

**Universidade Eduardo Mondlane
Faculdade de Letras
Centro de Estudo da População
(CEP)**

**Projecto:
Strategic Planning for the PRM**

**Análise dos resultados do inquérito de Opinião Pública-Trabalhadores da função
Pública(Auto-Administrado)
2002**

O trabalho foi realizado pela seguinte equipa:

Manuel G.M. De Araújo (PHD)- Coordenador do Projecto

Equipa Técnica

Manuel G.M. De Araújo -Phd
Gregório Firmino-Phd
Ramos Muanamoha-M.A
João C. G. Pereira-M.A
José A. Raimundo -M.A

Coordenadores provinciais

Ernesto Macuacua-Maputo
Adelaide Liquidão-Nampula
María Alfeu-Sofala
Samuel Tauene-Zambézia

Processamento de dados

Willem Neeleman
João C. G.Pereira.

Administração, finanças e Logística

Ana de Jesus Fernandes
João C. G.Pereira

Centro de Estudo da População (CEP), 20 de Outubro de 2002

INTRODUÇÃO

O inquérito realizado aos trabalhadores da função pública faz parte dum conjunto de 4 inquéritos, realizados pelo Centro de Estudos de População da UEM (CEP), por solicitação do Ministério do Interior e da UNICRI, inseridos no programa “Strategic planning for the PRM”. Estes inquéritos têm por objectivo avaliar a opinião dos cidadãos e da própria polícia sobre a criminalidade e o desempenho da PRM.

O inquérito aos trabalhadores da função pública foi auto-administrado, feito nas cidades de Maputo, Beira, Quelimane e Nampula, com a distribuição prevista e realizada constantes da tabela 1. No total houve 3 inquéritos invalidados, o que não altera em nada a qualidade dos resultados.

As questões deste são semelhantes às que foram feitas à polícia, com o objectivo de comparar os resultados para saber se a situação na corporação policial é pior, igual ou melhor à da função pública.

Tabela 1 – Distribuição da amostra

Cidade	Inquéritos previstos		Inquéritos válidos		Diferença	
	Nº	%	Nº	%	Nº	%
Maputo (cidade)	188	48,2	187	48,3	-1	-
Beira	76	19,5	75	19,4	-1	-
Quelimane	77	19,7	76	19,6	-1	-
Nampula	49	12,6	49	12,7	0	-
Total	390	100,0	387	100,0	-3	0,8

Dos entrevistados, 40,3% são do sexo feminino e 59,7% do masculino. Mais de metade (59,7%) nunca estiveram, anteriormente, noutro sector da função pública e 35 % são funcionários há mais de 15 anos. A estes seguem-se os inquiridos com 2-5 anos de função pública (23,1%).

Ambiente de trabalho

Para conhecer o ambiente de trabalho no local onde o funcionário exerce as suas funções, fizeram-se 8 afirmações para saber se o inquirido discordava, não tinha certezas ou concordava com elas. Os resultados constam das tabelas 2 e 3.

Tabela 2 – Ambiente de trabalho (%)

	Discorda fortemente	Discor-da	Não tem certeza	Concor-da	Concorda fortemente	Ns/Sr
1.Tem material e equipamento	16.5	37.7	8.8	31.3	4.4	1.3
2.Sabe o que se espera do seu trabalho	2.1	6.2	19.9	48.6	19.4	3.8
3.Recebeu reconhecimento ou elogio	26.6	29.7	12.9	18.9	8.8	3.1
4.Chefe preocupa-se consigo	9.0	11.4	25.3	40.3	13.4	0.6
5.Encorajam a sua promoção	10.1	12.4	17.8	42.6	16.0	1.1
6.Alguém lhe falou do seu progresso	18.1	24.5	16.5	29.7	9.3	1.9
7.Sente que seu trabalho é importante	3.9	7.8	12.1	43.9	31.3	1.0
8.Colegas comprometidos com bom trabalho	4.1	10.6	24.3	44.2	16.0	0.8

A maioria dos inquiridos sabe o que se espera com o trabalho que estão a fazer e que ele é importante, mas considera que para tal não possui o material e o equipamento necessário. No entanto, mais de metade afirmam que o seu trabalho nunca mereceu reconhecimento ou elogio, apesar de considerarem que o chefe se preocupa com os trabalhadores, assim como é encorajada a promoção. Parece existir aqui uma certa contradição, que poderá ter sido produto da forma como as perguntas estão formuladas, ou porque não há uma política coerente sobre estas questões. Um pouco mais de 60% dos inquiridos considera que os seus colegas estão comprometidos com o bom trabalho, mas as incertezas sobre isto são significativas.

Tabela 3 – Ambiente de trabalho (%)

	Discorda	Não tem certeza	Concorda	Ns/Sr
1.Tem material e equipamento	54.2	8.8	35.7	1.3
2.Sabe o que se espera do seu trabalho	8.3	19.9	68.0	3.8
3.Recebeu reconhecimento ou elogio	56.3	12.9	27.7	3.1
4.Chefe preocupa-se consigo	20.4	25.3	53.7	0.6
5.Encorajam a sua promoção	22.5	17.8	58.6	1.1
6.Alguém lhe falou do seu progresso	42.6	16.5	39.0	1.9
7.Sente que seu trabalho é importante	11.7	12.1	75.2	1.0
8.Colegas comprometidos com bom trabalho	14.7	24.3	60.2	0.8

Normas e regulamentos

Para procurar saber se na função pública as normas e regulamentos são simples e claras, são aplicados correctamente e se o seu não cumprimento é punido, foram elaboradas 9 perguntas, cujo resultado consta das tabelas 4 e 5.

Tabela 4 – Normas e regulamentos (%)

As normas e regulamentos	Discorda fortemente	Discor-da	Não tem certeza	Concor-da	Concorda fortemente	Ns/Sr
1.São postos por escrito e bem definidos	6.7	12.9	20.2	46.8	10.1	3.3
2.São simples, claros e fáceis de entender	4.7	13.2	14.7	51.9	12.1	3.4
3.Não forçam a muitos passos administrativos	9.0	23.3	31.5	25.8	3.6	6.8
4.Não são alterados com frequência	6.7	14.7	16.3	44.4	8.8	9.1
5.São implementados adequadamente	4.7	11.1	16.8	21.7	5.7	40.0
6.Os que os violam são sempre punidos	11.6	15.5	23.5	29.2	15.8	4.4
7.São sempre cumpridos rigorosamente	11.6	22.2	29.7	23.8	8.8	3.9
8.São adequados e servem bem a organização	4.7	15.5	28.4	36.2	11.9	3.3
9.A sua violação não pode ser mantida em segredo	6.5	14.5	18.1	40.1	18.3	2.6

Tabela 5 – Normas e regulamentos (%)

As normas e regulamentos	Discorda	Não tem certeza	Concorda	Ns/Sr
1.São postos por escrito e bem definidos	19.6	20.2	56.9	3.3
2.São simples, claros e fáceis de entender	17.9	14.7	64.0	3.4
3.Não forçam a muitos passos administrativos	32.3	31.5	29.4	6.8
4.Não são alterados com frequência	21.4	16.3	53.2	9.1
5.São implementados adequadamente	15.8	16.8	27.4	40.0
6.Os que os violam são sempre punidos	27.1	23.5	45.0	4.4
7.São sempre cumpridos rigorosamente	33.8	29.7	32.6	3.9
8.São adequados e servem bem a organização	20.2	28.4	48.1	3.3
9.A sua violação não pode ser mantida em segredo	21.0	18.1	58.4	2.6

Um aspecto que ressalta é o facto de a maioria dos inquiridos (40%) não ter respondido ou não saber se as normas e os regulamentos são implementados adequadamente. As questões que receberam mais de 50% de concordância foram as relacionadas com o facto de os regulamentos serem postos por escrito e bem definidos, serem simples, claros e fáceis de entender, não serem alterados com frequência e de a sua violação não poder ser mantida em segredo. Isto entra um pouco em contradição com as não respostas sobre a sua implementação adequada. Sobre a questão de os regulamentos não obrigarem a muitos passos administrativos, o grau de discordância é maior que o de concordância, sendo igualmente muito elevada a incerteza. O permanente cumprimento rigoroso das normas dividiu muito as opiniões entre a discordância e a concordância, com um grau bastante elevado de incerteza. É de realçar o facto de 21% dos inquiridos não concordar que a violação dos regulamentos não pode ser mantida em silêncio.

Promoções

A opinião de como são e se processam as promoções nos sectores onde trabalham está patente nas tabelas 6 e 7.

Tabela 6 – Como se processam as promoções no seu serviço? (%)

	Discorda fortemente	Discor-da	Não tem certeza	Concor-da	Concorda fortemente	Ns/Sr
1.São transparentes	18.3	21.7	20.9	30.2	8,3	0.6
2.Baseiam-se em regras	12.7	16.3	21.7	32.0	17.1	0.2
3.Melhoram a eficiência	8.0	13.7	20.2	40.1	17.3	0.7
4.São benéficas para o público	4.7	11.7	24.9	38.1	18.7	1.9
5.São baseadas em desempenho	10.1	15.2	26.4	33.1	14.2	1.0
6.Baseiam-se habilitações literárias	7.2	18.1	21.2	34.6	17.8	1.1
7.São baseadas em laços familiares	18.6	21.4	25.3	21.7	11.4	1.6
8.Baseiam-se em ligações regionais	20.2	26.9	26.1	18.6	7.5	0.7
9.Baseiam-se em ligações políticas	17.8	23.8	28.7	19.1	9.3	1.3
10.Baseiam-se em laços no depar- tamento	14.2	22.0	34.4	24.3	3.4	1.7
11.São facilitadas pelo pagamento de suborno	20.7	29.2	32.6	11.4	5.7	0.4
12.Facilitadas por favores sexuais	25.1	27.1	34.9	7.2	4.9	0.8

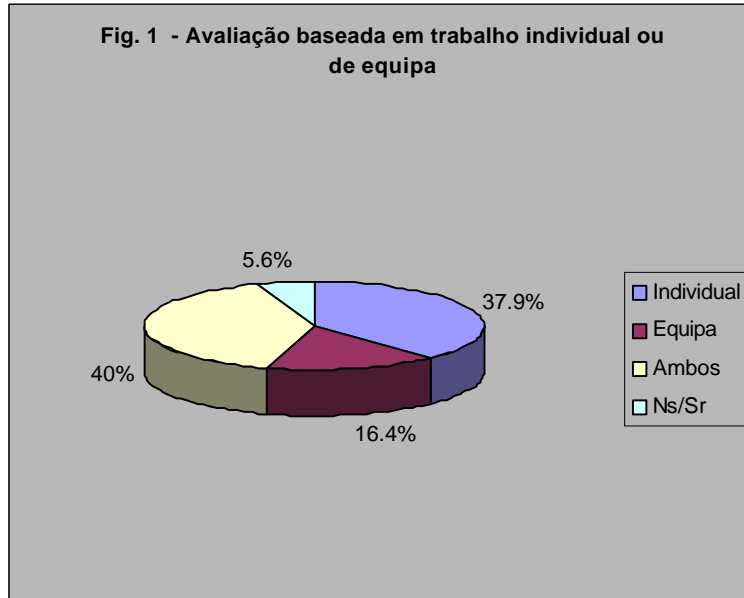
Tabela 7 – Como se processam as promoções no seu serviço? (%)

	Discorda	Não tem certeza	Concorda	Ns/Sr
1.São transparentes	40.0	20.9	38.5	0.6
2.Baseiam-se em regras	29.0	21.7	49.1	0.2
3.Melhoram a eficiência	21.7	20.2	57.4	0.7
4.São benéficas para o público	16.4	24.9	56.8	1.9
5.São baseadas em desempenho	25.3	26.4	47.3	1.0
6.Baseiam-se habilitações literárias	25.3	21.2	52.4	1.1
7.São baseadas em laços familiares	40.0	25.3	33.1	1.6
8.Baseiam-se em ligações regionais	47.1	26.1	26.1	0.7
9.Baseiam-se em ligações políticas	41.6	28.7	28.4	1.3
10.Baseiam-se em laços no departamento	36.2	34.4	27.7	1.7
11.São facilitadas pelo pagamento suborno	49.9	32.6	17.1	0.4
12.Facilitadas por favores sexuais	52.2	34.9	12.1	0.8

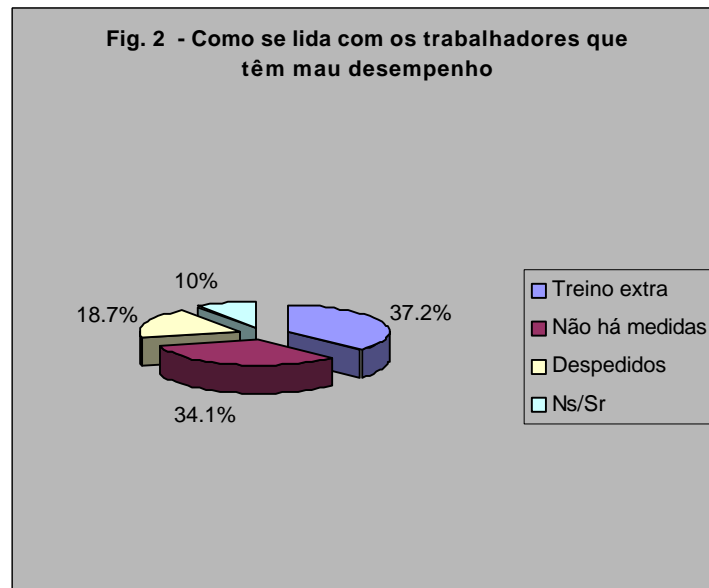
Houve mais inquiridos a considerarem que as promoções no seu local de trabalho não são transparentes. Se àqueles que não as consideram transparentes se juntarem os que não têm certeza, a situação é bem mais grave. No entanto isto parece estar em contradição com as opiniões que se seguem, para as quais a opinião expressa é muito favorável, em particular para o facto de melhorarem a eficiência, serem benéficas para o público, não serem facilitadas por favores sexuais e basearem-se nas habilitações literárias do trabalhador, com mais de 50% de opiniões. Como é que não sendo transparentes para a maioria dos inquiridos (40%), uma maioria semelhante (49%) considera que elas se baseiam em regras? Será que as respostas foram dadas como sendo o que se passa ou os inquiridos terão respondido pelo que desejariam que fosse? Como é um inquérito auto-administrado e as perguntas estão formuladas, por vezes, de forma algo complexa, não houve possibilidade de controle.

Avaliação do trabalho

Para a maioria dos inquiridos, no seu sector de serviço a avaliação é feita tendo em conta o trabalho individual e de equipa (ambos), conforme se pode observar pelo gráfico1 Mas uma percentagem significativa e próxima da anterior opinião considera que ela é exclusivamente baseada no trabalho individual.



Em relação à forma como se lida com aqueles que têm mau desempenho (gráfico 2), prevalece a opinião que eles são sujeitos a treinamento adicional realizado pelo sector onde trabalham. Mas opinião inversa foi manifestada por um número muito semelhante de inquiridos, para os quais o seu sector laboral não toma quaisquer medidas correcionais, o que pressupõe que há uma atitude, por parte dos responsáveis, de deixa andar, aspecto que fica reforçado pelo número de inquiridos que consideram que os maus funcionários não são despedidos.



Organização do sector/departamento/serviço

Para ter uma ideia da organização existente no seu local de trabalho, foram feitas algumas afirmações acerca das quais o inquirido devia responder se discordava, se concordava ou se não tinha certeza. Os resultados constam das tabelas 8 e 9.

Tabela 8 – Afirmações sobre a organização (%)

Afirmações	Discorda fortemente	Discor-da	Não tem certeza	Concor-da	Concorda fortemente	Ns/Sr
1.Apenas as normas e os regulamentos são considerados	7.0	24.8	32.3	28.2	3.1	4.6
2.O meu chefe trata-nos com justiça	6.5	14.5	19.9	44.4	11.9	2.8
3.O público recebe um tratamento igual	5.7	16.8	24.5	39.0	9.8	4.2
4.Informação pode ser usada em benefício próprio	15.5	26.4	26.4	24.0	4.9	2.8
5.Os meus colegas são imparciais	4.9	17.3	32.3	35.4	6.7	3.4
6.Público tenta obter soluções pela porta do cavalo	14.0	20.9	32.0	24.0	6.7	2.4
7.Algumas pessoas obtêm melhor tratamento	7.2	19.6	19.4	41.3	9.8	2.7
8.Já recebi elogios do público	10.3	18.6	20.9	34.1	12.7	3.4
9.As pessoas têm o hábito de dar ofertas ao funcionário	15.2	21.2	30.7	25.8	3.9	3.1
10.Os familiares dos colegas obtêm melhor serviço	11.9	22.0	28.9	29.5	5.4	2.3
11.Há controlo rigoroso sobre ofertas e pagamentos em dinheiro	14.2	19.4	31.8	24.0	7.5	3.1
12.Procedimentos legais impedem tratamento suave de casos disciplinares	11.6	19.1	16.3	10.6	2.1	40.3
13.Colegas usam meios de serviço para benefício próprio	16.0	22.7	34.9	16.5	6.7	3.2

Tabela 9 - Afirmações sobre a organização (%)

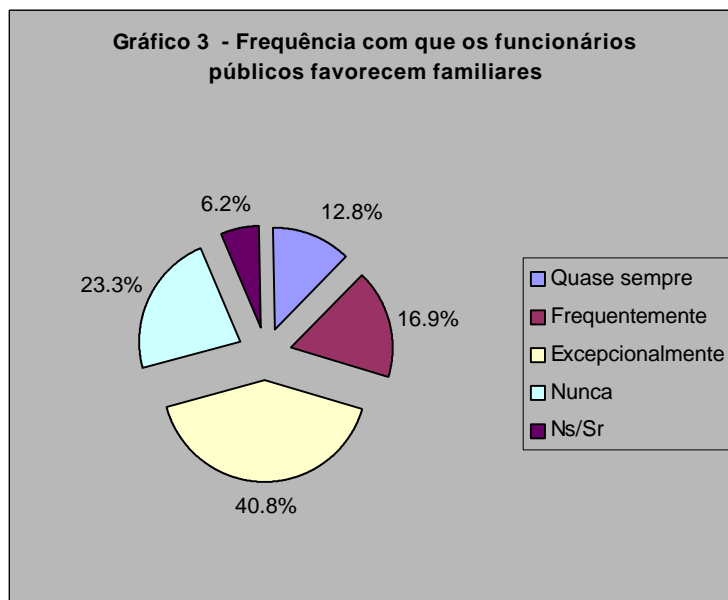
Afirmações	Discorda	Não tem certeza	Concorda	Ns/Sr
1.Apenas normas e regulamentos são considerados	31.8	32.3	31.3	4.6
2.O meu chefe trata-nos com justiça	21.0	19.9	56.3	2.8
3.O público recebe um tratamento igual	22.5	24.5	48.8	4.2
4.Informação pode ser usada em benefício próprio	41.9	26.4	28.9	2.8
5.Os meus colegas são imparciais	22.2	32.3	42.1	3.4
6.Público tenta obter soluções pela porta do cavalo	34.9	32.0	30.7	2.4
7.Algumas pessoas obtêm melhor tratamento	26.8	19.4	51.1	2.7
8.Já recebi elogios do público	28.9	20.9	46.8	3.4
9.As pessoas têm hábito dar ofertas ao funcionário	36.5	30.7	29.7	3.1
10.Os familiares dos colegas obtêm melhor serviço	33.9	28.9	34.9	2.3
11.Há controlo rigoroso sobre ofertas e pagamentos em dinheiro	33.6	31.8	31.5	3.1

12.Procedimentos legais impedem tratamento suave de casos disciplinares	30.7	16.3	12.7	40.3
13.Colegas usam meios de serviço para benefício próprio	38.7	34.9	23.2	3.2

O tratamento com justiça por parte do chefe e o melhor tratamento para algumas pessoas foram as duas únicas afirmações que receberam mais de 50% de concordância. Além destas, as outras afirmações que tiveram maior concordância que discordância foram as relacionadas com o tratamento igual do público, a imparcialidade dos colegas e o ter recebido elogios do público. O inverso aplica-se às afirmações sobre o uso da informação em benefício próprio, o uso da porta do cavalo por parte do público para obter soluções, ofertas aos funcionários por parte das pessoas, controlo sobre ofertas e pagamentos em dinheiro, os procedimentos legais impedirem o tratamento suave de casos disciplinares e o uso de meios do serviço em benefício próprio por parte dos colegas. Contudo o facto de os procedimentos legais impedirem tratamento suave de casos disciplinares teve nas não respostas a maior percentagem. A consideração das normas e regulamentos apresenta uma opinião muito equilibrada entre os níveis de discordância, de concordância e de incerteza. O mesmo se passa no que diz respeito ao facto de os familiares dos colegas obterem melhor serviço. Para todas as afirmações, o nível de incertezas é muito significativo, pois é sempre superior a 20%, com excepção de dois casos.

Favorecimento de familiares

Como se constata pela observação do gráfico 3, um número considerável de inquiridos considera ser normal o favorecimento de familiares, pelo menos excepcionalmente. Aqueles que são de opinião que nunca isso deve ocorrer estão em minoria, pouco ultrapassando os 20%.



Satisfação com o trabalho

No que respeita à satisfação dos inquiridos face ao seu trabalho, as opiniões constam das tabelas 10 e 11. Esta opinião é obtida a partir de níveis de concordância com um conjunto de afirmações.

Tabela 10 – Satisfação com o trabalho (%)

Afirmações	Discorda fortemente	Discor-da	Não tem certeza	Concor-da	Concorda fortemente	Ns/Sr
1.É melhor ter emprego aqui que noutra instituição	6.2	15.5	23.3	42.4	11.9	0.7
2.Estou satisfeito com meu salário	30.1	39.8	5.9	11.9	1.6	0.7
3.Estou satisfeito com forma como faço meu trabalho	3.4	12.4	9.0	54.3	18.3	2.6
4.O público está satisfeito com meu trabalho	1.8	1.6	41.3	42.4	12.7	0.2
5.É melhor trabalhar no sector público que no privado	4.7	8.5	19.6	37.7	28.9	0.6

Tabela 11 – Satisfação com o trabalho (%)

Afirmações	Discorda	Não tem certeza	Concorda	Ns/Sr
1.É melhor ter emprego aqui que noutra instituição	21.2	23.3	54.3	0.7
2.Estou satisfeito com meu salário	79.9	5.9	13.5	0.7
3.Estou satisfeito com forma como faço meu trabalho	15.8	9.0	72.6	2.6
4.O público está satisfeito com meu trabalho	3.4	41.3	55.1	0.2
5.É melhor trabalhar no sector público que no privado	13.2	19.6	66.6	0.6

A discordância, mesmo forte, apenas é manifestada, pela grande maioria, no que diz respeito ao salário. Na realidade perto de 80% dos inquiridos dizem-se insatisfeitos e muito insatisfeitos com aquilo que ganham. Ao contrário, para as restantes questões a satisfação é evidente, em particular com a forma como o inquirido faz o seu trabalho. A grande maioria dos inquiridos também concorda que é melhor trabalhar no sector público que no privado; sobre esta questão, pode entender-se melhor esta opinião observando os resultados das tabelas 12 e 13, sobre as vantagens do sector público. O nível de incerteza apenas é elevado no que diz respeito à satisfação do público com o trabalho do funcionário.

Vantagens do sector público

Com as respostas dadas a uma série de 8 afirmações sobre vantagens do sector público, a opinião dos entrevistados foi a que consta das tabelas 12 e 13.

Tabela 12 – Vantagens do sector público (%)

As vantagens do sector público são:	Discorda fortemente	Discorda	Não tem certeza	Concorda	Concorda fortemente	Ns/Sr
1.Emprego seguro	2.6	3.9	10.1	51.4	31.8	0.2
2.Oportunidade de estudar	3.1	9.6	9.8	53.0	22.5	2.0
3.Disposição para servir o público	3.1	9.6	18.3	48.3	13.7	7.0
4.Aquisição estatuto social elevado	8.0	20.9	30.5	27.9	10.6	2.1
5.Oportunidade de ajudar familiares e amigos	12.1	36.2	20.9	25.1	4.9	0.8
6.Acesso a fundos não oficiais e semi-oficiais	22.5	38.0	29.2	6.7	0.8	2.8
7.Oportunidade de obter contactos e informação	9.6	26.1	26.9	27.9	8.0	1.5
8.Oportunidades fora do sector público são poucas	8.0	24.8	26.6	29.2	9.8	1.6

Tabela 13 - Vantagens do sector público (%)

As vantagens do sector público são:	Discorda	Não tem certeza	Concorda	Ns/Sr
1.Emprego seguro	6.5	10.1	83.2	0.2
2.Oportunidade de estudar	12.7	9.8	75.5	2.0
3.Disposição para servir o público	12.7	18.3	62.0	7.0
4.Aquisição estatuto social elevado	28.9	30.5	38.5	2.1
5.Oportunidade de ajudar familiares e amigos	48.3	20.9	30.0	0.8
6.Acesso a fundos não oficiais e semi-oficiais	60.5	29.2	7.5	2.8
7.Oportunidade de obter contactos e informação	35.7	26.9	35.9	1.5
8.Oportunidades fora do sector público são poucas	32.8	26.6	39.0	1.6

De acordo com a opinião dos inquiridos, as principais vantagens do sector público residem na segurança de emprego, na oportunidade de estudar e na disposição para servir o público. O

acesso a fundos não oficiais e semi-oficiais foi a afirmação mais rejeitada, seguida da oportunidade para ajudar familiares e amigos. Nas restantes observa-se uma certa divisão de opinião entre a discordância a concordância e a incerteza.

Qualidade do serviço prestado

A opinião sobre a qualidade do serviço prestado consta das tabelas 14 e 15.

Tabela 14 - Qualidade do serviço prestado (%)

	Discorda fortemente	Discor-da	Não tem certeza	Concor-da	Concorda fortemente	Ns/Sr
1. Excelente qualidade	6.7	20.9	23.8	36.7	8.5	3.4
2. Serviços prestados com base em normas formais	19.6	49.6	15.0	11.9	2.6	1.3
3. Qualidade é melhor que no sector privado	8.5	22.0	36.4	24.5	7.0	1.6
4. Todo o público recebe a mesma qualidade de serviço	5.9	25.6	26.6	33.3	6.2	2.4

Tabela 15 - Qualidade do serviço prestado (%)

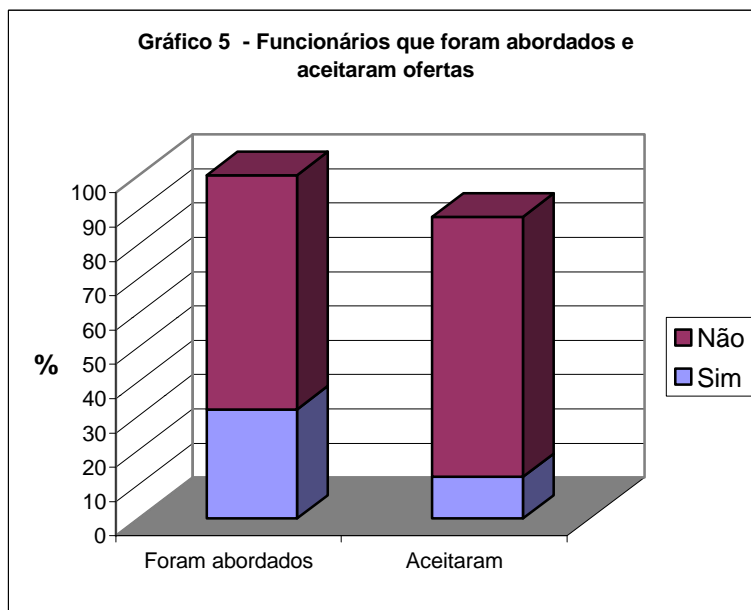
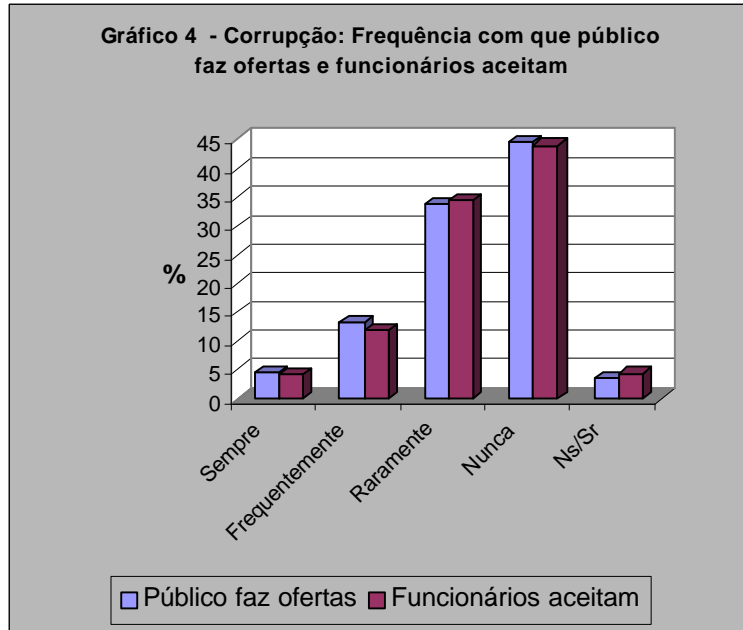
	Discorda	Não tem certeza	Concorda	Ns/Sr
1. Excelente qualidade	27.6	23.8	45.2	3.4
2. Serviços prestados com base em normas formais	69.2	15.0	14.5	1.3
3. Qualidade é melhor que no sector privado	30.5	36.4	31.5	1.6
4. Todo o público recebe a mesma qualidade de serviço	31.5	26.6	39.5	2.4

De acordo com a maioria dos inquiridos a qualidade do serviço prestado é excelente, mas não é prestado com base em normas formais. A comparação da qualidade de serviço com o que é prestado pelo sector privado obteve uma opinião muito dividida, prevalecendo a incerteza. Para um pouco mais de 30% dos inquiridos, nem todo o público recebe a mesma qualidade de serviço.

Frequência e aceitação de ofertas

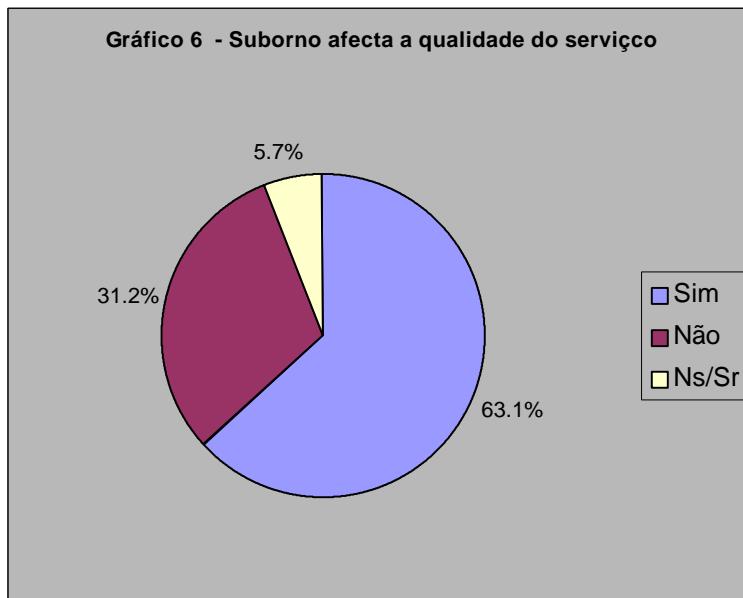
Pela observação do gráfico 4, é evidente que prevalece a opinião de que o público nunca faz ofertas e os funcionários nunca aceitam. Contudo um número significativo admite que algumas vezes isso sucede. Juntando-se o raramente com o frequentemente, verifica-se que, não sendo uma prática permanente, a corrupção de funcionários é bastante elevada, ultrapassando 45% de ofertas e aceitações.

Esta situação fica mais evidente observando-se o gráfico 5, onde 31,9% dos inquiridos declaram ter sido abordados e desses 12,1% admitem ter aceite a oferta.



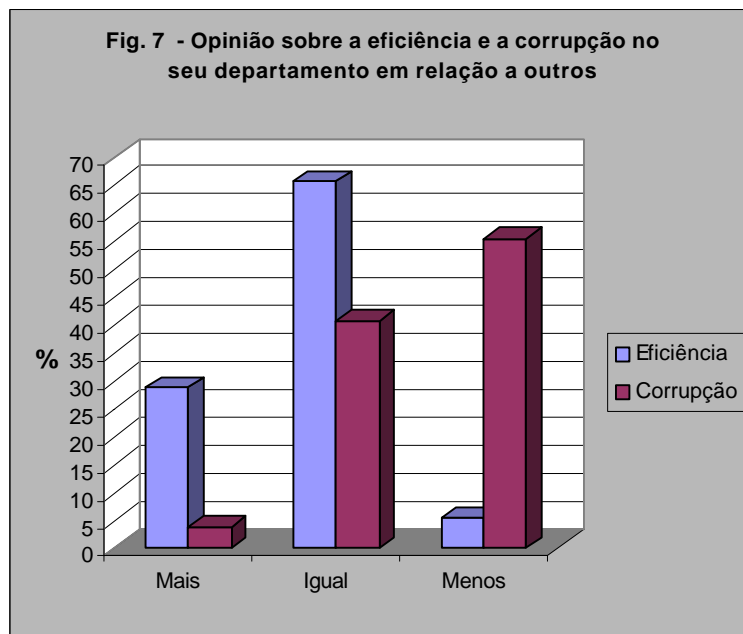
Suborno e qualidade de serviço

Conforme se pode observar pelo gráfico 6, mais de 30% dos inquiridos consideram que o suborno não afecta a qualidade do serviço, o que significa que esta prática é considerada normal por um número muito significativo de funcionários públicos. Isto é mais preocupante se esta opinião for comparada com o número daqueles que, tendo sido abordados por alguém para lhes fazer uma oferta, a aceitaram (31,8%).

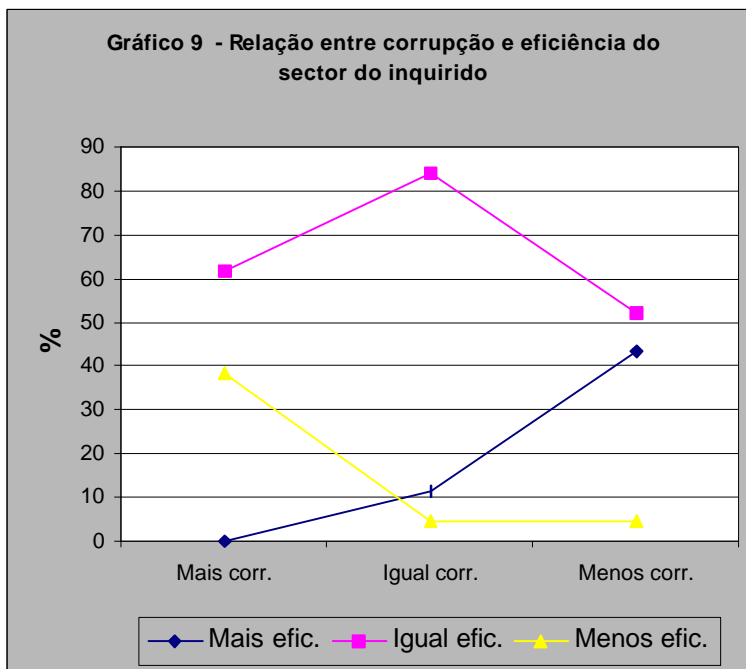
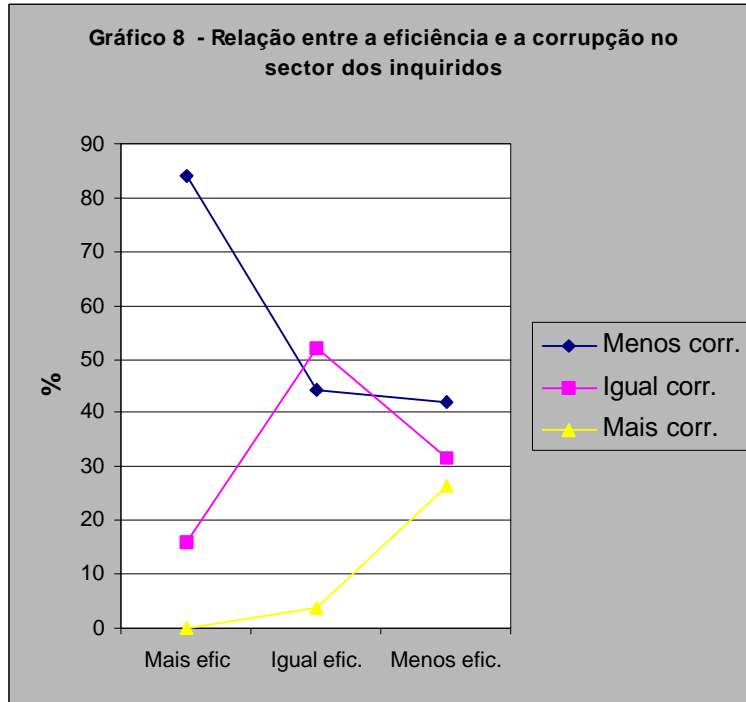


Eficiência e corrupção do sector de trabalho

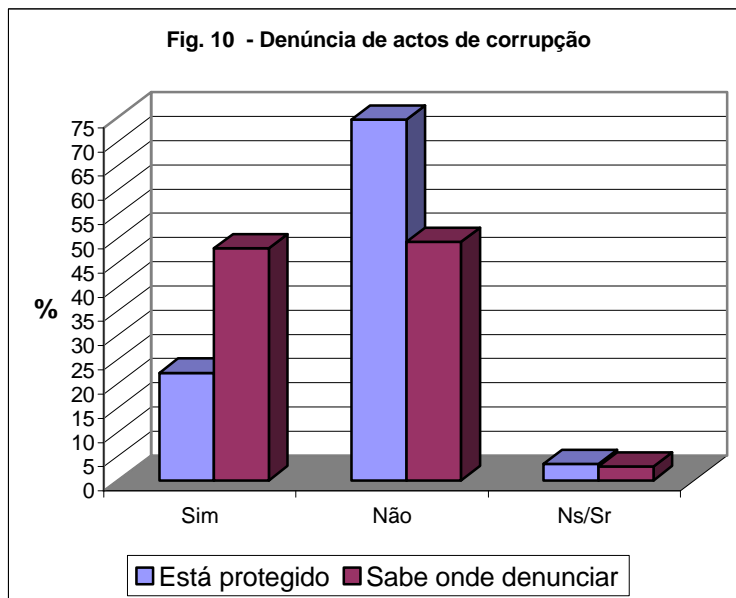
Os funcionários inquiridos consideram que o seu departamento é tão eficiente (61,6%) ou mais (27,1%) que os outros, mas que a corrupção é menor ou igual (gráfico 7).



Os gráficos 8 e 9 mostram a relação entre a eficiência e a corrupção no seu sector, comparando-o com outros serviços. É evidente que a eficiência aumenta com a diminuição da corrupção.



A grande maioria dos inquiridos não se considera protegida para denunciar os corruptos, apesar de saberem onde devem fazer essa denúncia. Isto ainda é agravado pelo facto de um número considerável não saber onde fazer a denúncia (gráfico 10).



Comportamentos ilícitos

A opinião sobre se certos comportamentos ilícitos são ou não aceitáveis (tabela 16) apresenta resultados que revelam que os inquiridos têm consciência do que são esses comportamentos e que eles não são aceitáveis. Mas isto não significa que não os pratiquem. Esta foi a opinião manifestada por mais de 70% dos inquiridos para 14 dos 17 comportamentos considerados. Apenas o “guardar dinheiro apanhado que não é seu”, o “receber ofertas do público” e o “homicídio em defesa própria” foram comportamentos considerados não aceitáveis por menos de 70% mas mais de 50% dos inquiridos. Só o “guardar dinheiro apanhado que não é seu” atingiu os 10% de ser sempre aceitável.

Tabela 16 – Comportamentos ilícitos (%)

Comportamentos	Não aceitável	Às vezes aceitável	Sempre aceitável	Ns/Sr
Solicitar fundos a que não tem direito	79.3	12.9	1.6	6.2
Não pagamento de impostos	75.2	11.1	8.5	5.2
Compra de objectos roubados	88.1	7.2	1.6	3.1
Guardar dinheiro apanhado que não é seu	64.9	21.4	9.6	4.1
Mentir em seu próprio benefício	78.6	16.0	2.1	3.3
Aceitação de pagamentos em dinheiro	75.5	13.2	8.5	2.8
Não denunciar acidente causado a carro parqueado	79.6	10.9	4.9	4.6
Ameaças a funcionários	79.3	14.5	3.4	2.8
Deitar lixo em lugares públicos	88.1	6.2	3.4	2.3
Cometer falcatruas em benefício de familiares	83.7	12.1	1.6	2.6
Receber ofertas do público	55.0	37.0	5.4	2.6
Deixar os laços familiares determinarem as admissões	79.8	14.0	3.1	3.1
Conceder emprego aos que aceitam subornar	84.5	9.3	3.1	3.1
Homicídio em defesa própria	62.5	26.9	8.0	2.6
Oferecer qualquer coisa à polícia de trânsito	74.4	17.1	5.2	3.3
Tramitação oficial de casos apenas mediante ofertas	81.7	12.4	2.6	3.3
Tolerância de irregularidades a troco de suborno	81.7	12.9	3.4	2.0

Denúncia de colegas

Mais de metade dos inquiridos afirma que denunciaria colegas e superiores hierárquicos. No entanto, esta questão, ao contrário das outras, teve um índice de não respostas bastante elevado (entre 16,0% e 16,5%).

Entendimento de corrupção

Para tentar conhecer qual o entendimento que se tem de corrupção, foram apontados 11 comportamentos para saber se os inquiridos concordavam ou discordavam com eles, ou se não tinham certezas. Os resultados constam das tabelas 17 e 18.

Tabela 17 - O que é corrupção (%)

	Discorda fortement e	Discord a	Não tem certeza	Concord a	Concorda fortement e	Ns/S r
1. Conduta tem de ser ilegal para ser corrupção	14.2	22.2	15.2	31.5	14.7	2.2
2. Pôr de lado procedimentos justifica-se por vezes	8.3	22.2	28.9	32.0	3.4	5.2
3. Algo feito com boas intenções não é corrupção	9.3	19.1	18.9	38.8	11.9	2.0
4. Os governos podem aguentar-se com pequenos roubos	38.8	37.7	12.7	6.7	1.6	2.5
5. Não se pode chamar corrupção o que toda a gente faz	22.3	27.5	18.4	25.1	4.4	2.3
6. Empresas privadas podem oferecer prendas a funcionários	13.2	24.0	20.2	33.3	6.5	2.8
7. Não adianta denunciar a corrupção	21.7	32.6	12.9	21.7	9.0	2.1
8. Quem denuncia a corrupção acaba por sofrer	4.7	10.3	15.5	44.7	23.0	1.8
9. Muitos actos de corrupção são triviais	13.4	28.9	17.8	27.9	9.0	3.0
10. Não sei onde denunciar actos de corrupção	10.9	37.0	17.1	21.2	10.6	3.2
11. As pessoas que denunciam corrupção são agitadoras	33.6	41.1	13.4	5.4	4.1	2.4

Tabela 18 – O que é corrupção (%)

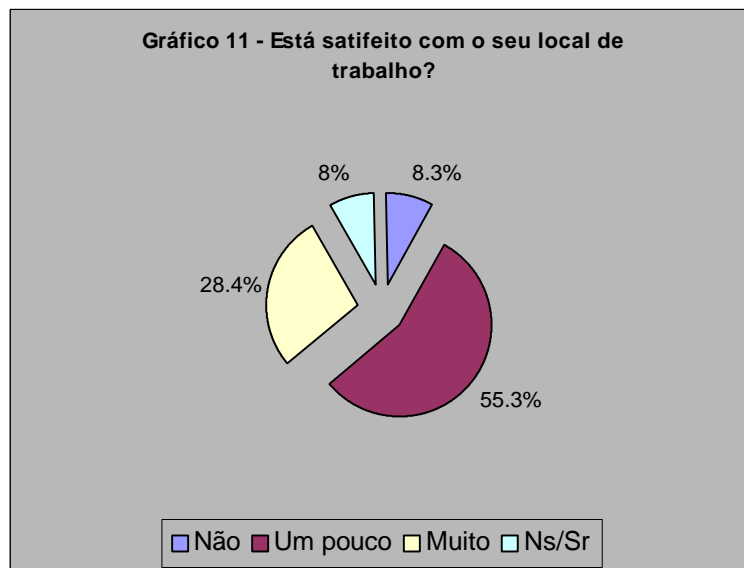
	Discord a	Não tem certeza	Concord a	Ns/S r
1. Conduta tem de ser ilegal para ser corrupção	36.4	15.2	46.2	2.2
2. Pôr de lado procedimentos justifica-se por vezes	30.5	28.9	35.4	5.2
3. Algo feito com boas intenções não é corrupção	28.4	18.9	50.7	2.0
4. Os governos podem aguentar-se com pequenos roubos	76.5	12.7	8.3	2.5
5. Não se pode chamar corrupção o que toda a gente faz	49.8	18.4	29.5	2.3
6. Empresas privadas podem oferecer prendas a funcionários	37.2	20.2	39.8	2.8
7. Não adianta denunciar a corrupção	54.3	12.9	30.7	2.1
8. Quem denuncia a corrupção acaba por sofrer	15.0	15.5	67.7	1.8
9. Muitos actos de corrupção são triviais	42.3	17.8	36.9	3.0
10. Não sei onde denunciar actos de corrupção	47.9	17.1	31.8	3.2
11. As pessoas que denunciam corrupção são agitadoras	74.7	13.4	9.5	2.4

Sobre o entendimento que os inquiridos têm do que é corrupção, observam-se, para alguns procedimentos, opiniões de concordância e discordância bastante divididas, como sucede, por exemplo, com as “empresas privadas poderem oferecer prendas a funcionários” e “muitos actos de corrupção serem triviais”. Existe contradição entre o facto de mais de 50% discordarem de “não adiantar denunciar a corrupção” e mais de 60% dizerem que “quem denuncia a corrupção acaba por sofrer”. Isto significa que, de acordo com a maioria dos inquiridos, a corrupção deve ser denunciada, mas quem o faz vai ser penalizado de alguma forma. Os maiores índices de discordância observam-se para “os governos poderem aguentar-se com pequenos roubos” e “as pessoas que denunciam corrupção serem agitadoras”.

Das 7 acções colocadas como formas de combater a corrupção, 6 receberam a concordância de mais de 70% dos inquiridos. Apenas o “Fórum dos cidadãos” recebeu menos de 45% de concordância. Isto revela que os inquiridos ainda não acreditam na força da sociedade civil.

Satisfação com o local de trabalho

A satisfação com o local de trabalho não é muito elevada (gráfico 11), pois mais de metade dos inquiridos manifestaram-se apenas um pouco satisfeitos, contra apenas 28% dos que se declararam muito satisfeitos. Os motivos invocados são muito diversificados, mas prevalece o baixo salário e a falta de condições e incentivos.



No entanto, a grande maioria dos inquiridos diz-se orgulhosa de ser funcionário público (gráfico 12).



