



**FACULDADE METROPOLITANA  
MAÍRA DE OLIVEIRA MOREIRA DA SILVA**

**A QUALIDADE DE VIDA NA VISÃO ORGANIZACIONAL,  
PONTUANDO A IMPORTÂNCIA DA ÉTICA PROFISSIONAL NOS  
RECURSOS HUMANOS (RH)**

**RIBEIRÃO PRETO - SP  
2019**

**MAÍRA DE OLIVEIRA MOREIRA DA SILVA**

**A QUALIDADE DE VIDA NA VISÃO ORGANIZACIONAL,  
PONTUANDO A IMPORTÂNCIA DA ÉTICA PROFISSIONAL NOS  
RECURSOS HUMANOS (RH)**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à  
Faculdade Metropolitana para obtenção do  
título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Ms. Karen Affonso  
Bevilaqua

**RIBEIRÃO PRETO - SP  
2019**

## RESUMO

O presente trabalho aborda informações envolvendo aspectos essenciais partindo da qualidade de vida na visão organizacional, protagonizando a importância da ética profissional frente a profissionais que atuam nos recursos humanos (RH). Dentro o objetivo proposto buscou-se aprimorar o conhecimento sobre determinado assunto, podendo discutir os aspectos relevantes na visão organizacional, na qual resulta nos fatores práticos dos recursos humanos (RH), e assim contribuindo para a importância dos valores éticos de um profissional. A pesquisa conceituou a qualidade de vida no trabalho, apresentando fatores essenciais para o bem-estar de um indivíduo. Dessa forma, a pesquisa possui um olhar qualitativo, possibilitando a reflexão frente à qualidade de vida na visão organizacional junto a ética profissional de um profissional que atua nos recursos humanos (RH).

**Palavra-chave:** recursos humanos (RH); profissional; ética; qualidade de vida; trabalho;

## ABSTRACT

This paper deals with information involving essential aspects based on the quality of life in the organizational view, leading the importance of professional ethics in relation to professionals working in human resources (HR). Within the proposed objectives, we sought to improve the knowledge on a given subject, being able to discuss the relevant aspects in the organizational view, which results in the practical factors of human resources (HR), thus contributing to the importance of the ethical values of a professional. The research conceptualized the quality of life at work, presenting essential factors for the well-being of an individual. Thus, the research has a qualitative look, allowing reflection on the quality of life in the organizational view with the professional ethics of a professional working in human resources (HR).

**Keyword:** human resources (HR); professional; ethic; quality of life; job;

## SUMÁRIO

<b>1.Introdução.....</b>	<b>5</b>
<b>2. Desenvolvimento.....</b>	<b>11</b>
2.1 Visão Organizacional.....	11
2.2 Qualidade de vida no ambiente de trabalho.....	13
2.3 Ética Profissional.....	15
2.4 Recursos Humanos (RH).....	17
2.5 Ética profissional e os Recursos Humanos (RH).....	18
<b>3. Considerações Finais.....</b>	<b>19</b>
<b>Referencias Bibliográficas.....</b>	<b>20</b>

## 1. Introdução

No decorrer do século XX a relação do trabalho na vida das pessoas passou a ser de extrema importância, podendo organizar, estruturar e modificar a natureza humana. Com o aparecimento do trabalho na sociedade, foi possível vivenciar fatores inovadores que resultam no desenvolvimento e na propagação das relações de produção, na organização da sociedade e nas formas de conhecimento humano em geral. A importância de cada contexto de trabalho apresenta associação com interesse econômico, ideológico e político, na qual proporciona sentido na vida de um indivíduo influenciando a construção da sociedade e proporcionando estudos em cada área profissional vivenciada (NEVES, et al, 2018).

O trabalho humano constitui em uma categoria de estudo de diversas áreas das ciências, onde apresenta a relação com o trabalho na vida dos seres humano sendo algo centralizado e visto de forma estrutural no viver da sociedade. Sabe-se que a visão do trabalho na vida das pessoas engloba inúmeros fatores, como as relações interpessoais, a gestão participativa, a ética profissional, o engajamento, o reconhecimento no trabalho e outros (FARIA; LEITE; SILVA, 2017).

Conforme os conceitos de produtividade histórica, com o tempo ocorreram mudanças significativas envolvendo questões de motivações, de liderança, de formação de equipe e de contratos. Esses movimentos resultaram em mudanças culturais relacionadas à autonomia, à liberdade e à iniciativa dos indivíduos que buscam vivenciar a qualidade de vida no ambiente e nas relações de trabalho (KUBO; GOUVEA, 2011).

Dessa forma, podemos reconhecer que a condição de vida dentro do ambiente de organizacional passou a ter um olhar que estabelece a promoção da visibilidade de valores e demandas de todos os indivíduos envolvidos. A partir disso o manejo de contratação de sujeitos pode transformar equipes formadas que buscam os mesmos objetivos, apresentando a qualificação do trabalho, a importância da ética profissional e principalmente a criação de vínculo contratual e organizacional diante cada realidade vivenciada. Esse movimento relacionado ao comprometimento organizacional passou a ser um ponto essencial dando voz para as estratégias realizadas através dos recursos humanos (RH) e gestão de pessoas, buscando incorporar a qualificação do profissional (SCHIRRMESTER; LIMONGI-FRANÇA, 2012).

Atualmente, as pessoas passaram a visualizar os recursos humanos (RH) de forma organizacional como termo de consciência ambiental, desafios locais e flexibilização nas relações de trabalho, ou seja, a qualidade de vida no trabalho deve conter o foco na demanda

do bem-estar de cada envolvido, representando um cenário global, tecnológico e com valores essenciais para a busca da melhoria nas condições de trabalho que cada ambiente vivencia, a partir da prática dos processos organizacionais do ambiente físico aos padrões de relacionamentos (GARCIA; SILVA, 2014).

Os recursos humanos (RH) vêm vivenciando uma transformação, deixando de ser uma área operacional e envolvendo aspectos restritivos, como, a folha ponto, a contratação e a capacitação de profissionais, tornando-se uma abordagem efetiva de gestão de pessoas, buscando a ética na relação de trabalho e proporcionando a qualidade de vida no ambiente de trabalho (QLT) das pessoas envolvidas. Com isso, atualmente, a área de recursos humanos passa a tomar o lugar que pode promover a QLT, focando no trabalhador e atuando de forma voltada para fatores físicos, psicológicos e ambientais. O conhecimento e a atuação do profissional de recursos humanos deve abranger gestão de pessoas com o intuito de realizar ações que proporcionam a satisfação e a motivação dos indivíduos que vão ou fazem parte da organização, comprometendo sempre a ética profissional na relação (MAGIROSKI, et al, 2017).

Partindo do tema da pesquisa, podemos reconhecer que a ética profissional está diretamente vinculada com a atuação do profissional que atua nos recursos humanos. Sendo assim, o conceito ético passa a ser entendido como conjunto de normas e valores que direcionam o comportamento humano dentro de uma organização e orientam as relações de trabalho, sendo essencial a criação de ações éticas que promovam o bem-estar, tanto das relações internas como das relações externas de uma empresa (SILVA; SPAIANI, 2016).

Sabe-se que para ocorrer fatores éticos corretamente em um ambiente de trabalho, deve-se prezar primeiramente uma boa relação na organização, afirmando que o sucesso interno de uma empresa depende da competência, da responsabilidade e dos padrões éticos estabelecidos. Os profissionais que atuam nos recursos humanos são considerados os principais gestores da ética profissional em uma organização, considerando gestores de comportamentos, necessidades, direitos e obrigações que os trabalhadores em geral devem atribuir na visão empresarial (CAMPEMBE, 2016).

Em síntese, a ética profissional esta relacionada com o que diz respeito a ações do ser humano, na qual condiciona a conduta de um individuo, o caráter e seu comportamento diante um conjunto de regras universais partindo de cada área. Essas regras ditam ações que distinguem o certo do errado no contexto de um trabalho, estabelecendo melhor a organização empresarial. Nesse contexto, é importante direcionar a ética empresarial como a forma

moralmente correta que as empresas interagem no meio em que estão inseridos (REZENDE; CASTRO, 2016).

O papel da ética no ambiente de trabalho junto à gestão de pessoas do RH tornou-se ponto essencial para empresas e seus setores organizacionais. Os recursos humanos lidam com os fatores pessoais de uma empresa, na qual se destaca a ética como prioridade. As empresas que possuem o RH como importante meio organizacional, buscam além da contratação de funcionários, promoções, discriminações, assédio sexual, privacidade e outras práticas que exigem a ética como segurança e saúde do trabalhador (MAIER; CRUZ, 2014).

Conceituando a qualidade de vida no trabalho, pode-se reconhecer um conjunto de estratégias de bem-estar no que diz respeito a hábitos saudáveis pessoais, familiares e organizacionais diante do ambiente ético profissional e de acordo com a relação e condição de vida do trabalhador. A partir disso, a qualificação do contexto empresarial passa a ser entendida como procedimento de gestão de pessoas que buscam a produtividade saudável, a motivação pessoal de cada indivíduo, o desenvolvimento humano e o bem-estar pessoal e organizacional (GIMENES; BECHARA; AVILA; LAITANO, 2014).

Conforme a presente pesquisa, a busca da qualidade de vida no trabalho na visão organizacional, passou a ser um assunto de extrema relevância, na qual busca adotar e desenvolver ações que possam melhorar o bem-estar biológico, psicológico e social de um funcionário. Nesse contexto, foi possível destacar pontos potenciais da relação trabalho e saúde em uma visão organizacional, sendo abordados dois importantes fatores, como: a ética profissional e os recursos humanos (RH) (SCHIRRMEISTER; LIMONGI-FRANÇA, 2012).

O objetivo geral do presente estudo envolve o interesse no conceito relacionado à qualidade de vida na visão organizacional, pontuando a ética profissional nos recursos humanos (RH). Frente a isso, objetiva-se aprimorar o conhecimento sobre o presente assunto, discutir os aspectos relevantes na visão organizacional, apresentar fatores práticos de acordo com os recursos humanos (RH), identificar os fatores importantes sobre a ética profissional e por fim, conceituar pontos relevantes sobre o presente assunto.

Justifica-se a relevância do presente estudo, de acordo com o levantamento de informações realizadas, podendo auxiliar profissionais que atuam no contexto organizacional, funcionários e responsáveis pela empresa que possuem interesse em melhor o entendimento sobre o assunto. Além disso, é importante que possam atribuir a qualidade de vida no trabalho como prática funcional na organização, além de destacar a prática dos recursos humanos (RH) e da ética profissional motivando.



A pesquisa é o esforço dirigido para a aquisição de um determinado conhecimento, que propicia a solução de problemas teóricos, práticos e/ou operativos; mesmo quando situados no contexto do dia a dia do homem (BARROS & LEHFELD, 1990). Segundo Gil (2002), a atividade científica tem como finalidade obter a verdade, comprovando hipóteses, observando a realidade e os contextos científicos através de um conjunto de ações sistemáticas e racionais que permitem alcançar um objetivo.

A metodologia de pesquisa utilizada neste trabalho atende aos critérios de consistência, coerência e originalidade e tem como ponto de partida a leitura e análise de material bibliográfico e o levantamento de dados com observação da realidade. Os princípios e a racionalidade das abordagens de uma pesquisa são definidos e apresentados por diversos autores e este trabalho relata a abordagem qualitativa. Trata-se também de uma pesquisa descritiva e exploratória.

Frente à metodologia da pesquisa, sabe-se que a demarcação da escolha dos métodos a serem utilizados tem papel fundamental, uma vez que é a partir dele que todo decorrer do trabalho será embasado, e com isso favorecerá as conclusões, junto à interpretação dos resultados e instrumentos (MANZINI, 2004).

Conforme a pesquisa qualitativa, é essencial que ocorra a busca pela série de interpretação que descrevam, decodifica, traduzam, e qualquer outro termo que esteja relacionado com o entendimento. Além disso, determinada pesquisa busca esclarecer a preocupação do pesquisador e o processo que resultou em determinado estudo, podendo desvendar o interesse e desenrolar os eventos que apresentam os resultados da pesquisa (VAN MAANEN, 1979).

Relacionado a isto, optou-se pela abordagem qualitativa, uma vez que esta não considera números e taxas, mas traz a possibilidade de conhecer, através dos relatos dos próprios indivíduos, suas realidades e inter-relações com maior profundidade e riqueza de detalhes e junto a isto, todo o conceito estudado pode ser aprofundado (PATTON, 2002).

Dessa forma, a presente pesquisa foi realizada através de pressuposto de uma abordagem qualitativa, onde a realidade subjetiva envolvida é considerada relevante e contribuir para o desenvolvimento da pesquisa. Essa realidade subjetiva pode interferir no bom sentido, no desenvolvimento da pesquisa, na construção de uma realidade objetiva, um dos marcos da ciência (BARROS et al, 1986)

De acordo com Neves (1996, p. 01):

Nas pesquisas qualitativas é frequente que o pesquisador procure entender os fenômenos, segundo as perspectivas dos participantes da situação estudada e, a partir daí, situe sua interpretação dos fenômenos estudados.

Assim, para Minayo (2003) a pesquisa qualitativa é aquela que trabalha predominantemente com dados qualitativos, isto é, a informação coletada pelo pesquisador não é expressa em números, ou então os números e as conclusões neles baseadas representam um papel menor na análise. Os dados qualitativos incluem também informações não expressas em palavras, tais como pinturas, fotografias, desenhos, filmes, vídeo tapes e até mesmo trilhas sonoras.

A pesquisa qualitativa sendo descrita com a complexidade de determinado problema, procura compreender os processos dinâmicos dos indivíduos, contribuindo no processo de mudança e possibilitando o entendimento de suas mais variadas particularidades (GODOY, 1995). A presente pesquisa foi feita através de conceitos e autores teóricos, cujo buscam apresentar finalidades de uma melhor compreensão de fenômenos dentro da perspectiva de determinado estudo. Este tipo de pesquisa possui como características básicas a ocorrência no contexto do fenômeno a ser estudado.

A importância da visibilidade que as empresas devem possuir e identificar diante o ser humano que atua no meio organizacional é de extrema relevância. A valorização dos recursos humanos oferece a auto-realização da empresa, tornando-se cada vez mais importante o investimento de profissionais que contribuem para a qualidade de vida no ambiente de trabalho, podendo contribuir com o olhar ético.

O presente estudo aborda a importância da realização da prática de um profissional que atua na área de recursos humanos, com foco na qualidade de vida no trabalho, na visão organizacional e na ética profissional. Neste caso, a presente pesquisa apresentara conceitos teóricos relacionados ao tema podendo oferecer informações que facilite a vivência profissional diante de um contexto empresarial.

## 2. Desenvolvimento

### 2.1 Visão Organizacional

Para dar início ao presente trabalho, durante a pesquisa foi possível compreender o conceito organizacional, no qual atualmente pode ser nomeado como cultura organizacional. Ao citar determinado fator é possível entender os valores que uma empresa oferece com o intuito em alcançar alguns objetivos, ou seja, a cultura organizacional está vinculada diretamente com os valores vivenciado por um ambiente de trabalho. Além disso, a cultura pode ser modificada com o tempo, de acordo ao ambiente e sendo possível desenvolver de forma estratégica das ações adequadas para um determinado ciclo organizacional (LIMA; SILVA; HOROSTECKI, 2011).

Segundo Newstrom (2008) a cultura organizacional passa a ser compreendida de acordo com um conjunto de ideias, normas e leis que são vivenciadas pelos indivíduos envolvidos. O sistema que ocorre em uma organização está relacionado aos princípios morais, éticos e culturais dos colaboradores, na qual podem desenvolver leis, costumes e valores qualificados de acordo com a forma em que a organização é reconhecida. A cultura organizacional se desenvolve de acordo com o comportamento visto na organização.

Baseado nisso, é importante lembrar que as organizações em geral, são extremamente dependentes das pessoas envolvidas, ou seja, dos trabalhadores que ocupam grande parte do dia vivenciando determinado ambiente, se dedicando e se esforçando em busca de sucesso profissional e organizacional. As organizações buscam moldar e conduzir pessoas envolvidas de acordo com estratégias, em busca de atingir metas e consolidar um mercado de trabalho. O comportamento de profissionais que atuam em uma organização está vinculado com estratégias de empresas, que são influenciadas pela cultura organizacional, podendo diagnosticar mudanças recorrentes aos comportamentos. A gestão no ambiente de trabalho é de extrema importância para a organização, buscando ferramentas que priorize a visualização da empresa, a cultura organizacional, as normas e por fim, os valores de forma qualificada (FLORES, 2016).

Conforme a pesquisa, o olhar organizacional apresenta importantes características e dimensões que determinam estruturas internas e externas, priorizando dois contextos: a estrutura organizacional e o ambiente organizacional. O contexto da estrutura organizacional corresponde às tecnologias utilizadas, as pessoas que atuam em determinadas áreas e por fim, as tarefas realizadas diante o trabalho. A estrutura baseia-se em uma organização interna que

influencia nas características do ambiente organizacional, refletindo internamente na realidade externa (SCHULTZ, 2016).

A organização no ambiente de trabalho busca possuir profissionais que possam transformar empresas em conjuntos de seres vivos que estão vinculadas de forma qualitativa no que envolvem as praticas realizadas dos trabalhadores internos, externos, dos fornecedores, da sociedade e dos demais envolvidos. As empresas são representadas por pessoas que expressam suas características pessoais, culturais e profissionais e que atuam a favor das atividades operacionais, dos procedimentos, dos processos administrativos e da organização em geral (SANTOS; TRAUB. TIEZE, 2011).

Partindo da visão organizacional é importante reconhecer a direção que uma organização busca, podendo ter controle e ajuste dos desafios que ocorrem ao longo do caminho e priorizando a qualidade de vida no ambiente de trabalho. Nesse caso, é importante saber o quanto os indivíduos envolvidos e a relação que eles apresentam entre eles devem manter um bom relacionamento, na qual resulte em qualidade de trabalho (FERNANDES; ZANELLIS, 2006).

A forma em que os profissionais atuam em uma organização determina a forma de pensamento dos idealizadores, sabendo que os envolvidos influenciam diretamente na configuração dos valores de uma organização. Dessa forma, é essencial que a organização manifeste seus valores e crenças que cada colaborador apresenta, podendo conter uma compreensão mais adequada na visão organizacional em torno das relações existentes no ambiente de trabalho (LIMA; SILVA; HOROSTECKI, 2011).

Com base nos fatores já estudados, entende-se que uma empresa necessita de uma identidade, podendo com isso, se diferenciar e se destacar no mercado de trabalho. Diante da cultura organizacional já citada, o que engloba uma empresa deve ser direcionado para aquilo que a organização acredita, pratica e valoriza diante cada realidade existente, resultando em valores éticos que proporcionam a visão organizacional e a missão que a empresa busca diante de cada setor e contexto (WILBERT; CRUZ, 2014).

O que estabelece os valores éticos, a visão organizacional e a missão que a empresa busca esta interligada com os ramos de atuação que os profissionais envolvidos apresentam. Definir a direção e estratégia de um trabalho em geral proporciona a motivação aos funcionários envolvidos e da equipe, permitindo que o empreendedor possa estabelecer seu papel adequado diante a empresa. Assim, entende-se que partindo da visão organizacional, os princípios estabelecidos devem definir os objetivos e metas que a empresa busca no dia-dia,

contribuindo com o mercado de trabalho e resultando em lógica de funcionamento da organização em geral (OLIVEIRA; GONÇALVES; CLEMENTE, 2017).

A visão organizacional passou a ser um fator recolocado dentro do ambiente de trabalho, podendo contribuir com inúmeros conceitos que abrangem os valores de uma empresa e a missão que ela aborda. Dessa forma, um dos aspectos que engloba o contexto organizacional está vinculado com a qualidade de vida no trabalho, na qual interliga o envolvimento de pessoas, do trabalho, do ambiente e que estabelecem a saúde, o bem estar e a eficácia na empresa em geral (VAL, 2015).

## 2.2 Qualidades de vida no ambiente de trabalho

Sabendo da importância da visão organizacional envolvendo os valores que um ambiente de trabalho deve conter e principalmente reconhecendo o quanto as pessoas envolvidas são essenciais para a organização, passou a ser essencial que profissionais reconheçam a qualidade de vida no trabalho como papel importante em todos os contextos. Primeiramente o que envolve a qualidade de vida pode apresentar alguns fatores em destaque, como o ambiente, a estrutura e principalmente, como já mencionado, as pessoas inseridas na organização como um todo. Nesse contexto, é necessário que uma empresa tenha espaço físico adequado para realização de tarefas, materiais e também um bom relacionamento interpessoal com os funcionários envolvidos (SILVA; ESTENDER, 2015).

A qualidade de vida no trabalho é um conjunto de ações de um ambiente organizacional que busca implantar melhorias e inovações gerenciais, tecnológicas e estruturais no ambiente. Nos dias de hoje pode ser definida como uma forma de pensar nos seres humanos, no trabalho e na organização, destacando a preocupação pelo bem-estar do profissional e na eficácia organizacional em si. Com o passar dos anos as pessoas buscaram crescimento no que diz respeito ao contexto e conceito profissional dentro do ambiente de trabalho, na qual pode ocorrer grande mudança podendo obter uma luta por seus direitos e alcançar a qualificação no trabalho (ESMANHOTO, 2008).

Atualmente a busca pela qualidade de vida no ambiente de trabalho tem sido algo que veem aumentando muito, no que relaciona a produtividade e competitividade como fator de grande interesse nas empresas atuais. O investimento realizado está relacionado com equipamentos sofisticados, trabalhadores especializados e a qualificação dos profissionais. Para o autor, a qualidade de vida no trabalho está vinculada com a gestão dinâmica e fatores

físicos, tecnológicos, sociais e psicológicos, podendo resultar na cultura organizacional e na busca do bem-estar dos trabalhadores (BARREN; JACOB; MENDONÇA, 2017).

Diante o presente estudo, foi possível reconhecer a utilização da qualidade de vida no ambiente de trabalho como um indicador das experiências humanas no local, desempenhando um trabalho com grau de satisfação para os profissionais envolvidos. É importante que as pessoas que vivenciam determinado ambiente alcancem níveis elevados de respeito e boa comunicação, podendo dar motivação para cada indivíduo e adequar recompensas que contribua para o bem-estar da organização. As organizações vivenciam uma globalização e uma competitividade em busca de resultados qualificados, tornando a visão organizacional desafiadora, por tanto a exigência dos trabalhadores aumenta e as empresas passam a investir na qualidade de vida no trabalho, resultando em uma melhora na produtividade e no bem-estar de um funcionário (GONÇALVES, et al 2014).

É necessário reconhecer a importância das relações existentes no ambiente e apresentar qualidade de vida dentro da visão organizacional, na qual englobe inúmeros fatores que proporcionam o bem-estar de um profissional. Atos legislativos, o olhar humanizado e as responsabilidades sociais também são pontos que uma empresa deve possuir, sendo essencial que a relação e o comprometimento com a ética profissional também seja uma prática vivenciada(CARDOSO; ESTANO, 2005).

Para que a qualidade de vida dos profissionais aconteça, diversas empresas passaram a investir em formas que proporcione momentos de bem estar aos trabalhadores, como: lazer, diversão no ambiente, tranquilidade, lugares aconchegantes, alimentação saudável, investimentos para manter saúde física e mental, clubes conveniados, locais para estar com os familiares e outros inúmeros recursos motivacionais. Com determinados investimentos, a colaboração dos funcionários passa a obter melhorias e sucesso diante a função de cada um, podendo resultar em maiores lucros, reconhecimentos, fechamentos de novos contratos e outros caminhos que traga suportes qualificados a empresa (VAL; 2015).

Contribuir com a qualidade de vida no trabalho resulta em funcionários dispostos e motivados que atuam em busca de resultados qualificados para a empresa. Atualmente sabe-se que as pessoas passam a maior parte do tempo do dia no trabalho e caso a motivação no ambiente profissional não for estabelecida os resultados não serão positivos. Um dos movimentos essenciais que uma pessoa deve vivenciar para se sentir motivada dentro de uma empresa envolve participar do processo da equipe, obter importância dentro da organização e saber o valor existente no ambiente de trabalho (SEPÉ; 2011).

Em torno da pesquisa realizada e do tema abordado, é importante ressaltar que o ser humano possui sentimentos e emoções que vinculam com a busca de crescimento diante do que se realiza e se desenvolve. Com isso, devemos lembrar que atualmente as pessoas pararam de trabalhar somente para obter o salário desejado, os profissionais estão em busca de integração e de motivações que proporcionem tanto a saúde física com a mental dentro do ambiente de trabalho, no qual resulte principalmente em uma qualidade de vida envolvendo a prática realizada na área profissional (CASTRO, 2015).

### 2.3 Ética Profissional

As organizações são direcionadas a pessoas que possuem capacidade intelectual, na qual permitem apresentar modelos de pensamentos e de comportamentos, sendo desenvolvidos a partir de inúmeros ambientes vivenciados, tanto na parte interna ou na parte externa de uma organização. As experiências que os profissionais vivem em uma organização podem ser nomeadas como, boas ou ruins, sucesso ou insucesso, e outros conhecimentos que determinam os comportamentos que são identificados e nomeados como éticos ou antiéticos (DIAS, 2014).

Partindo desse conceito, é importante lembrar que o objetivo existente na ética está vinculado com o comportamento humano, em busca de colocar níveis de convivências entre outros indivíduos. Agir de forma ética é saber conviver em sociedade e aceitar o conjunto de regras nomeado pelo ambiente, tendo significado na perda de valores individuais e crescimento coletivo. Uma organização requer a atuação de pessoas conduzindo uma ética consciente e diferenciando cada indivíduo envolvido (BORGE; MEDEIROS, 2007).

O autor Dias (2014) aborda a ética profissional conceituando um conjunto de condutas técnicas e sociais que são solicitadas em determinados ambientes e classes em que vivenciam. Seguir o código de ética que cada profissional possui é apresentar o comportamento ideal, podendo ser reconhecido nos de mais profissionais, organizações ou outras classes.

Nos últimos anos foi reconhecida a evolução sobre a ética profissional de cada indivíduo inserido na sociedade, no âmbito pessoal e no ambiente de trabalho. Estudos apresentam a importância da ética, estar presente na prática geral do ser humano, podendo atuar em cada atividade profissional e qualificar o trabalho no ambiente organizacional. A exigência de condutas éticas é de extrema importância nos dias de hoje, podendo alcançar o objetivo e o comportamento adequado diante o profissional (VIEIRA, 2017).

Na visão organizacional, a ética apresenta fatores que demonstram as organizações sendo além de recursos financeiros, estrutura física, equipamentos e outros. As organizações são vistas como sistema humano que busca e possui a integração das pessoas envolvidas, sendo visto como fenômeno da ética profissional, resultando no sentido e significado nas relações estabelecidas em um ambiente de trabalho (OLIVEIRA, 2012).

A prática ética e o sistema organizacional são dois pontos importantes em uma empresa, porém, além de ambos os processos vivenciados em um ambiente de trabalho, pode-se ressaltar os Recursos Humanos (RH) como setor significativo em uma empresa. A relação da gestão passou a apresentar um papel vital nas organizações, determinando a ética profissional como ponto de partida para inúmeras práticas na qual uma empresa se vincula (MATOS, 2011).

#### 2.4 Recursos Humanos (RH)

De acordo com a presente pesquisa, é importante citar os recursos humanos (RH) como área de atuação primordial em um contexto organizacional, sendo renomeado como vantagem diante os olhares empresariais e apresentando estratégia organizacional contendo os seguintes fatores: resultados adequados, transformação da organização, prestação de serviço, avaliações de desempenho, políticas de remuneração, salários, benefícios, cultura de desempenho profissional, ações estratégicas, treinamento, desenvolvimento, comunicação interna e externa, e outros inúmeros aspectos em que um profissional do RH pode estabelecer dentro de uma empresa (LINS; ZUNIGA, 1998).

Os Recursos Humanos vêm apresentando uma fase de estratégia que assumi um importante papel nas empresas, conquistando e sendo reconhecido como área que apresenta grande abrangência (CRUZ; SANTANA, 2015).

O termo Recursos Humanos (RH) atualmente, foi nomeado como setor composto por Gestão de Pessoas, na qual gerencia sujeitos que atuam em organizações e que buscam objetivos qualificados. O RH é reconhecido como setor responsável por auxiliar indivíduos utilizando o recrutamento, a seleção de candidatos, o treinamento de equipes e a prática com os benefícios que a empresa pode apresentar. Além disso, a atuação envolve o planejamento e a remuneração buscando qualificar o clima organizacional, onde normalmente os profissionais da área de administração ou psicologia são responsáveis por determinado setor dentro das empresas (AZEVEDO; HABER; MARTINS, 2014).



O RH se compõe dentro da visão organizacional como setor colaborador e responsável nas funções já citadas acima, apresentando posicionamento estratégico e garantindo ações estabelecidas. A atuação de determinado setor busca a transformação nas relações profissionais de uma empresa, além de assumir um papel estratégico no alinhamento das políticas de administração pessoal e objetiva de uma organização (RICARDO et al, 2013).

Com o passar dos anos o funcionário e o chefe de uma empresa deixaram de ter uma visão de execução de tarefa e controle como foco do trabalho. A atuação de um profissional na gestão começa a obter uma visão mecanicista e sistemática contribuindo, através de técnicas, na realidade qualificada que uma empresa necessita obter. Para que o RH produza resultados positivos, é importante que cada prática proporcione a produtividade dos outros profissionais envolvidos, contribuindo no bem-estar e em efeitos positivos diante a empresa (CRUZ; SANTANA, 2015).

A partir disso, é importante direcionar a relação existente entre a prática de gestão de pessoas com o desempenho que uma organização apresenta, podendo reconhecer o quanto o setor RH influencia diretamente no dia-dia dos indivíduos e na organização em geral. Atualmente sabe-se o quanto as mudanças e exigências no mercado de trabalho passaram a ser destaque nas empresas, priorizando o trabalho que os recursos humanos oferecem e assumindo a importância vital de determinado setor (CARDOSO, 2012).

De acordo com a pesquisa, as empresas atuais buscam profissionais que efetuem as tarefas com qualidade e flexibilidade, na qual destacam o setor do RH como função primordial no contexto cultural e nas transformações que uma organização busca. É importante reconhecer o dever do desenvolvimento de ações sensibilizadas, preparação e capacitação dos indivíduos que estão envolvidos no ambiente de trabalho. Assim a ética profissional passa a ter destaque no contexto organizacional e principalmente, no setor dos recursos humanos, contribuindo e proporcionando a qualificação das técnicas e da atuação na empresa (MAIER; CRUZ, 2014).

## 2.5 Ética profissional e os Recursos Humanos (RH)

Afirma-se que a gestão de pessoas apresenta como foco fundamental as pessoas e a ética em geral. De acordo com o autor Wines (2008), a definição de ética esta relacionada como a “aplicação cognitiva, analítica, sistemática e reflexiva de princípios morais a situações complexas, conflituosas ou pouco claras” (p.487), já a definição moral é denominada como, “um conjunto de princípios morais, as regras que todo mundo tem e que operacionalizam os

nossos valores... e guiam as nossas ações” (Wines, 2008 p. 487). Baseado nisso, a ética profissional passa ser uma atividade e um setor que esta envolvida com princípios morais na visão organizacional, abordando inúmeras técnicas e quesitos diante a empresa (BRAGA; KUBO; OLIVA, 2017).

O setor dos recursos humanos junto à ética profissional deve apresentar uma transparência na prática efetuada, destacando o setor da seleção de profissionais, na promoção e principalmente na demissão. Os profissionais que atuam na área do RH, além de aplicarem à ética, são importantes que seja atribuída a integridade, o respeito, a flexibilidade moral e a dignidade (MAZON; TREVZAN, 2000).

De acordo com estudos, um profissional que atua no setor do RH, compreende a ética como uma das atividades mais essenciais que deve ser realizada, possuindo um comprometimento na função exercida incluindo valores e postura adequada diante de cada empresa. A atuação ética organizacional esta relacionada com a aplicabilidade de cada setor, mais também busca seguir o código de ética implantado em cada profissão e função. Dessa forma, o gestor deve possuir o conhecimento da ética adequada e saber criar uma equipe que realize uma atuação com os valores, com a produtividade, com a realização de projetos e principalmente com a visão ética adequada (SILVA, 2012).

De fato é importante reconhecer que atualmente as organizações passaram a ser um espelho da sociedade, na qual possuem cobranças e busca de novas estruturas que permite que a empresa se fortaleça com o tempo. Sendo assim, o setor do RH passou a assumir o papel de adaptação de recursos e técnicas que auxilie no ambiente de trabalho e na forma que os profissionais em geral atuam. Baseado nisso, quando os recursos humanos passam a atuar diante a empresa alguns dilemas são vivenciados, como: o recrutamento, a contratação, a formação, a remuneração, a promoção, a distribuição de tarefas, a classificação do trabalho, o aconselhamento, a reabilitação, o abuso monitorado, a disciplina, os benefícios, o despedimento, as reformas, a saúde, a segurança, e outras inúmeras situações na qual se é vivenciado dentro de uma organização e que se destaca como pontos essenciais para a existência da ética profissional (TOMÉ, 2013).

Além dos procedimentos éticos, podemos reconhecer que ainda existem empresas que são percebidas como antiéticas, na qual apresenta um sistema de valores enfraquecido, produtos rejeitados e outros fatores que resultam em um ambiente interno mal visto e com conflitos que diminui o desempenho e a motivação dos profissionais envolvidos. Dessa forma, a conduta ética dentro do RH, engloba a imagem adequada de uma empresa, e principalmente a sobrevivência da mesma (ALMEIDA, 2007).

Conforme o autor Gonçalves (2017) os comportamentos nomeados como éticos e antiéticos vivenciados no setor dos recursos humanos, podemos destacar algumas características importantes de todos os aspectos. Os comportamentos éticos são aqueles vistos e vivenciados como bons e corretos, envolvendo técnicas e valores adequados diante cada situação existente. É importante lembrar que cada empresa possui seu valor ético diante o RH, dependendo principalmente da cultura organizacional e dos valores universais. Os comportamentos adequados são: honestidade, cumprimento de promessas, integridade, respeito, responsabilidade, justiça, seguimento de leis e regras, e outros pontos positivos que podem resultar em qualificação da ética profissional no contexto organizacional do setor dos recursos humanos.

Já os comportamentos antiéticos, são aqueles vistos como ilegais e que apresentam atos inaceitáveis pela empresa em geral. Esses atos estão ligados com alguns fatores citados a seguir, como: corrupção, extorsão, critérios de favoritismos, quebra de sigilo, discriminação, falta de segurança de produtos e outros inúmeros aspectos vistos como negativo diante uma empresa. Além desses fatores, é importante ressaltar uma prática que esta diretamente ligada ao RH, como a prática inadequada de gestão, na qual prejudica a organização em geral e não se engloba no fator ético da profissão (GONÇALVES, 2017).

A partir disso, o conceito referencial da ética profissional no setor dos recursos humanos, passou a ser um foco nas atividades de uma empresa, na busca pela definição de metas adequadas e na garantia de resultados positivos no trabalho. Com a ética vivenciada podemos estimular os papéis envolvidos, utilizando estratégias e operações que estendem as atividades abordadas no setor dos RH (WERLANG, 2002).

### **3. Considerações Finais**

Conforme o trabalho realizado, foi possível efetuar a pesquisa abordando o tema relacionado à qualidade de vida na visão organizacional, pontuando a importância da ética profissional nos recursos humanos (RH). Mediante a isso, buscaram-se identificar o conhecimento dos conceitos e técnicas relacionado à visão organizacional, adequando fatores que envolvam a qualidade de vida de um trabalhador, junto a importância da ética profissional de acordo com os recursos humanos.

Diante dos conceitos abordados, os recursos humanos vêm se destacando no campo de uma organização como técnica favorável para a qualidade de vida de um trabalhador, apresentando uma estrutura diretiva contendo metas de trabalho claras e definidas pelo profissional. Assim o objetivo que determinada área apresenta, esta em busca diária de proporcionar qualidade de vida de um trabalhador, além de favorecer os aspectos da ética profissional no ambiente de trabalho.

De acordo com a pesquisa realizada, a ética se destacou como campo essencial dentro de qualquer que seja a prática profissional vivenciada, envolvendo um dos critérios mais valorizados no mercado de trabalho. Pode-se reconhecer o quanto a ética e a qualidade de vida, veem transformando o meio organizacional e comportamental, indicando as evoluções e as mudanças que ocorrem diariamente no ambiente de trabalho, além de preservar a integralidade de cada sujeito envolvido. É essencial que na visão organizacional, as pessoas busquem ligar diretamente a moral com os padrões que resultem na qualidade de vida.

Dessa forma, o investimento relacionado à qualidade de vida no trabalho passou a ser visto como campo essencial para o desenvolvimento e o sucesso de uma organização. É importante que um administrador de empresas que atue na área dos recursos humanos (RH), possa obter essa consciência e busque identificar as necessidades da equipe, podendo aplicar melhorias adequadas. A busca da ética dos profissionais envolvidos junto a motivação, devem estar sempre em evidência em um ambiente de trabalho, podendo satisfazer a produtividade, a qualidade de vida e retorno positivo para a organização e seus colaboradores.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Filipe Jorge Ribeiro de. Ética e desempenho social das organizações: um modelo teórico de análise dos fatores culturais e contextuais. **Revista de Administração Contemporânea – RAC**, Curitiba, v. 11, n. 3, 2007.

Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1415-65552007000300006](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552007000300006)

Acesso em: 25/05/2019

AZEVEDO, K. C. F.; HABER, D. D; MARTINS, S. As diferenças entre departamento de recursos humanos e departamento de pessoal. **Revista Inesul**, vol. 14, 2014.

Disponível em: [https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idvol\\_14\\_1311018575.pdf](https://www.inesul.edu.br/revista/arquivos/arq-idvol_14_1311018575.pdf)

Acesso em: 21/05/2019

ALMEIDA, F.J.S. Ética e desempenho social das organizações: um modelo teórico de análise dos fatores culturais e contextuais. **Rev. Adm.Contemp.** vol.11 no.3 Curitiba July/Sept. 2007

Disponível em: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1415-65552007000300006](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552007000300006)

Acesso em: 25/05/2019

BARROS, A. J. P.; LEHFELD, A. S. Projeto de pesquisa: propostas metodológicas. 8. ed. Petrópolis: Vozes, 1990.

BARROS, A. J. P.; LEHFELD, SOUZA N. A. Fundamentos de metodologia: um guia para a iniciação científica. São Paulo: McGraw-Hill, 1986.

BARREN, A.P.S.; JACOB, I.C.; MENDONÇA, S.A.T. Qualidade de vida no trabalho: Um estudo sobre o ambiente organizacional moderno. FATEB. Volume 01 – número 1 – julho/dezembro. 2017 -issn 2594-9438

Disponível em:

[http://www.fateb.br/fateb.cientifica/downloads/1a\\_edicao/artigos/001\\_qualidade\\_de\\_vida\\_no\\_trabalho.pdf](http://www.fateb.br/fateb.cientifica/downloads/1a_edicao/artigos/001_qualidade_de_vida_no_trabalho.pdf)

Acesso em: 15/05/2019

BORGES, E.; MEDEIROS, C. Comprometimento e ética profissional: um estudo de suas relações juntos aos contabilistas. **Rev. Cont. Fin. USP** - São Paulo. n. 44 p. 60 - 71

Maio/Agosto 2007

Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rcf/v18n44/a06v1844.pdf>

Acesso em: 17/05/2019

BRAGA, B. M.; KUBO, E.K.M.; OLIVA, E. Dilemas Éticos Enfrentados por Profissionais de Recursos Humanos: Explorando Cursos de Ação. **RAC**, Rio de Janeiro, v. 21, n. 6, art. 5, pp. 832-850, Novembro/Dezembro, 2017.

Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rac/v21n6/1982-7849-rac-21-06-0832.pdf>

Acesso em: 25/05/2019.

CEBAPE. Administração, Rio de Janeiro – RJ, Brasil, 2017.

Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/cebape/v16n2/1679-3951-cebape-16-02-318.pdf>

Acesso em: 23/04/2019

CRUZ, L.; SANTANA, C. Recursos humanos: presente nas organizações mas desconhecido. **Revista de Iniciação Científica – RIC**. Cairu. jan 2015, Vol 02, n° 01, p. 33-56 .

Disponível em:

[https://www.cairu.br/riccairu/pdf/artigos/1/3\\_RECURSOS\\_HUMANOS\\_PRESENTE\\_ORGA\\_NIZACOES.pdf](https://www.cairu.br/riccairu/pdf/artigos/1/3_RECURSOS_HUMANOS_PRESENTE_ORGA_NIZACOES.pdf)

Acesso em: 22/05/2019

CARDOZO, C.G.; SILVA, L.O.S. A importância do relacionamento interpessoal no ambiente de trabalho. **Interbio**. v.8 n.2, Jul-Dez, 2014

Disponível em:

[https://www.unigran.br/interbio/paginas/ed\\_anteriores/vol8\\_num2/arquivos/artigo3.pdf](https://www.unigran.br/interbio/paginas/ed_anteriores/vol8_num2/arquivos/artigo3.pdf)

Acesso em: 24/04/2019

CARDOSO, D.I.; STANO, R.C.M. As relações éticas e a qualidade de vida no trabalho: uma questão de gestão. XII SIMPEP - Bauru, SP, Brasil, 07 a 09 de novembro de 2005.

Disponível em:

[file:///C:/Users/gabri/Downloads/CARDOSO\\_DI\\_AS%20RELACOES%20ETICAS%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/gabri/Downloads/CARDOSO_DI_AS%20RELACOES%20ETICAS%20(1).pdf)

Acesso em: 15/05/2019

CAPEMBE, A.L.C. A ética nos recursos humanos. Estudo de caso nas Empresas Públicas na Província do Namibe (Angola). 2016.

Disponível em:

[https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/16630/1/Ant%C3%B3nia\\_Capembe.pdf](https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/16630/1/Ant%C3%B3nia_Capembe.pdf)

Acesso em: 27/04/2019

CASTRO, I.A. Qualidade de vida no trabalho e a produtividade. Congresso Nacional de excelência em gestão. INOVARSE. ISSN 1984-9354, 2015.

Disponível em: [http://www.inovarse.org/sites/default/files/T\\_15\\_032M.pdf](http://www.inovarse.org/sites/default/files/T_15_032M.pdf)

Acesso em: 22/05/2019

CRUZ, L.; SANTANA, C. Recursos humanos: presente nas organizações mas desconhecido.

**Revista de Iniciação Científica – RIC.** Cairu. jan 2015, Vol 02, n° 01, p. 33-56 .

Disponível em:

[https://www.cairu.br/riccairu/pdf/artigos/1/3\\_RECursos\\_HUMANOS\\_PRESENTE\\_ORGANIZACOES.pdf](https://www.cairu.br/riccairu/pdf/artigos/1/3_RECursos_HUMANOS_PRESENTE_ORGANIZACOES.pdf)

Acesso em: 22/05/2019

CARDOSO, L. Práticas de Gestão de Recursos Humanos e Desempenho Organizacional.

**Instituto Universitário ISPA.** 2012

Disponível em: <http://repositorio.ispa.pt/bitstream/10400.12/4017/1/15087.pdf>

Acesso em: 22/05/2019

CARDOSO, D.I.; STANO, R.C.M. As relações éticas e a qualidade de vida no trabalho: uma questão de gestão. XII SIMPEP - Bauru, SP, Brasil, 07 a 09 de novembro de 2005.

Disponível em:

[file:///C:/Users/gabri/Downloads/CARDOSO\\_DI\\_AS%20RELACOES%20ETICAS%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/gabri/Downloads/CARDOSO_DI_AS%20RELACOES%20ETICAS%20(1).pdf)

Acesso em: 15/05/2019

CASTRO, I.A. QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E A PRODUTIVIDADE.

Congresso Nacional de excelência em gestão. INOVARSE. ISSN 1984-9354, 2015.

Disponível em: [http://www.inovarse.org/sites/default/files/T\\_15\\_032M.pdf](http://www.inovarse.org/sites/default/files/T_15_032M.pdf)

Acesso em: 22/05/2019

DIAS, M. O. Ética, organização e valores ético-morais em contexto organizacional. *Gestão e Desenvolvimento*, 22 (2014), 89-113.

Disponível em:

[http://z3950.crb.ucp.pt/Biblioteca/GestaoDesenv/GD22/gestaodesenvolvimento22\\_89.pdf](http://z3950.crb.ucp.pt/Biblioteca/GestaoDesenv/GD22/gestaodesenvolvimento22_89.pdf)

Acesso em: 19/05/2019

ESMANHOTO, S.M.P. Qualidade de vida no trabalho. Universidade Tuiuti Do Paraná. Curitiba, 2008.

Disponível em: <https://tconline.utp.br/wp-content/uploads/2012/05/QUALIDADE-DE-VIDA-NO-TRABALHO.pdf>

Acesso em: 15/05/2019

FARIA, R.M.O.; LEITE, I.C.G.; SILVA, G.A. O sentido da relação trabalho e saúde para os assistentes em administração de uma universidade pública federal no Estado de Minas Gerais.

**Revista de Saúde Coletiva**. Rio de Janeiro, 27 [ 3 ]: 541-559, 2017

Disponível em:

[https://www.scielosp.org/article/ssm/content/raw/?resource\\_ssm\\_path=/media/assets/physics/v27n3/1809-4481-physis-27-03-00541.pdf](https://www.scielosp.org/article/ssm/content/raw/?resource_ssm_path=/media/assets/physics/v27n3/1809-4481-physis-27-03-00541.pdf)

Acesso em: 23/04/2019

FERNANDES, K.R.; ANELL, J.C. O processo de construção e reconstrução das identidades dos indivíduos nas organizações. **Rev. adm. contemp.** vol.10 no.1 Curitiba Jan./Mar. 2006



FLORES, R. F. A influencia do clima organizacional nas empresas e nas pessoas. Faculdade UDC – Maringá, Unicesumar, PR. 2016.

FERNANDES, K.R.; ANELL, J.C. O processo de construção e reconstrução das identidades dos indivíduos nas organizações. **Rev. adm. contemp.** vol.10 no.1 Curitiba Jan./Mar. 2006

GONÇALVES, F.N. et al. A importância da qualidade de vida no trabalho e sua influência nas relações humanas. Anuário de produções acadêmico-científicas dos discentes da faculdade. Araguaia, 2: 61-77. 2014

Disponível em: <https://www.fara.edu.br/sipe/index.php/anuario/article/viewFile/144/128>

Acesso em: 15/05/2019

GONÇALVES, G.S.C Ética, Empresarial, os Modelos Organizacionais e a Gestão de Recursos Humanos: Um estudo no setor automóvel. Mestrado em gestão de recursos humanos. 2017

Disponível em: <https://www.iseg.ulisboa.pt/aquila/getFile.do?fileId=999091&method=getFile>

Acesso em: 25/05/2019

GIMENES, A.M.; BECHARA, M.T.; AVILA, R.N.P.; LAITANO, A. Qualidade de vida no ambiente de trabalho: fatores decisivos no desempenho organizacional de uma empresa.

Trabalho de Conclusão de Curso – Administração. São Paulo, 2014

Disponível em: <https://docplayer.com.br/20113276-Qualidade-de-vida-no-ambiente-de-trabalho-fatores-decisivos-no-desempenho-organizacional-de-uma-empresa.html>

Acesso em: 01/05/2019

GODOY, Arilda S. Introdução a pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n.2, p. 57-63, Mar./Abr. 1995.

KUBO, S.H.; GOUVEA, M.A. Análise de fatores associados ao significado do trabalho.

**R.Adm.**, São Paulo, v.47, n.4, p.540-554, out./nov./dez. 2012

Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rausp/v47n4/a03v47n4.pdf>

Acesso em: 24/04/2019

LIMA, L.; SILVA, L.E.P.; HOROSTECKI, M. Cultura Organizacional. VIII Simpósio de Excelência de Gestão e Tecnologia. 2011

Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos11/32914309.pdf>

Acesso em: 05/05/2019

LINS, G.; ZUNIGA, M. Administração de recursos humanos – teoria geral e prática em empresas mineiras. ANPAD. 1998

Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/enanpad1998-rh-07.pdf>

Acesso em: 22/05/2019

LIMA, L.; SILVA, L.E.P.; HOROSTECKI, M. Cultura Organizacional. VIII Simpósio de Excelência de Gestão e Tecnologia. AEBD. 2011

Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos11/32914309.pdf>

Acesso em: 05/05/2019

MATOS, F. G., Ética na Gestão Empresarial: da consciencialização à ação. 2 ed. – São Paulo: Saraiva 2011.

MAIER, R.I.; CRUZ, H.A. Gestão de Recursos Humanos: um Estudo na Empresa Grupo Adservi Ltda. de Sc. Simpósio de Excelência e Gestão de Tecnologia. 2014

Disponível em: <file:///D:/TCC%20MAÍRA/45120583.pdf>

Acesso em: 01/05/2019

MAGIROSKI, C. et al. Políticas de recursos humanos: importância nas relações de trabalho.

**Revista foco.** Issn: 1981-223x. V.10, no1, jan./abr. 2017.

Disponível em: <http://revistafocoadm.org/index.php/foco/article/view/272/201>

Acesso em: 03/05/2019

MINAYO, M.C. de S. (Org.) Pesquisa social: teoria, método e criatividade. 22 ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2003.

MANZINI, E.J. Considerações sobre a elaboração de roteiro para entrevista semi-estruturada. Colóquios sobre pesquisa em Educação Especial. Londrina: Eduel, 2004. p. 11-25.

MAZON, L.; TRAVIZAN, M.A. Recrutamento e seleção de recursos humanos em um hospital psiquiátrico de um município paulista. **Rev. latino-am. enfermagem** - Ribeirão Preto - v. 8 - n. 4 - p. 81-87 - agosto 2000.

Disponível em: <http://www.scielo.br/pdf/rlae/v8n4/12388.pdf>

Acesso em: 25/05/2019

MATOS, F. G., *Ética na Gestão Empresarial: da consciencialização à ação*. 2 ed. – São Paulo: Saraiva 2011.

NEVES, D.R. et al. Sentido e significado do trabalho: uma análise dos artigos publicados em periódicos associados à ScientificPeriodicalsElectronic. Universidade do Grande Rio (UNIGRANRIO) / Programa de Pós-Graduação em NEWSTROM. *Comportamento Organizacional: o comportamento humano no trabalho*. São Paulo, 2008.

NEVES, J. L. Pesquisa qualitativa: características, usos e possibilidades. **Cadernos de Pesquisas em Administração**, v. 1, n.3, 2º sem., 1996.

NEWSTROM, John W. *Comportamento Organizacional: o comportamento humano no trabalho*. São Paulo: McGraw-Hill, 2008.

OLIVEIRA, I. J.; GONÇALVES, R.F.; CLEMENTE, F.A.S. Conhecendo a importância dos valores organizacionais para as empresas do Pólo Industrial De Manaus: Uma perspectiva da área de Tecnologia da Informação. 2017

Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos17/14725134.pdf>

Acesso em: 22/05/2019

OLIVEIRA, A. R. *Ética profissional*. In: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia, Belém, PA, 2012

OLIVEIRA, I. J.; GONÇALVES, R.F.; CLEMENTE, F.A.S. Conhecendo a importância dos valores organizacionais para as empresas do Pólo Industrial De Manaus: Uma perspectiva da área de Tecnologia da Informação. 2017

Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos17/14725134.pdf>

Acesso em: 22/05/2019

PATTON, M. Q. Qualitative research and evaluation methods. 3. Ed. Thousand Oaks, California: Sage, 2002.

RICARDO, R.G. et al. RECRUTAMENTO E SELEÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES:

Apresentação e análise do processo em uma organização do setor de transporte ferroviário. 2013

Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos13/29418251.pdf>

Acesso em: 23/05/2019

REZENDE, F.P.; CASTRO, J.MP; Ética na Empresa: o Indivíduo e Suas Relações no Trabalho. **VIII SEGeT – Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia** – 2011.

Disponível em: <file:///D:/TCC%20MÁRIA/30514556.pdf>

Acesso em: 02/05/2019

RICARDO, R.G. et al. RECRUTAMENTO E SELEÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES:

Apresentação e análise do processo em uma organização do setor de transporte ferroviário. 2013

Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos13/29418251.pdf>

Acesso em: 23/05/2019

SILVA, M.C.L.; SPAZIANI, L.C. Recursos humanos responsabilidade social e ética: a sua importância na cultura da organização. Simpósio de TCC e Seminário de IC, 2016.

Disponível em:

[http://nippromove.hospedagemdesites.ws/anais\\_simposio/arquivos\\_up/documentos/artigos/6eac8edd770c9cde6a77b8a5f72beba5.pdf](http://nippromove.hospedagemdesites.ws/anais_simposio/arquivos_up/documentos/artigos/6eac8edd770c9cde6a77b8a5f72beba5.pdf)

Acesso em: 25/04/2019

SANTOS, P.L.; TRAUB, L.; TIEZE, C. Psicologia organizacional e do trabalho: conceitos introdutórios. Portal dos Psicólogos – Trabalho conclusão de curso. 2011

Disponível em: <http://www.psicologia.pt/artigos/textos/TL0247.pdf>

Acesso em: 10/05/2019

SILVA, José Carlos Souto. Gestão de pessoas. 2012

SILVA, M.T.; ESTENDER, A.C. A qualidade de vida no trabalho. 2015

Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos16/932468.pdf>

Acesso em: 15/05/2019

SEPÉ, A. C. H. ESTRESSE X TRABALHO: Qualidade de vida nas organizações.

Monografia apresentada ao Curso de Especialização em RH - Gestão de Pessoas e Competências, do Centro Universitário Filadélfia – UNIFIL. Londrina, 2011.

Disponível em: <http://web.unifil.br/pergamum/vinculos/000006/00000697.pdf>

Acesso em: 22/05/2019

SILVA, José Carlos Souto. Gestão de pessoas. 2012

SCHIRRMESTER, R.; LIMONGI-FRANÇA, A. C.; A Qualidade de Vida no Trabalho:

Relações com o Comprometimento Organizacional nas Equipes Multicontratuais. Revista Psicologia: Organizações e Trabalho, 12(3), set-dez 2012, pp . 283-298

Disponível em: <http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v12n3/v12n3a04.pdf>

Acesso em: 25/05/2019

SANTOS, P.L.; TRAUB, L.; TIEZE, C. Psicologia organizacional e do trabalho: conceitos introdutórios. Portal dos Psicólogos – Trabalho conclusão de curso. 2011

Disponível em: <http://www.psicologia.pt/artigos/textos/TL0247.pdf>

Acesso em: 10/05/2019

SILVA, M.T.; ESTENDER, A.C. A qualidade de vida no trabalho. 2015

Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos16/932468.pdf>

Acesso em: 15/05/2019

SEPÉ, A. C. H. ESTRESSE X TRABALHO: Qualidade de vida nas organizações. Monografia apresentada ao Curso de Especialização em RH - Gestão de Pessoas e Competências, do Centro Universitário Filadélfia – UNIFIL. Londrina, 2011.  
Disponível em: <http://web.unifil.br/pergamum/vinculos/000006/00000697.pdf>  
Acesso em: 22/05/2019

TOMÉ, T.L. Os Dilemas Éticos dos Profissionais de Recursos Humanos. Escola Superior de Ciências Empresariais. Setúbal, 2013.  
Disponível em: <https://docplayer.com.br/3746300-Os-dilemas-eticos-dos-profissionais-de-recursos-humanos.html>  
Acesso em: 25/05/2019

VAL, R.L. qualidade de vida no ambiente de trabalho na visão de gestores. Assis/SP 2015  
Disponível em: <https://cepein.femanet.com.br/BDigital/arqTccs/1211390497.pdf>  
Acesso em: 22/05/2019

VIEIRA, L. J. Ética profissional: um estudo da percepção dos profissionais contábeis. Trabalho de Conclusão de Curso II, 2017  
Disponível em:  
<http://www.unirv.edu.br/conteudos/fckfiles/files/TICA%20PROFISSIONAL%20UM%20ESTUDO%20DA%20PERCEP%C3%87%C3%83O%20DOS%20PROFISSIONAIS%20CONT%C3%81BEIS.pdf>  
Acesso em: 17/05/2019

VAL, R.L. Qualidade de vida no ambiente de trabalho na visão de gestores. Assis/SP 2015  
Disponível em: <https://cepein.femanet.com.br/BDigital/arqTccs/1211390497.pdf>  
Acesso em: 22/05/2019

WULBERT, A.; CRUZ, H.A. Cultura e Clima Organizacional: uma Análise na Empresa Novo Trigo de Balneário Camboriú/sc. 2014  
Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/45120574.pdf>  
Acesso em: 21/05/2019

WERLANG, P. O papel do gestor de recursos humanos na construção da responsabilidade social empresarial Autoria. 2002

Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/enanpad2002-grt-1671.pdf>

Acesso em: 25/05/2019

WULBERT, A.; CRUZ, H.A. Cultura e Clima Organizacional: uma Análise na Empresa Novo Trigo de Balneário Camboriú/sc. 2014

Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/45120574.pdf>

Acesso em: 21/05/2019

WERLANG, P. O papel do gestor de recursos humanos na construção da responsabilidade social empresarial Autoria. 2002

Disponível em: <http://www.anpad.org.br/admin/pdf/enanpad2002-grt-1671.pdf>

Acesso em: 25/05/2019