



Ética Profissional e o Ambiente de Trabalho: Desafios Contemporâneos e Perspectivas Humanizadas

Professional Ethics and the Work Environment: Contemporary Challenges and Humanized Perspectives

Ética profesional y entorno laboral: desafíos contemporáneos y perspectivas humanizadas

Eduardo Mendonça Pinheiro¹

Introdução

A ética profissional, em tempos de transformações tecnológicas e reorganização das relações de trabalho, assume papel central nas discussões sobre comportamento, responsabilidade e integridade no ambiente organizacional. Em meio a novas demandas produtivas, o agir ético torna-se um eixo estruturante das relações interpessoais e institucionais, orientando decisões e fortalecendo o compromisso coletivo com a justiça e a transparência.

O conceito de ética, derivado do grego *ethos*, refere-se aos hábitos e costumes que orientam as ações humanas (Nogueira, 1989). A moral, por sua vez, expressa os valores e normas que se consolidam socialmente, guiando o comportamento prático das pessoas (Pedro, 2014). Na perspectiva de Kant (2014), a ética é uma ciência normativa da liberdade, enquanto a moral se relaciona ao conjunto de valores internalizados pelos sujeitos. Assim, ética e moral não se confundem, mas se complementam: a ética fornece o horizonte racional que orienta as condutas morais.

No contexto organizacional, as decisões éticas não podem ser tratadas apenas como normas abstratas, mas como práticas que se expressam nas relações de trabalho. Conforme Bittar (2019), a eficiência e a moralidade devem ser indissociáveis no exercício das atividades cotidianas, pois é pela coerência entre discurso e prática que se constrói a legitimidade ética das instituições.

Desse modo, compreender a ética como valor cotidiano é o ponto de partida para pensar as dinâmicas de poder, liderança e cooperação nas organizações — dimensões em que a moralidade corporativa se concretiza ou se corrompe.

¹ Universidade Estadual do Maranhão
– UEMA

Correspondência:
eduardomp1979@gmail.com

Direitos autorais:
Copyright © 2025 Eduardo
Mendonça Pinheiro

Licença:
Este é um artigo distribuído em
Acesso Aberto sob os termos da
Creative Commons Atribuição 4.0
Internacional. CC BY-SA

Submetido:
29/09/2025

Aprovado:
12/10/2025

ISSN:
2966-1218

Ética em diferentes contextos: o impacto sobre o clima organizacional

A construção de um ambiente profissional baseado na confiança, na justiça e na cooperação passa, necessariamente, pela qualidade das lideranças. A distinção entre liderança e chefia é, portanto, central para a consolidação de ambientes de trabalho saudáveis. O líder ético inspira confiança e promove o desenvolvimento coletivo, enquanto o chefe autoritário baseia-se na imposição hierárquica. Segundo Arruda e Navran (2000), a liderança ética caracteriza-se pela congruência entre valores pessoais e institucionais, bem como pela capacidade de promover negociações justas e participativas.

A postura ética dos líderes é decisiva para mediar conflitos e fortalecer a cultura organizacional. Em contrapartida, modelos de gestão centralizadores tendem a fragilizar o engajamento das equipes e gerar climas organizacionais marcados por medo e desconfiança (Urdan, 2004). Assim, a liderança deve ser compreendida como uma prática relacional e pedagógica, sustentada em valores humanistas — mais voltada à escuta, ao diálogo e à construção coletiva do que à mera autoridade hierárquica.

Da esfera interna das empresas à dimensão institucional do Estado, os princípios éticos permanecem como norte da ação profissional. Embora o serviço público e o privado possuam naturezas jurídicas distintas, ambos compartilham responsabilidades éticas similares. No setor público, a ética se ancora nos

princípios da legalidade, impessoalidade e moralidade administrativa. Já nas empresas privadas, o foco recai sobre a responsabilidade social e o compromisso com práticas sustentáveis e transparentes.

Entretanto, conforme Miguel Reale (2002), ética e direito coexistem numa relação dinâmica em que fato, valor e norma se entrelaçam, revelando que tanto o servidor público quanto o profissional da iniciativa privada estão submetidos a juízos éticos que transcendem o mero cumprimento formal das leis. Em ambas as esferas, a busca por eficiência deve estar atrelada à justiça social e ao respeito à dignidade humana. Como afirma Bauman (2013), a ética contemporânea exige uma nova racionalidade capaz de harmonizar interesses econômicos e valores humanos — uma necessidade cada vez mais urgente diante de desafios globais como a desigualdade, a crise ambiental e a transformação digital.

Nesse cenário, os avanços tecnológicos transformam profundamente o ambiente profissional e trazem à tona dilemas éticos inéditos. Ferramentas digitais de comunicação e plataformas de gestão ampliaram as possibilidades de interação e controle, mas também suscitaram novos desafios quanto à privacidade, à transparência e ao respeito interpessoal. A cultura organizacional, como apontam Zanelli e Silva (2004), molda as condutas individuais e coletivas, influenciando o modo como a tecnologia é incorporada às relações de trabalho.

A inteligência artificial, em especial, apresenta-se como uma aliada estratégica, desde que sua utilização se submeta a parâmetros éticos claros. Algoritmos aplicados à seleção de pessoal, à análise de desempenho e à automação de tarefas devem observar princípios de equidade, transparência e não discriminação. A ética digital, portanto, requer que as decisões automatizadas sejam compreensíveis e auditáveis, garantindo o respeito à dignidade humana. Conforme Neubert *et al.* (2009), o comportamento ético da liderança influencia diretamente as percepções e práticas dos colaboradores, fortalecendo o clima ético organizacional e prevenindo usos indevidos da tecnologia.

Conclusão

A ética profissional no século XXI demanda uma postura crítica e reflexiva diante das novas configurações do trabalho e da tecnologia. Mais do que um conjunto de regras, ela representa um compromisso permanente com a dignidade humana, a transparência e a responsabilidade coletiva. A consolidação de ambientes éticos depende da atuação de lideranças inspiradoras, de políticas institucionais coerentes e do engajamento de cada trabalhador na construção de uma cultura organizacional justa e solidária.

Em tempos de inteligência artificial e globalização, reafirmar a centralidade da ética é reafirmar o valor do humano no coração das organizações.

Referências

- ARRUDA, M. C. de; NAVRAN, F. J. **Ética empresarial: o desafio da gestão ética**. São Paulo: Atlas, 2000.
- BAUMAN, Z. **Ética pós-moderna**. Rio de Janeiro: Zahar, 2013.
- BITTAR, E. C. Ética, moral e administração pública. **Revista de Direito Público**, v. 54, p. 418-432, 2019.
- KANT, I. **Fundamentação da metafísica dos costumes**. São Paulo: Martins Fontes, 2014.
- NEUBERT, M. J. et al. The virtuous influence of ethical leadership behavior. **Organizational Dynamics**, v. 38, n. 3, p. 419–430, 2009.
- NOGUEIRA, M. **Ética: fundamentos e práticas**. São Paulo: Loyola, 1989.
- PEDRO, A. M. Ética e moral: distinções conceituais. **Revista Filosófica Brasileira**, v. 12, n. 2, p. 45–60, 2014.
- REALE, M. **Lições preliminares de direito**. 27. ed. São Paulo: Saraiva, 2002.
- URDAN, A. T. Liderança e comportamento organizacional. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 8, n. 3, p. 11–29, 2004.
- ZANELLI, J. C.; SILVA, N. Ética e cultura organizacional. **Psicologia: Ciência e Profissão**, v. 24, n. 4, p. 409–418, 2004.