.¹³ A confiança das pessoas num governo é de base multifacetada, incluindo “ser orientada para as pessoas”, “para priorizar tudo com os interesses das pessoas” e de “prestar serviços públicos ativos”, “para tratar as pessoas de forma igual” e “deixar o público conhecer o trabalho dos funcionários públicos, com maior transparência”, “para ser responsável” etc. Estas são, sem dúvida, as obrigações importantes dos funcionários públicos e que os cidadãos precisam de ter, a fim de se construir a confiança mútua.

“Integridade” é o valor mais conhecido em ética administrativa tradicional. Em termos simples, “integridade” significa não receber meios sujos,¹⁴ não aceitar dinheiro que não sejam seus, para não permitir que um caráter inocente e que é íntegro, seja contaminado. Atualmente, todos os países do Mundo criaram o departamento anticorrupção. Refletir a integridade tornou-se um dos valores nucleares mais importantes. A partir de agora, com o desenvolvimento da sociedade, a integridade das obrigações do serviço público é multifacetada, incluindo o exercício

¹⁰ De “The Analects of *Confucius*, Yan Yuen”.

¹¹ Li Jianhua, Zhuo Gaoshang (2010). *Administrative Ethics*. Beijing University Press. 62-63.

¹² De “The Analects of *Confucius*, Yan Yuen”.

¹³ Li Jianhua, Zhuo Gaoshang (2010). *Administrative Ethics*. Beijing University Press. 64

¹⁴ From “Songs • Evocation.”

correto do poder, não abusar do seu poder para ganho pessoal ou uso privado; o cumprimento do princípio da impugnação, a prevenção de conflitos de interesses, o uso adequado dos recursos públicos, não desperdiçar o dinheiro dos contribuintes, etc.

“Sabedoria” no confucionismo tradicional refere-se, principalmente, à consciência ética e ao raciocínio moral. Mencius acreditava que “os corações que distinguem o certo do errado são o princípio da sabedoria”.¹⁵ “Sabedoria” refere-se à capacidade das pessoas distinguirem o certo do errado, no sentido de estabelecer um conceito correto de moralmente certo e errado, isto é, o núcleo para cultivar “sabedoria”. Os funcionários com “sabedoria” no exercício das suas funções, além de conhecimentos profissionais, devem ter sabedoria para distinguir corretamente entre o bem e o mal, o certo e o errado, para saberem o que fazer e o que não fazer,¹⁶ para serem capazes de usar adequadamente o poder, para o bem-estar das pessoas. O autor acredita que a salvaguarda da equidade e justiça social é o maior bem, que cada cidadão incluindo os funcionários públicos devem fazer.

Relativamente falando, o conceito ocidental de ética administrativa foi desenvolvido nos últimos cem anos. Desde que Wilson nos Estados Unidos em 1887 publicou um artigo sobre *Investigação em Administração*, para separar a investigação administrativa e a política, a discussão dos valores éticos da administração começaram a crescer. Wilson acreditava que as administrações devem manter-se neutras, longe da política, os valores mais fundamentais são a busca da “eficiência”, isto é, através do uso efetivo dos recursos públicos, com menos investimento, alcançar uma maior potência.¹⁷ O modelo de burocracia de Weber é o modelo típico da administração pública tradicional e operação eficiente, enfatizando a especialização, regulamentos, procedimentos e burocracia que os funcionários públicos deveriam estar estritamente de acordo com as normas e instruções dos seus superiores, para afastar sentimentos subjetivos (ou seja, não - personificados) para implementar políticas e posições, a fim de garantir a eficiência da organização e procedimentos de legitimidade.¹⁸ O valor

¹⁵ From “Mencius • Gaozi Shan.”

¹⁶ Li Jianhua, Zhuo Gaoshang (2010). *Administrative Ethics*. Beijing University Press. 66.

¹⁷ Chen Shiguang (2008). *Introduction of Public Administration Ethics*. Shanghai People’s Publishing Company.

¹⁸ Olsen, J.P. (2005). *Maybe It Is Time to Rediscover Bureaucracy*. Journal of Public Administration Research and Theory, 16, 1-24.

neutro, em subordinação e administração baseado na lei, foram os principais valores da ética no início da administração ocidental. No entanto, a burocracia muitas vezes no processo de busca da eficiência e da economia em detrimento da justiça social, tem despertado a preocupação dos acadêmicos. Nos EUA, Waldo em 1968 publicou *Mimno Brook Perspective* e salientou a necessidade de criar uma nova administração pública, com igualdade social e justiça com núcleo, e pensar que o pessoal administrativo não só precisa de usar adequadamente os recursos e prestar serviços de qualidade, mas também para se concentrar sobre a forma de promover a justiça social, tais como a manutenção do governo e a igualdade dos serviços, que não podem ter diferenças e discriminações. A nova administração pública, também ressaltou a importância da participação pública e somente permitiu a participação pública através das políticas e sistemas relacionados com a política no processo pode não ser capaz de desenvolver soluções em conjunto, para melhorar a aceitabilidade da política e da sua implementação.¹⁹ A imparcialidade social, a justiça, a participação democrática, o valor da ética administrativa foram defendidos neste período, mas também foi lançada uma base importante para a posterior pesquisa ética administrativa e prática. Na década de 70, os países ocidentais experimentaram a crise econômica e financeira; o novo movimento da reforma da gestão pública conduzida por princípios de mercantilização e empresariado começaram a dominar os movimentos da reforma do governo, como a administração pública tradicional. A nova gestão pública enfatiza a importância da eficiência, mas os meios para atingir o alvo são diferentes, o que provoca meios de flexibilidade (desregulamentação) orientados para o mercado. A nova gestão pública também tem grande importância nas necessidades das pessoas, devendo os funcionários públicos tratar os cidadãos como clientes, para atendê-los e aumentar a sua satisfação, como missão de serviço. A nova gestão pública trouxe valores éticos não só em eficiência, mas também em termos de orientação para o cliente, servindo a comunidade, bem como o seu espírito. No entanto, a Nova Gestão Pública tem sido criticada com demasiada ênfase na eficiência econômica e satisfação dos cidadãos, ignorando as pessoas envolvidas no processo de atendimento e a importância da responsabilidade cívica, de modo que mais uma vez a questão da ética administrativa foi levantada. Dan Hat, em 2003, publicou *Novo Serviço Público*, destacando que

¹⁹ Huang Yuan Zi (2005). *Waldo (Dwight.Waldo) and the New Public Administration Movement*. "Kaohsiung School Journal", 8, 293-315.

o “público” na administração pública é a exigência ética fundamental. *O Novo Serviço Público* propôs seguir os princípios da equidade e da igualdade, devendo haver ênfase na participação cívica na sociedade civil, com a participação cívica defendida e re-injetado na administração pública, a fim de redefinir a confiança dos cidadãos na governação e alcançar a justiça social.²⁰ Portanto, semelhante à nova administração pública, o Novo Serviço Público defendeu novamente os valores éticos administrativos da equidade, da justiça e da participação.

Através das comparações de ética administrativa entre a china e o mundo ocidental pode ser resumido algum valor ético administrativo que os funcionários públicos devem cumprir, incluindo a lealdade nacional, a neutralidade administrativa, em subordinação salvaguardar o interesse público, a justiça social, a administração profissional e a integridade eficiente, honesta, evitando conflitos de interesse, serviço público transparente e aberto, reforçando a participação do público. Na prática, a Organização Internacional para a Cooperação e Desenvolvimento Económico (OCDE), em 2000, por meio de estudos empíricos, 29 dos seus países-membros têm mostrado que as pessoas dão importância aos valores fundamentais dos seus Estados membros: à “Imparcialidade, Neutralidade, Objetividade”, “Integridade” “Honestidade”, “Eficiência”, “Igualdade”, “Justiça”, “Legalidade”, “Profissionalismo”, “Obediência”, “Simpatia e Humanidade”, “Responsabilidade e prestação de contas”, “Serviço de interesse público”, “Transparência, abertura, divulgação adequada de informação”, “Confidencialidade”, “não há interesses privados, sem interação entre interesses privados e públicos, evitar o conflito de interesse”, “Lealdade, fidelidade ao Estado”, “Respeito pelos recursos do Estado”.²¹ Entre eles, os primeiros dos oito valores mais importantes foram: “objetividade, neutralidade e respeitar a lei”, “honestidade, transparência e franqueza”, “eficiência administrativa”, “justiça e igualdade”, “responsável pela diligência devida”, “equidade e justiça”,²² a qual refletiu, mesmo em diferentes países ou regiões que o padrão de valor ético da administração pelo povo, é basicamente o mesmo.

²⁰ Gu Mu Qing (2009). *Strengthen Administrative Ethics under the New Public Management Theory*. T & D Freenet, 87, 1 -25.

²¹ OECD. (2000). *Trust in Government: Ethics Measures in OECD Countries*. Paris; OECD

²² OECD. (2000).

II. Métodos de Investigação

A partir da experiência da OCDE, as pesquisas podem obter a compreensão dos funcionários públicos e privados na consciência ética e nas expectativas administrativas, portanto, a respetiva informação sobre a ética administrativa de Macau também pode ser obtida por meio de questionários. As investigações relacionadas, realizadas em março de 2013, aos funcionários públicos e civis em Macau, como os objetos de pesquisa, tomando a forma de entrevistas de rua para coletar amostras, locais de pesquisas realizadas principalmente em instituições públicas onde há mais cidadãos que utilizam serviços públicos, incluindo o Edifício da Administração Pública, China Square e Edifício dos Serviços de Finanças. O questionário está dividido em duas partes: valores éticos administrativos e informações de antecedentes pessoais. Dúvidas sobre valores éticos administrativos são projetados principalmente com base no conceito de indução ética administrativa, com o estudo da OCDE como referência, e com a devida consideração a situação real de Macau. Há 20 valores éticos administrativos incluídos: a obediência ao superior, o interesse público, desinteressado e imparcial, competência profissional, transparência e abertura, trabalhar e respeitar a lei, a probidade, responsável e diligente, a neutralidade administrativa, atendimento ao público, a estrita confidencialidade, recusa de interesses, honestidade, humanidade e cuidado, juízo e justiça, igualdade, eficiência administrativa, leis à nação, a participação cívica e cuidadosa utilização dos recursos nacionais. Foi dada a descrição correspondente após cada valor ético de modo que os entrevistados compreendessem. A fundamentação das frases é projetada principalmente em referência a uma pesquisa focada em valores fundamentais da ética administrativa dos supervisores de gestão intermédia em Taiwan,²³ modificados com referência às frases habituais em Macau. Por exemplo, o desinteresse e a imparcialidade: os funcionários públicos devem realizar o trabalho de uma forma desinteressada e imparcial; trabalhar e cumprir a lei: os funcionários públicos devem agir em estrita conformidade com a lei, nunca violar a lei e a disciplina; interesse público: os funcionários públicos devem colocar tudo em ordem para beneficiar a maioria das pessoas; neutralidade administrativa: os funcionários públicos devem manter a neutralidade administrativa; juízo e justiça: os funcionários públicos

²³ Zhan Jing Fen (2006). "Core Values of Intermediate Competent Administrative Ethics." *Kao Chuen Quarterly*, 47, 81-100.

devem esforçar-se para manter a equidade e a justiça social; leis à nação: os funcionários públicos devem ser leis à nação; a participação cívica: os funcionários públicos têm a responsabilidade de promover a participação do público no processo de formação de políticas públicas, e assim por diante. Os entrevistados foram solicitados a dar a cada frase uma pontuação (1-5 pontos, 1 = discordo totalmente e 5 = concordo totalmente) para indicar os seus níveis de acordo sobre os valores éticos administrativos. A seção Informações Antecedentes Pessoais inclui a identidade dos respondentes (cidadãos ou funcionários públicos), sexo, idade e nível de escolaridade. Antes da investigação formal, foram realizados testes-piloto envolvendo 30 cidadãos, com a análise de confiabilidade (Alpha de Cronbach) de 0,95, indicando alta validade do questionário.

Na análise estatística, além da estatística descritiva, o teste T -Test e análise de variância (ANOVA) foram utilizados, principalmente, para examinar as diferenças de pontuação entre os cidadãos e os funcionários públicos, em termos de diferentes níveis de escolaridade, idade da entrevistada.

III. Resultados da Pesquisa

1. Resultados descritivos

Um total de 499 questionários válidos foram recolhidos, incluindo 378 cidadãos e 121 funcionários públicos, cerca de 60 % dos entrevistados com idades entre 18-30 anos (59%), enquanto a proporção de mulheres foi de 60,5 % e 39,5% para o sexo masculino, o ensino universitário ou superior representou 63,2%, com a grande maioria dos inquiridos com rendimentos abaixo de \$ 30.000 pataca (94%). Informações detalhadas sobre os entrevistados estão listadas abaixo.

Tabela 1 – Informações dos Entrevistados

	Categoria	Número de amostras	Porcentagem (%)
Idade	18-30	294	59.0
	31-40	110	22.1
	40-50	48	9.6
	51 ou Superior	46	9.2

Categoria		Número de amostras	Porcentagem (%)
Sexo	Masculino	197	39.5
	Feminino	302	60.5
Nível de Escolaridade	Universitário ou Superior	308	63.2
	Secundário	162	33.3
	Primário ou Inferior	17	3.5
Rendimento (MOP)	10000 ou Inferior	199	40.0
	10001-30000	269	54.0
	30001 ou Superior	30	6.0

Os entrevistados foram questionados sobre o seu nível de concordância em 20 valores éticos administrativos, quanto maior a pontuação média maior o nível de concordância dos entrevistados. Pelo contrário, quanto menor a pontuação média, maior discordância dos entrevistados em valores. No geral, a maioria dos valores médios é superior a 3, o que significa que os entrevistados concordam que os 20 valores éticos administrativos dos funcionários públicos deveriam ser aplicados como os dos funcionários públicos de Macau. Entre os dez primeiros temos: “Integridade de caráter” (pontuação média = 3,40, dp = 0,62), “Trabalhar e respeitar a lei” (pontuação média = 3,39, dp = 0,58), “Responsável e Diligente” (pontuação média = 3,37, dp = 0,56), “Igualdade” (pontuação média = 3,35, dp = 0,65), “Honestidade” (pontuação média = 3,35, dp = 0,64), “Confidencialidade” (pontuação média = 3,34, dp = 0,64), “Transparência e Abertura” (pontuação média = 3,33, dp = 1,11), “Desinteressado e Imparcial” (pontuação média = 3,32, dp = 0,62), “Recusa de interesse” (pontuação média = 3,25, dp = 0,63), “Servir o público” (pontuação média = 3,23, dp = 0,66). Os que pontuaram menos foram: “Obediência ao Superior” (pontuação média = 2,70, dp = 0,84), “Participação cívica” e “Lealdade à Nação”, o que significa que os seus resultados foram inferiores a 3.

Em termos das duas identidades dos funcionários públicos e privados, o seu nível individual de concordância sobre os valores éticos da administração são ligeiramente diferentes. Para o público em geral, os três principais valores éticos administrativos são “Igualdade” (pontuação média = 3,46, dp = 0,58), “Honestidade” (pontuação média = 3,46, dp = 0,60) “Trabalhar e Cumprir a Lei” (pontuação média = 3,43, dp = 0,55), refletindo os desejos dos funcionários públicos para a justiça, receber igualdade de tratamento na prestação de serviços públicos, e para salva-

guardar conscientemente os interesses do público; para os funcionários públicos, o mais concordado foi “Trabalhar e respeitar a lei” (pontuação média = 3,26, dp = 0,65), seguido por “Responsável e diligente” (pontuação média = 3,23, dp = 0,66), “Confidencialidade” (pontuação média = 3,23, dp = 0,73), o que passam a ser as obrigações legais que os funcionários públicos devem cumprir.

Tabela 2 – Acordo dos Participantes em Valores Éticos Administrativos

Rank	Geral		
	Valor	Média	s.d.
1.	Integridade	3.40	0.62
2.	Trabalhar e respeitar a lei	3.39	0.58
3.	Responsável e diligente	3.37	0.56
4.	Igualdade	3.35	0.65
5.	Honestidade	3.35	0.64
6.	Confidencialidade rigorosa	3.34	0.64
7.	Transparência e abertura	3.33	1.11
8.	Desinteressado e Imparcial	3.32	0.62
9.	Recusa de Interesses	3.25	0.63
10.	Atendimento público	3.23	0.66
11.	Interesse público	3.22	0.63
12.	Competência profissional	3.21	0.64
13.	Neutralidade administrativa	3.21	0.67
14.	Eficiência administrativa	3.20	0.64
15.	Utilização cuidadosa dos recursos nacionais	3.18	0.68
16.	Justiça e Retidão	3.16	0.72
17.	Cuidados humanitários	3.14	0.66
18.	Participação cívica	2.91	0.74
19.	Lealdade à nação	2.86	0.80
20.	Obediência aos Superiores	2.70	0.84

Em comparação, esta pesquisa constatou que os entrevistados concordaram com os principais valores éticos administrativos de Macau, e os resultados são praticamente os mesmos que os obtidos nos países da OCDE, os valores de consenso são todos sobre “Integridade e Honestidade”, “Igualdade”, “Trabalhar e respeitar a lei”, “Transparência e abertura”, etc (Tabela 3), refletindo estes valores, tanto em países ocidentais como em Macau, são geralmente considerados os valores éticos administrativos mais importantes, com os quais os funcionários públicos têm de cumprir.

Tabela 3 – Núcleo Ético Administrativo Reconhecido por Macau e Estados membros da OCDE

Região	Núcleo de Valores
Macau	Integridade, Trabalhar e respeitar a lei, Responsável e diligente, Igualdade, Honestidade, Sigilo absoluto, Transparência e abertura, Desinteressado e imparcial, Recusa de Interesses, Atendimento público
OCDE Estados Membros da OCDE	Objectivo e neutro, Cumprir a lei, Honestidade e integridade, Transparência e abertura, Eficácia administrativa, Justiça e Igualdade, Responsabilidade e diligente, Justiça e retidão

2. Teste T-teste e análise da variação (ANOVA)

1) Nível de Escolaridade

No geral, os entrevistados com ou sem formação superior (ensino médio ou menos) ou ensino superior (faculdade ou mais) identificaram mais valores éticos administrativos sobre as amostras no questionário, sendo a média de 2,5 pontos ou mais. Entre eles, estatisticamente os entrevistados com ensino superior, deram um valor significativamente menor (valor de significância $<0,05$) de pontuações em “desinteressado e imparcial”, “honestidade”, “humanidade e cuidado”, “justiça e retidão”, “lealdade à nação”, “participação cívica”, comparando com a educação os entrevistados de nível superior e não superior, enquanto em outros aspectos administrativos de valores éticos, os dois grupos de entrevistados não foram significativamente diferentes. estatisticamente (valores significativos $> 0,05$).

Tabela 4 – Análise da variação do Reconhecimento da Ética Administrativa tendo em conta o nível de escolaridade

Valor	Nível de Escolaridade	Valor Médio	Nível de Significância	Valor	Nível de Escolaridade	Valor Médio	Nível de Significância
Obediência aos superiores	1	2.67	0.358	Confidencialidade rigorosa	1	3.36	0.278
	2	2.74			2	3.30	
Interesse público	1	3.21	0.755	Recusa de interesses	1	3.24	0.635
	2	3.23			2	3.27	
Desinteressado e imparcial	1	3.26	0.018	Honestidade	1	3.31	0.018
	2	3.40			2	3.45	
Competência profissional	1	3.21	0.652	Cuidados humanitários	1	3.09	0.023
	2	3.23			2	3.23	
Transparência e abertura	1	3.33	0.955	Justiça e retidão	1	3.09	0.003
	2	3.34			2	3.29	
Trabalhar e respeitar a lei	1	3.38	0.830	Igualdade	1	3.32	0.119
	2	3.39			2	3.41	
Integridade	1	3.39	0.948	Eficiência administrativa	1	3.18	0.214
	2	3.40			2	3.26	
Responsável e diligente	1	3.37	0.774	Lealdade à nação	1	2.76	0.000
	2	3.38			2	3.06	
Neutralidade administrativa	1	3.20	0.369	Participação dos cidadãos	1	2.85	0.015
	2	3.25			2	3.01	
Serviço Público	1	3.22	0.642	Uso cuidadoso dos recursos nacionais	1	3.15	0.227
	2	3.25			2	3.23	

Nota: 1=Entrevistados universitários, 2=Entrevistados não universitários

2) Rendimento

No geral, os entrevistados de menor rendimento (R \$ 10.000 ou menos) deram valor ético administrativo de maior grau de reconhecimento do que os entrevistados de maior rendimento (R \$ 10.000 ou mais), em média de 2,5 pontos ou mais. Entre eles, os entrevistados de maior rendimento deram à “indisciplina” o mais alto grau de reconhecimento (valores significativos <0,05) do que os entrevistados de menor rendimento. No entanto, os entrevistados de menor rendimento consideraram elevado “desinteressado e imparcial” “honesto”, “justiça e retidão”, “igualdade”, “responsável e diligente”, “participação cívica” (valor significativo <0,05)

maior grau de reconhecimento do que os indicados por escalões de rendimento mais elevado. Os valores éticos em outros aspetos administrativos, dos dois grupos de entrevistados, não foram significativamente diferentes, nas estatísticas (valores significativos > 0,05).

Tabela 5 – Análise da variação do Reconhecimento da Ética Administrativa tendo em conta os Rendimento das Pessoas Singulares

Valor	Rendimento	Média	Nível de significância	Valor	Rendimento	Média	Nível de significância																																																																																																								
Obediência aos superiores	1	2.61	0.045	Confidencialidade rigorosa	1	3.40	0.068																																																																																																								
	2	2.77			2	3.30		Interess público	1	3.25	0.375	Recusa de interesses	1	3.32	0.065	2	3.20	2	3.21	Desinteressado e imparcial	1	3.44	0.001	Honestidade	1	3.43	0.031	2	3.24	2	3.30	Profissionalismo e competência	1	3.25	0.334	Cuidados humanitários	1	3.16	0.584	2	3.19	2	3.13	Transparência e abertura	1	3.38	0.452	Justiça e retidão	1	3.25	0.029	2	3.31	2	3.11	Trabalhar e respeitar a lei	1	3.45	0.071	Igualdade	1	3.48	0.001	2	3.35	2	3.27	Integridade	1	3.44	0.209	Eficiência Administrativa	1	3.27	0.092	2	3.37	2	3.17	Responsável e diligente	1	3.43	0.044	Lealdade à nação	1	2.83	0.492	2	3.33	2	2.89	Neutralidade administrativa	1	3.28	0.072	Participação cívica	1	3.05	0.001	2	3.17	2	2.83	Serviço público orientado ao povo	1	3.29	0.121	Utilização cuidadosa dos recursos naturais Resources	1	3.25	0.069
Interess público	1	3.25	0.375	Recusa de interesses	1	3.32	0.065																																																																																																								
	2	3.20			2	3.21		Desinteressado e imparcial	1	3.44	0.001	Honestidade	1	3.43	0.031	2	3.24	2	3.30	Profissionalismo e competência	1	3.25	0.334	Cuidados humanitários	1	3.16	0.584	2	3.19	2	3.13	Transparência e abertura	1	3.38	0.452	Justiça e retidão	1	3.25	0.029	2	3.31	2	3.11	Trabalhar e respeitar a lei	1	3.45	0.071	Igualdade	1	3.48	0.001	2	3.35	2	3.27	Integridade	1	3.44	0.209	Eficiência Administrativa	1	3.27	0.092	2	3.37	2	3.17	Responsável e diligente	1	3.43	0.044	Lealdade à nação	1	2.83	0.492	2	3.33	2	2.89	Neutralidade administrativa	1	3.28	0.072	Participação cívica	1	3.05	0.001	2	3.17	2	2.83	Serviço público orientado ao povo	1	3.29	0.121	Utilização cuidadosa dos recursos naturais Resources	1	3.25	0.069	2	3.20	2	3.13								
Desinteressado e imparcial	1	3.44	0.001	Honestidade	1	3.43	0.031																																																																																																								
	2	3.24			2	3.30		Profissionalismo e competência	1	3.25	0.334	Cuidados humanitários	1	3.16	0.584	2	3.19	2	3.13	Transparência e abertura	1	3.38	0.452	Justiça e retidão	1	3.25	0.029	2	3.31	2	3.11	Trabalhar e respeitar a lei	1	3.45	0.071	Igualdade	1	3.48	0.001	2	3.35	2	3.27	Integridade	1	3.44	0.209	Eficiência Administrativa	1	3.27	0.092	2	3.37	2	3.17	Responsável e diligente	1	3.43	0.044	Lealdade à nação	1	2.83	0.492	2	3.33	2	2.89	Neutralidade administrativa	1	3.28	0.072	Participação cívica	1	3.05	0.001	2	3.17	2	2.83	Serviço público orientado ao povo	1	3.29	0.121	Utilização cuidadosa dos recursos naturais Resources	1	3.25	0.069	2	3.20	2	3.13																				
Profissionalismo e competência	1	3.25	0.334	Cuidados humanitários	1	3.16	0.584																																																																																																								
	2	3.19			2	3.13		Transparência e abertura	1	3.38	0.452	Justiça e retidão	1	3.25	0.029	2	3.31	2	3.11	Trabalhar e respeitar a lei	1	3.45	0.071	Igualdade	1	3.48	0.001	2	3.35	2	3.27	Integridade	1	3.44	0.209	Eficiência Administrativa	1	3.27	0.092	2	3.37	2	3.17	Responsável e diligente	1	3.43	0.044	Lealdade à nação	1	2.83	0.492	2	3.33	2	2.89	Neutralidade administrativa	1	3.28	0.072	Participação cívica	1	3.05	0.001	2	3.17	2	2.83	Serviço público orientado ao povo	1	3.29	0.121	Utilização cuidadosa dos recursos naturais Resources	1	3.25	0.069	2	3.20	2	3.13																																
Transparência e abertura	1	3.38	0.452	Justiça e retidão	1	3.25	0.029																																																																																																								
	2	3.31			2	3.11		Trabalhar e respeitar a lei	1	3.45	0.071	Igualdade	1	3.48	0.001	2	3.35	2	3.27	Integridade	1	3.44	0.209	Eficiência Administrativa	1	3.27	0.092	2	3.37	2	3.17	Responsável e diligente	1	3.43	0.044	Lealdade à nação	1	2.83	0.492	2	3.33	2	2.89	Neutralidade administrativa	1	3.28	0.072	Participação cívica	1	3.05	0.001	2	3.17	2	2.83	Serviço público orientado ao povo	1	3.29	0.121	Utilização cuidadosa dos recursos naturais Resources	1	3.25	0.069	2	3.20	2	3.13																																												
Trabalhar e respeitar a lei	1	3.45	0.071	Igualdade	1	3.48	0.001																																																																																																								
	2	3.35			2	3.27		Integridade	1	3.44	0.209	Eficiência Administrativa	1	3.27	0.092	2	3.37	2	3.17	Responsável e diligente	1	3.43	0.044	Lealdade à nação	1	2.83	0.492	2	3.33	2	2.89	Neutralidade administrativa	1	3.28	0.072	Participação cívica	1	3.05	0.001	2	3.17	2	2.83	Serviço público orientado ao povo	1	3.29	0.121	Utilização cuidadosa dos recursos naturais Resources	1	3.25	0.069	2	3.20	2	3.13																																																								
Integridade	1	3.44	0.209	Eficiência Administrativa	1	3.27	0.092																																																																																																								
	2	3.37			2	3.17		Responsável e diligente	1	3.43	0.044	Lealdade à nação	1	2.83	0.492	2	3.33	2	2.89	Neutralidade administrativa	1	3.28	0.072	Participação cívica	1	3.05	0.001	2	3.17	2	2.83	Serviço público orientado ao povo	1	3.29	0.121	Utilização cuidadosa dos recursos naturais Resources	1	3.25	0.069	2	3.20	2	3.13																																																																				
Responsável e diligente	1	3.43	0.044	Lealdade à nação	1	2.83	0.492																																																																																																								
	2	3.33			2	2.89		Neutralidade administrativa	1	3.28	0.072	Participação cívica	1	3.05	0.001	2	3.17	2	2.83	Serviço público orientado ao povo	1	3.29	0.121	Utilização cuidadosa dos recursos naturais Resources	1	3.25	0.069	2	3.20	2	3.13																																																																																
Neutralidade administrativa	1	3.28	0.072	Participação cívica	1	3.05	0.001																																																																																																								
	2	3.17			2	2.83		Serviço público orientado ao povo	1	3.29	0.121	Utilização cuidadosa dos recursos naturais Resources	1	3.25	0.069	2	3.20	2	3.13																																																																																												
Serviço público orientado ao povo	1	3.29	0.121	Utilização cuidadosa dos recursos naturais Resources	1	3.25	0.069																																																																																																								
	2	3.20			2	3.13																																																																																																									

Note: 1=Entrevistados de baixo rendimento, 2=Entrevistados de alto rendimento

3) Idade

Comparando-se a idade, a análise de variação mostrou que há diferenças entre todas as idades, em alguns aspetos administrativos de valores éticos. Os resultados mostraram que os entrevistados com mais de 50 anos, concordaram mais do que aqueles com idade entre 31-40 em “recusa de interesses” e “servir o público”. Além disso, comparando com os valores médios dos entrevistados apresentados dos 18-30 anos e 31-40 anos, os entrevistados com 50 anos ou mais concordaram em “equidade e justiça”. No grau de reconhecimento de “lealdade à nação”, a análise mostra que os valores médios apresentados por entrevistados de 50 anos ou acima são maiores do que a idade entre os 18-30.

Tabela 6 – Análise e variação do Reconhecimento da Ética Administrativa por Idade

Valor	Idade	Média	Tukey-Test	Valor	Idade	Média	Tukey-Test
Obediência aos Superiores	1	2.66		Confidencialidade rigorosa	1	3.34	
	2	2.83			2	3.33	
	3	2.60			3	3.32	
	4	2.83			4	3.41	
Interesses públicos	1	3.20		Recusa de interesses	1	3.25	(4)>(2)
	2	3.29			2	3.15	
	3	3.23			3	3.27	
	4	3.20			4	3.50	
Desinteressado e imparcial	1	3.33		Honestidade	1	3.32	
	2	3.28			2	3.35	
	3	3.29			3	3.33	
	4	3.39			4	3.57	
Competência profissional	1	3.24		Cuidados humanitários	1	3.09	
	2	3.15			2	3.16	
	3	3.19			3	3.23	
	4	3.22			4	3.33	

Valor	Idade	Média	Tukey- -Test	Valor	Idade	Média	Tukey- -Test
Transparência e abertura	1	3.39		Justiça e retidão	1	3.12	(4)>(1), (2)
	2	3.19			2	3.13	
	3	3.31			3	3.25	
	4	3.36			4	3.47	
Trabalho e respeito pela lei	1	3.38		Igualdade	1	3.36	
	2	3.36			2	3.28	
	3	3.42			3	3.42	
	4	3.46			4	3.46	
Integridade	1	3.40		Eficiência Administrativa	1	3.22	
	2	3.35			2	3.14	
	3	3.44			3	3.17	
	4	3.50			4	3.35	
Responsável e diligente	1	3.39		Lealdade à nação	1	2.75	(4)>(1)
	2	3.30			2	2.96	
	3	3.35			3	3.04	
	4	3.43			4	3.20	
Neutralidade administrativa	1	3.17		Participação dos cidadãos	1	2.90	
	2	3.19			2	2.86	
	3	3.33			3	2.91	
	4	3.42			4	3.09	
Serviço público orientado ao povo	1	3.22	(4)>(2)	Utilização cuidadosa dos recursos naturais	1	3.16	
	2	3.17			2	3.19	
	3	3.21			3	3.10	
	4	3.49			4	3.37	

Nota: 1=18-30, 2=31-40, 3=41-50, 4=50 ou acima; valor significativo =0.05

IV. Discussões e Recomendações

Os resultados da pesquisa ajudarão a reforçar a compreensão dos valores éticos, o que é propício para o governo entender as expectativas sobre a ética administrativa de interesse público no sentido dos funcioná-

rios públicos em relação a si mesmos, e para inspirar o estabelecimento da ética administrativa do Governo da RAEM.

Primeiro que tudo, como um todo, os entrevistados deram vários valores éticos administrativos acima da pontuação média, reflectindo que a sociedade em Macau na ética administrativa, tem um alto nível de consciência e atenção, na ascensão da ética administrativa. Os dez principais valores éticos administrativos com que as pessoas estão mais preocupadas estão muito próximos dos da China, reflectindo que os valores éticos tradicionais chineses ainda ocupam uma posição importante na sociedade de hoje, e os resultados são semelhantes aos dos países da OCDE, como a integridade e honestidade, trabalhar e respeitar a lei, a igualdade, responsável e diligente, etc., indicando que estes valores deveriam ser os valores éticos básicos que o governo e os seus funcionários públicos devem possuir. As pessoas geralmente esperam que os funcionários públicos conduzam a capacidade de satisfazer as exigências dos valores éticos administrativos, com particular ênfase na “integridade”, porque se a integridade de um governo for questionada, ela vai dar um duro golpe na confiança pública do governo, resultando assim no seu mau funcionamento. Constatou-se também que os entrevistados tendem a concordar com valores, como “trabalhar e respeitar a lei”, “responsável e diligente”, “estrita confidencialidade” e outros valores que estão dentro dos dez mais. São alguns dos valores mais negativos ou valores de prevenção ética, especialmente na resposta dos funcionários públicos os quais podem mesmo reflectir melhor essa tendência, enquanto outros, como “justiça e retidão”, “humanidade e cuidado”, “participação cívica”, com significados ativos tiveram os seus valores com baixa classificação, mostrando que o reconhecimento das pessoas e funcionários públicos nessas áreas precisa de ser reforçado. Além disso, vale a pena ressaltar que a “indisciplina” recebeu a menor pontuação entre todos os valores éticos administrativos impostos, reflectindo as necessidades das pessoas e da comunidade no serviço público ter ido além da administração pública tradicional, enfatizando que os funcionários públicos são apenas responsáveis pela implementação de políticas por ordens de valores superiores. Isto pode ter certas relações com a ênfase recentemente repetida pelas ideias políticas do governo de “inovação”, “sentido de compromisso”, “tomada de decisão científica”, “participação cívica”, para se livrar do tipo de administração pública hierárquica tradicional e modelo de governo em estilo de execução. Por outro lado, falando objetivamente, o governo e os assuntos sociais ficaram mais complexos, podendo algumas questões não ter precedentes, já que

tem sido difícil lidar apenas com o julgamento pelo superior; deste modo os funcionários públicos concluem o trabalho numa direção feita pelos seus superiores com base na lei. Há uma necessidade de confiar no conhecimento profissional e capacidade de inovar para resolver os problemas.

Em segundo lugar, os resultados da pesquisa mostram que o nível não superior dos entrevistados deu notas mais altas em “desinteressado e imparcial”, “honesto”, “fiel à nação”, “humanitária e cuidado”, “justiça e retidão”, “participação cívica”. Os entrevistados de nível superior apresentam uma discrepância pelo que tende a aumentar o nível de consciência cívica. No entanto, devido à relação positiva entre educação geral e rendimento, os níveis de rendimento de ensino superior serão relativamente mais elevados. Se os resultados forem revistos em relação ao rendimento, os entrevistados de menor rendimento estão relativamente mais preocupantes com “desinteressado e imparcial”, “honestidade”, “justiça e retidão”, “participação cívica”, “responsável e diligência” e “igualdade”, podendo facilmente entender-se que o nível não superior e os entrevistados de baixo rendimento têm um maior grau de reconhecimento dos valores éticos acima, o que de certa forma reflete que, em relação às pessoas de alto rendimento ou alta escolaridade, a comunidade de base coloca uma maior demanda em “desinteressado e imparcial”, “cuidados humanitários”, “justiça e retidão”, “participação cívica”, etc. Este grupo de entrevistados esperam por um lado que os funcionários públicos implementem políticas onde prestem mais atenção às suas necessidades e assumam a responsabilidade de estabelecer uma sociedade justa e equitativa. Por outro lado, eles esperam que os funcionários públicos tomem a iniciativa de realizar uma comunicação saudável com os diferentes sectores da comunidade, para fortalecer a participação pública no processo político, de modo que os seus pontos de vista possam ser refletidos na política. Em terceiro lugar, em termos de idade, os resultados que vale a pena discutir são que os inquiridos mais velhos (50 anos) concordaram mais sobre “justiça e retidão” e ser “leais à nação” do que os da geração mais jovem (18-30 anos). Deve saber-se que as pessoas mais velhas nasceram no período em que a economia do país era pobre, e foi um período difícil, em que havia relativa falta de recursos. Neste momento, devido à falta de acesso ao ensino superior, eles podem somente através dos seus próprios esforços trabalhar para o desenvolvimento do país, contribuindo para o estabelecimento de uma sociedade justa. Para ser mais objetivo, essas pessoas cresceram juntamente com o país e com a sociedade, o que não é difícil compreender que os inquiridos mais velhos e menos escolarizados dessem maior valor

ao reconhecimento da “justiça e da retidão” e “lealdade à nação” devido aos seus sentimentos profundos para com o país e a sociedade.

Em quarto lugar, os resultados comparativos entre pessoas e funcionários públicos mostraram que outros valores como “indisciplina”, “transparência e abertura”, “leais à nação”, “uso cuidadoso dos recursos nacionais”, a administração dos valores éticos da maioria das pessoas é mais elevado do que a dos funcionários públicos, o que reflete que as pessoas têm um número significativamente maior de exigência na ética e nos atos administrativos dos funcionários públicos, o que por outras palavras, quer dizer que há uma certa diferença entre os funcionários públicos na exigência da auto administração e as expectativas da sociedade de conceitos ou atos relevantes e os requisitos de comportamento. Os funcionários públicos no desempenho das suas funções, poderão precisar de ter mais cuidado e fazer todos os aspetos do trabalho, a fim de viver de acordo com as expectativas da sociedade.

Com base nos resultados e discussão acima referidos, podemos fazer algumas sugestões como referência e discussão.

Em primeiro lugar, a interiorização dos valores éticos administrativos para o reconhecimento dos funcionários públicos, ao mesmo tempo que se enfatiza o senso de responsabilidade objetiva, a ênfase defensora no sentido da responsabilidade subjetiva, especialmente para encorajar e inspirar os funcionários públicos num maior sentido de responsabilidade pessoal. A responsabilidade objetiva advém do trabalho efetuado de acordo com a lei, responsável por uma determinada tarefa. A responsabilidade subjetiva dos subordinados, a responsabilidade dos residentes e a responsabilidade subjetiva são consideradas como sendo derivadas do coração para serem responsáveis. Assim as pessoas e os funcionários públicos ponderam para não dar realce indevido à “indisciplina”, pois isso pode resultar em movimentos ascendentes nos níveis de responsabilidade e de acordo com as regras. Então, como cultivar a responsabilidade? Alguns estudiosos acreditam que o espírito de ética administrativa dos funcionários públicos não deve ser limitado ao controle da disciplina da obediência de classe, mas deverá ser feito, mais através da auto- consciência do papel e das diretrizes externas padronizadas, combinando o princípio da justiça, numa atitude responsável das suas funções, a fim de alcançar e manter os interesses comuns.²⁴ Portanto, o senso de responsabilidade do indivi-

²⁴ Huang Chao Meng, Chen Kun Fa: “Administrative Ethics of Public Servants,” *Political Science*, no.19, 2002, 119-136.

duo no futuro pode ser fortalecido através de programas de formação de ética de serviço público, para aumentar o conhecimento ético, tais como a iniciativa, a inovação, o profissionalismo, a responsabilidade para com o serviço e as ideias. Também se pode considerar o desenvolvimento de mecanismos internos dos departamentos sobre participação no trabalho de programas de funcionamento, incentivar a reflexão sobre o desenvolvimento de políticas e de processos de implementação, fornecer recomendações para aumentar a consciência da responsabilidade pessoal, orientar a ética da auto-consciência, de modo que os funcionários públicos façam a execução dos atos administrativos de forma responsável.

Em segundo lugar, existe ainda uma necessidade de cultivar valores éticos e administrativos. Os valores éticos administrativos sendo sólidos, negativos ou preventivos não representam a prática da ética administrativa, mas devem, ao mesmo tempo, promover ativamente os valores éticos administrativos, nomeadamente para promover a “justiça e retidão”, “participação cívica” e “igualdade” de ética de valores, destacando o caráter público da administração pública. Do ponto de vista do novo serviço público, se a administração pública só diz respeito à administração interna do governo, longe das condições sociais e da opinião pública e falta cuidado humanístico, a administração pública tornar-se-á amorfa. Na fase inicial da reunificação, o Governo focou-se na modernização administrativa, realização da reforma na redução do uso de recursos públicos, maior eficiência administrativa e níveis de serviço através de programas como a avaliação de recursos humanos, formação profissional para os funcionários públicos, otimização da estrutura organizacional e reorganização, uso racional de recursos e tecnologia,²⁵ etc. No entanto, o “público” é das qualidades fundamentais da administração pública e a ética administrativa que precisa para defender os valores da equidade e da justiça. Nos últimos anos, o governo implementou uma série de políticas sociais e administrativas relacionadas com as medidas de reforma, tais como a implementação de dois níveis no sistema de segurança social, a introdução de orientações normativas para a consulta de políticas públicas, e essas políticas e medidas devem promover a participação e inclusão social; em quaisquer dos casos, os efeitos desse tipo de política e medidas sociais e administrativas podem não aparecer necessariamente a curto prazo. Devido ao baixo nível de escolaridade, as pessoas participam em

²⁵ Ver “relatório fiscal do ano 2000.”

número reduzido nos assuntos públicos e sociais, com estreitos canais de expressão, levando-as a pensar que a política do governo pode não ser de muita ajuda para eles, e os seus sentimentos em relação à sua capacidade de influenciar a formulação de políticas pode ser igualmente baixa. Os resultados da pesquisa mostram que os funcionários públicos deram à “participação cívica” o grau mínimo de reconhecimento, o que pode ser um aviso, porque esta se opõe ao incentivo do Governo em entender mais as pessoas e suas preferências de valor e formar políticas sensíveis e apropriadas. No futuro, o governo e os seus funcionários públicos podem ainda pensar ativamente sobre a equidade e a justiça e promover o interesse público, ao mesmo tempo, concentrar-se nas opiniões públicas de eficiência administrativa. Estas opiniões deveriam ser ouvidas para poder absorver efetivamente a opinião pública e para a realização de estudos em pessoas de baixo rendimento para entender os seus pontos de vista e para tratar as questões sociais e construir uma sociedade justa. Explorar, aprofundar e aperfeiçoar as políticas de apoio e as medidas de reforma para criar igualdade de participação num ambiente social, solidário, harmonioso, e, gradualmente, estabelecer a justiça e uma sociedade participativa. Em terceiro lugar, os padrões éticos da administração dos serviços públicos devem refletir os valores fundamentais da sociedade atual. Os resultados da pesquisa mostram que, tanto para os funcionários públicos como para os cidadãos, o nível de reconhecimento de “lealdade à nação”, como um valor ético administrativo é relativamente baixo. Mas de acordo com o Um País, Dois Sistemas, do Centro de Pesquisa do Instituto Politécnico de Macau, em 2011, nas sondagens sobre “um país, dois sistemas”, os indicadores integrados mostram que “um país, dois sistemas” e “patriotismo” são os dois valores fundamentais mais importantes dos residentes de Macau, refletindo que, embora haja um consenso sobre os valores de “um país” e “patriotismo”, a procura das pessoas sobre os valores éticos administrativos do funcionário público não conseguiu coincidir com esses valores, e a sua compreensão dos conteúdos de um país, dois sistemas continua a ser reforçada. No artigo 279 do Estatuto dos Trabalhadores da Administração Pública de Macau prevê a fidelidade como uma obrigação para os funcionários públicos, isto é, “que exerçam funções de acordo com as diretrizes dos seus superiores e os objetivos para obter o bem-estar público”, se estabeleceu um padrão de conduta de lealdade e cortesia para a liderança dos funcionários, e ser fiel à lei como uma norma social, para auxiliar na formulação de políticas e garantir a sua implementação, para administrar uma organização responsável e manter-se efetivamente a ima-

gem do governo. Pode observar-se que a lealdade dos funcionários públicos é muito importante. Em “um país, dois sistemas”, o dever de lealdade pode explorar uma gama mais ampla.²⁶ Nos valores éticos administrativos em todos os países do mundo, a lealdade é importante, pois representa um esforço para salvaguardar os interesses vitais dos países, bem como o sentido de serviços para o país e para as pessoas. Em Macau, a lealdade nacional pode ser entendida como a salvaguarda dos interesses da nação e da Região Administrativa Especial e respeitar a autoridade da Lei Fundamental, a rigorosa implementação dos conteúdos da Lei Básica, a conformidade com a lei e a ordem, para servir a nação, a RAEM e o serviço público. Na verdade, as atividades administrativas e de bem-estar público após essas metas de valor também podem ser salvaguardadas, para exercer a obrigação de lealdade dos funcionários públicos. Os funcionários públicos servem como representantes de um governo para servir o povo, portanto, a maior exigência de lealdade à nação é necessária aos mesmos, sendo ainda necessária para promover a educação nacional, a defesa da Lei Básica, especialmente para a nova geração de funcionários públicos e até mesmo as pessoas em Macau. Apenas a produção de um sentido de pertença e de identidade ao Estado e à RAEM é que pode ser capaz de exercer o maior bem-estar de todas as pessoas.

Em quarto lugar, os resultados da pesquisa também mostram que as preocupações das pessoas e dos funcionários públicos em diversos valores éticos administrativos são diferentes. No conhecimento administrativo e reconhecimento dos valores éticos, apareceram lacunas. Os moradores colocaram maior exigência em vários valores éticos administrativos dos funcionários públicos, o que estimula a ética administrativa dos funcionários públicos, a evoluir com o tempo, para lidar com expectativas razoáveis da sociedade. Na ética administrativa moderna, é a obrigação dos funcionários públicos em prol dos valores democráticos, enquanto cuidam da exigência das pessoas na sociedade e salvaguardam o bem-estar público. A participação ativa das pessoas na vida pública é também muito importante, a fim de estabelecer um estreito e confiável relacionamento entre o Governo e as pessoas. Portanto, pode ser considerado no processo de formulação e implementação de políticas, para melhorar a comunicação pública e a interação entre as pessoas e os funcionários públicos através

²⁶ Li Yanping: “*Analysis of the Macao SAR civil duty of loyalty*”, *Administração*, Volume 24, No. 94, in 2011, 883-893.

de diversas maneiras, de modo que se pode levar os funcionários públicos a entender melhor as opiniões das pessoas e as suas expectativas. Por outro lado, os moradores podem reconhecer os desafios e as dificuldades que enfrentam os funcionários públicos no desempenho de suas funções, reduzindo assim a diferença entre as expectativas de ambos os lados, evitando possíveis conflitos e mal-entendidos, diminuindo a resistência durante a implementação das políticas e favorecendo a implementação bem-sucedida das políticas.

V. Conclusões

Para um governo ganhar a confiança das pessoas, para alcançar a sua concordância, os valores éticos e as normas administrativas desempenham um papel importante, e o correto entendimento e auto-expectativas dos funcionários públicos sobre os valores e as normas da ética administrativa está intimamente relacionado com a verdadeira realização da ética administrativa. Os resultados da pesquisa ajudarão a promover de um modo mais específico a conotação específica de ética administrativa. Deveríamos ressaltar os valores éticos, como a honestidade, a administração respeitar o direito, dedicado, etc., gradualmente, para a promoção dos valores da justiça e da retidão, da igualdade, da participação cívica. No entanto, a investigação foi o primeiro de tudo, não vinculada a deficiências, mas pode haver muitos mais temas para estudos mais aprofundados sobre a prática da ética administrativa, como o futuro dos funcionários públicos em relação aos diferentes níveis de consciência dos valores da ética administrativa e do sentido da re-focagem para uma investigação mais aprofundada, bem como levantamentos periódicos sobre as pessoas e os servidores públicos para a percepção do valor da ética administrativa, e redefinir a conotação e normas do conceito de valores éticos.

