

A importância da ética para o ambiente de trabalho: uma revisão integrativa

Importance of workplace ethics: an integrative review

Ana Paula Rocha SERRANO¹, Fernando Tadeu SERRA².

(1) Universidade Santa Cecília. Santos – SP, Brasil.

(2) Universidade Federal de São Paulo. São Paulo – SP, Brasil.

Autor correspondente:

Fernando Tadeu Serra (serraedfisica@gmail.com)

Departamento de Fisiologia. Universidade Federal de São Paulo.

Rua Botucatu 862, Ed. Ciências Biomédicas, 5º andar. Vila Clementino.

CEP 04023-900. São Paulo - SP, Brasil.

Tel: 55-11-55764513. Fax: 55-11-55739304.

Conflitos de interesses: Esta pesquisa não foi financiada ou possui qualquer relação com qualquer tipo de instituição. Os autores não possuem conflitos de interesse.

Recebido: 07/04/2020

Revisado: 12/06/2020

Aceito: 22/07/2020

Editor de Seção:

Dr. Sérgio Gomes da Silva

Afiliação do Editor:

Centro Universitário

UNIFAMINAS e Hospital

do Câncer de Muriaé –

Fundação Cristiano Varella.

Resumo

Investir em um ambiente de trabalho agradável e seguro é uma maneira de aumentar a produtividade, melhorar a prestação de serviço e qualidade de vida dos colaboradores e estimular o desenvolvimento de talentos e a proatividade do trabalhador. No entanto, a diversidade social e cultural tem sido um desafio para gestores e empresários padronizarem a prestação de serviço e garantirem um ambiente de trabalho saudável. Neste contexto, a ética tem sido considerada uma variável importante para o auxílio e orientação do comportamento dos trabalhadores em uma empresa. Baseado nessas informações, este estudo teve como objetivo analisar na literatura qual é a influência da ética sobre o ambiente de trabalho. Para isto, foi realizada uma busca de artigos científicos publicados em português e que abordavam a importância da ética no trabalho. Dos 10 artigos encontrados, foi observado que as mudanças socioculturais geraram uma inversão dos valores relacionados a ética, empregabilidade e a importância da estabilidade no trabalho. No entanto, a ética ainda é relacionada como uma variável importante tanto para o bem-estar entre colaboradores e gestores, quanto para a melhora da qualidade produtiva e entendimento sobre a importância do trabalho. Para surtir esse efeito, os conceitos éticos devem ser mais bem estruturados nas empresas. Por isso, é necessário que os gestores invistam mais em treinamentos sobre a ética e qualidade de vida no trabalho. Diante disso, é possível afirmar que a ética influencia diretamente a qualidade de vida no trabalho e a produtividade do trabalhador, quando bem definida e compreendida.

Palavras-chave: ética, trabalho, recursos humanos, administração, qualidade de trabalho

Abstract

Investing in a pleasant and safe work environment is a way to increase productivity, improve service delivery, quality of life for employees, stimulate talent development and worker proactivity. However, social and cultural diversity has been a challenge for managers and entrepreneurs to standardize service provision and ensure a healthy work environment. In this context, ethics has been considered an important variable for helping and guiding the behavior of workers in a company. Based on this information, this study aimed to analyze in the literature what is the influence of ethics on the work environment. For this, a search was made for scientific articles published in Portuguese that addressed the importance of ethics at work. Among the 10 articles found, it was observed that the socio-cultural changes generated an inversion of values related to employability and importance of job stability. However, ethics is still listed as an important variable both for the well-being of employees and managers, as well as for the improvement of productive quality. However, in order to have this effect, ethical concepts must be better structured in companies. Therefore, it is necessary for managers to invest more in training on ethics and quality of life at work. In summary, it is possible to affirm that ethics directly influences the quality of life at workplace and the productivity of the employees, when well defined and understood.

Keywords: ethics, work, human resources, administration, quality of work

1 Introdução

Anteriormente, as relações de trabalho tinham mais destaque no sistema agrário. Após a revolução industrial, essas relações passaram a ser mais amplas na sociedade, pois o ambiente de trabalho passou a ter um número maior de pessoas por metro quadrado. Com a globalização, as relações de trabalho passaram a envolver também o lar do trabalhador, estreitando mais ainda o vínculo trabalhador e sociedade (ALBORNOZ, 2017; VASCONCELOS, 2001). Portanto, não há como dissociar o trabalho do contexto social. Sendo assim, é compreensível que fatores como relação interpessoal, qualidade de vida do trabalhador e ambiente sejam condicionantes para o desenvolvimento de um trabalho (BORGES; BARROS, 2015; VASCONCELOS, 2001; WOLECK, 2002). Sobre este parâmetro, mudanças benéficas para o ambiente de trabalho têm sido discutidas. Por exemplo, antigamente, o ambiente de trabalho apresentava um cenário não muito favorável, pois não havia muita preocupação com a segurança, ventilação e limpeza do local de trabalho, tão pouco com o asseio e qualificação do trabalhador. Atualmente, depois de tantas manifestações e lutas de trabalhadores por melhores condições de trabalho, o cenário mudou e leis foram implementadas para garantir condições e ambientes de trabalho mais saudável (FABRES, 2016; OLIVEIRA, 2009).

Apesar da evolução histórica, ainda existem empregadores que ignoram que a pressão na execução laboral, cenário competitivo, falta de tempo, foco apenas na produção e assédio moral são situações que influenciam negativamente o ambiente de trabalho e o desempenho e qualidade de vida dos trabalhadores. Por outro lado, a qualidade do ambiente de trabalho e da ação laboral também depende da capacidade que o trabalhador tem em se envolver e conduzir comportamentos de respeito, compromisso, lealdade, companheirismo, profissionalismo, trabalho em equipe, cumprimento de regras, diálogo e ética (DIAS, 2004; FABRES, 2016; OLIVEIRA, 2009).

De um ponto de vista prático, a ética é um conjunto de regras morais que visam regular conduta e relações sociais por meio da mediação de valores universais, os quais estão relacionados a percepção de justiça, que carrega particularidades em cada cultura (VALLS, 2008). No ambiente de trabalho, a ética é fundamental para garantir atitudes e valores positivos, tanto para a qualidade das atividades da empresa quanto para as relações interpessoais, independente do cargo assumido (GLOCK; GOLDIM, 2003; LIMONGI-FRANÇA, 1997). Sendo

assim, a ética assumi um papel importante nas relações entre colaborador e empresa (empregado x empregador) e indivíduo e sociedade (trabalhador x sociedade). Portanto, é necessário entender como se dá a construção ética no emprego e como ela pode influenciar o ambiente de trabalho (ALBORNOZ, 2017; BORGES; BARROS, 2015; FABRES, 2016; LIMONGI-FRANÇA, 1997; OLIVEIRA, 2009), Mediante a estas suposições, esta pesquisa teve como objetivo analisar na literatura qual é a influência da ética sobre o ambiente de trabalho. Com isso, buscou-se identificar como a ética está inserida nas empresas e qual o seu efeito sobre a qualidade de trabalho no Brasil.

2 Métodos

Esta pesquisa trata-se de um estudo exploratório, descritivo e qualitativo, elaborado sob a retórica de uma revisão bibliográfica integrativa. Para isso, foram utilizados artigos científicos, publicados no idioma português e disponibilizados no campo de busca avançada do portal de periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES) (<<http://www.periodicos.capes.gov.br/>>).

2.1 Procedimentos

A busca pelos documentos no Portal CAPES ocorreu no campo de busca avançada mediante a inserção dos termos ética e trabalho, os quais deveriam estar contidos no assunto do artigo publicado. Para garantir que ambos os descritores estivessem inseridos como assuntos da publicação, os mesmos foram separados pelo operador booleano *AND*. Além disso, com a intenção de reduzir artigos com assuntos impróprios para este estudo, os resultados foram filtrados pelos tópicos “ética”, “trabalho”, “ética do trabalho”, “*Business*”, “*Ethics*”, “*management*” e “*work*”. Em complemento, o refinamento dos resultados foi acrescido da busca somente por artigos publicados em português e em periódicos onde há a revisão por pares (figura 1).

Os artigos apresentados como resultados de busca foram analisados por leitura prévia do título, seguidos do resumo, metodologia, resultados e conclusão. Os artigos que apresentaram assuntos relacionados à pergunta deste estudo (qual é a importância da ética para o ambiente de trabalho?) foram separados por serem considerados documentos em potencial para resultados deste estudo. Após a separação dos dados, os resultados foram avaliados e analisados qualitativamente.

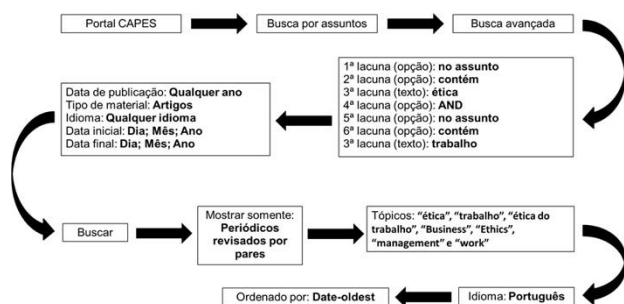


Figura 1. Representação metodológica dos critérios de busca dos resultados.

3 Resultados e discussão

A busca por pesquisas realizada sobre assuntos relacionados à influência da ética sobre o ambiente de trabalho resultou em um acervo inicial de 27 artigos. Após a avaliação crítica quanto ao conteúdo dos artigos estarem relacionados com o tema dessa pesquisa, 17 artigos foram excluídos por não conterem os requisitos mínimos para a sua inserção. Sendo assim, 10 artigos, publicados entre os anos 1994 e 2018, foram considerados elegíveis para a análise qualitativa do assunto em questão. Ambos os artigos estão publicados em revistas classificadas na categoria “A” do sistema brasileiro de avaliação de produção científica Qualis (tabela 1). Isso indica que os documentos utilizados foram publicados em revistas que apresentam boa qualidade de produção científica.

Entre os artigos analisados, Migliaccio Filho (1994) expõe em sua revisão literária que a ética determina o valor social e a qualidade do sistema informal, o qual incide diretamente no grau de necessidade do controle externo. Um raciocínio semelhante é notado no levantamento bibliográfico feito por Valenti e Silva (1995), onde a ética surge em um meio social repentinamente, no instante em que a convivência passa a ter conflitos, principalmente em situações onde é necessário o consenso para o entendimento humano. Isso porque a evolução ética acompanha a evolução humana e determina o seu progresso em todo o contexto social e profissional. Essas informações embasam a afirmação de Glock e Goldin (2003) sobre a ética ser uma construção filosófica envolvida em um contexto cultural. Por este motivo, é possível afirmar que o desenvolvimento da qualidade ética influencia diretamente no êxito dos objetivos organizacionais de uma empresa (MIGLIACCIO FILHO, 1994) e deve ser desenvolvida sob uma perspectiva social associada a ação empresarial, com base na estruturação ambiental da instituição. Portanto, é importante que o gestor da empresa se atente as condições de trabalho, para que a ética profissional se estabeleça adequadamente no setor em que atua (GLOCK; GOLDIM, 2003). Partindo desses princípios, a ética deve fomentar questões além da produtividade e permear ações pessoais do gestor e trabalhador como a comunicação, cooperativismo, redução de desperdício, responsabilidade e qualidade de vida no trabalho (DIAS, 2004).

Tabela 1. Autor, data, título, tipo de estudo revista de publicação e classificação Qualis dos artigos obtidos na busca de resultados sobre ética no trabalho.

Autor/Data	Título	Tipo de estudo	Revista	Qualis
Migliaccio Filho (1994)	Reflexões sobre o homem e o trabalho	Considerações (qualitativo)	RAE. Revista de Administração de Empresas	A2
Valenti; Silval (1995)	Trabalho criativo e ética: o início da nova história	Considerações (qualitativo)	RAE. Revista de Administração de Empresas	A2
Koerich; Machado; Costa (2005)	Ética e bioética: para dar início à reflexão	Revisão (qualitativo)	Texto & Contexto Enfermagem	A3
Villela; Pita; Breitenbauch (2005)	Ética nas relações de trabalho: reflexões sobre fontes de poder em Foucault e Heller	Revisão (qualitativo)	Paidéia (Ribeirão Preto)	A1
Lunardi et al. (2007)	A ética na enfermagem e sua relação com poder e organização do trabalho	Revisão (qualitativo)	Interface (Botucatu)	A4
Nardi; Rodrigues (2009)	Solidariedade, competitividade e reflexão ética nos contextos da nova economia e da economia solidária	Original (qualitativo)	Psico	A1
Moehlecke; Fonseca; Oliveira (2013)	Corpos que (se) Trabalham: relações éticas na construção de si e do coletivo	Revisão (qualitativo)	Educação & Realidade	A1
Gomes; Ramos (2014)	Ética e comprometimento do profissional da saúde pós-reestruturação produtiva numa região metropolitana do sul do Brasil	Original (qualitativo)	Interface (Botucatu)	A4
Gomes; Ramos (2015)	Subjetividade, ética e produtividade em saúde pós-reestruturação produtiva	Original (qualitativo)	Ciênc. Saúde Coletiva	A3
Meneghel; Moura (2018)	Suicídio, cultura e trabalho em município de colonização alemã no sul do Brasil	Original (qualitativo)	Interface (Botucatu)	A4

Apesar dos preceitos éticos e do seu desenvolvimento serem bem conhecidos, a modernidade gerou uma deficiência ética, principalmente no campo de trabalho (MIGLIACCIO FILHO, 1994). A evolutiva histórica mostra que o pensamento do trabalhador em relação aos valores positivos atribuídos a estruturação do profissional no mercado de trabalho parece não fazer mais sentido (VALENTI; SILVAL, 1995). Uma possível resposta para este fenômeno pode ser observada no estudo de Villela, Pita e Breitenbauch (2005). Em seus discursos sobre os pensamentos de Foucault e Heller, os autores (ibd.) descrevem que a modernidade gerou mudanças no contexto cultural mercadológico, onde há uma desestruturação tanto na articulação da identidade do sujeito como empregado quanto na relação social de trabalho. Sobre isso, tem sido observado que o indivíduo não consegue se ver como prestador de serviço com responsabilidades no desenvolvimento da empresa, bem como da importância da estabilidade de emprego. Por outro lado, líderes e gestores de empresas também têm dificuldades para articular ações de organização e significação do trabalho e valorização do trabalhador.

Ao explorarem as condutas no serviço de Enfermagem, Koerichi, Machado e Costa (2005), mostram que a ética está relacionada com a ação humana e seus fins. Neste contexto, é notado que a ética no trabalho envolve princípios de autonomia, benevolência, beneficência, justiça e virtude de caráter. Logo, na assistência à saúde, a ética não se limita a normatização expressas nos códigos de ética profissional e excede ao compromisso e responsabilidade com a vida nos aspectos de cidadania e social. Além do mais, o consenso de ética na saúde carrega consigo a necessidade da autoavaliação e excede a simplória atitude de ação sobre boa intenção, o que permite uma autoavaliação crítica do profissional. Essa condição permite a descobertas de falhas e fragilidades que indicam um caminho para o aperfeiçoamento profissional e, conseqüentemente, da produtividade. Quando em conjunto, essas qualidades éticas proporcionam uma melhora do ambiente de trabalho e da qualidade de vida do trabalhador. Lunardi et al. (2007) compartilham o mesmo pensamento e, em um revisão literária sobre o serviço de enfermagem, mostram que é possível entender que a falta de ética profissional, muitas vezes caracterizada pela falta de comunicação, respeito mútuo, ilegitimidade da escrita e mal-uso da técnica e organização no trabalho, facilita a convivência profissional com o erro e a negligência. Essa condição precária é preocupante, pois gera

deficiências na prestação de serviço, o que, na área da saúde pode ser uma situação de risco ao paciente e ao próprio prestador de serviço e instituição em que atua. Uma mesma perspectiva foi observada em uma entrevista realizada com 40 jovens (20 da nova economia - telefonia móvel, informática-internet e bancários pós-reestruturação; 20 jovens da Economia solidária e associativismo comunitário - projeto triagem de lixo, inclusão digital e cooperativa metalúrgica) (NARDI; RODRIGUES, 2009). Neste estudo (ibd.) foi identificado que há uma grande preocupação com a competitividade e falta uma relação de confiança e sinceridade entre os trabalhadores avaliados. Além disso, semelhante aos resultados de Valenti e Silva (1995), Nardi e Rodrigues (2009) observaram que os trabalhadores entrevistados possuíam uma realidade ética um tanto quanto distorcida. Essas relações parecem ser fortalecidas pelas atitudes geradas pelos empregadores e geram desconforto para os empregados, tendo como consequência a redução da qualidade de trabalho. Por isso, é necessário pensar mais no desenvolvimento ético entre os trabalhadores, pois esta conduta é importante para o sucesso dos negócios (MIGLIACCIO FILHO, 1994).

Reforçando os dados anteriores, o estudo de Gomes e Ramos (2014), envolvendo uma pesquisa com 30 profissionais da saúde (médicos, enfermeiros e odontólogos), de uma região metropolitana do sul do Brasil, mostra que a ética é fundamental para o progresso e a qualidade de vida no trabalho. No entanto, a sua eficiência no mercado está atrelada ao compromisso profissional e do conceito de ética exposto por Koerichi, Machado e Costa (2005). Portanto, quando o profissional não consegue lidar com o estreitamento das relações interpessoais e humanas inerentes da profissão, bem como os seus fins, seja individual o coletivamente, a ética no trabalho fica comprometida, gerando uma relação direta entre a atividade laboral e o sofrimento moral (GOMES; RAMOS, 2014).

Gomes e Ramos (2015) expõe que a visão capitalista pode ser um importante problema ético na área da saúde em saúde. Uma possível justificativa para isso é o entrosamento ético gerado unicamente para interesses empresárias. Esse problema ético, envolvido em uma deficiência de comprometimento profissional frente às necessidades do paciente indica que é necessário desenvolver uma nova concepção sobre solidariedade envolvida no compromisso de uma boa qualidade de prestação de serviço ao público. Ao refletirem sobre a influência da cultura alemã e a ética do

trabalho como determinantes do suicídio entre trabalhadores cuja atividade predominante está ligada à monocultura do fumo, do município de Santa Cruz do Sul, Meneghel e Moura (2018), também mostraram que a estrutura capitalista mal conceituada pode gerar problemas para o trabalho. Este estudo envolveu 14 profissionais de diversas áreas (7 profissionais da agricultura, 1 de uma instituição de assistência rural, 1 do sindicato dos trabalhadores rurais, 1 promotor de justiça, 1 servidor de segurança pública, 1 de jornalista e 2 professores universitários.

Como resultados, foi racionalizado que os princípios morais éticos protestantes, provenientes da região estudada, tem como característica a valorização da meritocracia e livre iniciativa, sendo o lucro considerado uma predestinação divina. Sendo assim, há uma crença de que o caminho para o sucesso está atrelado a perspectivas pessoais, políticas e religiosas, onde a única solução é trabalhar e acumular bens materiais continuamente. Sob esta perspectiva, quando não se obtém o sucesso econômico esperado a sensação de fracasso surge potencializada, sendo vista como uma consequência da incapacidade administrativa dos bens, o que pode aproximar o indivíduo a uma tendência suicida ou o suicídio propriamente dito. Essa situação mostra o que uma construção ética deturpada pode gerar como malefício para a sociedade e mercado de trabalho (Ibd.).

Concordando com os apontamentos de Gomes e Ramos (2015) e Meneghel e Moura (2018), Moehleck, Fonseca e Oliveira (2013) expõe que a ética no trabalho é deficiente e deve ser melhor desenvolvida. Como solução, os autores (ibd.) indicam a necessidade da empresa ser gerida por pessoas que apresentem uma realidade de trabalho adequada aos seus colaboradores, a qual deve ser justa e eficaz. Isso porque a gestão é considerada uma ação de grande importância e quando bem planejada auxilia no bom funcionamento de uma empresa, auxiliando na identificação de possíveis ameaças e oportunidades aos negócios, desenvolver diferenciais na área de atuação mercadológica, estabelecer metas de investimentos e liderança e manter uma organização na rotina de trabalho (BARBIERI, 2016; JESUS; BARBOSA, 2016). Tal organização, entendida como um conjunto de ações planejadas individuais que visam um bem coletivo, propiciam a delimitação de estratégias tangíveis para a busca dos objetivos traçados em uma empresa, os quais poderiam ser uma utopia sem uma organização bem estruturada. Isto porque o processo organizacional envolve uma gama de elementos, tais como recursos humanos e financeiros, maquinários e equipamentos

diversos e outros, que, em conjunto, são capazes de promover a estruturação direcional necessária para realizar tarefas complexas (MAXIMIANO, 2000). Logo, a organização é o resultado da união de elementos diversos de uma empresa, os quais são mobilizados para propiciar e dar qualidade à busca de um objetivo comum no trabalho (KERSTENETZKY, 2004), sendo uma ferramenta importante a ser considerada na estruturação ética. Neste sentido, a relação ética no trabalho deve ser considerada uma composição única e coletiva, onde há uma interação entre autorreflexão e interrelação entre empregados, empregadores, atuação profissional, ambiente de trabalho e público atendido. Essas considerações, observadas em um estudo exploratório (MOEHLECKE; FONSECA; OLIVEIRA, 2013), podem solucionar os problemas de confiança, relacionamento e organização, descritas anteriormente e proporcionar um ambiente de trabalho favorável.

Além dos resultados apresentados é importante entender que o ambiente de trabalho é visto um dos principais componentes que sustentam uma empresa, pois a sua funcionalidade está diretamente relacionada aos resultados financeiros da instituição. Por isso, é importante salientar que o ambiente de trabalho deve ser estruturado visando não apenas a produção, mas também a qualidade de desenvolvimento do trabalho, principalmente quando se trata de qualidade de vida de líderes e colaboradores. Tudo isso porque trabalhadores inseridos em um ambiente de trabalho saudável tendem a apresentar melhor produtividade e proatividade do que aqueles inseridos em ambiente com menor qualidade (TIMBÓ; EUFRÁSIO, 2010).

O comportamento profissional é uma variável de grande importância para o desenvolvimento de uma empresa. Desta maneira, é fundamental que uma instituição seja composta por trabalhadores comprometidos e éticos, tanto com o rendimento do negócio quanto com a equipe ao qual está inserido (OLIVEIRA, 2011).

Uma vez que a satisfação do trabalhador e gestores com as suas funções incidem diretamente nos resultados da empresa, a qualidade de vida no trabalho deve estar entre as questões prioritárias de uma empresa. Quanto a isso, tem sido observado que uma empresa que mantém seus profissionais motivados e inseridos em um ambiente de trabalho harmonioso, onde há respeito mútuo entre gestores e colaboradores, tende a progredir e encontrar êxito em seus objetivos (DIAS, 2004; GLOCK; GOLDIM, 2003; OLIVEIRA, 2011).

Uma das formas de garantir um ambiente de trabalho ético e com qualidade é criar e pôr em prática estratégias que visem o desenvolvimento pessoal do trabalhador. Neste sentido, o treinamento e desenvolvimento de pessoas é indispensável para o progresso ético e profissional em uma empresa, pois cria um ambiente de trabalho harmonioso e estimula a motivação, proatividade e criatividade pessoal, gerando um crescimento tanto do empreendimento quanto de seus colaboradores. Por exemplo, instituições que se preocupam em realizar treinamento contínuos, abordando assuntos ligados com as funções exercidas pelos funcionários, além de temas como a própria ética, administração de tempo, trabalho em grupo, a importância do bem-estar e da atividade física para manter a saúde física e mental dos colaboradores, entre outros, tendem a ter uma melhor desempenho mercadológico. Todos esses treinamentos podem ajudar a criar um ambiente (ALBORNOZ, 2017; BARROS; ARAÚJO, 2018; GHENO, 2011; LIMONGI-FRANÇA, 1997; OLIVEIRA, 2009; VALLS, 2008)

Outras estratégias que podem melhorar a autoestima do colaborador e estimulá-lo a fornecer o melhor de si na empresa são a remuneração para reter talentos e o plano de carreira. Esses modelos de incentivo geram entusiasmo para o cumprimento de metas, sendo o plano de carreira um dos principais fatores de motivação no trabalho. Quando bem definidos, esses tipos de conceitos empresariais são promissores para o crescimento empresa. Isso porque, quando o colaborador possui um conhecimento claro sobre os objetivos do local em que trabalha e quais são as condutas esperadas para que o seu esforço seja reconhecido e compensado com vantagens financeira, o mesmo encontra motivação para cumprir as metas estabelecidas. Em consequência, o colaborador irá busca melhorar a qualidade do seu trabalho produzido, se esforçando para crescer junto com a empresa (ALBORNOZ, 2017; GHENO, 2011; LACAZ et al., 2010; OLIVEIRA, 2001).

Além dos benefícios pontuados, o plano de carreira é uma estratégia capaz de promover a melhora no clima organizacional. Uma possível causa para isso é a sensação de segurança que esse modelo estratégico gera para o colaborador. Essa sensação propicia uma relação de felicidade com o emprego, o que tende a estimular o rendimento produtivo do colaborador, o que incide diretamente na lucratividade da empresa (LACAZ et al., 2010; RIBEIRO et al., 2009).

Em geral, observa-se que todos os autores concordam que a ética no trabalho é um fator importante para a qualidade de vida no trabalho e progresso da empresa. Da mesma forma, é

notório que é necessária uma reestruturação mercadológica quanto a ética, respeito, humanização e organização de trabalho (NARDI; RODRIGUES, 2009). Logo, deve-se exigir condições organizacionais de trabalho adequadas e isso incide na reivindicação de apoio de seus valores e responsabilidades éticas e profissionais. Para que isso ocorra é necessário senso de confiança que provém da autovalorização profissional, tanto por parte do empregado quanto do empregador (LUNARDI et al., 2007). Contudo, é importante expor que aprender a lidar com regras e normas é uma busca educacional, o qual é necessária muita dedicação e compromisso, que deve ser estruturada e desenvolvida por pessoas responsáveis e capacitadas (VILLELA; PITA; BREITENBAUCH, 2005).

Adicionalmente ao que foi exposto, notamos que no portal CAPES há uma escassez de artigos sobre assuntos relacionados a importância da ética no trabalho publicados no idioma português. Dos poucos artigos encontrados, a maioria se limita a um contexto qualitativo e filosófico. Considerando que no Brasil há uma quantidade significativa de trabalhadores que não dominam idiomas estrangeiros e que o meio científico deve ser uma porta aberta para a compreensão e desenvolvimento profissional, isso mostra que é necessária a realização e publicação de mais estudos de campo que envolvam análises quantitativas sobre o assunto no idioma português.

4 Considerações finais

De acordo com os resultados apresentados, atualmente, a ética é um princípio necessário para unificar e organizar o trabalho e deve ser constantemente abordada e incentivada, ainda mais com a globalização, que traz o individualismo e concorrência para o dia-a-dia de milhares de pessoas. Neste contexto, a ética deve ser desenvolvida mediante o incentivo do uso da verdade e da aplicação de boas práticas entre as pessoas que fazem parte de uma empresa, seja nos procedimentos rotineiros, nas tomadas de decisões ou qualquer outra prática de trabalho. Por estes princípios é possível estabelecer um ambiente de trabalho saudável aos colaboradores e responsáveis, que, consequentemente, influenciará positivamente sobre o bem-estar, comportamento, qualidade de vida e saúde do profissional. Logo, conceitos éticos bem estruturados são importantes para o bem-estar da empresa e seus colaboradores.

Vale ressaltar que perceber as reais necessidades de cada colaborador e trabalhar para oferecer um ambiente de trabalho saudável e feliz é uma das principais responsabilidades

do gestor e tais ações têm sido relatadas como características importantes para o crescimento e posicionamento de uma organização.

5 Referências

- ALBORNOZ, S. **O que é trabalho**. Brasiliense, 2017.
- BARBIERI, J. C. **Gestão ambiental empresarial: conceitos modelos e instrumentos**. 4. ed. Saraiva, 2016.
- BARROS, M. M. dos S.; ARAÚJO, M. R. M. De. Significado do trabalho para gerações de trabalhadores rurais no beneficiamento da castanha. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, 2018.
- BORGES, L. O.; BARROS, S. C. Inventário de significado do trabalho para trabalhadores de baixa instrução. In: PEIXOTO, A. D. L. A.; PUENTE-PALACIOS, K. (Eds.). **Ferramentas de diagnóstico para organizações e trabalho: um olhar a partir da psicologia**. ARTMED, p. 232–260, 2015.
- DIAS, M. O. Reflexões sobre a ética no cotidiano da profissão. **Gestão e Desenvolvimento**, 2004.
- FABRES, R. R. O trabalho entre o reconhecimento e a loucura: possíveis contribuições de Christophe Dejours para uma revisão da gramática moral dos conflitos sociais [The work between recognition and madness: Dejours' possible contributions to a review of the moral gram. **Princípios: Revista de Filosofia (UFRN)**, 2016.
- GHENO, R. B. J. Remuneração estratégica e pacote de benefícios: um estudo de caso aplicado ao nível operacional de uma multinacional. **Revista de Administração da da Universidade Federal de Santa Maria**, v. 4, n. 2, p. 268–287, 2011.
- GLOCK, R. S.; GOLDIM, J. R. Ética profissional é compromisso social. **Mundo Jovem**, p. 1–5, 2003.
- GOMES, D.; RAMOS, F. R. S. Ética e comprometimento do profissional da saúde pós-reestruturação produtiva numa região metropolitana do sul do Brasil. **Interface - Comunicação, Saúde, Educação**, v. 18, n. 49, p. 289–300, 2014.
- GOMES, D.; RAMOS, F. R. S. Subjetividade, ética e produtividade em saúde pós-reestruturação produtiva. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 20, n. 8, p. 2591–2600, 2015.
- JESUS, V. A. P. De; BARBOSA, F. K. Sistema de Gestão Empresarial ERP. **UNILUS Ensino e Pesquisa**, v. 13, n. 30, 2016.
- KERSTENETZKY, J. Organização empresarial em Alfred Marshall. **Estudos Econômicos (São Paulo)**, v. 34, n. 2, p. 369–392, 2004.
- KOERICH, M. S.; MACHADO, R. R.; COSTA, E. Ética e bioética: para dar início à reflexão. **Texto & Contexto - Enfermagem**, v. 14, n. 1, p. 106–110, 2005.
- LACAZ, F. A. de C. et al. Qualidade de vida, gestão do trabalho e plano de carreira como tecnólogo em saúde na atenção básica do Sistema Único de Saúde em São Paulo, Brasil. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 26, n. 2, p. 253–263, 2010.
- LIMONGI-FRANÇA, A. C. Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras. **Revista Brasileira de Medicina Psicossomática**, v. 1, n. 2, p. 79–83, 1997.
- LUNARDI, V. L. et al. A ética na enfermagem e sua relação com poder e organização do trabalho. **Revista Latino-Americana de Enfermagem**, v. 15, n. 3, p. 493–497, 2007.
- MAXIMIANO, A. C. A. **Introdução a administração**. Atlas, 2000.
- MENEGHEL, S. N.; MOURA, R. Suicídio, cultura e trabalho em município de colonização alemã no sul do Brasil. **Interface - Comunicação, Saúde, Educação**, v. 22, n. 67, p. 1135–1146, 2018.
- MIGLIACCIO FILHO, R. Reflexões sobre o homem e o trabalho. **Revista de Administração de Empresas**, v. 34, n. 2, p. 18–32, 1994.
- MOEHLECKE, V.; FONSECA, T. M. G.; OLIVEIRA, A. M. Corpos que (se) trabalham: relações éticas na construção de si e do coletivo. **Educação & Realidade**, v. 38, n. 3, p. 855–871, 2013.
- NARDI, H. C.; RODRIGUES, M. C. Solidariedade competitividade e reflexão ética nos contextos da nova economia e da economia solidária. **Psico**, v. 40, n. 4, p. 458–466, 2009.
- OLIVEIRA, L. M. B. De. Estratégias e práticas de remuneração utilizadas pelas empresas Brasileiras. **Organizações & Sociedade**, v. 8, n. 21, p. 97–108, 2001.
- OLIVEIRA, P. W. S. De. Construção de identidades profissionais: da formação profissional à vivência da inserção no mercado de trabalho. **Revista Labor**, v. 1, n. 6, p. 344–362, 2011.

OLIVEIRA, J. B. de C. Da história da segurança do trabalho. In: SCALDELAI, A. V. et al. (Eds.). **Manual prático de saúde e segurança do trabalho**. São Caetano do Sul: Yendis, 2009.

RIBEIRO, A. et al. Plano de carreira: um estudo sobre as expectativas de crescimento profissional em duas empresas em presidente prudente. **Saber Acadêmico**, n. 7, p. 191–196, 2009.

TIMBÓ, M.; EUFRÁSIO, C. O meio ambiente do trabalho saudável e suas repercussões no Brasil e no mundo, a partir de sua evolução histórica. **Pensar - Revista de Ciências Jurídicas**, v. 14, n. 2, p. 344–366, 2010.

VALENTI, G. D.; SILVAL, R. S. Da. Trabalho criativo e ética: o início da nova história. **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 1, p. 22–29, 1995.

VALLS, A. L. M. **O que é ética**. Brasiliense, 2008.

VASCONCELOS, A. F. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectivas. **Caderno de pesquisas em Administração**, v. 8, n. 1, p. 23–35, 2001.

VILLELA, E. C.; PITA, P. de S.; BREITENBAUCH, G. A ética nas relações de trabalho: reflexões sobre fontes de poder em Foucault e Heller. **Paidéia (Ribeirão Preto)**, v. 15, n. 32, p. 333–338, 2005.

WOLECK, A. O trabalho, a ocupação e o emprego: uma perspectiva histórica. **Revista de divulgação Técnico-científica do Instituto Catarinense de Pós-Graduação**, v. 1, p. 33–39, 2002.