



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA  
CENTRO SOCIOECONÔMICO  
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM PLANEJAMENTO E CONTROLE DA  
GESTÃO DA SAÚDE - EPCGS

Elielso de Sousa

**A COMISSÃO DE ÉTICA: UM OLHAR DO AGENTE PÚBLICO**

Santa Catarina - SC

2023

Elielso de Sousa

## **A COMISSÃO DE ÉTICA: UM OLHAR DO AGENTE PÚBLICO**

Artigo submetido ao Curso de Especialização em Planejamento e Controle da Gestão da Saúde da Universidade Federal de Santa Catarina para obtenção do título de Especialista em Planejamento e Controle da Gestão da Saúde.  
Orientadora: Prof. Dra Carla Cristina Dutra Burigo

Santa Catarina - SC

2023

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,  
através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

Sousa, Elielso de

A comissão de ética: um olhar do agente público /  
Elielso de Sousa ; orientador, Carla Cristina Dutra  
Burigo, 2023.

30 p.

Monografia (especialização) - Universidade Federal de  
Santa Catarina, Centro Sócio-Econômico, Curso de  
Especialização em planejamento e controle da gestão da  
saúde, Florianópolis, 2023.

Inclui referências.

1. Gestão em Saúde. 3. Comissão de Ética. 4. Saúde no  
trabalho. 5. Serviço Público. I. Dutra Burigo, Carla  
Cristina. II. Universidade Federal de Santa Catarina.  
Especialização em planejamento e controle da gestão da  
saúde. III. Título.

Elielso de Sousa

## A COMISSÃO DE ÉTICA: UM OLHAR DO AGENTE PÚBLICO

O presente trabalho, em nível de Especialização, foi avaliado e aprovado por banca examinadora composta pelos seguintes membros:

Prof.a Carla Cristina Dutra Burigo Dra.  
Universidade Federal de Santa Catarina

Prof. Diogo Norberto Mesti da Silva Dr.  
Universidade Federal de Santa Catarina

Certificamos que esta é a **versão original e final** do trabalho de conclusão que foi julgado adequado para obtenção do título de Especialista em Planejamento e Controle da Gestão da Saúde.



Documento assinado digitalmente  
**Valdirene Gasparetto**  
Data: 01/02/2024 10:57:05-0300  
CPF: \*\*\*.702.869-\*\*  
Verifique as assinaturas em <https://v.ufsc.br>

---

Coordenação do Curso de Especialização



Documento assinado digitalmente  
**CARLA CRISTINA DUTRA BURIGO**  
Data: 10/04/2023 08:34:38-0300  
CPF: \*\*\*.109.319-\*\*  
Verifique as assinaturas em <https://v.ufsc.br>

---

Prof. Dra Carla Cristina Dutra Burigo Orientadora

Santa Catarina, SC, 2023.

Este trabalho é dedicado a todos aqueles companheiros que têm o Serviço Público como fonte de trabalho, de identidade, de existência e o desafio de lutar por um SUS melhor.

## AGRADECIMENTOS

Este curso foi financiado por meio de verba pública do Ministério da Saúde, por isso agradeço a oportunidade e espero retribuir com um Serviço Público melhor.

Aos professores que semearam ideias e nos fortaleceram para a colheita.

Em especial a professora Carla Cristina Dutra Burigo, que com sua paciência ímpar me orientou na construção deste trabalho.

Aos colegas que compartilharam ideias e o estímulo necessário quando a desistência aparecia.

A minha amada, que no quase apagar das luzes de minha vida profissional, não entendeu o porquê desse esforço, mas me incentivou, como sempre.

Agredimos com palavras, gestos, expressões, negativas e até pelo descaso. Agredimos quando não escutamos, quando escutamos e não ouvimos e principalmente, quando não damos importância aos comportamentos que sempre nos trazem algum significado.

ELIELSO DE SOUSA

## **RESUMO**

O presente artigo tem como objetivo refletir teoricamente sobre a relevância da prática da Comissão de Ética do Ministério da Saúde no Estado Rio de Janeiro (CERJ), com vistas a um ambiente salutar. Trata-se de uma pesquisa qualitativa, documental e bibliográfica. A reflexão proposta no presente artigo, parte da experiência do autor que ao ingressar como conselheiro na Comissão de Ética do Ministério da Saúde no Rio de Janeiro, percebeu que o grande quantitativo de desvios éticos estava relacionado a forma violenta e desrespeitosa no trato com o outro, e que estes desvios podem ser fatores determinantes para o adoecimento dos trabalhadores vitimados por esse tipo de comportamento. Analisando as ações da CERJ, sobretudo as preventivas de desvio ético no Hospital Federal dos Servidores do Estado, é possível ponderar que por meio de sua prática, situa o trabalho como instituição propulsora da sociedade e do desenvolvimento humano. Ciente de que o trabalho, também pode promover o adoecimento e que o ambiente de trabalho deve ser prioritário no processo da gestão. Esta comissão tem desempenhado um papel muito importante, sobretudo na busca de novas estratégias de disseminação do comportamento ético, associado diretamente ao relacionamento entre as pessoas com a promoção de um ambiente salutar de trabalho no serviço público.

**Palavras-chave:** Comissão de Ética; Saúde no Trabalho; Serviço Público

## ABSTRACT

This article aims to theoretically reflect on the relevance of the practice of the Ethics Committee of the Ministry of Health in the State of Rio de Janeiro (CERJ) that seeks to promote a healthy work environment. This is a documentary, qualitative, and bibliographic research. The reflection proposed in this article departs from the author's experience as an advisor to the CERJ and the realization that the large number of ethical deviations was related to violent and disrespectful forms of dealing with the other in one's work environment, and that these deviations can be determining factors for the illness of workers that become victims of this type of behavior. In analyzing the actions of CERJ, especially those that are preventive of ethical deviation in the Federal Hospital of State Employees in Rio de Janeiro, it is possible to contend that the CERJ, through its practice, situates work as a driving institution of society and human development. Further, this article does not neglect that working conditions can also promote illness and that the work environment should be a priority in management decision-making processes. This committee has played a very important role, especially in the search for new strategies for the dissemination of ethical behavior directly associated with the relationship between people and in the promotion of a healthy work environment in the public service sector.

**Keywords:** Ethics Committee; Health at Work; Civil service

### LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CEP	Comissão de Ética Pública
CERJ	Comissão de Ética do Ministério da Saúde no Rio de Janeiro
CFSPC	Conselho Federal do Serviço Público Civil
DASP	Departamento de Administração do Serviço Público
DGH – RJ	Departamento de Gestão Hospitalar – Rio de Janeiro
HFSE	Hospital Federal dos Servidores do Estado
IPASE	Instituto de Pensão e Aposentadoria dos Servidores do Estado,
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico



ONU	Organização das Nações Unidas
RJU	Regime Jurídico Único
SEMS – RJ	Superintendência Estadual do Ministério da Saúde – Rio de Janeiro
SISREG	Sistema de Regulação
SUS	Sistema Único de Saúde

## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>CONSIDERAÇÕES INICIAIS .....</b>	<b>10</b>
<b>2</b>	<b>FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....</b>	<b>13</b>
<b>2.1</b>	<b>O HOSPITAL DOS SERVIDORES DO ESTADO.....</b>	<b>13</b>
<b>2.2</b>	<b>A COMISSÃO DE ÉTICA .....</b>	<b>14</b>
<b>2.3</b>	<b>O TRABALHO COMO PRÁTICA SOCIAL .....</b>	<b>15</b>
<b>2.4</b>	<b>FATORES QUE ADOECEM O AMBIENTE DE TRABALHO.....</b>	<b>17</b>
<b>3</b>	<b>METODOLOGIA.....</b>	<b>19</b>
<b>4</b>	<b>ANÁLISE DOS RESULTADOS .....</b>	<b>19</b>
<b>5</b>	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS.....</b>	<b>22</b>
	<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>24</b>

## 1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O serviço público brasileiro, instituição oitocentista, nascida no início do Século XIX com a instalação da Família Real Portuguesa no Brasil, manteve-se ao longo do tempo executando apenas ações nos serviços básicos e essenciais, sem regulamentação ou legislação específica. Foi um período, segundo Rabelo (2011), devido ao poder dado pela Constituição Brasileira de 1891 (BRASIL, 1891) aos estados e municípios, caracterizado por pouca organização administrativa, poucas propostas de reformas no Serviço Público e quase nenhuma expansão das capacidades administrativas do Estado Brasileiro.

No governo sob a presidência de Getúlio Vargas (1930-1945), apenas a partir da década de 30, que houve mudanças significativas no processo da gestão da administração pública. Segundo Rabelo (2011), ao promover uma reorganização do poder do Estado, houve um afastamento das elites oligárquicas e a instituição de reformas na área trabalhista, da educação e da saúde.

A autora (RABELO, 2011) ressalta que em 1936 foi criado o Conselho Federal do Serviço Público Civil (CFSPC) e que, por meio do Decreto nº 579/1938 (BRASIL, 1938), foi transformado no Departamento de Administração do Serviço Público (DASP), subordinado diretamente à Presidência da República. O Serviço Público avançou enquanto instituição prestadora de grandes serviços, pois neste mesmo ano por meio do Decreto nº 776/1938 (BRASIL, 1938) o governo instituiu intercâmbio de funcionários administrativos para aperfeiçoamento no exterior, com objetivo de promover eficiência, combater a ineptidão e a corrupção no funcionalismo público.

Com o Decreto nº 1713/ 1939 (BRASIL,1939) Vargas regulamenta as condições de provimento dos cargos públicos, constituindo um cenário de autoritarismo do governo, reforçando a aplicação de atestado ideológico, dando poderes ao Estado para cassação ao servidor que manifestasse apreço as ideias contra o regime, oposição ou desapeço (KEINERT; VAZ, 1994).

Para Nunes (2018) apesar da preocupação com o comportamento dos governantes e dos servidores públicos seja antiga, os esforços de institucionalização de uma gestão da Ética Pública no Brasil somente ocorreram recentemente com a redemocratização do País. Com a promulgação da Constituição Federal (BRASIL, 1988), o Estado brasileiro assumiu o

compromisso de garantir para o cidadão, todo um conjunto de prestações sociais para viabilizar uma vida em sociedade, em consonância com a ideia de dignidade da pessoa humana.

Segundo Martins e Molinario (2013), a Constituição Federal (BRASIL, 1988), representa uma conquista política e um avanço no sentido da democratização, da equidade e da cidadania. Nela institui-se entre outras conquistas sociais a universalização da saúde por meio do Sistema Único de Saúde (SUS), Lei nº 8.080/ 1990 (BRASIL, 1990a) e um novo arcabouço jurídico-institucional para o serviço público, o Regime Jurídico Único (RJU), Lei nº 8.112/1990 (BRASIL, 1990b) que normatiza as contratações no setor público.

A Constituição Brasileira (BRASIL, 1988) situa o Serviço Público na centralidade das suas diretrizes, os princípios éticos e jurídicos que devem nortear a Administração, estabelecendo o concurso público como forma de ingressar na carreira de servidor público.

Este movimento, acompanhado da promulgação do Regime Jurídico Único (BRASIL, 1990b) foi um marco que dá início a inúmeras ferramentas administrativas. É uma normativa, que estabelece e regula a relação entre os trabalhadores civis e a administração direta, das autarquias e das fundações.

O Regime Jurídico dos servidores civis (BRASIL, 1990b) é, portanto, um conjunto de normas que define os direitos e deveres desses agentes públicos, iniciando, o primeiro movimento para estabelecer regras normativas deontológicas no ambiente do Serviço Público Brasileiro.

O termo Agente Público, segundo o Código de Ética do Servidor Público, Decreto nº 1.171/ 1994 (BRASIL, 1994), abrange além dos servidores públicos, todos os demais trabalhadores, assim como estagiários, profissionais residentes, prestadores de serviço entre outros, ou seja, todo e qualquer profissional atuante no âmbito do serviço público, sob contrato ou não.

A partir dos anos 1990 foram instituídas outras normas de combate à corrupção e aperfeiçoamento dos mecanismos de controle da conduta, como a Lei de Improbidade Administrativa e as Leis de Licitações (BRASIL, 1992; 1993; 2021a).

Todo esse processo de institucionalização e implementação da Gestão de Ética no Serviço Público Federal no Brasil é segundo Nunes, (2018) resultado de um movimento de organismos internacionais como a Organização das Nações Unidas (ONU) e a Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE), portanto, não é um movimento distinto e sim de uma exigência global no mundo e, naturalmente, que está atrelado ao movimento de

investimento de capitais internacionais, pois quanto maior a corrupção, maior é o risco para o capital.

Para Nunes (2018) um ambiente de insegurança e desconfiança nas estruturas e nos agentes públicos corrói a credibilidade das instituições estatais, afastando os cidadãos do espaço público e, também, prejudicando os interesses dos negócios e do mercado, que necessita de um Estado estável e consolidado, em condições de cumprir suas atribuições, inclusive aquelas que servem para proteger os negócios.

A Lei nº 12.527/ 2011 (BRASIL, 2011), Lei de Acesso à Informação permitiu maior divulgação de dados da Administração Pública e elevou o nível da percepção dos cidadãos no que tange a conduta dos administradores. A coisa pública, de acordo com Avritzer e Filgueira (2008), se tornou mais visível e acessível, provocando assim uma pressão da sociedade civil na direção de maior transparência e controle social da máquina estatal, com reflexos na legislação sobre ética e controle da corrupção.

Também diante das diretrizes da Constituição Federal (BRASIL, 1988), foi publicado o Decreto nº 1.171/ 1994 (BRASIL, 1994), que aprovou o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal e determinou que todos os órgãos e entidades da Administração Pública Federal direta e indireta implementassem as suas comissões de ética.

Este Código de Ética (BRASIL, 1994), estabeleceu princípios gerais de conduta, principais deveres e vedações cabíveis aos servidores. Em 1999, por meio de Decreto de 26 de maio (BRASIL, 1999), foi criada a Comissão de Ética Pública (CEP), vinculada à Presidência da República, com o papel de instância consultiva e com a finalidade de promover a criação de Comissões de Ética Setoriais para assistir todos os agentes públicos.

Em 2021, foi instituída a Comissão de Ética do Ministério da Saúde no Rio de Janeiro (CERJ), por meio da Portaria nº 710 Gm/MS/ 2021 (BRASIL, 2021b) e a Portaria GM/MS nº 2.106/2021(BRASIL, 2021c), nomeou seus integrantes iniciais. De acordo com a Portaria nº 710 Gm/MS/2021, (BRASIL, 2021b) a Comissão Setorial, tem por objetivo, atuar como instância consultiva, investigativa, aplicando, quando for o caso, sanções e recomendações com vistas ao cumprimento dos padrões de conduta do serviço público. Além da atuação reativa, a CERJ executa principalmente ações de educação e prevenção, tendo como âmbito de atuação os seis Hospitais Federais e os quatro Institutos especializados localizados no Estado do Rio de Janeiro.

Ao assumir a função como membro conselheiro da CERJ, Portaria nº 3.236/GM/MS/2022 (BRASIL, 2022a) analisei todas as denúncias com acusações de desvio

ético no exercício de 2021 e constatei que um percentual de 65,71% era de desvios cometidos por agentes públicos e relacionados a assédio e falta de urbanidade. Desvios esses que são classificados por Margis (2003) e Hirigoyen (2019) como violência no ambiente laboral e referido por Dejours (1997), como fatores adoecedores.

Esta análise, levou-me a reflexão sobre a importância da Comissão de Ética do Ministério da Saúde no Rio de Janeiro, de atuar incisivamente com ações educativas e preventivas junto aos agentes públicos neste tipo de ocorrência que, de alguma forma contribui para mitigar um ambiente referido como adoecedor.

Isto posto, como objetivo deste estudo busco refletir teoricamente sobre a relevância da prática da Comissão de Ética do Ministério da Saúde no Estado Rio de Janeiro, com vistas a um ambiente salutar.

Para o desenvolvimento deste estudo, parto do que disponho de mais concreto, ou seja, o Hospital Federal dos Servidores do Estado do Rio de Janeiro (HFSE), unidade do Ministério da Saúde onde atuo profissionalmente. Após, apresento um breve histórico da Comissão de Ética, a importância do trabalho na vida das pessoas, situando o trabalho como uma prática social e ao final, busco refletir sobre alguns fatores que podem potencialmente adoecer os agentes públicos no ambiente de trabalho. Em seguida, contextualizo o caminho metodológico, descrevendo logo após, o resultado deste estudo teórico. Ao final resgato o objetivo inicialmente proposto, desvelando o que está caminhada teórica possibilitou.

## **2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA**

### **2.1 O HOSPITAL FEDERAL DOS SERVIDORES DO ESTADO**

O Hospital Federal dos Servidores do Estado inaugurado em 28 de outubro de 1947 e, segundo Pereira (2003), sua história se inicia em meio a um movimento político de afirmação, cuja concepção social colocava a saúde e a educação no centro das preocupações, e concedia à saúde um papel crucial na constituição da identidade nacional. Logo após sua inauguração foi incorporado ao Instituto de Pensão e Aposentadoria dos Servidores do Estado (IPASE) que era o órgão que tinha por objetivo prestar assistência médica e previdenciária a todos os funcionários públicos.

O HFSE, pertence ao Ministério da Saúde e à Rede de Hospitais Federais do Rio de

Janeiro desde 2009, e como parte da Rede Hospitalar do Sistema Único de Saúde está sob a Gerência do Departamento de Gestão Hospitalar no Estado do Rio de Janeiro (DGH), ligado a Superintendência Estadual do Ministério da Saúde no Rio de Janeiro (SEMS) (RODRIGUES, 2011). É considerado uma unidade de alta complexidade, com cerca de 460 leitos de internação, realizando diariamente aproximadamente 2000 consultas, 60 cirurgias hospitalares de médio e grande porte e 60 pequenas cirurgias/procedimentos cirúrgicos ambulatoriais<sup>1</sup>.

Desde a sua origem este Hospital foi identificado como Instituição docente assistencial. Pioneiro, foi o introdutor do Centro de Estudos organizado dentro de uma estrutura hospitalar, com Biblioteca e edição de uma revista médica destinada a promover o desenvolvimento técnico-científico do seu Corpo Clínico (CARVALHO, 2011).

O HFSE, ainda é referenciado como hospital de ensino, de assistência de média e alta complexidade, e suas vagas para assistência são gerenciadas pelo sistema de regulação (SISREG). Possui em seu quadro profissional<sup>2</sup> o total de 3.129 de servidores. É um ambiente salutar de saúde, pesquisa e ciência, onde o papel da Comissão de Ética, tem um papel preponderante.

## 2.2 A COMISSÃO DE ÉTICA

As Comissões de Ética são, conforme o Decreto nº 1.171/1994, (BRASIL, 1994) integradas voluntariamente por agentes públicos que, selecionados, devem preencher alguns requisitos obrigatórios, tais como idoneidade moral e reputação ilibada, entre outros. É uma atividade exercida por servidores de forma voluntária, portanto sem gratificação, caracterizando uma contribuição de alta relevância ao Serviço Público.

Trata-se, conforme descreve o Decreto nº 1.171/1994 (BRASIL, 1994), de uma instância que tem como finalidade avaliar ações relacionadas com a ética pública, contribuindo como órgão consultivo na implementação de políticas públicas, tendo a transparência e o acesso à informação como instrumentos fundamentais para o exercício da gestão.

---

<sup>1</sup> Fonte: <http://www.hse.rj.saude.gov.br/hospital/estrutura/estrutura.asp>

<sup>2</sup> Fonte: <https://cnes.datasus.gov.br/pages/estabelecimentos/ficha/identificacao/3304552269988>

As Comissões de Ética buscam em suas ações prevenir os desvios de conduta estimulando o desenvolvimento de consciência ética e da responsabilidade, aprimorando o sistema de gestão e de cuidado com a coisa pública (BRASIL, 1994).

A Comissão de Ética do Ministério da Saúde é órgão integrante do Sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo Federal e deve ter em seu escopo de trabalho conforme o Decreto nº 6.029/2007 (BRASIL, 2007), o papel de dirimir dúvidas a respeito de interpretação de suas normas, deliberando sobre casos omissos e apurando, mediante denúncia, ou de ofício, condutas em desacordo com as normas previstas no código de ética do servidor público civil (BRASIL, 1999). Tem ainda como função a de recomendar, acompanhar e avaliar e, principalmente, o de desenvolvimento de ações objetivando a disseminação da cultura do respeito as normas éticas.

A Comissão de Ética do Ministério da Saúde tem como elementos legais para sua base a Constituição Brasileira de 1988 (BRASIL, 1988), o Decreto nº 1.171/1994 (BRASIL, 1994), a Lei nº 8.112/ 1990 (BRASIL, 1990b), a Lei nº 8.429/1992 (BRASIL, 1992), o Decreto nº 6.029/2007 (BRASIL, 2007) e a Portaria GM/MS nº 947/2022 (BRASIL, 2022b).

As Comissões de Ética não possuem papel de vigilância ou investigativa policial, suas ações são provocadas, ou seja, resultado de uma ação na qual busca uma resposta. “Qualquer cidadão, agente público, pessoa jurídica de direito privado, associação ou entidade de classe poderá provocar a atuação da Comissão de Ética no que se refere à apuração de infração ética imputada a agente público, órgão ou setor específico do MS” (BRASIL, 2022c p.37). O canal de comunicação se dá por meio da ouvidoria.

O Sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo Federal, são norteados pelos Decretos (BRASIL, 1994; 2007), que expressam uma genuína preocupação com o ambiente relacional de trabalho, contextualizando as relações de trabalho com dignidade, consciência dos princípios morais que devem conduzir o servidor público, seja no exercício do cargo ou função, ou fora dele. Seus atos, comportamentos e atitudes precisam ser direcionados com vistas a preservação da honra e da tradição dos serviços públicos. Neste contexto, a Comissão de Ética, busca preservar o ambiente laborativo, situando o trabalho como uma prática social, de interação com o outro e com o meio.

### 2.3 O TRABALHO COMO UMA PRÁTICA SOCIAL

Trabalhar ou não trabalhar traz em seu bojo um juízo histórico de importância social, pois nele está atrelado a participação contributiva com a sociedade e o potencial poder de

consumo, colocando em segundo plano sua história moral, sua visão de mundo e outros elementos que marcam a trajetória existencial do sujeito. Para Foucault (1999) o trabalho não é uma opção e sim uma norma e uma questão de sobrevivência, tal qual no período da Revolução Industrial (1760 a 1860), quando a produção e a necessidade de mão de obra, como combustível para tocar a economia capitalista, o ócio era um pecado, o que não se distancia das atuais exigências sociais.

Para Martins (2013), o trabalho moderno é uma relação construída, de um lado, no contexto do surgimento e desenvolvimento do capitalismo e no universo da produção coletiva racionalmente organizada e, por outro lado, no âmbito da construção progressiva do assalariamento e de sua posterior degradação. As mudanças motivadas pelas novas formas de organização econômica, aliadas ao desenvolvimento tecnológico têm gerado impacto na organização da produção, causando problemas, principalmente nas áreas do trabalho e do emprego.

O trabalho é, antes de se instituir como uma prática social, uma necessidade, é um modo de existir. Marx (2011) afirma que é pelo trabalho que o homem se constitui, constrói sua identidade e seu modo de vida, ou seja, o trabalho é resultado da cultura, da moral e da história do homem.

Para Nardi (2006) o trabalho é o laço social fundamental, pois é a modalidade fundamental de aprendizagem da vida em sociedade. O trabalho também representa a via de libertação da alienação e da exploração. A educação é uma ação de preparação do sujeito para a vida, no processo de produção. Quanto maior a sua rede social, maior será seu horizonte de oportunidades.

Barroco (2006) refere que o trabalho é a base ontológica primária da vida social; mediação que efetiva, objetiva e subjetiva o intercâmbio entre os homens e a natureza, pondo em movimento um processo incessante de criação de novas necessidades; ampliando os sentidos humanos, instaurando atributos e potencialidades especificamente humanas.

Sob o olhar sociológico de Offe (1986) há dois mecanismos principais que podem assegurar que o trabalho desempenha um papel principal na organização de uma existência pessoal; o primeiro é no nível da integração social onde o trabalho pode ser normativamente sancionado como um dever, e o outro da integração sistêmica, colocado, portanto, como uma necessidade. Assim, o trabalho transcende a necessidade de subsistência, ele é rede e produz redes de relações dentro de um grande sistema de proteção que é a sociedade.

Considerando a constituição do homem como um ser social, é possível afirmar que é por meio do trabalho que se estabelecem valores, saberes e se modifica a realidade. Para Marx



(2011) o homem modifica o ambiente e por ele é modificado, dando assim uma perspectiva histórico dialética de retroalimentação e constante desenvolvimento do homem enquanto produtor de experiências. Sendo assim, o ambiente do trabalho, potencialmente um ambiente de interação social e de mudanças, deve ser regido por consensos e diretrizes, que estabelecem comportamentos socialmente aceitos e descritos em normas.

As normas que visam estabelecer condutas condizentes no espaço de produção são consideradas como um código de conduta. Para Catafesta (2017) essas normas, são padrões morais eleitos por uma determinada classe, que necessitam ser observadas com objetivo de orientar e nortear as relações dos trabalhadores, bem como estes com a sociedade.

Os códigos de conduta ou também chamados de deontológicos são balizadores do comportamento e tem em Kant (2016) uma fundamentação que este buscou desenvolver para uma ética baseada no entendimento humano sobre o dever, tratando-se de um conjunto de diretrizes que definem como deve ser o comportamento de um sujeito social dentro de uma determinada cultura.

A ética kantiana, por se basear no dever, é chamada Ética Deontológica. Para Japiassú e Marcondes (1995) a deontologia se refere a um código moral de regras e procedimentos profissionais.

Neste contexto, o trabalho que é, sem dúvida uma forma de existir, de se constituir, de construir uma identidade, de modo de vida e de realizações, quando possui o elemento ético como norteador de suas ações torna-se valorizado, sobretudo como referencial de uma existência social. Portanto, uma instituição referenciada socialmente como genuinamente boa deve ser aquela que tem em seus princípios e valores o respeito incontestável pela ética, do contrário poderá ser um ambiente tendente ao adoecimento dos seus atores no processo de produção.

A ética, neste estudo, no contexto laborativo, é uma reflexão sobre as regras morais. É uma leitura deste conjunto de diretrizes e condutas, que podem ser alteradas por meio do tempo e condicionantes sociais como a cultura.

## 2.4 FATORES QUE ADOECEM O AMBIENTE DE TRABALHO

A Urbanidade, um termo relacionado ao cumprimento das regras de boa educação e de respeito no relacionamento entre pessoas, é uma das exigências mais requeridas nos processos éticos, e zelar por um ambiente harmônico é um dos princípios mais enfatizados no Guia de

Conduta Ética (BRASIL, 2022c). Trabalhar em um ambiente onde as pessoas não prezam a urbanidade, não se respeitam, gera constante conflito e confrontos que resultam em estresse.

O termo estresse é ligado a percepção de estímulos que provocam excitação emocional e, conforme Margis (2003) refere que ao perturbarem a homeostasia, disparam um processo de adaptação caracterizado, entre outras alterações, pelo aumento de secreção de adrenalina produzindo diversas manifestações sistêmicas, com distúrbios fisiológico e psicológico. O estresse constante, refere a autora, por si só é um fator de redução de produtividade que pode ocasionar mais ansiedade e resultar no aparecimento de várias doenças psicossomáticas tais como hipertensão arterial, psoríase, inapetência ou hiperfagia e ainda alterações do humor como depressão, irritabilidade e intolerância.

Um ambiente com falta de urbanidade, ou seja, sem respeito entre os trabalhadores é um ambiente propício ao estresse e que tem como consequência prejuízos a atenção, a memorização e a evocação de memória aumentando significativamente a tensão onde a pessoa fica em estado de alerta constante, ocasionando fadiga recorrente.

Margis (2003) destaca a resposta ao estresse como resultado da interação entre as características da pessoa e as demandas do meio, ou seja, as discrepâncias entre o meio externo e interno e a percepção do sujeito quanto a sua capacidade de resposta. Esta resposta ao estressor compreende aspectos cognitivos, comportamentais e fisiológicos, visando a propiciar uma melhor percepção da situação e de suas demandas, assim como um processamento mais rápido da informação disponível, possibilitando uma busca de soluções, selecionando condutas adequadas e preparando o organismo para agir de maneira beligerante, rápida e vigorosa.

É importante destacar que o agente causal estresse está presente principalmente nos abusos das relações, sejam elas no sentido vertical ou horizontal, entre chefe e subordinado ou colegas, e sempre afetam o ambiente, principalmente no que se refere ao assédio. Sousa (2000) ao refletir sobre as relações sociais, refere que agredimos com palavras, gestos, expressões, negativas e até pelo descaso. Agredimos quando não escutamos, quando escutamos e não ouvimos e principalmente, quando não damos importância aos comportamentos que sempre nos trazem algum significado.

O assédio moral, um desvio ético é definido por Hirigoyen (2019) como toda e qualquer conduta abusiva manifestando-se sobretudo por comportamentos, palavras, gestos, escritos que possam trazer dano à personalidade, à dignidade ou à integridade física ou psíquica de uma pessoa, pôr em perigo seu emprego ou degradar o ambiente de trabalho.

O Código de Ética Profissional dos Servidores Públicos (BRASIL, 1994) refere como vedação, permitir ou promover comportamentos referentes a perseguições motivadas ou não por sentimentos particulares, que interfiram no trato com o público e outros agentes públicos.

Dejours (1997) ao analisar a psicopatologia do trabalho nos mostra que a carga de trabalho psíquico representada pelo sofrimento proveniente de um desconforto, coloca a personalidade do sujeito a prova, daí é possível afirmar que a alteração dos humores nos ambientes de trabalho em grande parte seja decorrência dessa violência, devendo ser compreendido nas suas causas e combatido a todo instante. A insatisfação relacionada ao significado do trabalho, ocasiona consequências mentais que podem refletir no corpo. Para o autor, o sofrimento é, antes de tudo, mental.

Portanto, a saúde sendo uma necessidade humana, como refere Batistella (2007), um direito constitucional e as condições de trabalho, faz parte dos determinantes sociais de saúde. Cuidar da saúde mental do trabalhador, seja talvez uma das maiores preocupações que os gestores devam ter para que suas organizações obtenham êxito na produção desejada e manter seus trabalhadores saudáveis.

### **3 METODOLOGIA**

Este artigo é de natureza qualitativa, que segundo Minayo (2006) são aquelas que trazem uma carga histórica, cultural, política e ideológica em seu conteúdo.

É de caráter descritivo, pois seu objeto de busca é uma reflexão que, segundo Marconi e Lakatos (2017) é aquele que se propõe a interpretação de fenômenos atuais, objetivando o seu funcionamento no presente. É também uma pesquisa documental e bibliográfica, pois utilizei como fontes, documentos, livros, revistas e links de pesquisas (GIL, 2019).

### **4 ANÁLISE DOS RESULTADOS**

Ao construir uma reflexão a partir do quantitativo de desvios éticos relacionados a violência no ambiente de trabalho que podem, conforme Dejours (1997), Margis(2003) e Hirigoyen (2019) provocar sofrimento e adoecimento nas pessoas, percebi a necessidade de ações que devam mitigar seus efeitos e por isso a importância de analisar a relevância da prática da Comissão de Ética do Ministério da Saúde no Rio de Janeiro e de suas ações preventivas, dado que ações punitivas não tem sido suficientes para alcançar o objetivo desejado.

A CERJ em 2022, no percurso de seu segundo ano de funcionamento, iniciou um ciclo de visitas a todas as unidades do Ministério da Saúde no Rio de Janeiro para se apresentar enquanto serviço, orientar sobre seu funcionamento, organizar o fluxo de demandas, alinhando com os serviços de ouvidorias locais e promover uma inicial reflexão sobre o comportamento ético esperado, norteados pelo Guia de Conduta Ética (BRASIL, 2022c).

O foco da atuação é o comportamento ético, e a valorização da prevenção de desvios de conduta no ambiente de trabalho, pois o trabalho possui uma grande importância na vida das pessoas. Como refere Marx (2011), o trabalho é uma necessidade e um modo de existir.

A CERJ ao buscar formas de contribuir com um ambiente onde o comportamento ético seja cultuado, valoriza o sujeito em sua trajetória existencial e promove um ambiente de produção mais salutar não apenas para o agente público, mas também para o usuário do serviço, fortalecendo uma cultura e a importância do serviço público, atendendo o que o Código de Ética do agente público (BRASIL, 1994) refere, que é o desenvolvimento de consciência ética e da responsabilidade com a coisa pública.

O trabalho é muito importante para a vida das pessoas, é um lugar de crescimento como refere Nardi (2006), mas também pode ser de sofrimento e de adoecimento (MARGIS, 2003). Combater os desvios éticos, sobretudo aqueles desvios que são representativos da violência nas relações, são ações que visam preservar a saúde dos agentes públicos e o respeito constitucional ao cidadão (BRASIL, 1988).

As Comissões de Ética devem, conforme sua finalidade (BRASIL, 1994) prevenir os desvios de conduta, estimulando o desenvolvimento de consciência ética e sendo a saúde, resgatando Batistella (2007), um direito constitucional que deve ser garantido e sendo as condições de trabalho como parte dos determinantes sociais de saúde. Ao apontar suas ações para um ambiente salutar de trabalho, onde haja valorização do sujeito a CERJ, ratifica o espaço do trabalho como um espaço de crescimento social e de saúde dos trabalhadores (BRASIL, 2022c).

Para Hirogoyen (2019) o ambiente do trabalho é por natureza hostil, e a essência das relações reflete no ambiente de trabalho (DEJOURS, 1997). A CERJ, vem fomentando reflexões sobre as relações entre os trabalhadores, pautada pelo que o código de Ética do Servidor Público (BRASIL, 1994) se refere como urbanidade, respeito e valorização, fomentando a construção de um ambiente de trabalho harmônico e de combate principalmente ao assédio moral. A falta de urbanidade e outros comportamentos desrespeitosos, requerem a necessidade de criar padrões morais que segundo Catafesta (2017), são fundamentais com vistas a orientar e nortear as relações dos trabalhadores.

O Hospital Federal dos Servidores do Estado é uma unidade assistencial de grande porte, com mais de 3 (três) mil trabalhadores<sup>3</sup>, a maioria são profissionais da Enfermagem. Nesta unidade que é destinada também a formação de novos profissionais, a CERJ vem participando mais ativamente e a tem como um modelo inicial de intervenção na construção e implementação de estratégias para o desenvolvimento de um ambiente ético.

Partindo do pressuposto que o trabalho é a base da vida social (BARROCO, 2006), a CERJ, por meio de ações educativas, vem buscando promover maior engajamento para uma mudança de atitude em relação ao comportamento ético, objetivando melhor nível de qualidade de vida no trabalho e na vida pessoal dos agentes públicos, disseminando seu trabalho em toda a rede de forma integrada e sistêmica. De acordo com Offe (1986) o trabalho transcende a necessidade de subsistência, ele é rede e produz redes de relações dentro de um grande sistema de proteção que é a sociedade.

Dentre as ações que a CERJ, vem buscando constituir junto ao Hospital, no sentido de sensibilizar os agentes públicos do seu papel, destaca-se a constituição de um grupo de trabalho com representantes de serviços estratégicos da unidade para combater a prática de diversos tipos de preconceito, discriminação, estigmas e outras vulnerabilidades; participação no acolhimento da turma de médicos residentes com apresentação da equipe de trabalho da CERJ; o Guia de Conduta Ética do Agente Público (BRASIL, 2022c); evento com palestra sobre as

---

temáticas assédio moral e síndrome de Burnout; e, uma parceria firmada com o setor de educação e pesquisa para produção de mídias educativas.

A CERJ, necessita estar presente na vida laborativa do Hospital, e os agentes públicos, estarem cientes do seu papel e da importância da sua ação preventiva, para um ambiente salutar de trabalho. Portanto, a participação da CERJ no movimento de construção de um grupo de trabalho para promover ações de combate à discriminação, da comissão ser incluída no comitê de recepção aos novos residentes e como pauta apresentar sua proposta de trabalho e do Guia de conduta Ética do Agente Público no âmbito do Ministério da Saúde (BRASIL, 2022c), de promover eventos educativos sobre a temática relacionada ao adoecimento psíquico em

---

<sup>3</sup> Fonte: <http://www.hse.rj.saude.gov.br/hospital/estrutura/estrutura.asp>

decorrência de relações abusivas no ambiente de trabalho, é um caminho possível, destacando a sua relevância e um avanço para expandir em rede, o seu papel e a sua potencialidade como um espaço preventivo, educativo e não somente punitivo.

## **5 CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Resgatando o objetivo inicialmente proposto de refletir teoricamente sobre a relevância da prática da Comissão de Ética do Ministério da Saúde no Estado Rio de Janeiro, com vistas a um ambiente salutar, é possível pontuar, que o trabalho é um instituto necessário para a existência de uma sociedade e ao homem é fator de crescimento e de constituição de um modo de vida. Mesmo sendo o trabalho, desenvolvido em uma instituição cuja finalidade é voltada a promoção da saúde de uma sociedade, paradoxalmente pode causar sofrimento e adoecimento aos trabalhadores que ali atuam.

Comportamentos desrespeitosos, violentos e provocadores de sofrimento adoecem ambientes, as pessoas, e depõem contra a imagem de uma instituição pública que deve ter sempre uma imagem condizente a razão de sua existência.

A CERJ é uma instituição cuja finalidade maior é promover a cultura da Ética, combater os comportamentos desviantes no âmbito do Ministério da Saúde no Rio de Janeiro e principalmente por meio da educação provocar reflexão e contribuição no fortalecimento dos pilares do desenvolvimento salutar de uma sociedade.

Um agente público ético, é ser um agente responsável não apenas pelo seu fazer, mas também pelo ambiente onde tantos outros fazem. O trabalho enquanto ambiente de produção pode ser mais leve. O sofrimento não é necessário em um ambiente onde os trabalhadores se sintam bem, acolhidos, parte de um todo e de tudo. Ser ético é ser conscientemente responsável pela saúde do outro.

Para que as ações da CERJ, avancem na perspectiva dos princípios do Código de Ética (BRASIL, 1994; 2007), penso serem necessários movimentos que impactam também no processo de gestão do Hospital. Para tanto, sugiro:

- Que gestores tenham critérios técnicos e de bom senso na indicação de chefias, norteados não apenas pela capacidade técnica ou confiança, mas também pela humanização do ambiente de trabalho promovendo cursos que os formem, com vistas a gestão ética no serviço público, gestão e resolução de conflitos;

- Desenvolver protocolo de vigilância nas unidades para que ao perceber mudanças nos comportamentos dos agentes públicos sejam acompanhadas as causas, por profissionais especializados;
- Incentivar criação de grupos de acolhimento as pessoas vítimas de assédio para que tenham informações de como proceder e se proteger desses desvios de conduta;
- Proporcionar reflexões, rodas de conversa, programas culturais que deem ênfase na relação interpessoal pautada no respeito as diferenças e norteadas por uma Ética Humanista;
- Reforçar a divulgação dos canais de Ouvidoria e da Comissão de Ética, assim como o fluxo de denúncias e canais de ouvidoria nos serviços, preservando o princípio do sigilo que resguarda a identidade dos denunciante;
- Maior ênfase na orientação como deve ser redigida denúncias para que estas sejam devidamente apuradas e diluam o sentimento de impunidade;
- Promover oficinas, debates e experiências pedagógicas para que todos tenham dimensão do sofrimento provocado por condutas de assédio, assim como as consequências na vida das pessoas vitimadas por esse desvio;
- Incentivar o estabelecimento de regras de convívio entre os pares e membros de equipes de trabalho, com vista a preservação qualitativa das relações com respeito a dignidade e as particularidades de cada um, tendo o Código de Ética (BRASIL, 1994) como elemento norteador; e,
- Promover estudos e análise dos resultados das ações desenvolvidas pela CERJ, quanto a promoção da melhoria do nível de qualidade de vida no ambiente de trabalho.

Seguramente, para um efetivo cumprimento do papel da CERJ, como um espaço educativo, pedagógico, é de fundamental importância que a gestão do Hospital, tenha ciência do seu papel e a potencialize, como um espaço necessário e fundante para um ambiente salutar para os seus trabalhadores. A CERJ é apenas um dos caminhos, não somente o único para a constituição de um ambiente salutar de trabalho. Mas seguramente, é um espaço democrático, que preza por um dos principais elementos das relações no ambiente de trabalho, a ética e a preservação da coisa pública, para manutenção e transformação das futuras gerações.

## REFERÊNCIAS

AVRITZER, Leonardo; FILGUEIRA, Fernando. **Corrupção e controles democráticos no Brasil**. 2011. Disponível em: <https://repositorio.cepal.org/handle/11362/28145>. Acesso em 10 nov. 2022.

BARROCO, Maria Lucia Silva. **Ética e Serviço social: fundamentos ontológicos**. 5ª Edição. São Paulo. Cortez. 2006.

BATISTELLA, Carlos Eduardo Colpo. Abordagens contemporâneas do conceito de saúde. In: FONSECA, Angélica Ferreira; CORBO, Ana Maria D'Andrea (Org.). **O território e o processo saúde-doença**. Rio de Janeiro: EPSJV/FIOCRUZ, 2007. p. 51-86. Coleção Educação Profissional e Docência em saúde: a formação e o trabalho do agente comunitário de saúde. Disponível em: <https://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/39204>. Acesso: 27 dez 2022.

BRASIL. **Constituição da República dos Estados Unidos do Brasil**, 24 de fevereiro de 1891. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao91.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao91.htm). Acesso: 27 dez. 2022.

BRASIL. **Decreto-lei n. 579**, de 30 de julho de 1938. Organiza o Departamento Administrativo do Serviço Público, reorganiza as Comissões de Eficiência dos Ministérios e dá outras providências. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/19301939/decreto-lei-579-30-julho-1938-350919-publicacaooriginal-126972-pe.html>. Acesso em: 27 dez. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 1713**, de 28 de outubro de 1939. Regula as condições de provimento dos cargos públicos, os direitos e vantagens, os deveres e responsabilidades dos funcionários civis da União. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/declei/1930-1939/decreto-lei-1713-28-outubro-1939-411639-publicacaooriginal-1-pe.html>. Acesso em 27 de dez. 2022.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**, 05 de outubro de 1988. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm). Acesso em: Acesso em 27 de dez. 2022.

BRASIL. **Lei nº 8.080**, de 19 de setembro de 1990a. Dispõe sobre as condições para a promoção, proteção e recuperação da saúde, Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8080.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8080.htm). Acesso em: Acesso em 23 de dez. 2022.

BRASIL. **Lei nº 8112**, de 11 de dezembro de 1990b. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8112cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm). Acesso em 20 de dez. 2022.

BRASIL. **Lei nº 8.429**, de 2 de junho de 1992. Dispõe sobre as sanções aplicáveis em virtude da prática de atos de improbidade administrativa. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8429.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8429.htm). Acesso em: 27 de dez. 2022.



BRASIL. **Lei nº 8.666**, de 21 de junho de 1993. Institui normas para licitações e contratos da Administração pública. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18666cons.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18666cons.htm). Acesso em 27 de dez 2022.

BRASIL. **Decreto nº 1.171**, de 22 de junho de 1994. Aprova o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/d1171.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1171.htm). Acesso em 27 de dez. 2022.

BRASIL. **Decreto de 26 de maio** de 1999. Cria a Comissão de Ética Pública. Disponível em: [https://www.gov.br/fundacentro/pt-br/aceso-a-informacao/institucional/comissao-de-etica2/legislacao-e-documentos-normativos/decreto\\_de\\_26\\_de\\_maio\\_1999.pdf](https://www.gov.br/fundacentro/pt-br/aceso-a-informacao/institucional/comissao-de-etica2/legislacao-e-documentos-normativos/decreto_de_26_de_maio_1999.pdf). Acesso em: 27 dez. 2022.

BRASIL. **Decreto nº 6.029**, de 1º de fevereiro de 2007. Institui Sistema de Gestão da Ética do Poder Executivo Federal, e dá outras providências. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato20072010/2007/decreto/d6029.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20072010/2007/decreto/d6029.htm). Acesso em 27 dez. 2022.

BRASIL. **Lei nº 12.527**, de 18 de novembro de 2011. Regula o acesso a informações. Disponível em: [https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/112527.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112527.htm). Acesso em 27 dez. 2022.

BRASIL. **Lei nº 14.133**, de 1º de abril de 2021a. Estabelece normas gerais de licitação e contratação para as Administrações Públicas. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/lei-n-14.133-de-1-de-abril-de-2021-311876884>. Acesso em 27 dez. 2022.

BRASIL. **Portaria nº 710Gm/MS**, de 15 de abril de 2021b. Disponível em: <https://brasilsus.com.br/index.php/pdf/portaria-gm-ms-no-710>. Acesso em 27 dez 2022.

BRASIL. **Portaria GM/MS nº 2.106**, de 24 de agosto de 2021c. Designa os membros, titulares e suplentes, para comporem a Comissão de Ética do Ministério da Saúde no Estado do Rio de Janeiro. Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/portaria-gm/ms-n-2.106de-24-de-agosto-de-2021-340799382>. Acesso em 26 dez. 2022.

BRASIL. **Portaria nº 3.236/GM/MS**, de 5 de agosto de 2022a. Diário oficial da União. Edição Nº 167 de 01/09/2022 – Disponível em: <https://www.in.gov.br/web/dou/-/portariagm/ms-n-3.236-de-5-de-agosto-de-2022-426557252>. Acesso em 27 de dez. 2022.

BRASIL. **Portaria, nº 947 GM/MS**, de 26 de abril de 2022b. Disponível em: [https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2022/prt0947\\_28\\_04\\_2022.html](https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2022/prt0947_28_04_2022.html). Acesso em 10 jan. 2023.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Guia de conduta ética do Ministério da Saúde**. 2022c. Disponível em: [https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/guia\\_conduta\\_etica\\_ministerio\\_saude.pdf](https://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/guia_conduta_etica_ministerio_saude.pdf). Acesso em 27 dez. 2022.

CARVALHO, Joséte Luzia Leite Marcia Lopes de *et al.* **Memórias e Lembranças das Enfermeiras do Hospital dos Servidores do Estado (HSE): 1947-2009.** História da Enfermagem: Revista Eletrônica (HERE), p. 19-28, 2011. Disponível em: <http://www.here.abennacional.org.br/here/vol2num2artigo2.pdf>. Acesso em 22 jan. 2023.

CATAFESTA, Kelly Cristiane. **Ética no serviço público federal: contexto e reflexões.** 2017. Disponível em: <https://www2.ifrn.edu.br/ojs/index.php/HOLOS/article/view/5175>. Acesso em: 10 ago. 2022.

DEJOURS, Christophe. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho,** Editora Cortez Oboré, São Paulo 1997.

FOUCAULT, Michel. **A história da loucura na idade clássica.** 6ª edição. São Paulo Editora Perspectiva. 1999.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa Social.** 7ª Edição. São Paulo: Editora Atlas. 2019.

HIRIGOYEN, Marie-France. **Assédio Moral: a violência perversa no cotidiano.** 17ª ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2019.

JAPIASSU, Hilton e MARCONDES, Danilo. **Dicionário Básico de Filosofia.** Jorge Zahar: Rio de Janeiro, 1995.

KANT, Immanuel. **Crítica da razão prática.** Rio de Janeiro: Ediouro, 2016.

KEINERT, Tania Margarete Mezzomo; VAZ, José Carlos. **Histórico da RSP: a Revista do Serviço Público no pensamento administrativo brasileiro (1937-1989).** 1994. Disponível em: <http://repositorio.enap.gov.br/handle/1/1689>. Acesso em 06 de jan. 2023.

MARCONI, Maria de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Metodologia científica.** 7ª ed. Atlas. São Paulo. 2017

MARGIS, Regina *et al.* **Relação entre estressores, estresse e ansiedade.** Revista de psiquiatria do Rio Grande do Sul, v. 25, p. 65-74, 2003.

MARTINS, Maria Inês Carsala de; MOLINARO, Alex. **Reestruturação produtiva e seu impacto nas relações de trabalho nos serviços públicos de saúde no Brasil.** Ciência & Saúde Coletiva, v. 18, n. 6, p. 1667-1676, 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/csc/a/qxqFNCmjdYVq8qTJt5BJPG/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 15 jan. 2022.

MARX, Karl. **O capital.** Livro 1, edição 2, São Paulo, Boitempo. 2011

MINAYO, Maria Cecília de Souza. **O desafio do conhecimento. Pesquisa qualitativa em saúde.** 9ª edição revista e aprimorada. São Paulo: Hucitec; 2006. 406 p.

NARDI, Henrique Caetano. **Ética, trabalho e subjetividade: trajetórias de vida no contexto das transformações do capitalismo contemporâneo.** Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2006. Disponível em:

[https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/863872/mod\\_resource/content/1/Etica%20subjatividade%20e%20trabalho.pdf](https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/863872/mod_resource/content/1/Etica%20subjatividade%20e%20trabalho.pdf). Acesso em 23 de jan. 2022.

NUNES, Luís Henrique Monteiro. **O Controle e a punição salvarão a Ética Pública? As limitações do Sistema de Gestão de Ética do Poder Executivo Federal.** Revista da CGU, [S. l.], v. 10, n. 17, p. 19, 2018. Disponível em: [https://revista.cgu.gov.br/Revista\\_da\\_CGU/article/view/59](https://revista.cgu.gov.br/Revista_da_CGU/article/view/59). Acesso em: 23 dez. 2022.

OFFE, Claus. **Disorganized Capitalism: contemporary transformations of work and politics.** Oxford, Basil Blackwell, 1986. Disponível em [http://www.anpocs.com/images/stories/RBCS/10/rbcs10\\_01](http://www.anpocs.com/images/stories/RBCS/10/rbcs10_01). Acesso em: 23 dez. 2022.

PEREIRA, Fernanda Martins. **A Inserção do Psicólogo no Hospital Geral: A construção de uma nova especialidade.** Dissertação de mestrado. Fiocruz. Rio de Janeiro 2003. Disponível em: <https://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/6111>. Acesso em 21 jan.2023.

RABELO, Fernanda Lima. **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, [S. l.], v. 3, n. 6, 2015. Disponível em: <https://periodicos.furg.br/rbhcs/article/view/10454>. Acesso em: 25 fev. 2023.

RODRIGUES, Ingrid Vianna Espinosa *et al.* **A informação científica na residência médica do Hospital Federal dos Servidores do Estado RJ: estudo de usuários da biblioteca Dr. Nunjo Finkel.** 2011. Disponível em <https://www.arca.fiocruz.br/bitstream/handle/icict/6524>. Acesso em 25 fev. 2022.

SOUSA, Elielso. **O doente psiquiátrico no Hospital Geral: representações da loucura pelos enfermeiros e suas implicações no cuidar.** Dissertação de mestrado. UNIRIO. Rio de Janeiro, 2000.