



UNILAB
UNIVERSIDADE DA INTEGRAÇÃO INTERNACIONAL
DA LUSOFONIA AFRO BRASILEIRA

ÉTICA E MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO:
UMA ANÁLISE DA PERCEPÇÃO DE INTEGRANTES DE UMA UNIDADE BÁSICA
DE SAÚDE DO MUNICÍPIO DE SALVADOR-BA

UBIRATAN SANTANA JÚNIOR

PROFESSOR ORIENTADOR: MILTON JARBAS RODRIGUES CHAGAS

SALVADOR BA

2021

UNILAB
UNIVERSIDADE DA INTEGRAÇÃO INTERNACIONAL
DA LUSOFONIA AFRO BRASILEIRA

BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

ÉTICA E MORAL NO SERVIÇO PÚBLICO:
UMA ANÁLISE DA PERCEPÇÃO DE INTEGRANTES DE UMA UNIDADE BÁSICA
DE SAÚDE DO MUNICÍPIO DE SALVADOR-BA

UBIRATAN SANTANA JÚNIOR

Trabalho de Conclusão de Curso – TCC,
apresentado à Coordenação do Curso de
Administração como parte dos requisitos
necessários à obtenção do Título de
Bacharel em Administração Pública Pela
Universidade da Integração Internacional
da Lusofonia Afro brasileira.

PROFESSOR ORIENTADOR: MILTON JARBAS RODRIGUES CHAGAS

SALVADOR BA

2021

Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira
Sistema de Bibliotecas da Unilab
Catalogação de Publicação na Fonte

S223e

Santana Júnior, Ubiratan.

Ética e moral no serviço público : uma análise da percepção de integrantes de uma Unidade Básica de Saúde do município de Salvador-BA / Ubiratan Santana Júnior. - 2021.

35 f. : il. color.

Monografia (graduação) - Instituto de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade da Integração Internacional da Lusofonia Afro-Brasileira, 2021.

Orientador: Prof. Dr. Milton Jarbas Rodrigues Chagas.

1. Motivação no trabalho - Salvador (BA). 2. Serviço público - Ética. I. Sistema Único de Saúde (Brasil). II. Título.

BA/UF/BSCM

CDD 351.81076

RESUMO

Em decorrência do baixo investimento e de práticas veiculadas pelos meios de comunicação acerca da conduta ética dos servidores, a pesquisa teve como objetivo geral analisar as observações de um grupo de servidores públicos de uma unidade básica de saúde sobre a ética e a moral. Quanto aos objetivos específicos, estes buscaram compreender possíveis relações entre os modelos da Administração com a ética, o quanto ainda é importante esse tema por parte dos servidores, e verificar possíveis relações entre motivação e o comportamento ético. Em relação aos modelos da Administração, buscou-se verificar como estes podem comprometer nas atividades, onde foi dada ênfase maior ao modelo burocrático e gerencial. Quanto a ética e a moral, verificar se ambas são adotadas, e por fim, quanto a motivação, verificar relações com o comportamento ético. A pesquisa realizada foi do tipo Qualitativa, onde ocorreu aplicação de questionário para obter respostas que corroborassem com o tema e com os objetivos. As perguntas foram elaboradas abertas e fechadas. As respostas foram de suma importância para responder aos objetivos específicos, e dessa forma verificar que a ética e a moral ainda são temas de grande relevância quando se trata do serviço público, onde ficou evidente que a boa conduta e ações pautadas pelos princípios da administração são praticados pela maioria dos servidores, entretanto, devido a problemas existentes no setor público, alguns servidores tendem a encurtar os caminhos dos processos, e agem de acordo com seus próprios princípios e valores, se desenhando dos interesses da Administração Pública.

Palavras-chave: Motivação no trabalho - Salvador (BA). Serviço público - Ética. Sistema Único de Saúde (Brasil).

ABSTRACT

Due to the low investment and practices conveyed by the media about the ethical conduct of servers, the research aimed to analyze the observations of a group of public servants from a basic health unit on ethics and morals. To the specific objectives, they sought to understand possible relationships between the models of Administration and ethics, how important this topic is still on the part of the servers, and to verify possible relations between motivation and ethical behavior. In relation to the models of Administration, we sought to verify how these can compromise activities, where greater emphasis was given to the bureaucratic and managerial model. As for ethics and morals, verifying whether both are adopted, and finally, regarding motivation, verifying relationships with ethical behavior. The research carried out was of the Qualitative type, where a questionnaire was applied to obtain answers that corroborated the theme and objectives. The questions were prepared open and closed. The answers were of paramount importance to respond to the specific objectives, and thus verify that ethics and morals are still topics of great relevance when it comes to public service, where it was evident that good conduct and actions guided by the principles of administration are practiced by most civil servants, however, due to existing problems in the public sector, some civil servants tend to shorten the paths of the processes, and act in accordance with their own principles and values, diverging from the interests of the Public Administration.

Keywords: Motivation at work - Salvador (BA). Public Service - Ethics. Unified Health System (Brazil).

SUMÁRIO

1-INTRODUÇÃO -----	7
1.1-PROBLEMA DA PESQUISA-----	8
1.2-JUSTIFICATIVA-----	9
1.3-OBJETIVO GERAL-----	10
1.4-OBJETIVOS ESPECÍFICOS-----	10
2-REFERENCIAL TEÓRICO -----	11
2.1-ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA-----	11
2.2-CONCEITO DE SERVIÇO PÚBLICO-----	14
2.3-ÉTICA E MORAL-----	16
2.4-MOTIVAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO-----	19
3-ANÁLISE DE RESULTADOS E DISCUSSÕES -----	21
4-CONSIDERAÇÕES FINAIS -----	27
REFERÊNCIAS-----	29
ANEXOS-----	34

1-INTRODUÇÃO

Segundo levantamento realizado pelo Conselho Federal de Medicina (CFM) em parceria com a ONG Contas Abertas no ano de 2014, foi possível verificar que Salvador é a cidade que menos gasta, de forma proporcional com a saúde pública de seus habitantes, isso comparada as demais capitais do país. Foi possível constatar que no ano de 2014, foram investidos apenas R\$ 215,96 para cada habitante, ou seja, apenas R\$ 0,59 por dia. Na Bahia, foram R\$ 1,08 e, no Brasil, os governos federal, estaduais e municipais aplicaram, no mesmo período, R\$ 3,89 por dia (R\$ 1.419,84 ao ano) para cobrir as despesas públicas com saúde dos 204 milhões de habitantes.

O presidente do Conselho Regional de Medicina do Estado da Bahia (Cremeb), conselheiro José Abelardo de Meneses, informou que além do baixo investimento, existe um problema de gestão, onde em 2015, apenas cerca de 15% do recurso foi para a saúde do país (cerca R\$ 16 bilhões) sendo devolvido por falta de aplicação, ou seja, não houve execução orçamentária”. Segundo ele, essa ineficiência na gestão, faz com que haja também desvios de recursos: “Temos informações de que entre 2002 e 2015, R\$ 14 bilhões foram desviados da Saúde. Isso representa 29% dos desvios de recursos do país”. Além da falta de gestão como foi possível verificar há também falta de planejamento. (CREMEB, 2016).

Uma pesquisa realizada pelo Ibope em Salvador sobre os problemas que a população soteropolitana enfrenta, divulgada em 06/10/2020 pela TV Bahia, mostrou que a área da saúde é a que mais a população soteropolitana enfrenta maiores problemas ficando na liderança com 70%. Em seguida destacam-se a educação com 46%, segurança pública 44%, transporte público 39 %, geração de empregos com 24% e corrupção com 11%.

Desde o início da vacinação, a Secretaria Municipal da Saúde tem adotado várias estratégias para garantir a lisura e transparência na execução dos trabalhos, como a divulgação diária na imprensa do público prioritário e instituições beneficiadas. Além disso, foi criado o portal Vacinômetro, no endereço vacinacovid.saude.salvador.ba.gov.br, através do qual a população e órgãos de controle podem conferir, em tempo real, o ritmo da vacinação na capital baiana. (SECOM, 2021)

Através de uma Comissão formada em 2021, foi criada uma portaria, publicada no Diário Oficial do Município (DOM)), onde os servidores e/ou particulares notificados terão direito de

defesa no prazo de cinco dias. Em seguida, a Comissão vai examinar as providências a serem adotadas. Os suspeitos poderão responder por crimes e atos de improbidade administrativa, sendo uma das providências a comunicação de ofício ao Ministério Público Estadual e Federal, assim como às competentes autoridades policiais estadual e federal. (SECOM, 2021)

Em resposta imediata aos eventuais desvios sobre a vacina, a Secretaria Municipal da Saúde (SMS) instaurou a Comissão Especial de Procedimentos Preparatórios Administrativos, para intensificar as medidas preventivas e repressivas às condutas ilícitas de profissionais e pessoas indevidamente beneficiadas no processo de vacinação do novo coronavírus. Os membros analisarão as denúncias e encaminhamentos da população para aplicar, nos casos comprovados, as providências legais exigidas pela administração pública.. Contamos com apoio da população, acima de tudo, para que possamos apresentar resultados eficazes para proibir esse tipo de prática em Salvador. Estamos nos destacando no país com o trabalho positivo feito para avançar na cobertura de vacinação, portanto, não será permitido que uma minoria estrague isso, destacou o Secretário de Saúde Léo Prates. (SECOM,2021)

Através das informações extraídas, contatou-se que Salvador foi a capital brasileira que menos investiu em saúde, e as consequências desse baixo investimento são diversas, dentre elas: o impacto direto na qualidade do serviço prestado aos cidadãos, nas condições estruturais das unidades de saúde, no comportamento ético, moral e na afetação motivacional dos servidores.

Diante do exposto, o tema tem como proposta fazer um estudo da conduta ética e da moral, sob a ótica dos servidores de uma determinada unidade de saúde do município de Salvador, e verificar se o baixo investimento e gestão despreparada podem interferir nesses comportamentos.

1.1-PROBLEMA DA PESQUISA

Quanto as prestações dos serviços públicos essenciais, em especial o da área da saúde, onde atualmente existe uma elevada demanda, e conseqüentemente sobrecarga nas atividades dos profissionais atuantes dessa área, a análise dos comportamentos éticos e morais são muito importante para que problemas que o setor enfrenta não interfiram na conduta dos profissionais e afetem na prestação do serviço.

O problema da pesquisa dá partida com a seguinte pergunta: Quais fatores podem comprometer o exercício da ética e da moral na Administração Pública Municipal de Salvador de acordo com as observações dos servidores da unidade de saúde?

1.2-JUSTIFICATIVA

Diariamente é possível assistir, ler ou ouvir através dos meios de comunicação atos de improbidade e desvios de conduta praticados por servidores públicos que infringem os princípios da Administração, agindo de forma imoral e por conveniência, e nessa perspectiva a pesquisa tem como justificativa explicar os motivos que contribuem com a alteração do comportamento ético e moral dos servidores.

A carência resultante do baixo investimento, má gestão e falta de planejamento, desencadeia vários problemas, sendo eles estruturais, motivacionais, éticos e morais, impactando diretamente na qualidade do serviço, tanto para os servidores quanto para os usuários.

A proposta do trabalho é realizar um estudo acerca das observações dos servidores sobre ética e moral no serviço público municipal de Salvador, especificamente na área da saúde e, através dessa análise, receber sugestões para mitigação dos problemas.

O cenário atual onde o mundo enfrenta uma crise sanitária colocou os profissionais da saúde a prova, e estes, considerados linhas de frente, mostraram-se que é possível sim bons servidores serem direcionados para cometimento de práticas que vão de encontro aos princípios éticos e morais que a Administração Pública preconiza.

São diversos impostos e tributos arrecadados pelo governo, nas três esferas, e em contrapartida é de se esperar por serviços públicos essenciais, em especial da saúde, no mínimo digno, porém são outros cenários que a área enfrenta, e as respostas que se tem da prestação dos serviços não são as melhores.

As ponderações acerca da ética tem a finalidade de induzir não apenas os servidores, mas toda a sociedade a reflexões acerca dos comportamentos e das ações inerentes ao ser humano, que devido a uma rotina exaustiva, fazer certos julgamentos, decidir entre o correto e o errado acabam não sendo julgados como deveriam. As notícias que atualmente são noticiadas não contribuem para que possamos vislumbrar dias melhores a curto prazo, onde governantes e servidores públicos agem de forma arbitrária, porém cabe a cada indivíduo utilizar do senso ético, levando em consideração

que são através de iniciativas e ações individuais, com intenção de sempre fazer o bem, que é possível contribuir para um cenário que nos traga um mínimo de esperança e de dias menos descontentes em relação as ações cometidas por agentes políticos e públicos.

1.3-OBJETIVO GERAL

O presente trabalho tem por objetivo geral analisar as observações de um grupo de servidores públicos municipal de uma unidade básica de saúde sobre a ética e a moral no serviço público.

1.4-OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Quanto aos objetivos específicos, estes tem como proposta:

- Compreender como os modelos da Administração podem induzir no comportamento ético e moral;
- Verificar se a conduta ética e moral é indispensável na Administração Pública, e presentes nos servidores públicos
- Investigar relações entre motivação e ética, suas causas e consequências.

1.5-METODOLOGIA

Para a pesquisa, quanto a sua abordagem será utilizado o método de pesquisa Qualitativa, por se tratar de um método que considera que há uma relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito. Quanto ao tipo de pesquisa será utilizado o método exploratório, que objetiva proporcionar maior familiaridade com um problema. Quanto ao tipo de procedimentos da pesquisa se dará por pesquisa bibliográfica, documental e aplicação de questionário por meio digital aos servidores do município de Salvador BA, que tiveram experiências práticas com o problema.

O trabalho será constituído por quatro capítulos, sendo eles: Administração Pública, Serviço Público, Ética e moral e Motivação.

2-REFERENCIAL TEÓRICO

2.1-ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

A Administração Pública, de acordo com Alexandrino e Paulo (2005, p.14) pode ser conceituada como atividade desenvolvida pelo Estado ou pelos seus delegados, que são os agentes, servidores ou funcionários, onde estes são submetidos ao regime de Direito Público, e tem por incumbência atender de forma direta e imediata as necessidades da coletividade. Portanto refere-se a todo aparelhamento Estatal para prestação dos serviços públicos, gestão dos bens públicos e que visa atender aos interesses da coletividade.

O conceito sobre Administração Pública no Brasil passou a ter maior importância no início do Governo de Vargas entre 1930 a 1945, onde foi criado o Departamento de Administração do Serviço Público (DASP), que foi primordial na execução dos objetivos do governo, organizando questões orçamentárias, categorizando cargos do funcionalismo público, introduzindo novas formas e técnicas para as atividades burocráticas, generalizando processos, organizando processos seletivos de funcionários através de concurso público e criando cursos de aperfeiçoamento em Administração Pública (RABELO, 2011).

Posteriormente houve um novo marco na Administração Pública Brasileira que foi o da Constituição da República Federativa do Brasil de 1988, que em seu preâmbulo declara: Em Assembleia Nacional Constituinte fica instituído um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional Assim foi criada a Constituição da República Federativa do Brasil. (**BRASIL**, 1988).

A importância da Constituição e do seu entendimento por aqueles que pretendem ou fazem parte da Administração Pública é de extrema importância, pois é nela que se encontram os princípios norteadores que todos os servidores devem seguir. Além dos princípios contidos na Constituição existem outras considerações, dentre elas sobre a ética, moral, probidade, fatores consideráveis que devem ser compreendidos e praticadas a fim de realizar o trabalho de forma que atenda aos interesses públicos e constitucionais.

Quanto a organização, a Adm.. Pública é composta entre Direta e Indireta, onde na direta fazem parte a União, os Estados, os Municípios e o Distrito Federal, e na Indireta Autarquia, Fundação Pública, Sociedade de economia mista e empresa pública.

Em síntese, a administração pública se refere ao aparelho do Estado, formado por um governo e seus agentes administrativos ou servidores, regulado juridicamente, e consiste no conjunto de normas, leis e funções existentes para estabelecer a administração do Estado e tem como principal objetivo o interesse público, onde os agentes devem seguir aos princípios constitucionais da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência (**BRASIL**, 1988 art. 37).

Sobre a Administração no Brasil, é importante discorrer sobre as mudanças que ocorreram em relação aos modelos e como a ética e a moral estão inseridas nesse processo de alterações.

O primeiro modelo (Patrimonialismo) surgiu no período do Brasil império, onde o patrimônio de quem detinha o poder era confundido e misturado com o do Estado, e não havia diferenciação do que era público e do que era privado. Este momento foi marcado pelas práticas de nepotismo e por corrupção no serviço público. Porém, a moral sendo mutável em relação ao tempo, tal prática nesse período, ainda que houvesse toda essa confusão, não era caracterizada como algo imoral.

Acerca do patrimonialismo embasado em Raymundo Faoro (1998), onde busca elucidar sobre as mazelas do Estado brasileiro a partir da estrutura de poder patrimonialista do Estado português que se instalou no Brasil desde a independência. E que foi cedido um controle patrimonialista do Estado de maneira centralizada, e administrada em prol de uma determinada parcela social e política, Campante (2003, p. 154-155) destaca que “Numa sociedade patrimonialista, em que o particular e o poder pessoal imperavam, o favoritismo era a forma por excelência de ascensão social naquela época”.

Em seguida foi originada a Constituição de 1934 no período de Vargas, dando surgimento a administração pública burocrática, com o objetivo combater as práticas do modelo anterior, orientando-se pelos princípios da profissionalização, da ideia de carreira, da hierarquia funcional, da impessoalidade e do formalismo. Em seguida houve uma transição para a administração pública gerencial, a qual busca a otimização e expansão dos serviços públicos, visando a redução dos custos e o aumento da efetividade e eficiência dos serviços prestados aos cidadãos. E por fim surge a governança pública que tem ênfase na ética, aos valores daquilo que é público e no cidadão.

Abaixo, segue um quadro ilustrativo resumindo as características de cada um dos modelos da Administração Pública:

PATRIMONIALISTA	BUROCRÁTICO	GERENCIAL
Leis: conjunto de costumes	Leis: conjunto de normas racionais	Leis: conjunto de normas racionais legitimadas pela participação social
Cargos públicos: <ul style="list-style-type: none"> - Escolhidos por relações pessoais; - Confusão entre os interesses público e privado. 	Cargos públicos: <ul style="list-style-type: none"> - Escolhidos por conhecimento técnico; - Separação entre os interesses público e privado. 	Cargos públicos: <ul style="list-style-type: none"> - Escolhidos por conhecimento técnico, com valorização de atuações coletivas; - Separação entre os interesses público e privado, com valorização de órgãos de controle e transparência pública.

Figura 1 – Modelos de Administração Pública

Fonte: Centro de Liderança Pública (CLP). 2018

Diferente do modelo patrimonial onde a conduta era arbitrária e a ação estatal era independente, o modelo burocrático foi estabelecido por leis e regulamentos instituídos por autoridades ou organizações, cujas regras determinavam o funcionamento da administração a partir de uma hierarquia de cargos que ordenava a relação de mando e subordinação. Essa relação entre hierarquia de cargos e da subordinação dos servidores as suas chefias, contribuiu para que as relações no ambiente público não fossem as melhores. Foi evidenciada que a falta de capacitação desses líderes contribui de forma expressiva com os atritos e com a desmotivação dos servidores.

No Brasil, o modelo burocrático surgiu com o intuito de substituir e modernizar o tipo de administração onde o público e o privado eram confundidos, e nesses cenários surgiam brechas para práticas de clientelismo, nepotismo, empreguismo e corrupção ocorressem. Contudo, tais práticas não deixaram de serem cometidas nos modelos seguintes, e por essa razão as propostas que surgiram com o intuito de combatê-las, apesar de relevantes, onde tal implantação do modelo

buscou, principalmente, extinguir as mencionadas ações, e por acreditarem servir como um remédio contra o patrimonialismo, esta não contribuiu para eliminação dos resquícios do modelo antecessor.

Quanto as características da burocracia, de acordo com Robert King Merton (1970), que define as “disfunções burocráticas”, ele comenta também que tais disfunções comprometem à eficiência. Para Merton a burocracia traz consigo excesso de formalismo e de papelório; resistência às mudanças; despersonalização do relacionamento; categorização como base do processo decisório; conformismo e acomodação em relação aos procedimentos e às rotinas; excesso de autoridade por parte dos gestores; dificuldade no atendimento a clientes e conflitos com o público, dentre outros.

Com o passar do tempo, a insatisfação decorrente da lentidão e ineficiência dos Estados acerca de seus aparatos concernentes a burocracia evidenciaram as limitações, que foram expostas por Michel Crozier (1981). Além de esta limitar-se por suas próprias deficiências, o modelo burocrático sofreu degradação com o passar do tempo, onde as demandas tornaram-se mais complexas em decorrência da globalização, e mostrou a necessidade de repensar sobre sua eficácia. (BRESSER PEREIRA, 1998)

Sendo assim, o modelo burocrático passou a ser questionado, e como constatado não foi apropriado como mecanismo institucional de governança para gerir as estruturas do Estado (LANE, 2000). Passou então a ser substituído pelo Modelo Gerencial, que preconizava dentre suas características a eficiência. O gerencialismo também não deu muito certo, pois trazia como proposta a diminuição da atuação Estatal com a finalidade de reduzir gastos, porém tal modelo só conseguiu provar que a eficiência, que era o objetivo mor, não foi alcançada como esperavam. E por fim, surge a Governança com ênfase nos resultados e na conduta ética dos servidores públicos, porém passível ainda de estudos e de maior debate nas instituições governamentais.

2.2-CONCEITO DE SERVIÇO PÚBLICO

O serviço público era toda atividade que o Estado fazia, porém esse conceito foi delimitado, e se adaptando de acordo com as mudanças do Estado, com a finalidade de suprir demandas coletivas. Trata-se do principal modo de atuação estatal para cumprimento das finalidades públicas, em benefício da coletividade e do cidadão e contraprestação pela arrecadação de tributos.

Di Pietro destaca o serviço público como atividade exercida pelo Estado ou por delegados aos seus agentes/ servidores para satisfazer necessidades coletivas, no caso as necessidades dos cidadãos. (PIETRO, 2013, p. 106-108).

A Constituição da República Federativa do Brasil estabelece a obrigatoriedade de fornecimento de serviço público adequado (art. 175, parágrafo único), princípio que deve ser “desenvolvido e interpretado em consonância com os norteamentos da atividade econômica, adaptados à atividade pública, sua destinação social e os fundamentos republicanos e do Estado Democrático de Direito”, conforme Valter Santin (2013, p. 28)

A Lei 13.460 de 2017, Código do Usuário do Serviço Público, determina a obrigação de prestação de serviços públicos adequados ao usuário, com observância dos princípios da “regularidade, continuidade, efetividade, segurança, atualidade, generalidade, transparência e cortesia” (art. 4º).

A proteção à saúde é serviço de relevância pública (art. 197, da Constituição Federal do Brasil), com previsão de se tratar de “direito de todos e dever do Estado”, em sistema de acesso universal e igualitário às ações e serviços, para promoção, proteção e recuperação do usuário do serviço redução de riscos (art. 196) (BRASIL, 1988).

Uma característica especial do serviço público é a obrigatoriedade em relação a cordialidade de tratamento do servidor público para o usuário do serviço, no sentido de tratamento educado, cortês, com atenção e disponibilidade verbal e não verbal, na gentileza, integridade, lealdade e urbanidade. Tal qualidade é colocada por Valter Foletto Santin como o “principal requisito do serviço público, por ligação direta ao modo de atendimento ao usuário” (SANTIN, 2018, p. 249).

Ao tratar do dever funcional de bem atender os cidadãos, Emerson Odilon Sandim enfatiza que a cortesia e boa vontade se caracterizam como o “esforço do servidor pela boa assimilação do contido no conceito de disciplina”, tratar mal uma pessoa pode “causar-lhe um dano moral”, também deixar o servidor que pessoas fique esperando-o, sem justa causa, equivale a desvio ético (SANDIM, 1998, p. 249).

Para Carlos Rondón, o funcionário público deve cultivar a sensibilidade ética, colocar-se em lugar do outro e imaginar como pensa e sente o administrado, para um trato justo e equitativo pelo conhecimento das diferenças sociais (NAVAS RONDÓN, 2017, p.79). E ainda mais: a cortesia ou gentileza é um dever legal do servidor público no atendimento ao público, observando que o tratamento inadequado pode gerar falta funcional do servidor público e até responsabilidade civil do Estado, em casos excepcionais (SANTIN, 2018, p. 252).

No Brasil o serviço público se iniciou em 1808, com a vinda da Realeza de Portugal que, diante da necessidade de promover o desenvolvimento da colônia percebeu a importância da atividade administrativa. Após a proclamação da República em 1889, o funcionalismo tornou-se mais forte, colaborando direta e indiretamente com a administração, executando ações que movimentaram e impulsionaram os serviços básicos e essenciais de que necessitavam os cidadãos em suas relações sociais com o Estado, no entanto, não existiam regulamentação nem legislação específica ou mesmo denominação alguma para os servidores da República brasileira. Foi dentro deste cenário que surgiu os modelos da Administração, e a necessidade da elaboração da Constituição.

Por fim, o serviço público, de acordo com os servidores e com o Código de ética, trata-se: Para fins de apuração do comprometimento ético, entende-se por servidor público todo aquele que, por força de lei, contrato ou de qualquer ato jurídico, preste serviços de natureza permanente, temporária ou excepcional, ainda que sem retribuição financeira, desde que ligado direta ou indiretamente a qualquer órgão do poder estatal.

2.3-ÉTICA E MORAL

A ética é o ramo da filosofia e uma ciência que estuda os valores morais do ser humano, enquanto a moral é o conjunto de regras, cultura e costumes e valores vigentes em um determinado grupo social. De acordo com Filgueiras e Aranha, 2011, no que diz respeito ao serviço público, além do princípio da moralidade que advém da moral, muitos órgãos passaram a instituir os seus próprios códigos de ética a fim de orientar o comportamento de seus servidores.

Com o passar do tempo a ética não mudou o seu conceito, enquanto a moral, ela traz como característica a mutabilidade em relação a épocas. A ética é algo pessoal, modo de ser, caráter e conduta, ou seja, ela é permanente e imutável, enquanto a moral varia de acordo aos costumes, é mutável em relação ao tempo, e varia de acordo com a cultura de determinada localidade e está relacionada a convivência em um grupo social.

Para Vásquez (2017, p. 12), “A ética é a teoria ou ciência do comportamento moral dos homens em sociedade”. Sendo assim, é possível compreender que o interesse maior da ética está pautada no ser humano, no sujeito em sua totalidade.

Tanto ethos (caráter) como mos (costume) aponta uma forma de comportamento genuinamente humano que não é natural, o homem não nasce com ele como se fosse um instinto, entretanto são adquiridos ao longo do tempo através de experiências vividas (VÁZQUEZ. 2017). Portanto, ética e moral, pela própria etimologia, dizem respeito a uma realidade humana que é construída histórica e socialmente a partir das relações coletivas dos seres humanos nas sociedades onde nascem e vivem.

O sujeito ético que conhece o bem e as virtudes não se submete às paixões: (paixão, excesso, passividade, sofrimento e assujeitamento), nem aos acasos da sorte, obedecendo a sua consciência, sua vontade racional. À Ética, cabe determinar qual a finalidade real que preside e justifica as maneiras de alcançá-la. De acordo com Bentham, sobre a ética:

A ética, de forma macro, pode definir-se como a arte de nortear as condutas do indivíduo para a produção da maior quantidade possível de felicidade em benefício daqueles cujos interesses estão em jogo. (...) A ética, enquanto arte de dirigir as próprias ações do homem, pode ser denominada a arte do autogoverno, ou seja, ética privada. (BENTHAM, 1984, p.63)

De acordo com o autor, o estudo e o conhecimento da ética não torna o sujeito conhecedor mais ou menos correto nas condutas de suas ações, entretanto ajuda na compreensão e a entender sobre o que pode ou não ser praticado, e que pode escolher agir de forma errônea ou correta.

Segundo Bentham (1984) o sujeito ético é, em geral, um indivíduo que traz em sua bagagem conceitual, uma educação moral e social que o permite ingressar no mercado de trabalho, seja nas empresas privadas, seja na iniciativa pública, com comprometimento e senso de probidade capaz de torná-lo diferenciado em seu meio.

No serviço público em geral há uma prevalência dos costumes, no entanto, a busca pela moralidade e pela capacitação evidencia que se pretende um sistema onde a ética e a educação possam servir de amparo para que este seja fortalecido e visto com bons olhos por toda sociedade.

No cotidiano, em diversos momentos, a distinção entre ética e moral não é refletida como deveria, usa-se ambas como se tivessem os mesmos conceitos e finalidades, de fato uma está interligada a outra, porém, a ética trata-se de algo teórico, relacionada ao conhecimento do comportamento moral, que busca explicar, compreender, justificar e criticar a moral ou as morais de

uma sociedade, enquanto a moral é definida como o conjunto de normas, princípios, preceitos, costumes, valores que norteiam o comportamento do indivíduo no seu grupo social.

Não é incomum os indivíduos se depararem com situações que os coloquem em situações que envolvem discernimentos morais. São situações que dizem respeito às decisões, escolhas, ações, comportamentos, que exigem uma avaliação, um julgamento, um juízo de valor entre o que socialmente é considerado bom ou mau, justo ou injusto, certo ou errado, pela moral vigente. Por vários momentos, por impulsos e valores, as ações são praticadas por força do hábito, dos costumes e tradições, dessa forma os indivíduos tornam-se mais propensos a praticarem atos visando benefício próprio, agindo de acordo com seus próprios princípios e valores, e em contrapartida prejudicando algo ou alguém.

Quanto a Constituição, esta estabelece que os integrantes da Administração Pública obedecerá o princípio da moralidade administrativa, demonstrando que o administrador e servidores deve atuar de maneira proba, primando pela tomada de atitudes de acordo com a lei, agindo de maneira ética e visando sempre o interesse público.

Inserido na Moral, é possível destacar o Princípio da Moralidade, sendo o ato e a atividade onde devem obedecer não só à lei, mas também a ela própria. Todo aquele que objetivar algum tipo de vantagem patrimonial indevida, em detrimento do cargo, mandato, emprego ou função que exerce está praticando ato de improbidade administrativa, como exemplo temos: usar bens e equipamentos públicos com finalidade particular; intermediar liberação de verbas; estabelecer contratação direta quando a lei manda licitar; vender bem público abaixo do valor de mercado; adquirir bens acima do valor de mercado (superfaturamento), dentre tantas outras práticas.

Neste sentido, argumenta Fernanda Marinela:

“O princípio da moralidade exige que a administração e seus agentes atuem em conformidade com princípios éticos aceitáveis socialmente. Esse princípio se relaciona com a ideia de honestidade, exigindo a estrita observância de padrões éticos, de boa-fé, de lealdade de regras que assegurem a boa administração e a disciplina interna da administração pública (2014, p. 39).”

É importante mencionar que a moral comum não se confunde com a moral administrativa, enquanto a primeira busca determinar o agir entre o certo e o errado nas regras de convívio social, a segunda se refere à correção de atitudes, boa administração e eficiência. (ALEXANDRINO; PAULO, 2012).

Em síntese, conceito da Ética é a razão da filosofia, ciência que estuda os valores morais do ser humano, enquanto a moral trata-se de um conjunto de regras, cultura, costumes vigentes em um determinado grupo social.

Quanto aos servidores da Administração Pública soteropolitana, estes tem suas ações pautadas pela lei estabelecida pelo Regime Jurídico único dos servidores do município de Salvador de 1991, onde nele constam dentre vários títulos, os deveres, proibições e punições dos servidores públicos, que são os pontos relevantes a serem considerados pelo fato de não existir um código de ética específico. Entretanto os servidores públicos devem agir dentro da moralidade, que é um fator considerável em relação ao quesito Ética.

2.4-MOTIVAÇÃO NO SERVIÇO PÚBLICO

Da mesma forma que a ética está internalizada nas pessoas, a motivação também é algo que está relacionada a questões intrínsecas, onde cada um deve saber como despertá-la, por conhecer suas necessidades e os fatores que podem conduzir a praticar alguma ação em detrimento do alcance de algum objetivo.

De acordo com Chiavenato (2009, p. 121), “De modo geral, motivação é tudo aquilo que impulsiona a pessoa a agir de determinada forma ou, pelo menos, que dá origem a um comportamento específico”. Em outras palavras, a motivação é o processo responsável para impulsionar o comportamento do ser humano para uma determinada atitude.

A motivação surge através das necessidades, entre elas: a fome, que impulsiona o indivíduo a ir em busca do que comer, dessa forma, é possível compreender que a motivação nasce da necessidade individual e é atendida por fatores externos. Gil (2001, p. 202) argumenta que “os gestores não podem motivar seus subordinados, mas precisam dispor de habilidades e conhecimentos suficientes para despertar ou manter a motivação no ambiente de trabalho”

Rodrigues, Reis Neto e Gonçalves Filho (2014, p. 256), destacam que “Motivação eficaz requer não só a excitação ou energia, mas também um sistema de orientação afetiva e cognitiva que, pelo menos para a maioria das pessoas, é suscetível a distrações ou esgotamento.” É interessante ressaltar, que a falta de atenção à motivação do servidor acaba por trazer consequências ao próprio gestor, mesmo que de forma indireta, pois além do servidor desmotivado ter sua performance

reduzida, ele necessita maior controle, tem menor assiduidade e produtividade inconsistente (WEISINGER, 1997).

Silva e Stefanini (2013, p. 3) abordam sobre as questões relacionadas à motivação e concluem que “Infelizmente no país, a motivação do servidor público é muito baixa; ele conta com a estabilidade ao seu favor, mas a administração pública na maioria das vezes não avalia o clima organizacional”. É perceptível que no Brasil, o serviço público não prioriza motivação dos servidores, e ainda assim não dão a devida importância e tomem atitudes voltadas para essa questão. Deve-se acatar que a motivação para melhor desempenho nas atividades e funções relacionadas aos diferentes cargos da carreira pública é uma necessidade inerente da atividade pública, e apesar de apresentarem um desafio ao gestor público, não devem servir de justificativa para hesitação, argumenta Bergue (2014, p. 111).

3-METODOLOGIA DA PESQUISA

Quanto aos objetivos da pesquisa a mesma foi realizada empregando o método exploratório, por proporcionar maior proximidade com o problema. Quanto ao tipo de procedimento, ocorreu nesse processo levantamento de pesquisa bibliográfica, leitura de trabalhos acadêmicos e aplicação de questionário realizado com servidores da área da saúde do município de Salvador. Quanto a abordagem do problema o método utilizado foi o de caráter qualitativo, que pressupõe uma análise e interpretação de aspectos mais profundos da complexidade do comportamento humano, e fornece uma análise mais detalhada sobre investigações, hábitos, atitudes e tendências de comportamentos.

Minayo (2002, p. 21-22) caracteriza a pesquisa qualitativa em Ciências Sociais apresentando alguns aspectos que lhe são característicos: “responde a questões particulares; preocupa-se com um nível de realidade que não pode ser quantificado; trabalha com um universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores, atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis.”

Diante do momento atual devido a uma impactante crise sanitária originada pelo corona vírus, e dos tantos noticiários que diariamente são noticiados nos mais diversos meios de comunicação acerca da conduta ética por parte dos servidores, e não excluído, os servidores públicos da área da saúde, o cenário da pesquisa ocorreu nesse setor. Os dados foram coletados dos servidores públicos de uma determinada unidade de saúde básica do município de Salvador, por

meio digital (google forms). Foram convidados a responderem 18 servidores, entretanto 10 se comprometeram a participarem. A entrevista aplicada foi semiestruturada, combinando perguntas abertas e fechadas.

Inicialmente foram coletados dados com a finalidade de compreender a relação entre tempo de serviço, nível de escolaridade e faixa etária. Foi coletada também opiniões acerca de situações que contribuem de forma positiva e que comprometem o bom comportamento. Também foi perguntado, de forma discreta, sobre como os modelos da Administração se relacionam com a Ética e com o comportamento por parte dos incumbidos com a coisa pública, e também quais fatores comprometem no quadro motivacional deles.

As idades dos servidores variaram entre 30 e 60 anos, e quanto ao tempo de serviço público variou entre dois e quarenta anos. Quanto ao nível de escolaridade a maioria dos entrevistados possuem nível superior completo, e os demais nível médio. O público do sexo feminino foi significativo na participação, sendo superior ao do sexo masculino. Quanto aos cargos, os entrevistados são: agente de saúde, auxiliar administrativo, técnico de enfermagem, enfermeira e gestora.

4-ANÁLISE DE RESULTADOS E DISCUSSÕES

Através da entrevista realizada e dos dados coletados, as informações obtidas com o intuito de atender aos objetivos específicos foram determinantes para os resultados. O tema ética no serviço público mostrou que o mesmo ainda é muito recorrente e atual no que diz respeito a Administração Pública e ao Serviço Público.

Dentro do contexto dos modelos da Administração Pública, comentando sobre o modelo burocrático, em relação aos seus processos, e de que forma impactam na prestação do serviço público, todos os entrevistados confirmaram que devido aos processos existentes, estes acabam contribuindo para desvios de comportamentos de alguns servidores. Disseram ainda que deveria existir menos burocracia, melhor remuneração e divisão correta das funções como forma de mitigar falhas desse modelo.

De acordo com essa observação, foi ressaltado o funcionamento do mencionado modelo, traz como disfunções: o excesso de formalidade e rotinas, lentidão na formalização de atos administrativos, resistência a mudanças e ausência de inovação, que são comuns em determinados

órgãos da administração pública. Constatou-se também que esses fatores provoca a fadiga e desmotivação dos servidores.

Para os entrevistados, quanto a eficiência, que é uma das características inserida na APG, sua importância dentro do serviço público, as respostas obtidas para que a mesma fosse atingida foram: trabalho em equipe, e que muitas coisas poderiam ser resolvidas mais rapidamente se não houvesse tanta burocracia. Foi possível identificar a existência de processos burocráticos dentro da Administração Pública e estes tem como resultantes lentidão e dificuldade, comprometendo assim no alcance da eficiência.

Foi mencionado que o excesso de burocracia atrapalha na eficiência das atividades, onde processos simples acabam tomando um tempo enorme para ser concluído. Comentaram que uma gestão organizada e humanizada, e melhores condições de trabalho tornariam as realizações das atividades mais fáceis de serem realizadas, e de forma eficiente.

De acordo com a importância da ética e com o princípio da moralidade, importantes para orientar, motivar e disciplinar o comportamento humano, foi unânime as respostas dos servidores em relação as importâncias destas, e permitiu constatar que a boa conduta é de fato conhecida, adotada e deve ser praticada por aqueles que agem de acordo com seus próprios princípios e valores. Também foi constatado que tal conduta independe de profissional para profissional.

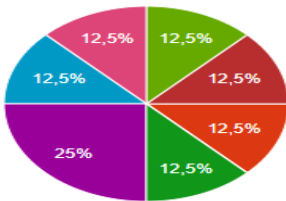
O fato dos servidores públicos municipal, em seu regimento serem submetidos ao princípio constitucional da moralidade, que é um dos princípios pelos quais evita que a Administração Pública se distancie da moral e obriga que a atividade administrativa seja pautada não só pela lei, mas também pela boa-fé, lealdade, probidade e pela ética, boa parte dos entrevistados mostraram conhecimento sobre os temas, e quando perguntados se os servidores agiam de acordo com a moral e com a ética, as respostas foram muito pessoais.

Para os servidores nada justifica que o bom caráter deixe de ser virtude e seja alternado para ações voltadas a cometimentos de ações antiéticas no seu setor de trabalho, dessa forma, a ética foi colocada acima de todas as coisas. Foi possível verificar que alguns servidores usam seu cargo para tirar proveito, e acabam desrespeitando regras (conduta moral). Foi possível constatar também que as condutas que desvirtuam do comportamento esperado pela Administração pública por parte dos servidores compromete grandiosamente com a boa prestação do serviço, onde todo o grupo sofre consequências pelas práticas de uma pequena minoria.

Quanto as causas que contribuem com a alteração comportamental/ motivacional dos servidores, inclusive no comportamento ético e para desvios de conduta, foi verificado que as

condições ambientais e estruturais do ambiente de trabalho afetam drasticamente nos resultados das atividades destes profissionais. Além dessas questões, a inobservância e descaso por parte dos governantes, o excesso de atividades e gestão despreparada, com pouca responsabilidade, onde atrelaram o egoísmo, a falta de reconhecimento dos servidores e a falta de comprometimento a gestão, enfatizando que estes contribuem diretamente com o quesito motivação e na alteração comportamental dos servidores.

Gráfico 1



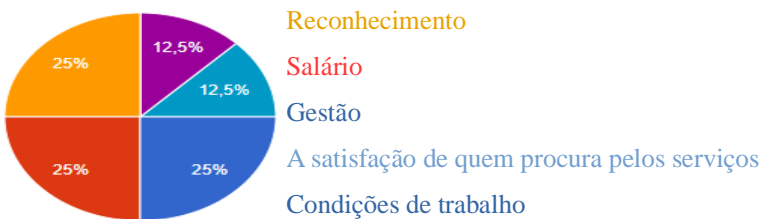
Fonte: Google forms, 2021

Segundo os entrevistados, os fatores que podem contribuir para práticas de atos ímprobos pelos servidores, de acordo com o gráfico acima, 25% julgou que ter bom senso é fundamental. As demais respostas se distribuíram em percentuais iguais de 12,5% entre desmotivação, falta de treinamento e de capacitação e salários baixos. Estes fatores foram bastante mencionados pelos servidores, e certamente de fato contribui para práticas antiéticas e imorais.

Quanto a pergunta que remetia aos fatores que contribuiriam com a motivação dos servidores, as respostas obtidas foram: o reconhecimento, salário justo e uma gestão que reconhecesse os trabalhos dos profissionais, e que retribuíssem com recompensas. Entretanto, por se tratar de serviço público, é muito difícil algum tipo de recompensa material ser dado.

Pode-se concluir que os fatores que geram motivação estão atrelados a recompensa financeira, onde este fator corresponde a 25% das opções dadas, a possibilidade de ter oportunidade de se desenvolver e de se aperfeiçoar, ter maior autonomia para realizar as suas atividades sem depender de seus gestores nas definições das tarefas.

Gráfico 2



Fonte: Google forms

Alegaram que a precarização de mão de obra contribui para o excesso de atividades na unidade, onde foi mencionado que deveriam contratar mais funcionários, pois contribuiria com a motivação e com a agilidade dos serviços. Reclamaram para terem melhores condições de trabalho, com equipamentos adequados e modernos e para uma estrutura física digna para realizar suas atribuições.

O reconhecimento também foi citado, e um dos entrevistados disse que deveriam acabar com a diferenciação entre Redas e estatutários, pois essa diferenciação de tratamento provoca sensação de inferiorização dos profissionais temporários que se dedicam tanto ou até mais que os estáveis. “Ninguém gosta de ser tratado de forma diferente”, complementou.. “Executamos os mesmos trabalhos e temos tratamentos diferentes dos demais, isso é desumano e isso acaba desestimulando e infelizmente induz alguns colegas a agirem de forma indevida dentro do contexto público”, respondeu um outro entrevistado. Esse profissional informou também que a maioria do quadro de servidores do serviço da saúde municipal é composto por boa parte por profissionais terceirizados e que isso contribui nos atritos das relações.

Valorizar o servidor, capacitá-los, conceder gratificação de acordo com a especialidade, maior seriedade dos governantes, mais treinamentos para os servidores, revisão e atualização de processos organizacionais, mais campanhas motivacionais, que incentivem o servidor a se especializar e continuar o processo de evolução na carreira, melhorar a comunicação interna entre os setores e as secretarias e por fim, empregar mais funcionários, estas foram as sugestões dos servidores para que tivessem suas necessidades motivacionais atendidas.

Com o intuito de demonstrar os efeitos resultantes do modelo de administração burocrática no serviço público, Bergue (2021) verificou que o principal e mais complexo das variáveis intervenientes no ambiente organizacional e determinantes de seu funcionamento é de fato o fator humano e suas relações com a burocracia. Para os servidores a burocracia provoca lentidão nas atividades, contribui com a demora na espera dos que buscam o serviço, e devido a demora dos processos, e com finalidade em dar andamento as atividades alguns tendem a não agirem dentro do comportamento esperado.

Quanto a reforma gerencial, esta surgiu para aumentar a eficiência e a efetividade dos órgãos e agências do Estado por meio da descentralização; fortalecer a capacidade de promover o desenvolvimento econômico e social através da garantia dos contratos, e assegurar o caráter

democrático da Administração Pública com um serviço orientado para o cidadão-cliente e a responsabilização do servidor público pelos seus resultados. (MATIAS-PEREIRA, 2021). A eficiência fica comprometida no serviço público por conta da burocracia e seus processos que resultam na lentidão dos processos existentes e inerentes a unidade.

De acordo com a análise extraída dos resultados coletados foi possível constatar que o tema ética é relevante no setor público. Para Valls (2017), “a ética trata-se de algo que todos sabem o que é, entretanto não são fáceis de explicar quando perguntados sobre”. Para o autor, a ética é compreendida como um estudo sobre os costumes e sobre as ações e condutas do ser humano. Inicialmente, com a primeira entrevista, onde todas as questões eram abertas, houve uma certa resistência por parte dos servidores em respondê-las, e por essa razão o mesmo foi modificado para questões abertas e fechadas visando facilitar no entendimento e na obtenção dos dados.

Ética, de acordo com Cortella (2009, p. 102) “é o conjunto de princípios e valores que orientam a conduta humana”. Comparando com a definição do citado autor, a conduta ética foi tida como primordial nas ações que devem ser praticadas pelos servidores inseridos na Administração, porém como se trata de princípios que orientam a conduta, e cada indivíduo traz consigo seus valores, alguns optam por agir de acordo com o que julga certo, mesmo que afronte a lei, a ética e a moral.

Chauí (1998, p. 25), argumenta que a ciência filosófica existe há vinte e cinco séculos e, neste período, a ética sempre esteve presente e continua viva. Atualmente é compreendida como parte da Filosofia que estuda o comportamento moral e relaciona a moral como uma prática. Por fim, é compreendida como um modo ou característica de conduta que é esperada das pessoas como resultado do uso de regras morais no comportamento social. Diante do exposto, de forma semelhante, os entrevistados consideraram que o comportamento ético e a boa conduta deve prevalecer no serviço público, se sobrepondo a toda e qualquer ação que se desencontre desta. Por mais antigo que seja o tema, a relevância de discussões dentro do serviço público ainda é muito válido e importante para orientar os comportamentos e mitigar práticas que se distanciam dessa virtude.

Para Robert Solomon (2006) a moralidade é algo que se refere à cultura, tradição, costumes e regras divididas entre pessoas, e não condiz apenas aos interesses individuais, e que essa não deve ser reduzida. Os servidores entrevistados são submetidos, dentro do regimento municipal, ao princípio da moralidade, que contribui com que a instituição pública se afaste da moral e orienta que as ações não sejam apenas praticadas dentro da legalidade, pela boa fé, pela conduta proba e

não menos importante pela ética. O entendimento sobre a ética e a moral resultaram em opiniões e respostas pessoais e distintas.

A motivação, sob a ótica de Nascimento (2012, p. 16), é definida como “um aglomerado de fatores determinantes que produzem a conduta do indivíduo”. Quem motiva um indivíduo, ou o que lhe causa motivação, causa na pessoa um novo entusiasmo, onde o ser humano reage e começa a agir de determinada maneira buscando novos objetivos e novos horizontes. Em consonância com o autor, os fatores que interferem tanto na motivação e contribui para desvios de conduta estão associados a gestão, que não mostra experiência e tampouco competência para lidar com o cargo. A falta de comprometimento do responsável pela unidade contribui diretamente com o desencadeamento de diversos problemas e conflitos dentro do órgão e em especial aos servidores.

Ribeiro e Oliveira (2016) destacam que a missão primordial de uma organização pública é o pleno atendimento à sociedade onde está inserida. O tratamento dado aos servidores, assim como a forma de autoridade a que são submetidos influenciam nas atividades. Nas organizações públicas a motivação por vezes é vista como uma estratégia organizacional não tão frequente, o que ocasiona a falta de motivação do servidor na realização de suas tarefas diárias, descontentamento e baixo nível de produtividade. Os servidores comentaram que devido a ao descaso por parte dos governantes, dos baixos investimentos realizados no setor contribui com o excesso de atividades, sobrecarregando esses profissionais, e contribuindo negativamente com o fator motivacional.

No contexto do atendimento ao cidadão em órgãos públicos, Ferreira e Ferraz (2014) apontam que o perfil do profissional que atua nessa área, tem estreita relação com os valores gerais do indivíduo e com aqueles referentes ao trabalho, daí a necessidade de observar se os servidores públicos estão motivados para a realização de suas atividades. Essa observação por parte da gestão da unidade, de acordo com informações obtidas na coleta, é possível informar que a assistência aos servidores não é prioridade. O fato dos cargos de gestão serem ocupados por indicação política e não por servidores concursados, contribui para conflitos nas relações entre estes e os estatutários. Foram atribuídas características aos gestores como: despreparados, irresponsáveis e abusivos.

Rodrigues, Reis Neto e Gonçalves Filho (2014, p. 256), destacam que “Motivação eficaz requer não só a excitação ou energia, mas também um sistema de orientação afetiva e cognitiva que, pelo menos para a maioria das pessoas, é suscetível à distração ou esgotamento. É interessante ressaltar que a falta de atenção à motivação do servidor acaba por trazer consequências ao próprio gestor, mesmo que de forma indireta, pois além do servidor desmotivado ter sua performance reduzida, ele necessita maior controle, tem menor assiduidade e produtividade inconsistente

(WEISINGER, 1997). Confirmando com o exposto pelo autor, uma gestão despreparada para gerir uma instituição que traz grande complexidade em gerir, contribui com o desencadeamento de uma série de eventos, inclusive na baixa produção dos servidores, no absenteísmo desses, que provoca lentidão e demora na espera daqueles que buscam os serviços dentre outros problemas.

5-CONSIDERAÇÕES FINAIS

Quanto a relevância da ética e da moralidade na Administração Pública Municipal de Salvador, o ponto de partida foi respondido, assim como o objetivo geral e os objetivos específicos. Ficou evidente que agir com ética e dentro da moral são fundamentais e de grande importância para uma relação saudável no serviço público, porém nem todos agem em conformidade.

Através dos objetivos específicos foi possível verificar que tanto o comportamento ético quanto a moral são compreendidos e adotados pela maioria dos servidores, entretanto há diferenças sobre os entendimentos desses princípios, porém há aqueles que agem de acordo com seus próprios valores.

Relacionando os modelos da administração com a ética, e sobre os impactos do modelo burocrático e do modelo gerencial sobre esse comportamento, verificou-se que o rigor e lentidão ainda são presentes no serviço público, e que contribui para ações que são direcionadas a práticas que se chocam com princípios éticos e morais, e conseqüentemente afeta o motivacional dos servidores.

Foi possível constatar relação entre motivação e comportamento ético, onde servidor que por mais vigor e vontade de prestar um excelente serviço, por conseqüência de baixo investimento e de gestão deficiente, torna-se desmotivado, e vai em direções a ações que não condizem com o que a Administração Pública preconiza.

Quanto a eficiência, inserida na Administração Pública gerencial, esta prima tanto com a qualidade do atendimento dos usuários dos serviços, quanto na satisfação e preocupação dos que estão a postos representando o Estado para realizar um fantástico atendimento, porém ainda está muito distante da realidade do setor público, de acordo com a análise observada através das concepções dos servidores inseridos no órgão.

Assim como a eficiência, que é comprometida pela burocracia, as melhorias que devem ocorrer na saúde pública municipal, explanadas pelos servidores, são várias, dentre elas: modernizar os aparatos tecnológicos e equipamentos, contratar mais profissionais, pois o efetivo não consegue

dar conta da grande demanda sobrecarregando estes, melhoria nas condições de trabalho com equipamento adequado, reconhecimento por parte da gestão, igualdade no tratamento entre temporários e estatutários, valorização dos profissionais em relação a gratificação, e por fim, capacitar esses profissionais e realizar campanhas motivacionais que incentivem estes a continuarem no processo evolutivo da carreira. Fica de fato evidenciado o quanto ainda é insuficiente a aplicação de recursos públicos para investimentos nesse setor e como afeta e compromete aos servidores.

5.1-FATORES LIMITANTES

Como fatores limitantes cito o cenário atual de crise sanitária que dificultou na realização presencial da entrevista, devida a redução no quadro de servidores na unidade de saúde, e no interesse de boa parte dos servidores da unidade em responderem à entrevista. E, apesar da ética e moral serem discutidas há bastante tempo até os dias atuais, e em terem grande relevância, não houve interesse de alguns servidores em responder, e outros tiveram dificuldade, sendo necessária a reformulação da entrevista com perguntas abertas e fechadas com o intuito de facilitar no entendimento e na coleta dos dados.

Incluo aos fatores limitantes a dificuldade em encontrar em trabalhos acadêmicos e na web, notícias que apesar de terem sido veiculadas nos meios de comunicação sobre práticas antiéticas de servidores da área da saúde no município de Salvador em relação a conduta deles no processo de vacinação dentre outras práticas. .

5.2-SUGESTÕES

Finalizo, deixando como sugestão para estudos posteriores, pesquisas que relacionem o comportamento ético e motivação dos servidores, que continuem com as análises da ética dentro dos modelos da Administração, para que de fato a Administração Pública possa em breve progredir e acelerar seus processos diante a elevada e constante demanda pelos serviços, e conseqüentemente proporcionar satisfação para todos e elevar a autoestima de seus servidores.

REFERÊNCIAS

- ALEXANDRINO, M.; PAULO, V. **Direito Administrativo. 8 ed. Rio de Janeiro: Impetus, 2005, p. 14.**
- ALEXANDRINO, M.; P., V. **Direito administrativo descomplicado. 20. ed. São Paulo: Método, 2012.**
- BENTHAM, J.. **Uma introdução aos princípios da moral e da legislação. Coleção Os Pensadores, 3. ed. São Paulo: Abril Cultural, 1984**
- BERGUE, S. T. **Gestão estratégica de pessoas no setor público. São Paulo: Atlas, 2014. 301 p.**
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **A Lei 13.460 de 2017, Código do Usuário do Serviço Público, determina a obrigação de prestação de serviços públicos adequados ao usuário, com observância dos princípios da “regularidade, continuidade, efetividade, segurança, atualidade, generalidade, transparência e cortesia” (art. 4º). Brasil: [s. n.], 2017. Disponível em: 1988. Acesso em: 13 jan. 2021.**
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional.. [S. l.: s. n.], 1988. Disponível em: 1988. Acesso em: 25 fev. 2021.**
- BRASIL. [Constituição (1988)]. **A administração pública se refere ao aparelho do Estado, formado por um governo e seus agentes administrativos ou servidores, regulado juridicamente, e consiste no conjunto de normas, leis e funções existentes para estabelecer a administração do Estado e tem como principal objetivo o interesse público, onde os agentes devem seguir aos princípios constitucionais da legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência. [S. l.:s. n.], 1988. Disponível em: 1988. Acesso em: 16 fev. 2021.**
- BRESSER-PEREIRA, L. C.; Spink, P. **Reforma do Estado e administração pública gerencial. 2. ed. Rio de Janeiro: FGV, 1998.**
- CAMPANTE, Rubens Goyatá. **O patrimonialismo em Faoro e Weber e a Sociologia Brasileira. Dados, Rio de Janeiro, v. 46, n. 1, p. 153-193, 2003.**

CANDELORO, Ana Paula P.; RIZZO, Maria Balbina Martins de; PINHO, Vinícius. **Compliance 360º: riscos, estratégias, conflitos e vaidades no mundo corporativo**. São Paulo: Trevisan Editora Universitária, 2012.

CHAUÍ, M. **Convite à Filosofia**. São Paulo: Ática, 1998

CHIAVENATO, I.. **Administração de recursos humanos: fundamentos básicos**. 7. ed. Barueri: Manole, 2009. 121 p.

COMISSÃO vai intensificar combate à possíveis fraudes na vacinação da Covid-19. Comissão vai intensificar combate à possíveis fraudes na vacinação da Covid-19, [S. l.], p. 1, 5 fev. 2021. Disponível em: <http://www.comunicacao.salvador.ba.gov.br/index.php/todas-as-noticias/57769-comissao-vai-intensificar-combate-a-possiveis-fraudes-na-vacinacao-da-covid-19>. Acesso em: 1 jun. 2021.

CORTELLA, M. S. **Qual é a tua obra? Inquietações, propositivas sobre gestão, liderança e ética**. Petrópolis: Vozes, 2009

COSTA, D. A. **Gestão de pessoas: identificar o perfil motivacional de empregados de uma empresa pública junto aos colaboradores de um determinado setor da empresa**. 2018. 39 f. TCC (Graduação) - Curso de Administração Pública, Diretoria de Formação Profissional e Especialização, Escola Nacional de Administração Pública/ Enap, Brasília/ DF, 2018. Disponível em: . Acesso em: 25/04/2021.

CROZIER, M. **Bureaucracy, sociology of**. In: SMELSER. N. J.; BALTES, P. B (Eds.) *Internacional Encyclopedia of the Social & Behavioral Sciences*. Elsevier, 2004. Disponível em _____. **O Fenômeno Burocrático: ensaio sobre as tendências burocráticas dos sistemas de organização modernos e suas relações na França, com o sistema social e cultural**. Vol. 2. Trad. Juan A. Gil Sobrinho. Brasília. Editora Universidade de Brasília, 1981

DAVID;R. L.**Actualidad de losservicios públicos enMéxico.México/DF: Universidad Nacional Autónoma de México**, 2009, p. 11-36. Disponível em: <<https://archivos.juridicas.unam.mx/www/bjv/libros/6/2654/4.pdf>>. Acesso em 10 jun. 2018

Entendendo a Administração Pública e seus modelos. Brasil. 5 fev. 2021. Disponível em: <<https://www.clp.org.br>>. Acesso em: 5 jun. 2021.

FAORO, R.. **Os donos do poder: formação do patronato político brasileiro**. 3. ed. São Paulo: Globo, 2001.

FERREIRA, S. D.; FERRAZ, S. F. S. **Valores do trabalho e satisfação no serviço público: Um estudo na seccional da Justiça Federal no Ceará**. 2014. 151 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Administração e Controladoria., Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2014. Disponível em: . Acesso em: 30 mar. 2021

FILGUEIRAS, F.; ARANHA; A. L. M.. **Estado, ética pública e corrupção**. Cadernos Adenauer, Rio de Janeiro, n.3, 2011.

GIL, A. C.. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. São Paulo: Atlas, 2001. 307 p.

LANE, J.-E.. **New Public Management**. Londres: Routledge, 2000.

Lei complementar nº 1 de 15 de março de 1991. **Institui o Regime Jurídico Único dos Servidores Públicos do Município de Salvador**.

<<https://leismunicipais.com.br/estatuto-do-servidor-funcionario-publico-salvador-ba#:~:text=1%C2%BA%20O%20regime%20jur%C3%Addico%20%C3%Banico,Art.>> Acesso em 11 mar 2021.

MARINELA, F..**Direito administrativo**. 8. ed. Salvador: Impetus, 2014.

PEREIRA. M. J. **A governança corporativa aplicada no setor público brasileiro**. APGS, Viçosa, v. 2, n. 1, p. 109-134, jan./mar. 2010. Disponível em:

<<https://www.apgs.ufv.br/index.php/apgs/article/view/21/22>>. Acesso em: 30 mar 2021

MERTON, R. K. **Sociologia: Teoria e Estrutura**. Tradução de Miguel Maillat. São Paulo: Mestre Jou, 1970.

MINAYO, M. C. de S. (org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 14. ed. Petrópolis: Vozes, 2002.

NASCIMENTO, J. O. **Motivação no trabalho dentro do CRAS (Centro de Referência da Assistência Social) para um bom atendimento ao público**. 2012. 35 f. Monografia

(Especialização) - Curso de Administração, Departamento de Administração, Universidade de Brasília (UNB), Brasília, 2012. Cap. 2. Disponível em:

<http://bdm.unb.br/bitstream/10483/3884/1/2012_JorcileyOliveiradoNascimento.pdf>. Acesso em: 10 mar. 2021.

NAVAS RONDÓN, C..**La responsabilidad ética de losfuncionarios y servidores del Estado**. Lima: Universidade Nacional Federico Villareal, 2017.

PIETRO, M. S. Z. (2013). **Discricioniedade administrativa na Constituição de 1988** (26ª ed.). São Paulo, Brasil: Atlas

RABELO, F. L. **O DASP e o combate à ineficiência nos serviços públicos: a atuação de uma elite técnica na formação do funcionalismo público no Estado Novo (1937-1945)**. Revista Brasileira de História & Ciências Sociais, São Leopoldo, v.3, n.6, p.132-142, dez. 2011

RACHELS, J. & RACHELS, S.. **Os elementos da filosofia moral**. Trad. portuguesa e revisão técnica: Delamar J. V. Dutra. 7.ed. Porto Alegre: AMGH, 2013

RIBEIRO, M. C. C.; OLIVEIRA, E. S.; **MOTIVAÇÃO NO SETOR PÚBLICO: Elemento fundamental para a qualidade da Administração Pública da Secretaria Municipal de Saúde de Itaperuna/RJ**. Revista Transformar, Itaperuna/RJ, v. 8, p.264-282, 2016. Anual. Disponível em: . Acesso em: 20/03/2021.

RODRIGUES, W. A.; REIS N., M. T.; GONÇALVES FILHO, C. **As influências na motivação para o trabalho em ambientes com metas e recompensas: um estudo no setor público**. Revista de Administração Pública, v. 48, n. 1, p. 253-273, 2018

<https://www.clp.org.br/entendendo-a-administracao-publica-e-seus-modelos-mlg2/> . Os modelos da administração pública . 2018

SANDIM, E. O. (1998). **O dever funcional do bom atendimento**. Revista Jus Navigandi. Disponível em <https://jus.com.br/artigos/347/o-deverfuncional-do-bom-atendimento>.

SANTIN, V. F. (2013). **Controle judicial da segurança pública: eficiência do serviço na prevenção e repressão ao crime** (2.a ed.). São Paulo, Brasil: Verbatim.

SANTIN, V. F.. **Característica de direito ou interesse difuso da segurança pública**. Argumenta Journal Law, Jacarezinho -Paraná, n. 5, p. 208-220, 2005. ISSN 2317-3882. Disponível em: <<http://seer.uenp.edu.br/index.php/argumenta/article/view/48>>. Acesso em: 02 jun. 2018.

SILVA, P. P. C.; STEFANINI, C. J.. **Clima organizacional: um estudo sobre aspectos motivacionais em uma repartição pública**. 2013. Revista: CE Contribuciones a la Economía ISSN: 1696-8360. Disponível em < <https://www.eumed.net/ce/2013/clima-organizacional.html>>: Acesso em: 05 out. 2020.

SOLOMON, R. C. **Ética e excelência: cooperação e integridade nos negócios**. Trad. Maria Luiza X. de A. Borges. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2006. 460 p.

SOUZA, S. R.; SOUZA-LIMA, S. M.. **APLICABILIDADE DO COMPLIANCE NA ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA FACE O MOMENTO POLÍTICO ATUAL 29 BRASILEIRO**.

Percurso, v. 1, n. 24, p. 1-22, 2018. Disponível em: <<http://revista.unicuritiba.edu.br/index.php/percurso/article/view/2865/371371509>>. Acesso em: 16 out. 2018.

WEISINGER, H. **Inteligência emocional no trabalho**. Rio de Janeiro: Objetiva, 1997. 217 p.

VALLS, A. L. M. **O que é ética**. 9. ed. São Paulo: Brasiliense, 2000. 83 p

VALLS, A. L. M. **O que é ética**. 9. ed. São Paulo: Brasiliense, 2008. 23 p

VÁSQUEZ, A. S.. **Ética**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2017.

<<http://www.cremeb.org.br/index.php/noticias/salvador-e-a-capital-brasileira-que-menos-investe-em-saude-revela-estudo/>> Acesso em 01 mai 2021

<<https://g1.globo.com/ba/bahia/eleicoes/2020/noticia/2020/10/06/pesquisa-ibope-saude-e-principal-problema-de-salvador.ghtml>> Acesso em 01 mai 2021

**<https://eticapublica.furg.br/moral-e-etica?id=26>- Universidade federal do Rio Grande,
Gabinete do Reitor, Ética Pública**

ANEXOS

ANEXO I

Perguntas formuladas para a realização das entrevistas com os servidores.,

Obs: Com a finalidade de ter as respostas de forma mais objetiva, houve a necessidade de formular um segundo questionário, onde foram incluídas as mesmas perguntas porém de forma fechada.

1-De que forma a burocracia contribui ou dificulta na prestação dos serviços públicos? Pergunta aberta e fechada.

2-A eficiência na unidade é atingida? Pergunta aberta.

3-Qual a importância da ética e da moral na atuação do servidor público na prestação dos serviços? Sendo uma pergunta fechada, foram dadas quatro opções de marcação (importante, muito importante, pouco importante ou outros.

4-O que contribui para práticas de improbidade no serviço público? Pergunta fechada, com as alternativas: falta de reconhecimento, baixo salário, excesso de trabalho, falta de capacitação, outros.

5-Quais fatores contribuem com a motivação dos servidores públicos municipal? Pergunta aberta e fechada com as opções: gestão, salário, reconhecimento, investimento, outros.



Figura I Os modelos da Administração Pública

Fonte: Centro de Liderança Pública (CLP). 2018

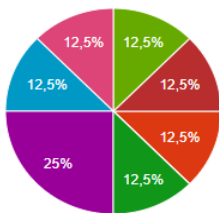
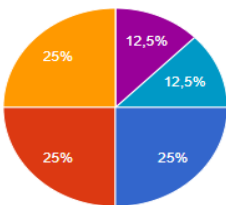


Gráfico I extraído do google forms, em resposta a pergunta sobre fatores que contribuem para atos antiéticos e imorais.

Fonte: Google forms



Fonte: Google forms

Gráfico II extraído do google forms em resposta aos fatores que contribuem com a motivação dos servidores e consequentemente evitem que servidores se desvirtuem dos reais objetivos da Administração Pública.