

**CENTRO UNIVERSITÁRIO BRASILEIRO UNIBRA
CURSO DE GRADUAÇÃO TECNOLÓGICA EM GESTÃO EM
RECURSOS HUMANOS**

AMILLY MILENA OLIVEIRA SOARES
LUIZA EUTALIA DE SANTANA
THAMIZIA SANTOS SANTANA

**ÉTICA NAS RELAÇÕES PESSOAIS NO AMBIENTE DE
TRABALHO**

RECIFE
2023

AMILLY MILENA OLIVEIRA SOARES
LUÍZA EUTALIA SILVA DE SANTANA
THAMIZIA SANTOS SANTANA

ÉTICA NAS RELAÇÕES PESSOAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO

Trabalho de conclusão de curso apresentado à Disciplina TCC II do Curso Tecnólogo em Gestão de Recursos Humanos do Centro Universitário Brasileiro - UNIBRA, como parte dos requisitos para conclusão do curso.

Orientador: Professor Espec. Emanuel Lima Xavier

RECIFE

2023

Ficha catalográfica elaborada pela
bibliotecária: Dayane Apolinário, CRB4- 2338/ O.

S676e Soares, Amilly Milena Oliveira.
Ética nas relações pessoais no ambiente de trabalho / Amilly Milena
Oliveira Soares; Luiza Eutalia de Santana; Thamizia Santos Santana. -
Recife: O Autor, 2023.

14 p.

Orientador(a): Esp. Emanuel Lima Xavier.

Trabalho de Conclusão de curso (Graduação) - Centro Universitário
Brasileiro – UNIBRA. Tecnólogo em Recursos Humanos, 2023.

Inclui Referências.

1. Ética. 2. Valores. 3. Relação. 4. Trabalho. I. Santana, Luiza
Eutalia de. II. Santana, Thamizia Santos. III. Centro Universitário
Brasileiro - UNIBRA. IV. Título.

CDU: 658.3

Todo trabalho empresarial que passa ética, respeito e profissionalismo gera sempre uma boa imagem da sua empresa e gera sempre um bom resultado em suas conquistas, que satisfazem a todos igualmente.

(Helgir Girido)

AGRADECIMENTOS

Venho aqui agradecer a todos aqueles que contribuíram, de alguma forma, para a realização deste trabalho.

A todos que participaram, direta ou indiretamente do desenvolvimento deste trabalho de pesquisa, enriquecendo o meu processo de aprendizado.

Às pessoas com quem convivi ao longo desses anos de curso, que me incentivaram e que certamente tiveram impacto na minha formação acadêmica.

Amilly Milena Oliveira Soares

Agradeço primeiramente a Deus por ter dado a honra da minha família e sempre está comandando a minha vida; a minha mãe Maria de Fatima Silva de Santana; minha tia Ana Maria Silva de Santana e minha avó Berenice Silva de Santana (in memória). Onde sempre acreditaram na minha capacidade nunca deixando eu desistir.

Agradeço a meu orientador Emanuel Lima Xavier que com sua dedicação e sempre compreensivo realizou o seu trabalho com ética e perfeição.

Aos meus amigos que de maneira direta ou indiretamente contribuiu para a busca da nossa conquista pessoal e profissional de maneira satisfatória. Que o nosso Deus continue abençoando sempre.

Luiza Eutalia Silva de Santana

Agradecimentos para: Deus, Família, Orientador e Universidade

Agradeço primeiro a Deus por ter me mantido na trilha certa durante este projeto de pesquisa com saúde e forças para chegar até o final. Sou grato à minha família pelo apoio que sempre me deram durante toda a minha vida. Deixo um agradecimento especial ao meu orientador pelo incentivo e pela dedicação do seu escasso tempo ao meu projeto de pesquisa. Também quero agradecer à Universidade UNIBRA e a todos os professores do meu curso pela elevada qualidade do ensino oferecido.

Thamizia Santos Santana

RESUMO

O presente estudo tem a finalidade de apresentar a suma necessidade da ética satisfatório no meio profissional para que possa ter um resultado com êxito no crescimento produtivo do ambiente trabalhista, com isso, o mesmo vem trazendo no objetivo geral em analisar a importância da ética nas relações pessoais e profissionais no ambiente de trabalho, trazendo nos objetivos específicos em observar a conduta da ética do trabalho respeitando os valores da sociedade e da própria organização, apresentar estratégias precisas para que exista prática da ética no ambiente de trabalho e conscientizar a ética entre os colegas de trabalho sendo tão importante quanto ter credibilidade profissional. Por sua vez o estudo justifica-se a escolha temática e organização desse estudo para contribuições da ética no ambiente do trabalho e poder proporcionar um lugar que na maioria das situações são de rivalidades, ambiente amigável e respeitado. O mesmo foi baseado de caráter bibliográfico exploratório contando com auxílio de livros, sites acadêmicos já publicados.

Palavras-chave: Ética; Valores; Relação; Trabalho.

ABSTRACT

The present study has the purpose of presenting the great need for satisfactory ethics in the professional environment so that it can have a successful result in the productive growth of the work environment, with this, the same has been bringing in the general objective of analyzing the importance of ethics in relationships personal and professional in the work environment, bringing in the specific objectives of observing the conduct of work ethics respecting the values of society and the organization itself, presenting precise strategies so that there is a practice of ethics in the work environment and raising awareness of ethics among colleagues of work being as important as having professional credibility. In turn, the study justifies the thematic choice and organization of this study for contributions of ethics in the work environment and to be able to provide a place that in most situations are of rivalries, a friendly and respected environment. The same was based on an exploratory bibliographic character with the help of books, academic sites already published.

Keywords: Ethics; Values; Relationship; Work.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	09
2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO	10
3 RESULTADOS	10
3.1 A Conduta Ética no Trabalho	10
3.2 A Ética nas Relações de Trabalho.	12
3.3 Métodos para melhor Aplicação da Ética no Ambiente de Trabalho....	15
3.4 A Importância da Ética no Ambiente de Trabalho.....	18
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS	20
REFERÊNCIAS	22

1 INTRODUÇÃO

No decorrer do crescimento da humanidade, a ética foi compreendida como sendo incluso do pensamento filosófico, onde busca proporcionar cada um em sua época, oriundo de valores direcionados a compreensão da moral e da ética.

Dessa maneira, é pertinente ter a compreensão que a ética tem suma importância para que todas as relações sejam significativas entre as pessoas, seja na sociedade ou para o desempenho das profissões.

O presente estudo tem a finalidade de apresentar com pertinência o tema propósito:

Ética na relação no ambiente do trabalho apresentando como a situação problema: quais as consequências da ausência da ética nos profissionais no ambiente de trabalho.

Percebe-se que mesmo diante das novas transformações tecnológicas e inovadoras, ainda se presencia no ambiente de trabalho, atitudes que desrespeitem a ética, não agindo com a postura adequadamente onde é esperado que todo profissional assuma.

Infelizmente a ausência da ética nas relações trabalhistas pode ser perceber que certas atitudes vivenciadas no ambiente profissional precisam ser modificadas e inovadas para que despertem um espaço ético e mais produtivo, contudo justifica-se para a escolha da temática proposta.

O mesmo justifica-se na escolha temática deste estudo para contribuição ética no ambiente trabalhista e despertar um espaço que na maioria das situações são de competitividade ou rivalidades em ambiente de amigável ou respeitado.

Trazendo como Objetivo Geral em Analisar a importância da ética nas relações pessoais e profissionais no ambiente de trabalho, apresentando como Objetivo Específicos em Observar a conduta da ética do trabalho, respeitando os valores da sociedade e da própria organização; Apresentar estratégias precisas para que exista a prática da ética no ambiente de trabalho e Conscientizar a ética entre os colegas de trabalho sendo tão importante quanto credibilidade profissional para melhor organização dos resultados, o trabalho será desenvolvido em capítulos, onde serão elaborados para alcançar os objetivos do estudo. Por fim será concluído com as considerações finais expressando a suma necessidade da ética constante no ambiente de trabalho.

2 DELINEAMENTO METODOLÓGICO

Mediante ao pensamento de Gil (2010), a pesquisa bibliográfica é aquela que se desenvolve com base em material que foi elaborado onde constitua-se de artigos científicos e livros

A principal vantagem de se realizar este tipo de pesquisa é que permite ao investigador cobrir com uma significativa extensão de fenômenos do que seria possível atingir mediante a pesquisa direta.

Segundo a mesma linha de raciocínio afirma Marconi e Lakatos (2010) a pesquisa bibliográfica proporciona explorações em novas áreas, tendo por objetivo um reforço na análise de suas pesquisas ou manipulação de informações propicia, um termo sob uma nova abordagem, tudo e como conclusões inovadoras.

Contudo o método da presente pesquisa em contextualização facilita para um análise precisa sobre a importância da ética nas relações pessoais no ambiente de trabalho.

Entende-se que diante do estudo é provável perceber a importância da prática da ética nas relações pessoais no ambiente de trabalho para que possa despertar a melhor interação entre todos e assim proporcionar um ambiente satisfatório e produtivo.

3 RESULTADOS

3.1 A Conduta Ética no Trabalho

Segundo Alencastro (2010) acontecem diversas relações entre números e tipos de pessoas que podem ser motivos tais como: por escolha, como no caso da religião ou do time de futebol para o qual se vai torcer por natureza no caso das famílias por imposição, no caso das forças armadas nas quais os homens devem se alistar aos 18 anos.

O mesmo autor ressalta que existem diversas micro sociedades interagidas em um contexto de uma sociedade muito maior, onde abrange todos os habitantes da terra.

Porém cada ser humano bem como cada micro sociedades de um modo amplo tendo como objetivos específicos que, por situações, podem sofrer oposição.

Por sua vez, para que não se motivem conflitos, é pertinente encontrar um método de compreensão para que se possa proporcionar o desenvolvimento da sociedade de uma maneira ampla, conforme (Andrade; Alýrio; Boas, 2006)

Entende-se que as coletividades humanas definem como cultura, ou seja, tudo aquilo que caracteriza a existência social de um povo ou nação, ou então de grupos no interior de uma sociedade, segundo Alencastro (2010, p.29). A conduta de um indivíduo por sua vez está relacionado a cultura de uma sociedade onde, acontece os conflitos sociais, por cada pessoa ter a sua própria personalidade.

Ainda em Alencastro (2010) ressalta que indivíduo proporciona os valores á seu próprio respeito, e, sobre mediante por convivência social construindo, assim uma dimensão ética que amplia os princípios por ele organizados sobre o que é certo ou errado valorizando as ações dele próprio e de cada ser humano que está ao seu redor.

Naturalmente as ações de todo ser humano reflete em suas crenças mesmo que possam ser ao contrário do que se crer, ou até mesmo daquilo que se deve realizar.

É necessário que cada indivíduo tenha a compreensão da importância em ter ética onde estiver especialmente no ambiente de trabalho, para assim a conduta neste meio, venha a ser respeitada, segundo Aranha (2009) afirmam que as pessoas valorizam diariamente as coisas de outras pessoas. Que tais valores baseado na autora, podem ser apenas, unitários, lógicos, afetivos, estéticos, religiosos, econômicos, éticos.

Na existência da prática de uma conduta significativa favoreça a garantia da convivência pacífica e harmoniosa entre os demais colegas de trabalho e assim proporcionar uma relação positiva no êxito profissional.

Segundo o pensamento de Alencastro (2010, p.29), apresenta que as coletividades humanas conceituam a cultura como; "tudo aquilo que caracteriza a existência social de um povo ou nação, ou então de grupos no interior de uma sociedade". Segundo o autor a cultura humana está presente na nação, sem que haja nenhuma diferença social. Que por sua vez precisa respeitar as regras que a sociedade exige, para poder viver socialmente no determinado ambiente.

Seguindo a mesma linha de raciocínio conforme Sá (2005), toda pessoa tem a necessidade de respeitar as regras vigentes no meio social suplantando na maioria das situações os interesses individuais para sobressair o interesse do conjunto,

construindo conflitos entre a sociedade e o indivíduo, provocando consequências para as únicas pessoas ou em ambas as partes.

Por sua vez toda pessoa precisa ter a conduta ética para que assim garanta sucesso profissional, e motiva um ambiente de trabalho satisfatório e produtivo.

Assim como o teórico Andrade, Alyrio e Boas (2006) explica o termo 'ética' tem a suma necessidade de uma maneira correta para realizar o seu emprego, que fosse incerto, de tal modo que se baseia de um conjunto de valores para o direcionamento da maneira de boa convivência seja consigo mesmo ou na sociedade.

3.2 A Ética nas Relações de Trabalho.

Por volta da década de 1970, foi experimentado uma extensa prática do ensino da ética nas faculdades de administração e negócios dos Estados Unidos da América Latina (EUA) em tempo reduzido, foi organizado vivência profissional e formação acadêmica, interagindo os conceitos de ética para realidade dos negócios visando na conduta ética, seja profissional ou pessoal. Nesta época também foi vivenciado o crescimento das empresas multinacionais principalmente nas localidades europeias e americanas, em torno do mundo implantando suas subsidiárias em todos os continentes. Nessa realidade motivou choques culturais que foram destacados na finalidade das diversas maneiras em se organizar negócios que desafiavam com as origens das companhias, contudo toda essa visão originou a criação dos códigos de ética corporativos, conforme (Arruda Xihitaker Ramos, 2003)

Baseando no mesmo pensamento de Teórico Moreira (2002 pg. 28) afirma que "O comportamento da empresa consiste na entidade lucrativa quando ela age de conformidade com os princípios morais e as regras do bem proceder aceitas pela coletividade".

É entendido que o bem estar de uma empresa está relacionada na significativa conduta das pessoas, assim os valores efetivos possam prevalecer, promovendo a boa convivência entre o próximo no âmbito profissional e pessoal.

Segundo o teórico Srour (2008) fomenta tão definição por uma visão mais atual e de um caráter didático mediante da qual a ética empresarial, seja conceituada como ética dos negócios, está relacionada ao estudo e a organizar inteligível a moral que direciona ao âmbito das empresas capitalistas contemporâneas, especialmente ao moral que predomina em empresas de tal nacionalidade.

Contudo a ética individual que valoriza o âmbito de ética profissional apresenta um interesse tríplice em conjunto pelo interesse, pelos outros indivíduos, interesse por si próprio e interesse pela instituição conforme (ARRUDA, 2010).

Quando o indivíduo tem a consciência de uma conduta satisfatória o mesmo tem a capacidade em fomentar o ambiente significativo.

Contudo é compreendido que ética nas relações de trabalho é pertinente a prática da orientação para os profissionais que tem o desejo em proporcionar conceitos éticos em atitudes que despertem a interação positiva entre o próximo, segundo Srour (2008) afirma que o agir com ética se tornou, na atualidade, um fator essencial para a definição dos rumos e do sucesso da carreira de todo profissional.

Entende-se que a ética empresarial tem como suas bases fincadas na conduta humana mais necessária para os valores e normas norteadores do ambiente empresarial, conforme ARRUDA, WHITAKER e RAMOS (2003).

No mesmo sentido segundo Leisinger e Schmitter (2001, p.22) vai concordando que "a ética empresarial reflete sobre as normas e valores que são efetivamente dominantes em uma empresa, interroga-se pelos fatores qualitativos que fazem com que determinado agir ou um agir bom". Por sua vez a ética empresarial é de suma importância para as práticas profissionais no ambiente trabalhista.

Conhecendo também importância da ética da competência, percebe-se que as leis não escritas sobre a ética, possivelmente são consideradas eficientes, segundo Matos (2008) apresentam as leis a seguir;

- Lei da não criatividade: afirma que "Para matar uma sugestão e liquidar de vez com os criativos, transforme sempre o autor da sugestão em execução da ideia".
- Lei da saturação: relata que "Solicite sempre ao autor de uma ideia tantas informações, pareceres e pesquisas, até que ele "estoure "e se atenha, especialmente, as ordens transmitidas".
- Lei dos pequenos grandes problemas, afirma que "Para não se envolver em dificuldade, as pessoas tendem a tornar grandes os pequenos problemas";
- Lei da proteção às avessas: afirma que o "Excesso de proteção gera efeitos contrários", e negativos;

- Lei da acumulação de papéis: representa "acumular papel para dar a impressão de muito trabalho, justificar atrasos e fundamentar solicitações de mais subordinados";
- Lei da queixa permanente: vai apresentando que "Reclame, reclame, para não ter de realizar. Afinal, não há meios, não há pessoal suficiente, não há tempo disponível, não há";
- Lei da valorização pela complexidade: Mostra que "é preciso complicar para valorizar, pois se acreditasse ninguém valoriza as coisas simples";
- Lei do ativismo: É caracterizado pelo seguinte: "Corra, corra, corra! Deste modo, todos o acreditarão atarefado".
- Lei da inércia burocrática: deixar as coisas acontecerem, esperando que os outros assumam, deixando ficar para ver como fica são formas colocadas pelo autor como sendo de alienações administrativas, fatores que comumente geram um processo ineficaz e burocratizante. "Deixe os outros se movimentarem, assim não se arrisca a tropeções e quedas";
- Lei das dificuldades desonestas: "Crie dificuldades para vender facilidades. [...] este princípio universalizou-se entre os corruptos. O suborno, como instrumento de conquista administrativa e de obtenção de favores, é bastante conhecido, em suas formas mais variadas e engenhosas";
- Lei da atitude agressiva, denominada pelo autor também como "estou trabalhando, não se aproxime!". É bastante utilizado pelas gerências como desculpa para poderem se ausentar de suas responsabilidades e, ainda assim, passarem a impressão de dinamismo em sua atuação, o que justificaria a inacessibilidade. O autor assim exemplifica: "Conserve a fisionomia séria, preocupada, gestos neurastênicos, voz irritadiça, palavras ásperas e inquietação permanente e todos os terão em conta de chefe dinâmico";
- • Lei da solução por crise: deve-se promover crises para não se ter um enfrentamento da realidade. A administração maquiavélica busca se desviar dos verdadeiros problemas, inventando crises contemporizadoras. "[...] As dificuldades do desenvolvimento acabam por se transformar em desenvolvimento de dificuldades";
- • Lei da irresolução por supersimplificação: a simplificação surge, em muitos casos, como forma de resolução da ansiedade, mas não do problema.

Simplifique para resolver a ansiedade; deixe o problema resolver-se por si mesmo. [...] Quando o problema é complexo, inquietante, demandando esforços de reflexão e ação exaustiva, há tendência em supersimplificá-lo.[...] Deste modo, a aparência de solução serve para amenizar a angústia.

- Lei da embalagem vistosa: pode-se considerar o relatório como sendo a peça símbolo do sistema burocrático.

Sendo analisado que falsa ilusão pode desperdiçar tempos preciosos dificultando assim uma boa relação de convivência no âmbito social.

Baseando se na mesma linha de pensamento Arruda, Whitaker e Ramos (2003), ressalta os valores que podem coincidir ou podendo ser conflitantes com os valores individuais realizado por cada pessoa. Por sua vez é de suma importância organizar políticas e padrões únicos para que todos tenha a compreensão da conduta certa para colocar em prática no seu âmbito trabalhista.

3.3 Métodos para melhor Aplicação da Ética no Ambiente de Trabalho.

Baseada na busca da prática no ambiente do trabalho é importante destacar segundo o teórico Sá (2005) que todo o ser humano conquista sua realização plena e reconhecimento mediante que desempenho da sua profissão. Por sua vez o mesmo autor destaca que o valor do profissional, está relacionado a capacidade, habilidade, sabedoria e inteligência mostrando a sua personalidade para vencer os obstáculos.

E através da profissão que o ser humano conseguem demonstrar sua utilidade para comunidade.

Segundo a mesma linha de raciocínio o teórico Srour (2008), mostra que a existência da competição acirrada por lugar do mercado consumidor fomenta uma continuidade de transformações cada dia mais frenética mostrando com que a empresa tenha que se adaptar com isso todo trabalhador caminha os mesmos passos, uma vez que não existir adaptação o próprio mercado de trabalho encaminha para não fazer parte do seu estabelecimento.

Para um profissional conquistar seu espaço de caráter ético no estabelecimento é necessário também respeitar, conhecer, e colocar em práticas direitos pertinentes onde se apresentam como reação da pessoa frente a arbitrariedade na atuação estatal, surgindo como defesa das liberdades individuais de cada cidadão, conforme PINTO (2009)

Em continuidade nos pensamentos o teórico Mendes (2011), defendem que os direitos representam como garantia para uma existência livre, igualitária, justa e solidária, onde apresenta tanto na ordem social quanto na economia e política. Onde o mais importante para que todo profissional é a sua dignidade. Acompanhando o mesmo raciocínio, Sarlet (2012), vai destacando que os direitos fundamentais está relacionado nas exigências e concretizações do princípio da dignidade da pessoa humana”, Quando um cidadão possui a dignidade humana consegue garantir um trabalho seguro e significativo.

Conforme o teórico Branco e Mendes (2012), explica que consta na carta de 1988, a identificação apresentada daqueles direitos aos quais todos, sem nenhuma distinção na qualidade de residentes no País, fariam jus, sendo certo que, de outro lado, deveria o estado cuidar de garanti-los.

Tratando-se nos direitos essenciais, segundo Masson (2015), de direitos mais extensos, os que garantem conforme a constituição federal de 1988, a dignidade da pessoas humana.

Ainda seguindo a mesma linha de raciocínio segundo Lenza (2012, p.38) afirma que na constituição de 1988, os direitos essenciais são originados direitos e garantias fundamentais, Sendo subdivido em cinco espécies diferentes direitos individuais (artigo 5º), Direitos coletivos (artigo 5º), Direitos Sociais (artigos 6º ao 11º), Direitos de Nacionalidade (artigos 12º e 13º), Direitos políticos (Artigos 14º ao 17º) (Brasil, 1988), Contudo Piovesan (2013).

Os direitos de suma importância que foram significativos pela carta de 1988 têm a influência presente dos tratados internacionais necessariamente pelo pacto internacional dos Direitos Civis e Políticos e do pacto internacional mediante aos direitos econômicos, sociais e culturais, onde estão em seu artigo 2º, relacionados aos princípios a serem direcionados pelas relações internacionais, juntamente com o auxílio entre os povos para o progresso da humanidade, o direito, a autodeterminação a concessão de asilo político.

Por sua vez no Brasil, chegando em meados do século XIX as constituições se limitavam ao relacionar somente as maneiras do estado e sistema do governo.

A medida que passou os anos, os direitos do povo brasileiro foi ganhando importantes métodos sobre o direito trabalhista e decorrente pela constituição federal de 1988, atualmente vigente segundo Martins (2010).

Para que uma empresa possa ter a presença garantida na ética, trabalho consistiu em lutas diárias, revoluções, na finalidade para fazer valer os direitos trabalhistas. Martins (2010), vai apresentando que na atualidade diversos são os direitos esses que são a realidade, é correto que foram alcançados a tristes penas, tendo levado algum tempo para que a luta pelos direitos se tornasse realidade. Garantindo ao trabalhador o pagamento de salário, que não pode ser inferior ao salário mínimo do país, a limitação da jornada de trabalho á 8 horas diárias com o pagamento das horas que a excederem, até o limite de 2 horas, a pausa intrajornada e entre das jornadas de trabalho dentre inúmeros outros, e assim vai proporcionando cada vez mais métodos para a concretização da Ética no ambiente de trabalho.

Segundo o pensamento de Sennett (2005), ressalta que a realidade atual pode ser visto como sendo um mundo de insegurança o que auxiliava para que fosse interrompido, onde garante uma postura de engano ao confiar que pode determinar o caminho, o rumo de sua carreira, quando necessariamente o controle de tal situação. Sendo importante o posicionamento como tentativa do mal e bem para a adaptação ao meio que vive.

É observado que o capitalismo contemporâneo na atualidade cada vez mais torna as pessoas mais consumistas, ou seja sendo escravo dos produtos. Consequentemente faz com que as pessoas comecem a sentirem insatisfeito com o salário e sentindo inferior a função que está exercendo e causa a mal insatisfação no ambiente de trabalho conforme Mederios (2003).

Sabendo que todo profissional tem seus direitos trabalhistas que são essências para que os mesmos se sintam assistidos, o teórico Branco (2014) vai ressaltando que primeira dimensão dos direitos pertinentes está relacionado aos direitos referidos nas Revoluções Francesas e Americana. Sendo conceituada por mostrar, historicamente, como os primeiros direitos essências do homem a serem significativos, onde em. Sua essência, está a pretensão universalista ,na medida em que são vistos como indispensáveis para todos da humanidade.

Referindo se nos direitos de segunda dimensão originou com a Revolução Industrial no meado do século XIX, que ao contrário da primeira dimensão, anseiam atuação positiva mediante do Estado.

Estando presente nessa dimensão, os direitos econômicos, sociais e culturais, na finalidade de diminuir as desigualdades sociais em razão da proteção de indivíduos que estão em postura de fragilidade, conforme Piovesan(2013). Dando

continuidade a linha de raciocínio Segundo Branco (2014) relata que os direitos de segunda dimensão não correspondem a uma abstenção do Estado; onde chamam para o cumprimento de prestações positivas. Sabendo que não bastava apenas a liberdade e propriedade, existindo q necessidade de uma igualdade formal diante da lei, e de uma igualdade real, sendo assim proporcionar uma liberdade igual e real para todos, a ser efetiva mediante a atitude dos Poderes Públicos

Contudo ressalta o teórico Srour (2008), vai afirmando que todas as organizações têm seu código de ética, mesmo que não esteja escrito, já que são direcionados por uma lógica institucional e assim as empresas desenvolvessem esforços para que esse código só torna-se transparente.

3.4 A Importância da Ética no Ambiente de Trabalho

Segundo Silva (2015), ressalta que o meio ambiente do trabalho mas se resume ao local do trabalho em si. Mas, o engloba também é muito mais expandido que o local de trabalho, a sua implantação das normas de higiene, saúde e segurança encontrada no inciso XXII do artigo 7º da Constituição Federal.

Conforme o (Brasil 1988) para Nascimento (2013) o mesmo é definido como espaço físico, no qual o serviço será constantemente prestado, mostrando a sua importância em vários aspectos, seguindo como deve ser.

Observar as normas sobre meio ambiente do trabalho: a) É elemento complementar e indiciário da relação do emprego relativo e não absoluto porque a empresa poderá ter vários tipos de trabalhadores autônomos, eventuais, temporários etc. b) É determinado pelo empregador como decorrência do seu poder de direção e de organização, salvo quando por contrato tratar-se de serviços externos ou de locais variados. c) Pode ser modificado pelo empregador desde que não acarrete necessariamente a mudança do domicílio do empregado, a não ser quando se tratar de transferências definitivas, que dependem da anuência do empregado (CLT art. 159), ou de transferências provisórias, que tem como pressuposto a necessidade de serviço (CLT, art. 469, 3º) e, gera o direito do empregado a acréscimos salariais quando o local foi insalubre ou com periculosidade (CLT, art. 192 e 193) (NASCIMENTO, 2013, p.20)

Dessa maneira, pode-se conceituar que o meio ambiente do trabalho tem a suma necessidade em implementar normas de saúde, higiene e segurança, sendo direito fundamental com todo profissional, por sua vez os direitos podem ter diversas

complicações sendo acarretadas junto aos órgãos fiscalizadores do trabalho para as empresas que não mantiverem a precisa observância.

São existentes outras importantes normas que trazem regulamentações mediante acerca da segurança e medicina do trabalho.

Onde são editadas pelo ministério do trabalho e emprego (MTE) no desempenho de suas funções como órgão de âmbito nacional com competência normativa em matéria de medicina e segurança do trabalho.

Por sua vez as normas são necessariamente obrigatória tanto por empresas privadas por empresas públicas, abrangendo os órgãos públicos da administração direta e indireta e órgãos do poder judiciário e Legislativo que empreguem pessoas pelo regime da consolidação das Leis de trabalho CLT (Silva, 2018)

É de suma importância ter a compreensão que é meio ambiente de trabalho que todo ser humano, desenvolvem as atitudes, onde pode expandir para o próprio local de moradia ou ambiente urbano e seguindo o mesmo raciocínio teórico Mancuso (2014), representa o seguinte.

“Habitat ” Laboral isto é, tudo que envolve e condiciona, direta e indiretamente o local onde o homem obtém os meios para promover o quanto necessário para a sua sobrevivência e desenvolvimento em equilíbrio com ecossistema (MANCUSO, 2014 p.59).

É importante perceber o direito que todo trabalhador tem para receber a proteção necessária, segundo Silva (2015), fala sobre a importância da defesa da humanização do trabalho, onde não se restringi a preocupação com concepções econômicas envolvidas para o crescimento da atividade laboral, observando, a finalidade do trabalho como espaço de construção da identidade, do bem-estar e da dignidade do trabalhador.

Segundo Nascimento (2013) vai destacando que a expressão abrange o que origina, segundo ele, o complexo máquina-trabalho, estando inseridos no conceito de meio ambiente do trabalho os elementos a seguir;

[...] as edificações do estabelecimento, equipamentos de proteção individual, iluminação, conforto térmico, instalações elétricas, condições de salubridade ou insalubridade, de periculosidade ou não, meios de prevenção à fadiga, outras medidas de proteção ao trabalhador, jornadas de trabalho e horas extras, intervalos, descansos, férias, movimentação, armazenagem e manuseio de materiais que formam o conjunto de condições de trabalho etc. (NASCIMENTO, 2013, p.846).

Baseando no teórico acima entende-se que o meio ambiente do trabalho é considerado o seu habitat laboral para todo trabalhador, pois passa a maior parte da sua vida na busca de sua própria sobrevivência e da família através do exercício de seu labor. Que possa respeitar seus direitos seja na saúde e ao respeito à segurança trabalhista.

Seguindo a mesma linha de raciocínio segundo Padilha (2011) defende a presença da noção de equilíbrio do ambiente de labor, sendo uma responsabilidade imposta ao empregador.

Baseando no mesmo sentido, para Gaulejac (2007) todo o trabalho é capaz de despertar o bem estar e proporciona autorrealização para o indivíduo e permitindo oferecer o seu melhor, contribuindo para enriquecer o seu aprendizado proporcionando um ambiente harmonioso promovendo assim um ambiente organizado e satisfatório.

Por sua vez Sá (2005) relata que a realização plena e valorização mediante do desempenho de sua profissão é conquistado pelo seu esforço e dedicação, através da habilidade, capacidade, inteligência, sabedoria para vencer os obstáculos.

Contudo é de suma importância a ética no meio ambiente de trabalho para que possa garantir a relação satisfatória, no ambiente trabalhista e assim, promover a felicidade coletiva e pessoal.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo, desde o início da construção do mesmo que objetivo era analisar a importância da ética nas relações pessoais no trabalho. Onde a situação – problema que se buscou encontrar resposta foi a seguinte: Qual a consequência da ausência da ética no ambiente de trabalho.

Sendo observando que os resultados apresentados no decorrer da construção a ética nas relações de trabalho só tem sentido quando a coloca em prática entende a importância em se trabalhar de maneira significativa e satisfatória.

Baseando-se na importância da ética e nas relações pessoais no trabalho sendo de suma necessidade para êxito profissional a prática da conduta da ética para que não fique apenas na teoria mas nas atitudes e comportamentos diariamente e assim conquistar uma convivência social positiva diariamente.

Contudo, acredita-se que para um ambiente de trabalho, torna-se harmonizador é pertinente a prática da ética, pois despertar o bom senso, onde incentiva na organização de um todo sendo observado também a sua estreita relação com o relacionamento interpessoal sugerindo como instrumento para a excelência no âmbito profissional. É com ética que alcança solucionar qualquer problema no ambiente profissional, mas também no pessoal. Ser ético é saber viver com mais leveza e sabedoria.

REFERÊNCIAS

- ALENCASTRO, M.S.C. **Ética empresarial na prática: Liderança, gestão e responsabilidade corporativo**. Curitiba: (Bpex, 2010)
- ANDRADE R.O.B. de: Alyrio, **R.D: Boas, A.A.V. Cultura e ética na negociação internacional** São Paulo (Atlas, 2006).
- ARRUDA; WHITAKER, M do C.J.M.R. **Fundamentos da ética empresarial e econômica**. São Paulo: Atlas ,2003.
- BRANCO, P.G.G. **Direitos fundamentais**. In:-;MENDES,G.F. **Curso de Direito Constitucional**. 9.ed.rev.e.atual. São Paulo: Saraiva ,2014.
- BIRANCO. P.G.G **Diretos fundamentais Mendes, G.F Curso de Direito constitucional** 9. ed. Ver. E atual. São Paulo. Saraiva (2012) **Mendes, G.F Curso de Direito Constitucional** 9. ed. Ver e atual. São Paulo. Saraiva (2014)
- BRASIL. **constituição (1988) Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília – DF Promulgada em 05/10/1988.
- GAULEJAC, V. **Gestao como doença social: ideologia, poder gerencialista e fragmentação social**. Aparecida :Ideias & Letras, 2007.
- GIL, **A.C como elaborar projetos de pesquisa**. Sed. São Paulo: Atlas 2010.
- LEISINGER, K.M.; SCHIMITT, K. **Ética empresarial: responsabilidade global e gerenciamento moderno**. Trad. Carlos Almeida Pereira. 2. Ed.. Petrópolis: Vozes 2001.
- LENZA, P. **Direito Constitucional Esquematizado**. 16. Ed. rev. Atual. E ampl. São Paulo: Saraiva, 2012
- MANCUSO, R de C. **Ação Civil pública trabalhista** 12 ed. São Paulo: Revisa dos Tribunais, 2014.
- MARTINS, **S.P. Direito do trabalho**. 32.ed. São Paulo Atlas (2016)
- MASSON, n. **Manual de direito constitucional**. 3ed. Salvador. Juspodivim, 2015
- MATOS, F.G **Ética na gestão empresarial; da conscientização a ação**. São Paulo. Saraiva, 2008
- MEDEIROS, C.A.F. **Comprometimento organizacional: um estudo de suas relações com características organizacionais e desempenho nas empresas hoteleiras**. 2003. Tese doutorado. São Paulo: FEA/USP, SP.
- MENDES, C.H. **Direitos fundamentais, separação de poderes e deliberação** São Paulo: Saraiva, 2011.

- MOREIRA, J.M. **A ética empresarial no Brasil** São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.
- NASCIMENTO, A.M. **Curso de direito do trabalho: História e teoria geral do direito do trabalho: relações individuais e coletivas do trabalho**. 28ed. São Paulo: Saraiva (2013)
- PADILHA, N.S. **O equilíbrio do meio ambiente do trabalho: direito fundamental do corpo trabalhador e de espaço interdisciplinar entre o direito do trabalhado e o direito ambiental**. Rev. TST. Brasília, v. 77, n. 4, p. 231-258, out/dez 2011.
- PINTO.A.G.G **Direitos fundamentais: Legítimos, prerrogativas de liberdade, igualdade e dignidade**. Revista da, Emey V,12 N
- PINTO. J.A.R **curso de direito individual do trabalho 5 ed**. São Paulo: LTR, (2003)
- PIOVESAN, F. **Direitos humanos e o direito constitucional internacional**, 14. ed, rev. e atual. São Paulo; Saraiva,2013.
- RAMOS FILHO, W. **Trabalho e regular no estado constitucional** Curitiba: Juruá, 2010
- SÁ. **A.L de Ética profissional**. 6.ed. São Paulo: Atlas (2005)
- SARLET, I.W. **dignidade da pessoa humano e direitos fundamentais na constituição federal de 1988**. 9.ed PORTO ALEGRE: **Livraria do advogado**, (2012)
- SILVA. J.A do **curso de direito constitucional positivo.38.ed**. São Paulo: Malheiros, 2015
- SENNETT, R. **A corrosão do caráter: as consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. Tradição. Marcos Santarrita. 9.ed. Rio de Janeiro: Record, 2005.
- SIQUEIRA, M.V.S. **Gestão de pessoas e discurso organizacional**. **Goiânia: Universidade católica de Goiás**, (2006)
- SROUR R.H. **ética empresarial. O ciclo virtuoso dos negócios**. Rio de Janeiro; Elsever (2008)