



Comportamento e Ética Profissional

Simone Barrios



Cuiabá - MT
2015

Presidência da República Federativa do Brasil
Ministério da Educação
Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica
Diretoria de Integração das Redes de Educação Profissional e Tecnológica

© Este caderno foi elaborado pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sul-rio-grandense – Campus Pelotas, para a Rede e-Tec Brasil, do Ministério da Educação em parceria com a Universidade Federal de Mato Grosso.

Equipe de Revisão
Universidade Federal de Mato Grosso – UFMT

Coordenação Institucional
Carlos Rinaldi

Coordenação de Produção de Material Didático Impresso
Pedro Roberto Piloni

Designer Educacional
Daniela Mendes

Diagramação
Janainna Rivero

Revisão de Língua Portuguesa
Patrícia Rahuan

Revisão Final
Naine Terena de Jesus

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Sul-Rio-Grandense – Campus Pelotas “Visconde da Graça” – RS

Coordenação Institucional
Cinara Ourique do Nascimento

Coordenador do Curso
Antonio Cardoso Oliveira

Projeto Gráfico
Rede e-Tec Brasil/UFMT



Apresentação Rede e-Tec Brasil

Prezado(a) estudante,

Bem-vindo(a) à Rede e-Tec Brasil!

Você faz parte de uma rede nacional de ensino, que por sua vez constitui uma das ações do Pronatec - Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego. O Pronatec, instituído pela Lei nº 12.513/2011, tem como objetivo principal expandir, interiorizar e democratizar a oferta de cursos de Educação Profissional e Tecnológica (EPT) para a população brasileira, propiciando caminho de acesso mais rápido ao emprego.

É neste âmbito que as ações da Rede e-Tec Brasil promovem a parceria entre a Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica (Setec) e as instâncias promotoras de ensino técnico como os institutos federais, as secretarias de educação dos estados, as universidades, as escolas e colégios tecnológicos e o Sistema S.

A educação a distância no nosso país, de dimensões continentais e grande diversidade regional e cultural, longe de distanciar, aproxima as pessoas ao garantir acesso à educação de qualidade e ao promover o fortalecimento da formação de jovens moradores de regiões distantes, geograficamente ou economicamente, dos grandes centros.

A Rede e-Tec Brasil leva diversos cursos técnicos a todas as regiões do país, incentivando os estudantes a concluir o ensino médio e a realizar uma formação e atualização contínuas. Os cursos são ofertados pelas instituições de educação profissional e o atendimento ao estudante é realizado tanto nas sedes das instituições quanto em suas unidades remotas, os polos.

Os parceiros da Rede e-Tec Brasil acreditam em uma educação profissional qualificada – integradora do ensino médio e da educação técnica - capaz de promover o cidadão com capacidades para produzir, mas também com autonomia diante das diferentes dimensões da realidade: cultural, social, familiar, esportiva, política e ética.

Nós acreditamos em você!

Desejamos sucesso na sua formação profissional!

Ministério da Educação
Agosto de 2015

Nosso contato
etecbrasil@mec.gov.br



Indicação de Ícones

Os ícones são elementos gráficos utilizados para ampliar as formas de linguagem e facilitar a organização e a leitura hipertextual.



Atenção: indica pontos de maior relevância no texto.



Saiba mais: oferece novas informações que enriquecem o assunto ou “curiosidades” e notícias recentes relacionadas ao tema estudado.



Glossário: indica a definição de um termo, palavra ou expressão utilizada no texto.



Mídias integradas: remete o tema para outras fontes: livros, filmes, músicas, *sites*, programas de TV.



Atividades de aprendizagem: apresenta atividades em diferentes níveis de aprendizagem para que o estudante possa realizá-las e conferir o seu domínio do tema estudado.



Refleta: momento de uma pausa na leitura para refletir/escrever sobre pontos importantes e/ou questionamentos.





Palavras da Professora-autora

Caro (a) estudante,

É extremamente gratificante trazer até você informações sobre Comportamento e Ética Profissional, assunto desta disciplina. Os conceitos que iremos trabalhar durante o desenvolvimento do conteúdo, irão contribuir para que se compreenda a importância da temática apresentada.

Gostaria de salientar que o assunto é muito importante para sua vida profissional e também sua vida pessoal. Por isso, acredito ser importante que você observe os prazos a serem cumpridos. Para tal, é necessário que seja desenvolvido individualmente um planejamento sumário do tempo que temos disponível para leitura e estudo do material didático, bem como para resolução dos exercícios de fixação.

Lembro também que, além deste caderno, você terá outros recursos de estudo no decorrer da disciplina, o que lhe auxiliará caso ocorram dificuldades e, conseqüentemente, contribua para o bom desenvolvimento da disciplina.

Tenha um bom estudo!



Apresentação da Disciplina

Na disciplina Comportamento e Ética Profissional iremos abordar aspectos relativos à teoria do comportamento humano, ética, liderança, motivação e satisfação no trabalho, e o que essas questões podem contribuir para o efetivo desempenho do profissional de Administração.

A disciplina tem uma carga horária de 30 horas, divididas em 4 aulas que lhe trarão grande aprendizado sobre o tema. Para compor o conteúdo buscamos referências em autores e *sites* da internet, que trazem artigos e textos especializados no assunto. Se houver interesse de sua parte, você poderá consultar mais informações, ao buscar essas referências e assim, aprimorar ainda mais seus conhecimentos.

As aulas terão como objetivo apresentar e fazer uma reflexão sobre algumas considerações a respeito da teoria do comportamento humano, analisar e refletir sobre as questões relativas à liderança e à motivação no trabalho, reconhecer alguns tipos de liderança, analisar alguns aspectos que envolvam a satisfação no trabalho, apresentar e trabalhar conceitos básicos relativos à ética profissional, para que você possa identificar, compreender e reconhecer com mais profundidade o assunto.

Fique atento(a) a todas as orientações apresentadas neste guia, pois elas serão fundamentais para a conclusão e o sucesso dos trabalhos.



Sumário

Aula 1 - Apresentação sobre as teorias do comportamento humano.....	13
1.1 Introdução.....	13
1.2 Teoria: das relações humanas e a comportamental na administração... 14	14
1.3 Teoria dos dois fatores de Herzberg.....	16
1.4 Fatores motivacionais.....	17
1.5 Estilos de administração.....	18
Aula 2 - Ética.....	21
2.1 Conceituando ética profissional.....	21
2.2 Reflexões sobre a ética profissional.....	23
2.3 Ética profissional, relações sociais e individualismo.....	24
Aula 3 - Liderança e motivação.....	27
3.1 Liderança.....	27
3.2 A motivação e a liderança.....	31
Aula 4 - Satisfação no trabalho.....	35
Palavras Finais.....	38
Referências.....	39
Outras Fontes.....	40
Currículo da Professora-autora.....	41



Aula 1. Breve apresentação sobre as teorias do comportamento humano

Objetivos:

- reconhecer as teorias das relações humanas e a comportamental na administração;
- identificar os fatores motivacionais; e
- reconhecer os estilos de administração.

Prezado(a) estudante,

Nesta aula você acessará informações sobre as teorias do comportamento humano e sobre os estilos de administração. É importante que você leia com atenção para perceber as diferenças em cada teoria e também compreender o histórico do tema, que será apresentado na introdução. Fique atento(a) à leitura e observe as peculiaridades de cada teoria e estilos apresentados aqui.

Vamos lá?

1.1 Introdução

De acordo com Cláudia Jorge (2008), a humanidade tem assistido a muitas mudanças em quase todos os sentidos da vida humana. O desenvolvimento tecnológico está atingindo termos jamais antes imaginados ou mesmo concebidos pelo ser humano. As mudanças decorrentes da evolução e dos acontecimentos históricos são muito significativas, e representam um exemplo do que pode acontecer com os esforços de criação da mente humana.

No campo das descobertas da medicina, da indústria, da tecnologia, jamais se assistiu tamanho desenvolvimento. Assistimos a um aumento de velocidade de produção de informações nunca conhecido.



Cláudia Jorge (2008) evidência também, que dentro do campo das relações humanas no trabalho, também houve significativas mudanças de postura e de desenvolvimento das ações. Propomos, então, que através do conteúdo deste caderno, você reconheça alguns questionamentos e visões apresentados sobre o assunto em questão.

Para isso, iremos lhe trazer algumas questões que perpassam sobre algumas teorias acerca do comportamento humano para que você possa identificar um pouco sobre a teoria comportamental e das relações humanas. A intenção de lhe apresentarmos esse conteúdo, é na certeza de que ao reconhecer as teorias, elas irão auxiliar na escolha de seus próprios comportamentos e atitudes frente à sua profissão.

1.2 Teorias das relações humanas e a comportamental na administração

De acordo com o *site* Wikipédia, a Teoria das Relações Humanas, ou Escola das Relações Humanas, é um conjunto de teorias administrativas que ganhou força com a Grande Depressão criada na quebra da bolsa de valores de Nova Iorque, em 1929.

Com a “Grande Crise” todas as verdades até então aceitas, são contestadas na busca da causa da crise. As novas ideias trazidas pela Escola de Relações Humanas trazem uma nova perspectiva para a recuperação das empresas, de acordo com as preocupações de seus dirigentes, e começa a tratar de forma mais complexa os seres humanos.

Esse conjunto de teorias criou novas perspectivas para a administração, visto que buscava conhecer as atividades e sentimentos dos trabalhadores e estudar a formação de grupos. Até então, o trabalhador era tratado pela Teoria Clássica de uma forma muito mecânica. Com os novos estudos, o foco mudou e, do Homo economicus o trabalhador passou a ser visto como Homo social, que tem como características principais:

- O ser humano não pode ser reduzido a um ser cujo comportamento é simples e mecânico.
- O homem é, ao mesmo tempo, guiado pelo sistema social e pelas demandas de ordem biológica.





- Todos os homens possuem necessidades de segurança, afeto, aprovação social, prestígio e autorrealização.

A partir de então, se começa a pensar na participação dos funcionários na tomada de decisões e na disponibilização das informações acerca da empresa na qual eles trabalhavam. Foram sendo compreendidos os aspectos ligados à afetividade humana, e perceberam-se os limites no controle burocrático por parte das organizações como forma de regulamentação social.

Com o impacto da “Teoria das Relações Humanas”, os conceitos antigos, tais como: organização formal, disciplina e departamentalização passam a conviver com novos conceitos como organização informal, liderança, motivação, grupos sociais, recompensas, entre outras.

A maior contribuição da teoria das relações humanas foi ressaltar a necessidade de boas relações humanas no ambiente de trabalho, o tratamento mais humano dado às pessoas, a adoção de uma administração mais participativa em que as pessoas possam ter um papel mais dinâmico. Como consequência dessa teoria, surgem os líderes a fim de melhorar o tratamento dado às pessoas e propiciar um ambiente motivacional de trabalho mais favorável e amigável.

São fatores básicos da teoria das relações humanas:

- organização tratada como grupo de pessoas;
- ênfase nas pessoas e grupos sociais;
- sistemas psicológicos motivacionais;
- liberdade e autonomia do empregado e confiança nas pessoas.

Segundo Leandro L. Lara et al (2000), no decorrer da “Era Industrial Neoclássica”, surge a teoria comportamental, moderna sucessora da teoria das relações humanas.

A teoria comportamental trouxe novos conceitos sobre motivação, liderança e comunicação, que alteravam completamente os rumos da teoria administrativa, tornando-a mais humana e amigável.



Procure em um site de busca na internet o conceito de Homo economicus.





- Origens da teoria comportamental

A teoria comportamental surge no final da década de 1940, com uma redefinição total dos conceitos administrativos ao criticar as teorias anteriores, não somente reescalando as abordagens, mas ampliando o seu conteúdo e diversifica a sua natureza. Exemplo disso, é que ela representa um desdobramento da teoria das relações humanas, porém, rejeitando concepções ingênuas e românticas existentes nela.

Em 1947 surge um livro que marca o início da teoria comportamental na administração: O Comportamento Administrativo, de Herbert Simon. É um ataque aos princípios da teoria clássica e a aceitação - com os devidos reparos e correções das principais ideias da teoria das relações humanas.

Para explicar o comportamento organizacional, diz Leandro L. Lara et al (2000), a teoria comportamental fundamenta-se no comportamento individual das pessoas, e para explicar como as pessoas se comportam, estuda-se a motivação humana.

Estudiosos da área verificaram que o administrador precisa conhecer as necessidades humanas para melhor compreender o comportamento e a motivação como poderosos meios para melhorar a qualidade de vida dentro das organizações.

Leia as considerações apresentadas nas teorias a seguir:

1.3 Teoria dos dois fatores de Herzberg

Frederick Herzberg, um psicólogo clínico norte-americano, provou que a motivação dos trabalhadores não tem origem apenas em fatores monetários, mas no desenvolvimento, satisfação pessoal e no reconhecimento da sua performance.

Ele foi um dos primeiros investigadores a levar em consideração as opiniões dos trabalhadores nas pesquisas acerca das condições de trabalho, tendo resumido as suas conclusões no livro *The Motivation to Work*.

Herzberg formulou a teoria dos dois fatores para explicar o comportamento das pessoas durante o trabalho. Para ele existem dois fatores que contribuem para o comportamento das pessoas: fatores higiênicos e fatores mo-





tivacionais (insatisfação).

Esses dois fatores são independentes, mas se vinculam entre si. Os fatores responsáveis pela satisfação profissional das pessoas são totalmente desligados e distintos dos fatores responsáveis pela insatisfação profissional. O oposto da satisfação profissional não é a insatisfação, mas ausência de satisfação profissional.

A teoria dos dois fatores de Herzberg pressupõe os seguintes aspectos:

- A satisfação no cargo depende da presença dos fatores motivacionais.
- O conteúdo ou atividades desafiantes e estimulantes do cargo desempenhado pela pessoa.
- A insatisfação no cargo depende dos fatores higiênicos ou motivacionais: o mau ambiente de trabalho, salário ruim, benefícios não recebidos, supervisão autoritária, colegas sem ética é contexto geral que envolve o cargo ocupado.

1.4 Fatores motivacionais

Para proporcionar continuamente motivação no trabalho, Herzberg propõe o “enriquecimento das tarefas” ou “enriquecimento do cargo”, que consiste em substituir as tarefas simples e elementares do cargo por tarefas mais complexas. O enriquecimento de tarefas depende do desenvolvimento de cada indivíduo e deve adequar-se às suas características individuais em mudança.

O enriquecimento de tarefas pode ser vertical (eliminação de tarefas mais simples e acréscimo de tarefas mais complexas) ou horizontal (eliminação de tarefas relacionadas com certas atividades e acréscimo de outras tarefas diferentes, mas no mesmo nível de dificuldade). Você já havia pensado nisso?

O enriquecimento de tarefas provoca efeitos desejáveis, como o aumento da motivação, aumento da produtividade, redução do **absenteísmo** e redução da rotatividade do pessoal. Contudo, pode gerar efeitos indesejáveis, como o aumento de ansiedade em face de tarefas novas e diferentes quando não são bem sucedidas nas primeiras experiências, aumento do conflito entre as expectativas pessoais e os resultados do trabalho nas novas tarefas en-

A-Z

Absenteísmo: faltas e atrasos ao serviço.



riquecidas, sentimentos de exploração quando a empresa não acompanha o enriquecimento de tarefas com o enriquecimento da remuneração e a redução das relações interpessoais devido a maior concentração nas tarefas enriquecidas.

1.5 Estilos de administração

As organizações são projetadas e administradas, ainda que inconscientemente, de acordo com certas teorias administrativas. Cada teoria administrativa baseia-se em convicções sobre a maneira pela qual as pessoas se comportam dentro das organizações.

McGregor, economista e professor universitário estadunidense, foi um dos pensadores mais influentes na área das relações humanas. Ele compara dois estilos opostos e antagonísticos de administrar: de um lado, um estilo baseado na teoria tradicional, mecanicista e pragmática (a que deu o nome de Teoria X), e, de outro, um estilo baseado nas concepções modernas a respeito do comportamento humano (Teoria Y).

- Teoria X

É a concepção tradicional de administração e baseia-se em convicções errôneas e incorretas sobre o comportamento humano, a saber:

- O homem é indolente e preguiçoso por natureza;
- Falta-lhe ambição;
- O homem é egocêntrico e seus objetivos pessoais opõem-se, em geral, aos objetivos da organização;
- Resiste às mudanças;
- A sua dependência torna-o incapaz de autocontrole e autodisciplina.

A Teoria X reflete um estilo de administração duro, rígido e autocrático. As pessoas são visualizadas como meros recursos ou meios de produção. Para a Teoria X, a administração caracteriza-se pelos seguintes aspectos:

- A administração promove a organização dos recursos da empresa no inte-



resse exclusivo de seus objetivos econômicos;

- A administração é um processo de dirigir os esforços das pessoas, incentivá-las, controlar suas ações e modificar o seu comportamento para atender às necessidades da empresa;
- As pessoas devem ser persuadidas, recompensadas, punidas, coagidas e controladas: as suas atividades devem ser padronizadas e dirigidas em função dos objetivos da empresa.

- Teoria Y

É a moderna concepção de administração de acordo com a teoria comportamental. A Teoria Y baseia-se em concepções e premissas atuais e sem preconceitos a respeito da natureza humana, a saber:

- As pessoas não têm desprazer inerente de trabalhar;
- As pessoas não são passivas ou resistentes às necessidades da empresa;
- As pessoas têm motivação, potencial de desenvolvimento, padrões de comportamento adequados e capacidade para assumir responsabilidades.

A Teoria Y desenvolve um estilo de administração aberto, dinâmico e democrático, através do qual administrar torna-se um processo de criar oportunidades, liberar potenciais, remover obstáculos, encorajar o crescimento individual e proporcionar orientação quanto a objetivos. A administração, segundo a Teoria Y, caracteriza-se pelos seguintes aspectos:

- A motivação, potencial de desenvolvimento, capacidade de assumir responsabilidade, de dirigir o comportamento para os objetivos da empresa, sendo que todos estes fatores estão presentes nas pessoas;
- A tarefa essencial da administração é criar condições organizacionais e métodos de operação através dos quais as pessoas possam atingir melhor os objetivos pessoais.

A Teoria Y propõe um estilo de administração participativo e baseado nos valores humanos e sociais. Enquanto a Teoria X é a administração através de controles externos impostos às pessoas, a Teoria Y é a administração por ob-





jetivos que realça a iniciativa individual. As duas teorias são opostas entre si.

Segundo McGregor, a Teoria Y é aplicada nas empresas através de um estilo de direção baseado em medidas inovadoras e humanistas, a saber:

- a) Descentralização das decisões e delegação de responsabilidades;
- b) Ampliação do cargo para maior significado do trabalho;
- c) Participação nas decisões e administração consultiva.

Resumo

Nesta aula você pôde reconhecer teorias das relações humanas e comportamental na administração, verificar os fatores motivacionais e conhecer os estilos de administração. Este conteúdo lhe apresenta como pensam as empresas e como se dá o processo de relações em seu interior.

Ao encerrar a leitura desta primeira aula, você já teve uma pequena introdução ao tema da nossa disciplina. Pôde ler informações referentes às teorias do comportamento humano e sobre os estilos de administração. É possível que você tenha percebido as diferenças existentes em cada um dos estilos no dia a dia, ou em alguma outra leitura complementar. Você pode também ter se lembrado de alguma situação onde pudesse acontecer as teorias e estilos. Se isso foi possível, acreditamos que você poderá, também, observar os assuntos das outras aulas na sua vida prática e dessa forma, memorizar o conteúdo e aprimorar ainda mais seus conhecimentos neste assunto, não é mesmo? Então, boa aula!



Aula 2. Ética

Objetivo:

- reconhecer conceitos básicos relativos à ética profissional.

Prezado(a) estudante:

Reconhecer todos os aspectos que envolvem o comportamento humano torna-se um fator muito importante no seu estudo, pois ao identificá-los, você poderá compreender o significado e relevância direta desse comportamento nas questões da ética profissional, liderança e satisfação do trabalho. Vamos, então, ler um pouco sobre ética profissional!?

Cláudia Jorge (2008), em artigo publicado no *site* Webartigos, escreve ao fazer uma retomada histórica, que a ética sempre foi orientada pela religião e pela razão. Podemos observar grandes filósofos, como Sócrates, Platão, Aristóteles, Santo Agostinho, Tomás de Aquino, Hobbes, Hume, Hegel, Kant, Bergson, Heidegger, Habermas, cada um a seu modo, buscando o estabelecimento de códigos de ética válidos universalmente. Tendo a ética como ciência da conduta, podemos observar duas concepções, sendo uma de ABBAGNANO (2000) e a outra de BOFF (2003), respectivamente:

- A **ética** é a ciência que trata do fim que deve orientar a conduta dos homens e dos meios para atingir tal fim. É o ideal formulado e perseguido pelo homem por sua natureza e essência.
- É a ciência que trata do móvel da conduta humana e procura determinar esse móvel visando dirigir a própria conduta. Liga-se ao desejo da sobrevivência.

A-Z

O que quer dizer ética? Ética - vem do grego *ethos* e significa comportamento.



2.1 Conceituando ética profissional

Para Rosana Glock et al (2000), é extremamente importante saber diferenciar a Ética da Moral e do Direito. Estas três áreas de conhecimento se distinguem, entretanto têm grandes vínculos e até mesmo sobreposições. Para a autora, a moral estabelece regras que são assumidas pela pessoa independente das fronteiras geográficas, e garante uma identidade entre pessoas que mesmo sem se conhecerem, utilizam este mesmo referencial moral comum. O direito estabelece o regramento de uma sociedade delimitada pelas fronteiras do Estado.



Figura 1 - Fonte: <http://www.sxc.hu/>

As leis têm uma base territorial, pois elas valem apenas para aquela área geográfica onde determinada população ou seus delegados vivem. Se realizarmos uma consulta, veremos que muitos autores afirmam que o direito é um subconjunto da moral. Esta perspectiva pode gerar a conclusão de que toda a lei é moralmente aceitável.



Ética profissional é um conjunto de normas de conduta que deverá ser posto em prática no exercício de qualquer profissão. Sendo assim, a ação reguladora da ética que interfere no desempenho das profissões, faz com que o trabalhador respeite seu semelhante quando no exercício da sua profissão.

Segundo o Prof. MSc. Luiz Almir Menezes Fonseca, no artigo A Ética Na Administração Pública, em geral, as profissões apresentam a ética firmada em questões relevantes que ultrapassam o campo profissional em si, como o aborto, pena de morte, sequestros, eutanásia, AIDS, e outros, que são questões morais que se apresentam como problemas éticos, pois pedem uma reflexão profunda e assim, um profissional, ao se debruçar sobre elas, não o faz apenas como tal, mas como um pensador, um filósofo da ciência, ou seja, da profissão que exerce. Desta forma, a reflexão ética entra na moralidade de qualquer atividade profissional humana.

A ética, inerente à vida humana, é de suma importância na vida profissional, assim, para o profissional, a ética não lhe é somente inerente, mas indispensável. Na ação humana o fazer e o agir estão interligados. O fazer diz respeito à competência, à eficiência que todo profissional deve possuir para exercer bem a sua profissão. O agir se refere à conduta do profissional, conjunto de atitudes que deve assumir no desempenho de sua profissão.





A ética baseia-se em uma filosofia de valores compatíveis com a natureza e o fim de todo ser humano. O agir da pessoa humana está condicionado a duas premissas consideradas básicas pela ética, segundo MOTTA (1984): o que é o homem e para que vive, logo, toda capacitação científica ou técnica precisa estar em conexão com os princípios essenciais da ética.

2.2 Reflexões sobre a ética profissional

Segundo informações do artigo Ética Profissional, de Cláudia Jorge, constantes no *site* http://artigos.netsaber.com.br/resumo_artigo_7714/artigo_sobre_etica_profissional, as reflexões realizadas no exercício de uma profissão devem ser iniciadas bem antes da prática profissional. A decisão por uma profissão é optativa, mas ao escolhê-la, o conjunto de deveres profissionais passa a ser obrigatório.

Cláudia Jorge diz, ainda no mesmo artigo, que toda a fase de formação profissional, abrangendo o aprendizado das competências e habilidades que se referem à prática específica numa determinada área, deve incluir a reflexão. Ao completar a graduação em nível superior, a pessoa faz um juramento, que significa sua adesão e comprometimento com a categoria profissional onde formalmente ingressa, o que caracteriza o aspecto moral da chamada ética profissional.

A autora escreve que, o fato de uma pessoa trabalhar numa área que não escolheu livremente como emprego por precisar trabalhar, não a isenta da responsabilidade de pertencer a uma classe, não a eximindo também dos deveres a cumprir. Algumas perguntas podem guiar à reflexão, até esta tornar-se um hábito incorporado ao dia a dia, como por exemplo, perguntar a si mesmo se está sendo bom profissional, se está agindo adequadamente e ainda se está realizando corretamente sua atividade.

É importante lembrar que existe uma série de atitudes que não estão descritas nos códigos de todas as profissões, mas que devem ser levadas em consideração por um bom profissional, como gostar do que se faz sem perder a dimensão de que é preciso sempre continuar melhorando, aprendendo, experimentando novas soluções, criando novas formas de exercer as atividades, estando aberto a mudanças, mesmo nos pequenos detalhes, que podem fazer uma grande diferença na sua realização profissional e pessoal. Isso tudo pode acontecer com a reflexão ética incorporada a seu viver. Pense nisso!





2.3 Ética profissional, relações sociais e individualismo

Seguindo a ideia apresentada por Rosana Glock et al (2000), as leis de cada profissão são elaboradas com o objetivo de proteger os profissionais, a categoria e as pessoas que dependem daquele profissional, mas há muitos aspectos não previstos especificamente e que fazem parte do comprometimento do profissional em ser eticamente correto, ou seja, fazer a coisa certa.

Outra referência que tem sido objeto de estudo de muitos estudiosos parece ser a tendência do ser humano de defender, em primeiro lugar, seus interesses e, quando esses interesses são de natureza pouco recomendável, ocorrem sérios problemas.

O valor ético do esforço humano é variável em função do seu alcance, em face da comunidade. Com base nas informações do *site* <http://professorbacchelli.spaceblog.com.br/186516/Etica-Profissional-Aula-02/>, se o trabalho executado é



Figura 2 -

só para auferir renda, tem em geral seu valor restrito. Se, por outro lado, os serviços realizados, visam ao benefício de terceiros, com a consciência do bem comum, o trabalho passa a ter uma expressão social.

Aquele que só se preocupa com os lucros, geralmente, tende a ter menor consciência de grupo e a ele pouco importa o que ocorre com a sua comunidade e muito menos com a sociedade.

Você já pensou na seguinte situação?

O número dos que trabalham visando primordialmente ao rendimento é muito grande, fazendo assim com que as classes procurem defender-se contra a dilapidação de seus conceitos, tutelando o trabalho e zelando para que uma luta dura não ocorra na disputa dos serviços, pois ficam vulneráveis ao individualismo.

Você pode analisar que a consciência de grupo tem surgido mais por interesse de defesa do que por altruísmo, pois garantida a liberdade de trabalho, se não se regular e tutelar a conduta, o individualismo pode transformar a vida dos profissionais em reciprocidade de agressão.





Maia e Fonseca (2010), escrevem que tal luta quase sempre acontece em virtude da ambição de uns em o egoísmo desenfreado de poucos, pode atingir um número expressivo de pessoas e até mesmo influenciar o destino de nações, partindo da ausência de conduta virtuosa de minorias poderosas, preocupadas apenas com seus lucros.

As autoras narram ainda que a conduta do ser humano pode tender ao egoísmo, mas, para os interesses de uma classe, de toda uma sociedade, é preciso que se acomode às normas, porque estas devem estar apoiadas em princípios de virtude, assim, a ética tem sido o caminho justo e adequado para o benefício geral.

Resumo

Reconhecer conceitos básicos relativos à ética profissional, refletindo sobre ela, foram os temas abordados nesta aula, onde você, estudante, tem a liberdade de pensar sobre ética e também se observar enquanto profissional, avaliando e analisando o seu comportamento no dia a dia.

Atividades de aprendizagem

1. Coloque **V** para as questões verdadeiras e **F** para as falsas:

a. () De acordo com o estudado, alguns autores afirmam que o direito é um subconjunto da moral. Dessa forma eles concluem que toda lei é moralmente aceitável .

b. () É importante lembrar que em nossas anotações e estudos ficou claro que o “fazer” e o “agir” estão interligados. No fazer, temos como exemplo a competência e no agir a conduta do profissional.

c. () Retomando o que foi estudado, não é correto dizer e quanto menos afirmar que a teoria comportamental representa um desdobramento da teoria das relações humanas, com a diferença de que rejeita as concepções ingênuas e românticas apresentadas por esta última.

d.() Parte de autores e/ou estudiosos da área definem a ética profissional como: “ conjunto de normas de conduta que deverá ser colocado em





prática no exercício de qualquer profissão”.

e.() Conforme o que estudamos, a maior contribuição da teoria das relações humanas foi ressaltar, no ambiente de trabalho, o tratamento mais humano dado às pessoas.

A ética é um elemento essencial para a vida do ser humano em todos os planos da sua vida, principalmente no âmbito profissional. Mediante o conteúdo exposto nesta aula, se você fosse propor um código de ética de sua futura profissão, como o faria? Que aspectos seriam indispensáveis, na sua opinião? Pense nisso, pois dessa forma você estará praticando seus conhecimentos, já que além de ter ética é preciso ter iniciativa e motivação, que a propósito, será tema da próxima aula. Boa leitura!



Aula 3. Liderança e motivação

Objetivos:

- reconhecer as questões relativas à liderança e à motivação no trabalho; e
- identificar o que é liderança e o que é motivação.

Caro(a) estudante,

Estamos entrando em nossa terceira aula. Até aqui você já teve acesso a informações sobre a ética e como se deve ou se comporta cada profissional e empresa no mundo do trabalho, não é mesmo? Agora, vamos pensar juntos sobre algumas questões que vivenciamos em nosso dia a dia profissional e muitas vezes não percebemos a importância que as mesmas podem ter no momento em que vamos atuar em nosso cotidiano profissional. Vamos às reflexões?

Para iniciar a aula, observe a foto abaixo. O que ela nos diz ?



Figura 2 - Fonte: <http://www.sxc.hu/>

Independente do que cada um de nós pense ao olhar a figura apresentada, com toda certeza ela nos lembra de alguém que agrega pessoas, que busca, portanto, uma liderança através do coletivo, não é mesmo?



Seguindo as ideias abaixo apresentadas por: Lara, Fortuni de Lucca e Paiva (2003), citadas no *site* <http://www.maurolaruccia.adm.br/trabalhos/lider1.htm>, veja o que são liderança e motivação:

3.1 Liderança

Para começar, um líder é alguém que influencia os outros a atingir metas. Quanto maior o número de seguidores, maior a influência. E quanto mais bem-sucedida a realização de metas importantes, mais evidente a liderança.



Figura 3 - Fonte: <http://www.sxc.hu/>

Um líder formal é alguém que foi oficialmente investido de autoridade e poder organizacional e geralmente recebe o título de gerente, diretor ou supervisor. A quantidade de poder é teoricamente determinada pela posição ocupada dentro da organização. As políticas de promoção organizacional são feitas para garantir que as pessoas com habilidades técnicas e de liderança ocupem posições de poder.

Um líder informal não terá o mesmo título de liderança oficial, mas exercerá uma função de liderança. Esse indivíduo, sem autoridade formal, designação de poder, posição ou até mesmo responsabilidade, pode pelo mérito de um atributo pessoal ou desempenho superior influenciar outros, exercendo a função de liderança.

Ao ler os autores House e Dessler vemos que eles propõem como tipos específicos de liderança:

- **Líder apoiador:** é aquele que se preocupa com os assuntos, bem-estar e necessidades dos subordinados;
- **Líder diretivo:** é aquele que conta aos subordinados exatamente o que pretende fazer;
- **Líder participativo:** é aquele que consulta os subordinados a respeito das decisões, encorajando-os a participar delas e utiliza as ideias dos liderados; e



- **Líder orientado para metas ou resultados:** é aquele que formula objetivos claros e desafiadores para os subordinados e os motiva a alcançá-los.

A mais antiga explicação de liderança é a abordagem genética, a crença de que a habilidade de liderança é transmitida geneticamente. A frase “um líder é inato, não feito” resume essa abordagem. A força da abordagem genética é que ela prontamente explica as origens da liderança: se você é um líder é porque você herdou genes de liderança ou de sua mãe ou de seu pai ou de ambos. A “Teoria da Liderança Genética” fracassou porque o mundo mudou. Além desta teoria, existem outras descritas abaixo:

- A “Teoria de Características da Liderança”

Seramente investigada após a Segunda Guerra Mundial, continua a ser muito popular nos dias de hoje, e os livros de líderes bem-sucedidos continuam no topo da lista dos best-sellers. A teoria de características da liderança, que também é uma teoria genética, não é amplamente aceita nos dias de hoje, mas continua a ser usada em alguns sistemas de avaliação de desempenho do funcionário.

- “Abordagem Comportamental”

Uma tentativa de entender a liderança com base em pesquisas foi desenvolvida em vários estudos universitários famosos de liderança no ambiente dos negócios. Apesar de esses estudos usarem expressões diferentes para descrever as dimensões da liderança, geralmente elas são conhecidas como orientação para tarefa e orientação para funcionário.

Compete ao líder realizar essas orientações, como por exemplo: atribuir tarefas e organizar o trabalho, supervisionar e avaliar o desempenho do funcionário. A orientação para o funcionário consiste em ações que caracterizam a maneira como o líder se relaciona e se aproxima dos subordinados; um exemplo é a quantidade e o tipo de interesse que ele demonstra por seus funcionários.

A abordagem comportamental da liderança parte do movimento das relações humanas, e na teoria da administração focaliza o indivíduo e não a tarefa. Enfatiza que a liderança pode ser aprendida e deveria ser flexível, já que não existe um estilo certo de liderança.



- “Abordagens Situacionais ou Contingentes”

São complexas, compreendendo os estilos de liderança, as habilidades, as aptidões e as necessidades da situação. Os fatores situacionais - as características pessoais do gerente, a natureza do trabalho, a natureza da organização e as características do funcionário - influenciam na eficácia de um estilo de liderança. Foram estabelecidos dois modelos específicos que incorporam as abordagens contingenciais: o **Modelo Contingencial de Fiedler**, que considera quatro variáveis no desenvolvimento de recomendações de liderança: o colega de trabalho menos preferido, estrutura de tarefa, relações entre o líder e os membros e o poder do cargo do líder. Já a **Teoria do Caminho-Objetivo** considera os fatores de motivação do funcionário (expectativa, instrumentalidade e valência) e as variáveis situacionais em seu modelo.

Estamos estudando bastante sobre liderança, não é mesmo?. E se pensarmos no seu significado e a forma como ela aparece no meio profissional, logo vemos que a questão do poder aparecerá de uma forma ou de outra, pois é o poder que distingue a posição de liderança, e é necessário saber que existem alguns tipos de poder organizacional. Veja abaixo:

O poder legítimo é o poder inerente à estrutura organizacional em si. Esse poder é atribuído a um indivíduo que ocupa uma posição específica dentro da organização. Caso o indivíduo deixe o cargo, o poder continua a existir na posição e não pode seguir o indivíduo. Esse poder é legítimo na organização, e o indivíduo é investido de poder. A posse do poder está geralmente associada a um título oficial, como gerente, vice-presidente, diretor, supervisor e outros semelhantes.

O poder de recompensa também é inerente à estrutura organizacional. Pelo fato de os funcionários subordinados desejarem as recompensas, eles são influenciados pela possibilidade de recebê-las como produto de seu desempenho. Os gerentes acenam com uma variedade de recompensas para motivar o desempenho no trabalho. Se o gerente não puder dar a recompensa desejada, ou se as recompensas disponíveis não forem desejadas, diminuirá muito o poder de recompensa do gerente.

O poder coercitivo está relacionado à habilidade do gerente em punir um funcionário. A punição se manifesta de várias maneiras, indo de um ato importante, a se lembrar: punir ou ameaçar de punição não promove o desempenho desejado do funcionário, apenas intimida as ações indesejadas.





Mesmo que a punição não promova o comportamento desejado, servindo apenas para intimidar ações indesejadas, ela é uma ferramenta gerencial poderosa. A habilidade de um gerente em punir os trabalhadores pode ser reprimida pelos contratos sindicais ou pela aplicação das leis trabalhistas antidiscriminatórias.

O poder de especialização está relacionado às habilidades de um gerente. Esse poder deriva dos talentos especiais, do conhecimento, das habilidades e da experiência anterior de um indivíduo. Esses talentos concedem poder ao indivíduo, pois a organização precisa deles e os valoriza. O poder, que deriva de um conhecimento especial ou educação avançada, pode não estar relacionado com a idade ou o tempo de serviço. Essa forma de poder permite que uma pessoa relativamente jovem ou nova na força de trabalho ganhe influência dentro da organização.

Poder de referência, muitas vezes chamado de carisma pessoal, é o poder de um indivíduo de influenciar um outro por sua força de caráter. Um gerente pode ser admirado por uma característica pessoal específica, e essa admiração cria a oportunidade para a influência interpessoal. Por exemplo, os publicitários há muito tempo reconhecem o poder de referência ao fazer uso de esportistas para endossar um produto. O carisma de um astro do esporte supostamente leva à aceitação do endosso, mesmo que o atleta tenha pouca credibilidade fora da arena esportiva. Um gerente que é bonito, talentoso ou simplesmente simpático é visto pelos subordinados como inspirador e motivador. Essa pessoa tem carisma, e isso lhe confere poderes como gerente.

Poder de informação deriva a posse de informação importante em um momento crítico quando esta é necessária ao funcionamento da organização. A posse de informação pode não ter relação alguma com a posição organizacional ou poder atribuído a um indivíduo. Alguém que esteja “por dentro” tem poderes reais. Assim sendo, a secretária de um gerente pode na realidade, estar em uma posição poderosa se tiver a confiança do gerente ou adquirir conhecimentos sobre a empresa. De modo contrário, se a informação de uma pessoa for “notícia ultrapassada”, o poder organizacional diminui.

3.2 A motivação e a liderança

Segundo Idalberto Chiavenato (1999), a motivação é o desejo de exercer altos níveis de esforço em direção a determinados objetivos organizacionais,





condicionados pela capacidade de satisfazer objetivos individuais. A motivação depende da direção (objetivos), força e intensidade do comportamento (esforço), duração e persistência.

Uma necessidade significa uma carência interna da pessoa, que cria um estado de tensão no organismo. Daí o ciclo motivacional. As teorias de conteúdo da motivação procuram dar uma visão geral das necessidades. Dentre elas, a teoria da hierarquia das necessidades aponta para necessidades fisiológicas, de segurança, sociais, de estima e de autorrealização.”

Idalberto Chiavenato, cita ainda que: “a liderança é um processo chave em todas as organizações. O administrador deveria ser um líder para lidar com as pessoas que trabalham com ele. A liderança é uma forma de influência. A influência é uma transação interpessoal em que uma pessoa age para modificar ou provocar o comportamento de outra pessoa, de maneira intencional.” (Chiavenato, 1999:553-627)

Existem três diferentes abordagens teóricas a respeito da liderança. São elas:

- **Teoria de traços de personalidade:** sintetizam as características de personalidade possuídas pelo líder, tais como: inteligência, otimismo, empatia, flexibilidade, comunicabilidade, perspicácia, entusiasmo, criatividade etc. ;
- **Teoria sobre estilos de liderança:** são as maneiras e estilos de se comportar adotados pelo líder: autocracia, liberalismo e democracia;
- **Teoria situacional de liderança:** é o modo de como adequar o comportamento do líder às circunstâncias da situação.

O que significa realmente a motivação?

Quem é responsável pela motivação das pessoas dentro de um ambiente organizacional? Deve ser a própria pessoa que deve se autoabastecer de motivação pessoal ou a motivação é uma função gerencial? Chiavenato (1999) argumenta que a motivação está contida dentro das próprias pessoas, e pode ser amplamente influenciada por fontes externas ao indivíduo ou pelo seu próprio trabalho na empresa.

As empresas querem funcionários motivados, mas não sabem como motivá-los. De um lado, porque ainda não se sabe distinguir entre o que é causa e o que é efeito no comportamento motivado. E também não se descobriu se





o comportamento é causado por fatores intrínsecos ou extrínsecos ao indivíduo ou ao grupo. As diferenças entre as pessoas dificultam enormemente a definição de parâmetros universais que as empresas possam utilizar para motivar as pessoas em igualdade de condições. Há sempre um componente subjetivo na motivação que provoca uma enorme complicação. Embora a motivação funcione como um dinamizador, um impulsionador do comportamento humano.

A motivação existe dentro das pessoas e se dinamiza através das necessidades humanas. Todas as pessoas têm suas necessidades próprias, que podem ser chamadas de desejos, aspirações, objetivos individuais ou motivos. Certas necessidades são basicamente semelhantes quanto à maneira pela qual fazem as pessoas organizarem seu comportamento para obter satisfação.

Resumo

Nesta aula foram apresentadas questões relativas à liderança e à motivação no trabalho, propondo que você, estudante, possa identificar o que é liderança e motivação, dando a oportunidade de refletir também sobre sua própria postura profissional.

O tema apresentado nesta aula é considerado de suma importância para o desenvolvimento profissional de qualquer pessoa. É importante que tenhamos noção do nosso papel dentro da empresa e como devemos agir. Quais são nossas motivações, ou se não estamos contentes, qual o motivo que nos leva a esse estado de descontentamento. Ao compreender os conceitos de motivação e liderança, você já pode começar a refletir sobre sua postura, a de seus colegas e chefes, com o intuito de verificar qual o papel de cada colaborador no ambiente de trabalho e se isso tem tornado eficaz as operações realizadas na empresa. Agora você entrará na última aula que trata justamente de um tema citado aqui. A satisfação. Ao analisar se você está satisfeito(a) ou não, esta aula lhe ajudará a compreender seu processo funcional. Então, preparado(a)? Boa aula!



Aula 4. Satisfação no trabalho

Objetivo:

- identificar aspectos que envolvam a satisfação no trabalho.

Prezado(a) estudante;

Você chegou à nossa última aula e, para finalizarmos, vamos pensar na seguinte questão: pessoas motivadas têm mais chances de obter satisfação no trabalho? Esperamos que a resposta deste questionamento você obtenha ao finalizar a leitura desta aula, vamos lá? Boa leitura!

De acordo com as informações apresentadas por Pedro Zany Caldeiras (2003) sobre a satisfação no trabalho, podemos observar que a atitude face ao trabalho é bastante complexa, determina e é determinada por muitas variáveis. Nem todas as pessoas que realizam o mesmo tipo de trabalho estão igualmente satisfeitas. Existem determinados grupos para os quais foram identificados alguns padrões de satisfação no trabalho. Não só é possível que certos grupos de pessoas estejam consistentemente mais satisfeitos do que outros, como também alguns indivíduos estão consistentemente satisfeitos ou insatisfeitos com o seu trabalho.

Assim, são apontadas como causas determinantes da satisfação no trabalho:

- as determinantes organizacionais, isto é, as que se relacionam com a organização e o desempenho no trabalho.
- as determinantes pessoais, isto é, as que se relacionam com as características pessoais dos próprios trabalhadores.

- **Determinantes organizacionais:** para a maior parte das pessoas, o trabalho também preenche uma necessidade de interação social. Portanto, não



surpreende ter colegas amigáveis e que deem suporte leve a um aumento da satisfação. O comportamento do líder é também um determinante da satisfação.

- **Determinantes pessoais:** o tipo de personalidade. Pessoas com tipos de personalidade congruentes com a vocação escolhida, devem achar que têm talentos e capacidades certas para ir ao encontro das exigências do seu trabalho. Assim, terão provavelmente mais sucesso nesse trabalho e, devido a esse sucesso, têm uma maior probabilidade de alcançar elevada satisfação no trabalho.



Qual a diferença entre satisfação e motivação?

Ainda que relacionadas, se a motivação, enquanto entidade cognitiva, é a primeira causa da satisfação, entidade emocional, então isto implicará que qualquer gestor deve se preocupar, acima de tudo, com a gestão da motivação, pois uma gestão eficiente da motivação das pessoas induzirá, com maior probabilidade, níveis adequados de satisfação e de produtividade. (Pedro Zany Caldeira. Psicologia Social; Ano lectivo 2003-04).

Resumo

O tema apresentado nesta aula foi a satisfação no trabalho e como identificar se o funcionário está satisfeito ou não, através de algumas determinantes. Esse reconhecimento aponta para algumas questões na empresa e podem sanar problemas ou dificuldades existentes no desempenho das funções, já que um funcionário insatisfeito pode gerar um ambiente de trabalho com pouca qualidade e produção.



Atividades de aprendizagem

1. Marque V para as questões verdadeiras e F para as falsas. Bom trabalho!

a. () Mediante o exposto, podemos dizer que líder diretivo é aquele que se preocupa de forma direta com os assuntos, com o bem-estar e as necessidades dos seus funcionários.



b. () Pode-se concluir que existem vários tipos de poder, portanto, temos clareza que o poder é o que distingue a posição de liderança.

c. () Dentre as teorias relativas à liderança está a teoria dos traços de personalidade.

d. () Em nossos estudos, a motivação existe dentro das pessoas e se dinamiza através das necessidades humanas.

e. () Conforme o estudado, existem de uma maneira geral, dois aspectos que são responsáveis pela satisfação das pessoas no trabalho, são eles: os determinantes organizacionais e os determinantes pessoais.

Parabéns! você concluiu a última aula da disciplina. Esperamos que você esteja satisfeito(a) com suas leituras e aprendizados. Que as aulas tenham lhe despertado mais curiosidade e proporcionado momentos de reflexão.





Palavras Finais

Primeiro, gostaríamos de falar que foi uma satisfação o fato de você chegar ao final desta disciplina. Ao apresentarmos informações sobre o tema Comportamento e Ética Profissional, pensamos que você pôde fazer algumas reflexões no decorrer das aulas e que as mesmas foram úteis para a sua formação. Aspectos importantes como estar satisfeito, motivado, demonstrar atitudes de liderança e parceria no ambiente de trabalho trazem um diferencial para seu desempenho, e certamente será observado pelos demais companheiros de trabalho. Assim, encerramos esta disciplina, orientando que você reflita sobre o conteúdo estudado para que o mesmo lhe sirva na prática. Até a próxima!





Referências

BOFF, Leonardo. **Graça e Experiência Humana** - A graça libertadora no mundo. Petrópolis : Vozes, 2003.

CALDEIRA, Pedro Zany. **Psicologia Social**. Ano Letivo: 2003-04

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à teoria geral da administração**. In: Teoria Comportamental. 6. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

_____. **Gerenciando pessoas**. São Paulo: Makron Books, 1999, 3 ed., pp.167-181.

GLOCK, Rosana. GOLDIM, José Roberto. Ética profissional e compromisso social. Mundo Jovem (PUCRS), POA 2000 XL 335; 2-3.

JORGE, Cláudia. **Ética profissional**. Publicado em 23/09/2008 em WWW. webartigos.com, acesso em fevereiro de 2011.

LARA, Leandro L. LUCCA, Rodrigo F.,PIVA, Sivio Ricardo. Liderança e Motivação no Ambiente Organizacional. Monografia apresentada no curso de Organização, Sistemas e Métodos das Faculdades Integradas Campos Salles, sob orientação do Professor Mauro M. Laruccia (Disponível na rede desde novembro de 2000) .

MONTANA, Patrick J. & CHARNOV, Bruce H. Administração . São Paulo: Saraiva, 1999. pp. 204-236.

MOTTA, Nair de Souza. **Ética e vida profissional** . Rio de Janeiro: Âmbito Cultural Edições, 1984.

MAIA, Ceila de Deus Ferreira. FONSECA, Renilda Guimarães Santos. ÉTICA PROFISSIONAL. Projeto de conclusão de Curso apresentado ao IFSUL de Minas Gerais, 2010

Gerenciamento de Projetos Guia do Profissional Vol. 2: Aspectos Humanos e

Por Echthos, MARCUS POSSI, 2006

Pedro Zany Caldeira, Psicologia Social, Ano lectivo 2003-04

Luiz Almir Menezes Fonseca, Artigo **A Ética Na Administração Pública** encontrado no site http://www.seplan.am.gov.br/arquivos/download/arqeditor/artigo_01.pdf acessado em 18/04/2013

Artigo Claudia Jorge , artigo http://artigos.netsaber.com.br/resumo_artigo_7714/artigo_sobre_etica_profissional acessado em 18/04/2013

<http://professorbacchelli.spaceblog.com.br/186516/Etica-Profissional-Aula-02/> acessado em 18/04/2013





<http://www.maurolaruccia.adm.br/trabalhos/lider1.htm> acessado em 18/04/2013

www.wikipedia.com acessado em 18/04/2013.

Outras Fontes

BERGAMIN, Cecília W. & CODA, Roberto. **Psicodinâmica da Vida Organizacional**. São Paulo: Atlas, 1997. pp.323-326.

MINICUCCI, Agostinho. **Psicologia Aplicada à Administração**. São Paulo: Atlas, 1995, pp.213-246, 285-329.

NALINI, José R. **Ética geral e profissional**. 2 ed. São Paulo: RT Didáticos, 1999.

ROBBINS, Stephen P. **Comportamento Organizacional**. 8 ed. São Paulo: Atlas, 1998, pps.109-142.





Currículo da Professora-autora



Simone Teixeira Barrios possui graduação em Pedagogia- habilitação Fundamentos da Educação: Psicologia, Filosofia e Sociologia da Educação. Tem Mestrado em Educação pela Universidade Federal de Pelotas.

Tem experiência em ensino superior como professora de Metodologia da Pesquisa e orientadora de monografia no curso de Pós- Graduação em Administração nas Faculdades Atlântico Sul- Pelotas. Desde 1991 trabalha como professora de Psicologia da Educação na rede estadual de ensino e desde 1997 na escola IEEAB. É orientadora educacional desde 2010 no Instituto Federal Sul-rio-grandense, campus CAVG. E com muita satisfação, em março de 2011 ministrou no curso de Técnico em Administração, do programa e-Tec Brasil, a disciplina Comportamento e Ética Profissional.



