

CÓDIGO DE ÉTICA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO DOS ENFERMEIROS DA UNIDADE DE PRONTO ATENDIMENTO (UPA), EM TEÓFILO OTONI-MG.

Liliane Pereira de Souza
lilianepsouza2015@gmail.com
UFVJM

Marli Fernandes de Souza
marlafsouza@hotmail.com
UFVJM

Edimilson Eduardo da Silva
edimilson.eduardo@ufvjm.edu.br
UFVJM

Resumo: A ética na enfermagem está estritamente relacionada à qualidade dos serviços prestados pelos profissionais da área. O papel do enfermeiro, em qualquer função que venha a exercer, tem como princípio zelar pela saúde, pelo bem-estar e pela segurança dos indivíduos. Nesse sentido, compreender o posicionamento dos profissionais de enfermagem, tanto no que diz respeito à conduta com seus colegas de profissão, quanto com seus pacientes visando manter a ordem e harmonia no ambiente de trabalho constitui um grande passo para entender a realidade definida pelo código de ética. Para isso, a metodologia adotada no trabalho se baseou em uma pesquisa quantitativa, de tipologia descritiva, com uso de questionário estruturado junto aos profissionais de enfermagem da Unidade de Pronto Atendimento (UPA) e análise de dados realizada por meio do software Statistical Package for Social Science for Windows (SPSS 22.0). Em relação à caracterização dos profissionais de enfermagem da UPA, observa-se que a maioria dos profissionais entrevistados é do sexo feminino, faixa etária entre 31 e 41 anos, com grau de formação predominante de nível técnico, com tempo de atuação de 1 a 5 anos. As orientações do comportamento ético dos profissionais de enfermagem da UPA, levam em consideração as normas descritas no código de ética, com ótima relação de trabalho com seus colegas. Os resultados também apontaram que a maioria dos profissionais de enfermagem pauta a sua conduta pessoal em princípios que reconhecem os direitos alheios, indicando que o comportamento se encontra num estágio

pós-convencional de desenvolvimento moral, em que a conduta pessoal é baseada em valores morais, que reconhecem os direitos uns dos outros e tendem a agir por convicção e não por medo de levar as punições (MAXIMIANO, 2000).

Palavras Chave: Código de Ética - Comportamento Ético - Enfermagem - -

1. INTRODUÇÃO

A ética na enfermagem está estritamente relacionada à qualidade dos serviços prestados pelos profissionais da área. O papel do enfermeiro, em qualquer função que venha a exercer, tem como princípio zelar pela saúde, pelo bem-estar e pela segurança dos indivíduos.

Para orientar essa conduta, existe o Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem, do Conselho Federal de Enfermagem (Cofen), que foi atualizado em 2017 e traz os direitos, deveres e obrigações dos profissionais de enfermagem. A ética, segundo Maximiano (2006, p.04), “[...] é um desdobramento da ciência que estuda os valores e as virtudes do homem.”

Diante disso, o comportamento ético pode ser definido como as atitudes que as pessoas têm diante de uma determinada situação, mediante a um conjunto de valores e princípios. O estudo do comportamento ético se torna necessário no âmbito de qualquer profissão ou ambiente de trabalho, por se tratar de um tema que propõe garantir a harmonia e boa convivência entre os seres humanos. Os princípios éticos surgiram de acordo com o desenvolvimento da humanidade, mostrando o que é certo ou errado, e o bem ou mal e as responsabilidades visando o bem de todos.

As relações de trabalho dos enfermeiros muitas vezes têm sido conturbadas, pois devem seguir as orientações do código de ética para manterem uma boa conduta, o que em muitas vem se tornando difícil, pois o estresse do ambiente interfere nas relações podendo ocorrer esse descontrole. Compreender o posicionamento dos profissionais de enfermagem, tanto no que diz respeito à conduta com seus colegas de profissão, quanto com seus pacientes visando manter a ordem e harmonia no ambiente de trabalho constitui um grande passo para entender a realidade definida pelo código de ética.

Diante das considerações, este trabalho tem como questionamento: como os profissionais de enfermagem da Unidade de Pronto Atendimento (UPA) se posicionam em relação à realidade definida pelo código de ética dos profissionais de enfermagem de 2017?

Com o intuito de responder ao questionamento, a metodologia adotada no trabalho se baseou em uma pesquisa quantitativa, de tipologia descritiva, com uso de questionário estruturado junto aos profissionais de enfermagem da Unidade de Pronto Atendimento (UPA) e análise de dados realizada por meio do software *Statistical Package for Social Science for Windows* (SPSS 22.0).

2. REFERENCIAL TEÓRICO

Nesta seção são apresentados os tópicos sobre ética no ambiente de trabalho, comportamento ético no trabalho e ética e o servidor público.

2.1 ÉTICA NO AMBIENTE ORGANIZACIONAL

O comportamento das pessoas contribui o resultado organizacional, o que leva a repensar a necessidade de adoção de regras de comportamento com o semelhante melhorando o ambiente de convívio. O comportamento ético deve ocorrer tanto com os seus colegas, quanto aos patrões, não desrespeitando o código de ética implantado pela organização para que não haja conflitos, e o compromisso em fazer o bem e se tornando referência na organização.

Conforme Guimarães (2005, p.83),

“no que diz respeito a saúde mental e as relações de trabalho, em especial dos servidores da saúde esses aspectos interagem entre si, pois, uma vez que esse é o ambiente que o trabalhador passa grande parte do seu tempo, ele tende a ter uma conduta ética em relação aos demais”, procurando influenciar as demais partes para que eles também hajam de forma ética valorizando o trabalho e visando o bem da organização.

Nas organizações as regras de comportamento dos profissionais são propostas pelo código de ética, em que, simultaneamente, as empresas obtêm facilidade nas decisões, satisfação e motivação dos profissionais e reconhecimento da comunidade. E, isso tudo se torna possível por se tratar de uma ferramenta padronizada e que se exposta de maneira clara e objetiva proporciona o melhor entendimento dos colaboradores, transformando-se em práticas efetivas gerando maior competitividade.

As organizações em geral podem ser vistas como microestruturas sociais, pois elas participam da sociedade, e também criam seus valores, definem seus caminhos, e escolhem um modo de ser, e de agir diante das mais diversas situações consciente ou inconscientemente. Dessa forma os empregados devem tomar para si os valores da organização a qual eles fazem parte, a fim de garantir que se mantenha uma coerência ética e não deixar que se perca a sua identidade pessoal (PORTO; GERA, 2009).

Na sociedade é fundamental que os cidadãos tenham um bom comportamento ético para que assim possam viver em harmonia, o indivíduo que tem uma conduta ética dentro da comunidade passa a ser admirado pelo seu bom comportamento, nas relações de trabalho não é diferente, uma conduta ética por parte dos profissionais eleva o status da empresa e tornam as suas relações e o ambiente de trabalho mais prazerosos.

Segundo Morgan (1996, p. 135),

“é plausível que se verifique através de uma investigação sensata, o quanto a conduta ética dos gestores de uma organização exerce influência na vida dos seus funcionários dentro do ambiente de trabalho, visto que as organizações são vistas como culturas, sistemas políticos, máquinas, etc”. De forma razoável e, no entanto, provavelmente todas as atitudes dos líderes de uma organização influenciam na conduta dos funcionários que se espelham em seus superiores para garantir o sucesso de seus ideais.

Para Srour (2003, p.13)

“é um desafio para o gestor de uma organização agradar as demandas de cada funcionário e continuar agindo de forma ética, pois os interesses são próprios e egocêntricos por parte de alguns e na maioria das vezes os próprios funcionários uma vez que seus interesses não são supridos faltam com uma conduta ética e prejudicam a organização”.

O desafio das organizações está em agir de forma ética e internalizar essa prática em seus colaboradores como uma forma de alcançar seus objetivos, uma vez que esse tipo de conduta pode abrir portas para uma carreira de boa imagem de seus funcionários, independente da área de trabalho.

2.2 COMPORTAMENTO ÉTICO NO TRABALHO

Uma boa convivência nas relações de trabalho requer certas atitudes em uma organização por parte das pessoas, como ser humilde, honesto, saber ouvir, ser tolerante. Em muitos momentos certas condutas proporcionaram abrir mão de outras coisas, e admitir erros pela falha humana.

Nesse mesmo entendimento, Alencastro (2010, p. 29) afirma que:

“o indivíduo define os seus próprios valores a serem adotados para uma boa convivência dentro da sociedade e no ambiente de trabalho, gerando em si um valor ético próprio, que envolve ideias que o fazem decidir entre o certo e o errado, admirando as atitudes dele próprio e das pessoas que o rodeiam”. Geralmente, as atitudes de uma pessoa podem ser embasadas em suas crenças e também podem ocorrer divergências entre o que ela acredita, a partir daí ela acaba fazendo o que não deveria.

O conhecimento está diretamente ligado ao crescimento das organizações. Porém esse progresso deve ser garantido por comportamentos éticos ideais para aquele ambiente, visto que eles também fazem parte da política e cultura empresarial, garantindo o sustento do sucesso da organização.

Quando pensamos na ética realizada por uma ação pessoal (procedimentos não estão escritos em lei), podemos dizer que o modo de ética gerencial é fundamentado no comportamento gerencial, com base no que ele acha certo e errado. No entanto, as decisões tomadas pelos gerentes impactam significativamente em seus comportamentos, podemos afirmar que os padrões de ética gerencial são baseados no comportamento moral do gerente, dentro daquilo que ele acha certo e errado. Portanto, as decisões tomadas por essas pessoas terão impactos significativos em sua gestão. Mas não devemos depositar esse nível de comportamento ético dentro da organização a apenas uma pessoa, todos os componentes de uma organização devem agir de maneira ética (PORTO; GERA, 2009).

A ética profissional com o passar dos anos tornou-se um dos requisitos mais valorizados pelo mercado de trabalho, pois ter boas atitudes nas relações de trabalho pode ser a porta de entrada para uma carreira profissional bem-sucedida.

De acordo com Velásquez (1998, p. 51) “as empresas e qualquer organização que emprega pessoas nunca está livre de falhas de seus funcionários, pois a mesma não consegue controlar a conduta de certas pessoas que podem vir a agir de má fé”. Alguns dos problemas causados pelo mal comportamento ético que uma organização pode enfrentar são: corrupção, utilização de informações confidenciais da empresa em benefício próprio, revelação de estratégias adotadas pela empresa, assédio moral/sexual, manipulação de informações, desvio de dinheiro, dentre outros.

É uma junção de valores e normas que embasam a conduta dos funcionários dentro de uma organização, para que eles tenham uma boa relação entre si e visem sempre o crescimento profissional deles e da empresa. A ética no trabalho torna as pessoas melhores dentro da empresa porque além de fazer com que eles tenham uma boa relação é também uma técnica facilitadora para que eles tenham uma carreira de sucesso.

Contribuindo nesse entendimento, Maximiano (2000) apresenta três estágios de desenvolvimento moral: “Pré-convencional, Convencional e Pós-convencional”. De acordo com o autor, o estágio pré-convencional de desenvolvimento moral se caracteriza pelo modo de as pessoas agirem de maneira individualista, ou seja, só pensam nelas mesmas e vivem sem

seguir nenhuma regra. Não se preocupam com as responsabilidades com as organizações e as pessoas perante a sociedade, cada um por si, o foco é tirar vantagem sobre tudo.

No estágio convencional, o cumprimento da ética também é individualista, mas as organizações (e as pessoas) agem segundo a lei estabelecida, se ela existe é para ser obedecida, caso ela não existisse as pessoas agiriam como o modelo anterior. Há empresas que adotam determinadas regras com o intuito de atingir o status maior dentro do mercado no ramo que atuam e dançam conforme a música na esperança de se manter estável e crescer sempre (PORTO; GERA, 2009).

No estágio pós-convencional o nível de comportamento dos indivíduos chega a um patamar elevado. A conduta das pessoas é baseada em valores morais, onde eles também reconhecem os direitos uns dos outros e tendem a agir por convicção e não por medo de levar punições ou até mesmo perdas de posição no mercado.

2.3 ÉTICA E O SERVIDOR PÚBLICO

Servidor público é toda pessoa integrante da administração estatal instituída de um cargo público ou em comissão da administração Direta ou Indireta (Autarquias, Fundações Públicas de Direito Público, Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista) do Município.

De acordo com Meirelles (1990, p. 17), o servidor público pode ser definido da seguinte forma:

É a classe que engloba a ampla quantidade de prestadores de serviços à administração de um determinado município, estado ou país e a ela envolvidos por uma conexão profissional, em virtude de posse em funções e cargos, a designação de serviço remunerado.

Após a promulgação da Constituição Federal de 1998, o conceito de funcionário público deixou de existir, vindo a ser desde então conhecidas as pessoas que integram a administração Pública direta e indireta como servidores públicos. O servidor público em seu sentido genérico não somente faz parte da administração pública, como também é constituído de pessoas físicas que exercerão a função de representar o Estado visando o interesse e o bem comum de todos.

A relação do conceito de ética com o servidor público é regida por documentos que orientam a conduta ética dos servidores no ambiente de trabalho e nas relações interpessoais, orientações essas que, desde que aceitas e colocadas em prática pelos servidores colaboram para o bem-estar no ambiente de trabalho e sucesso da organização.

Dentre os documentos que orientam a boa conduta ética dos servidores públicos, temos Código de Ética Profissional do Servidor Público, Civil e do Poder Executivo Federal, Código de Ética do Servidor Público, Código de Ética do Servidor Público Municipal e o Código de Ética do Servidor Público Federal, todos esses documentos trazem no seu conteúdo os princípios de deveres do servidor público e tem a função de orientá-lo no uso da ética diante dos demais funcionários da instituição na qual ele atua.

Nesse sentido, DaMatta (2001, p. 368) ressalta que:

“a ética utilizada como instrumento na gestão pública focaliza-se na complexa dificuldade que os profissionais têm em desenvolver condutas éticas em seu ambiente de trabalho e nas relações, conduta essa que é adquirida através do tempo e da compaixão e entusiasmo que o profissional passa a ter pela sua profissão”.

Em todas as instituições sejam elas públicas ou privadas há regimentos que visam orientar a conduta dos servidores dentro daquele ambiente de trabalho, e trazem em seu bojo os princípios e normas.

A conduta ética dos profissionais de enfermagem é orientada pelos códigos de ética deste setor, tais como, Código de Ética Médica, Código de Ética dos Profissionais de Enfermagem, Código Internacional de Ética para os Profissionais de Saúde no Trabalho, que trazem em seu conteúdo os princípios e as normas que os profissionais devem se adequar para garantir uma boa organização nesse setor.

Sarmento, Freitas e Vieira (2008, p. 05) mencionaram que:

“a elaboração, formalização e imposição do código de ética aos funcionários de uma organização sem ações que possam promover o incentivo para que eles se adéquem a essas normas, e sem uma constante avaliação e reformulação” pode fazer com que haja o esquecimento desse código em um curto prazo de tempo, vindo a se tornar causa de revolta entre os membros da organização”.

A relação ética no âmbito dos profissionais de enfermagem é muito relevante, pois constitui fator crucial para se adquirir respeito e confiança dos demais profissionais. Nesse ambiente de trabalho a postura ética costuma ser observada diante de três fatores, no que diz respeito a eles são a relação médico-paciente, a relação dos médicos entre si e perante a sociedade.

Costa (2003) ressalta que a prática de uma boa conduta ética se desenvolve com o passar do tempo quando o profissional vai demonstrando amor e compaixão pela profissão que nesse caso é de médico, enfermeiro, entre outros, e dessa forma há também uma melhora nas relações no ambiente de trabalho e na qualidade de vida desses profissionais.

3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

A concepção de pesquisa adotada é categorizada como quantitativa, com metodologia descritiva. Knechtel (2014, p.93), afirma que “a abordagem quantitativa é o método de abordagem em que o pesquisador estuda uma situação humana/social e baseia-se em testes por meio de teoria e dados quantificados em números, que são analisados de forma estatística para se chegar ao resultado pretendido”. Santos (2007, p.26) menciona que “a pesquisa descritiva tem como objetivo fundamental analisar com atenção e descrever as características de um fenômeno ou problema escolhido, normalmente faz-se uma observação sistemática dos fatos”.

Na coleta de dados realizou-se uma pesquisa bibliográfica que, como diz Gil (2010, p. 184), “esse tipo de pesquisa é desenvolvida a partir da análise de documentos já elaborados por outros autores, onde basicamente são usados livros e artigos científicos”, esse tipo de pesquisa ainda possibilita que o pesquisador possa se aprofundar mais no tema estudado de forma a entender os fatos e fenômenos.

Na etapa bibliográfica realizou-se uma busca sobre o comportamento ético nas relações de trabalho dos profissionais de enfermagem, com o objetivo de encontrar artigos que abordassem o comportamento nas relações de trabalho dos referidos profissionais de enfermagem. Para isso, usou-se, do mecanismo de pesquisa Google Acadêmico e na plataforma Scielo em busca de artigos e revistas relacionados ao tema.

O objeto de estudo é o comportamento ético orientado pelo código de ética nas relações de trabalho dos profissionais de enfermagem. Em relação à pesquisa de campo, foi utilizado um questionário estruturado. Para Malhotra (2012, p.242), o questionário “é um conjunto formal de perguntas cujo objetivo é obter informações dos entrevistados”. O autor

ainda ressalta que como técnica de coleta “[...] que consiste em uma série de perguntas, escritas ou orais, que um entrevistado deve responder” (MALHOTRA, 2012, p.243). O autor Gil (1999), “define o questionário como uma técnica de averiguação composta por um determinado número de questões disponibilizado de forma escrita as pessoas, e tem por objetivo conhecer opiniões, expectativas, crenças, etc”.

O questionário foi elaborado com base nos três estágios da moral propostos por Maximiano (2000). O primeiro é o estágio pré-convencional, o segundo o estágio convencional e o terceiro o estágio pós-convencional. Maximiano (2000) afirma que esses estágios influenciam o desenvolvimento do comportamento do ser humano.

Concernente às etapas de coleta, primeiramente foi realizado um pré-teste com os 4 chefes da equipe de enfermagem da UPA entre os dias 27/10/2020 a 31/10/2020, a fim de que eles avaliassem a estrutura do questionário para saber se ele estava apto para ser compartilhado com os demais integrantes.

Na análise dos chefes da equipe, o questionário estava apto a ser aplicado aos demais profissionais de enfermagem. Assim sendo, foi disponibilizado um questionário estruturado para coleta, com o objetivo de conhecer a opinião dos profissionais de enfermagem, quanto ao tema Código de Ética nas relações de trabalho.

Na segunda etapa realizou-se o levantamento de campo entre os dias 31/10/2020 a 09/11/2020, com 46 profissionais de enfermagem da UPA. O intuito foi avaliar as perspectivas de cada um com relação ao código de ética do ano de 2017, que rege a conduta deles dentro da Unidade de Pronto Atendimento, onde obtivemos 31 respostas que serviram como base para a realização da descrição dos resultados do presente trabalho.

Na etapa de análise de dados coletados foi utilizada a estatística descritiva que consiste na verificação de dados de uma amostra coletada com um público específico de pessoas com base na opinião delas sobre o tema estudado. Em sentido amplo, estatística é a arte e a ciência de coletar, analisar, apresentar e interpretar dados (SWEENEY *et al.*, 2013). Na próxima seção são apresentados os resultados da pesquisa.

A análise estatística é a ciência que concede as convicções e a estrutura para coleta, organização, apresentação, resumo, análise e interpretação de dados (VIEIRA, 2013).

4. RESULTADOS E DISCUSSÕES

Nesta seção são apresentados os resultados da pesquisa. Os tópicos apresentam a caracterização dos profissionais de enfermagem, as orientações do comportamento, do ambiente de trabalho e à aplicação do código de ética nas atividades desenvolvidas pelos profissionais de enfermagem do hospital.

4.1 Caracterização dos profissionais de enfermagem da UPA

Na Tabela 1 é representado perfil sócio demográfico dos profissionais entrevistados.

Tabela 1. Perfil sócio demográfico dos respondentes

Sexo	Freq.	(%)	Faixa etária	Freq.	(%)
Feminino	23	74,2	20-30	9	29,0
Masculino	8	25,8	31-41	14	45,2
Total	31	100,0	42 -50	8	25,8
			Total	31	100,0
Escolaridade	Freq.	(%)	Tempo de atuação	Freq.	(%)
Técnico	20	64,5	De 1 a 5 anos	15	48,4
Superior	7	22,6	De 6 a 10 anos	5	16,1
Técnico/Superior	4	12,9	De 11 a 15 anos	3	9,7
Total	31	100,0	De 16 a 20 anos	6	19,4
			De 21 a 25 anos	2	6,5
			Total	31	100,0

Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Em relação à faixa etária dos entrevistados, observa-se na Tabela 1 que a maioria está entre 31 a 41 anos. Na categoria escolaridade é demonstrado o grau de formação técnica, superior e técnico/superior, com 64,5% dos profissionais de enfermagem da UPA tem apenas a formação técnica. Em relação ao tempo de atuação, 48,4% profissionais possuem tempo de serviço na UPA de 1 a 5 anos.

Na subseção a seguir são apresentados os resultados referentes às orientações do comportamento dos profissionais de enfermagem entrevistados.

4.2 Orientações do comportamento ético dos profissionais de enfermagem da UPA

Maximiano (2000) afirma que os valores e princípios que formam a base dos códigos de ética permitem avaliar o comportamento em escala de acordo com os estágios de desenvolvimento moral. No Quadro 1 é demonstrado que a maioria dos profissionais, ou seja, 83,9%, responderam são orientados pelas normas descritas no código de ética.

Quadro 1. Orientação do comportamento dos profissionais de enfermagem

Respostas	Frequência	(%)
As normas descritas no código de ética	26	83,9
Minha religião	3	9,7
Os comportamentos de meus colegas	2	6,5
Total	31	100,0

Fonte: Dados da pesquisa (2020)

4.3 Ambiente de trabalho do profissional de enfermagem da UPA.

Costa (2003) afirma que a prática de uma boa conduta ética se desenvolve ao longo do tempo, quando o profissional vai demonstrando amor e compaixão pela profissão, melhorando as relações no ambiente de trabalho e na qualidade de vida desses profissionais.

Nesse sentido, a Tabela 2 mostra o nível de relação entre os profissionais de enfermagem. Percebe-se que os profissionais responderam que sua relação com seus colegas é ótima, o que corresponde a 48,4% do total, seguido por 45,2 % que responderam que tem um bom nível de relação.

Tabela 2. Relação entre os profissionais de enfermagem com os demais funcionários

Resposta	Frequência	(%)	Porcentagem acumulativa
Ótimo	15	48,4	48,4
Bom	14	45,2	93,5
Ruim	1	3,2	96,8
Regular	1	3,2	100,0
Total	31	100,0	

Fonte: Dados da pesquisa (2020)

No Quadro 2 apresenta-se a forma de agir dos profissionais de enfermagem em relação ao código de ética em que a maioria dos profissionais (67,7%) se pauta por princípios que reconhecem os direitos alheios.

Quadro 2. Orientações da forma de agir dos profissionais de enfermagem

Respostas	Frequência	(%)
Minha conduta pessoal se pauta por princípios que reconhecem os direitos alheios. Não há o que me obrigue a fazer algo que considere moralmente errado, sigo minhas convicções, mesmo que esteja agindo contra normas vigentes.	21	67,7
O meu comportamento privilegia meus interesses, mas minhas atitudes são reflexos do que já está definido no meu ambiente de trabalho, ou vida pessoal. Ou seja, se me comportar como os outros esperam, poderei ter vantagens ou evitar sanções.	6	19,4
Ser essencialmente individualista ou egoísta é uma regra comum na sociedade, por isso, adoto essa conduta para que possa escalar os degraus do sucesso profissional e pessoal. Agindo assim, acredito que isso permita tornar-me cada vez mais forte.	4	12,9
Total	31	100,0

Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Na subseção a seguir são abordados os resultados sobre o comportamento orientado pelo código de ética.

4.4 Código de Ética nas atividades da equipe de enfermagem do hospital.

Nesta seção estão descritas as opiniões dos profissionais de enfermagem sobre aspectos relativos às relações éticas desenvolvidas pela equipe de enfermagem na UPA no ambiente de trabalho.

O Quadro 3 é apresentado que a maioria dos profissionais respondeu a necessidade de comportamento ético uns para com os outros e quando se trata do atendimento de pacientes o profissional tende a ser mais discreto em relação a sua conduta.

Quadro 3. Relações éticas no ambiente de trabalho

Resposta	Frequência	(%)
Em todas as instituições é preciso que os funcionários sejam sempre éticos uns para com os outros e quando se trata do atendimento de pacientes o profissional tende a ser mais discreto em relação a sua conduta.	14	45,2
Todos os funcionários de uma instituição devem se adequar ao regimento que orienta a conduta ética dos profissionais naquele ambiente, de forma a evitar conflitos éticos e desorganização.	7	22,6
Eu acredito que a ética nas relações de trabalho é importante para manter um ambiente de trabalho organizado.	5	16,1
Manter uma boa conduta ética faz com que as pessoas sejam bem-vistas como um exemplo a ser seguido dentro da organização	5	16,1
Total	31	100,0

Fonte: Dados da pesquisa (2020)

O Quadro 4 traz no seu conteúdo a opinião dos profissionais de enfermagem referente à relação entre eles e com seus pacientes, evidenciando que a maioria possui uma boa relação com os seus pacientes e compreende-os facilmente.

Quadro 4. Relação entre os profissionais de enfermagem e seus pacientes

Respostas	Frequência	(%)
Eu tenho uma boa relação com os meus pacientes e compreendo-os facilmente.	26	83,9
Eu tenho uma ótima relação com os meus pacientes e desenvolvo laços de amizade com eles.	5	16,1
Total	31	100,0

Fonte: Dados da pesquisa (2020)

O Quadro 5 apresenta opinião dos profissionais de enfermagem com relação ao estudo que envolve o código de ética dos profissionais de enfermagem de 2017. Percebe-se que a maioria dos profissionais respondeu que acreditam que um estudo como esse pode ter impacto positivo em relação à conduta ética da equipe de enfermagem, o que corresponde a 51,6% dos profissionais.

Quadro 5. Estudo do código de ética

Respostas	Frequência	(%)
Eu acredito que um estudo como esse pode ter impacto positivo em relação a conduta ética da equipe de enfermagem.	16	51,6
Eu acredito que os profissionais de enfermagem precisam de uma atenção quanto a esse assunto e que sejam desenvolvidos estudos que impactam esse setor positivamente.	13	41,9
Eu acredito que a relação ética atual utilizada pela equipe de enfermagem é suficiente para prosseguir com as atividades dentro dessa instituição e não são necessários estudos que apontem falhas na conduta desses profissionais.	2	6,5
Total	31	100,0

Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Nas Tabelas 3 a 8 são apresentadas as escalas de opinião dos profissionais. Percebe-se que a maioria dos profissionais respondeu que a orientação do comportamento no trabalho seguem as normas, hierarquia e disciplina e ser ético é respeitar e praticar todos esses preceitos, o que corresponde a 51,6% dos profissionais. As evidências apontadas demonstraram que a maioria dos profissionais entrevistados se enquadra no estágio de desenvolvimento moral convencional, onde o cumprimento da ética é individualista, mas as pessoas e as organizações agem segundo o que está estabelecido em lei. Para esses indivíduos a lei existe e é para ser obedecida, caso ela não existisse as pessoas agiriam de forma individualista (MAXIMIANO, 2000). Porto e Gera (2009) ressaltam ainda que existem empresas que adotam determinadas regras com o intuito de atingir o status maior dentro do mercado no ramo que atuam e dançam conforme a música na esperança de se manter estável e crescer sempre.

Tabela 3. Grau de aprovação de orientação do comportamento no trabalho pelas normas

Respostas	Frequência	(%)
Aprovo	16	51,6
Aprovo Inteiramente	13	41,9
Desaprovo	1	3,2
Indeciso	1	3,2
Total	31	100,0

Fonte: Dados da pesquisa (2020)

A Tabela 4 demonstra que a maioria dos profissionais aprova o comportamento ético como cumprimento de todos os deveres inerentes ao cargo de profissional de enfermagem, o que corresponde a 67,7% do total.

Tabela 4. Grau de aprovação de comportamento ético como cumprimento dos deveres

Respostas	Frequência	(%)
Aprovo	21	67,7
Aprovo Inteiramente	8	25,8
Desaprovo	1	3,2
Indeciso	1	3,2
Total	31	100,0

Fonte: Dados da pesquisa (2020)

A Tabela 5 demonstra que a maioria dos profissionais aprova inteiramente o fato de que a harmonia no ambiente de trabalho é um dever de todos os profissionais de enfermagem, inclusive no relacionamento com os demais funcionários, ou seja, 61,3%.

Tabela 5. Harmonia como dever de todos os profissionais de enfermagem

Respostas	Frequência	(%)
Aprovo Inteiramente	19	61,3
Aprovo	11	35,5
Desaprovo	1	3,2
Total	31	100,0

Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Na Tabela 6 é evidenciado que a maioria dos profissionais, ou seja, 61,3% aprovam que o código de ética constitui uma forma de indução de comportamento no ambiente.

Tabela 6. Código de ética como forma de indução de comportamento no trabalho

Respostas	Frequência	(%)	Porcentagem acumulativa
Aprovo	19	61,3	61,3
Aprovo Inteiramente	6	19,4	80,6
Indeciso	5	16,1	96,8
Desaprovo	1	3,2	100,0
Total	31	100,0	

Fonte: Dados da pesquisa (2020)

A Tabela 7 é evidenciada que os profissionais de diferentes tempos de atuação responderam que as normas descritas no Código de Ética são elementos orientadores do comportamento ético dentro do ambiente de trabalho.

Tabela 7. Orientação de comportamento ético pelo tempo de atuação em enfermagem

Respostas	Religião	Comportamento		
		Código de ética	Meus colegas	Total
De 1 a 5 anos	13,3%	73,3%	13,3%	100,0%
De 6 a 10 anos	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
De 11 a 15 anos	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%
De 16 a 20 anos	16,7%	83,3%	0,0%	100,0%
De 21 a 25 anos	0,0%	100,0%	0,0%	100,0%

Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Na Tabela 8 é demonstrada que a maioria dos profissionais respondeu que a conduta pessoal é pautada por princípios que reconhecem os direitos alheios, não há o que os obrigue a fazer algo que considere moralmente errado, seguindo as convicções.

Tabela 8. Forma de agir pelo tempo de atuação como profissional de enfermagem

Respostas	Forma de agir			Total
	Individualista ou egoísta	Comportar como os outros esperam	Conduta pessoal pautada em princípios	
De 1 a 5 anos	13,3%	33,3%	53,3%	100,0%
De 6 a 10 anos	0,0%	0,0%	100,0%	100,0%
De 11 a 15 anos	33,3%	0,0%	66,7%	100,0%
De 16 a 20 anos	0,0%	16,7%	83,3%	100,0%
De 21 a 25 anos	50,0%	0,0%	50,0%	100,0%
Total	12,9%	19,4%	67,7%	100,0%

Fonte: Dados da pesquisa (2020)

As evidências apontadas na Tabela 8 indicam que a forma de agir encontra-se num estágio pós-convencional de desenvolvimento moral, em que a conduta pessoal é baseada em valores morais, que reconhecem os direitos uns dos outros e tendem a agir por convicção e não por medo de levar as punições (MAXIMIANO, 2000).

Na Tabela 9 são apresentadas as estatísticas descritivas das variáveis como comportamento, deveres, harmonia e código de ética.

Tabela 9. Estatísticas descritivas do grau de aprovação

Respostas	Mínimo	Máximo	Média	Desvio Padrão	CV
O que dirige meu comportamento no trabalho são normas, hierarquia e disciplina. Ser ético é respeitar e praticar todos esses preceitos.	2.00	5.00	4.32	0.70176	16.23
Ser ético é cumprir todos os deveres inerentes ao cargo de enfermeiro (a).	2.00	5.00	4.16	0.63754	15.32
A harmonia no ambiente de trabalho é um dever de todos os profissionais de enfermagem (a), inclusive no relacionamento com os demais funcionários.	2.00	5.00	4.55	0.67521	14.85
O Código de ética é a melhor forma de indução de comportamento no ambiente de trabalho.	2.00	5.00	3.97	0.70635	17.80

Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Os resultados apontaram que a média de escala de aprovação na opinião dos enfermeiros entrevistados foi alta, entre 3,97 a 4,55. Em relação aos coeficientes de variação (CV), observa-se que valores abaixo de 15% de dispersão indicam homogeneidade. Outra evidência é que valores entre 15 e 30% demonstram média dispersão e a alta dispersão que indica heterogeneidade das opiniões, são valores estimados acima de 30%. Os dados revelaram uma homogeneidade das opiniões dos profissionais de enfermagem, exceto no código de ética como orientados do comportamento no ambiente de trabalho que apresentou opiniões heterogêneas.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O objetivo deste trabalho foi analisar a opinião dos profissionais de enfermagem da Unidade de Pronto Atendimento (UPA), em relação à realidade definida pelo código de ética dos profissionais de enfermagem de 2017, em Teófilo Otoni-MG. Como intuito de atender ao objetivo da pesquisa utilizou-se da abordagem quantitativa, com pesquisa do tipo descritiva, com uso de questionário estruturado.

Em relação à caracterização dos profissionais de enfermagem da UPA, observa-se que a maioria dos profissionais entrevistados é do sexo feminino, faixa etária entre 31 e 41 anos, com grau de formação predominante de nível técnico, com tempo de atuação de 1 a 5 anos.

As orientações do comportamento ético dos profissionais de enfermagem da UPA, levam em consideração as normas descritas no código de ética, com ótima relação de trabalho com seus colegas. Resultado semelhante é apontado por Costa (2003) que afirma que a prática de uma boa conduta ética se desenvolve ao longo do tempo quando o profissional vai demonstrando amor e compaixão pela profissão, dessa forma há também uma melhora nas relações no ambiente de trabalho e na qualidade de vida desses profissionais.

Em relação aos estágios de desenvolvimento moral, observa-se que a maioria dos profissionais de enfermagem pauta a sua conduta pessoal em princípios que reconhecem os direitos alheios. Essa assertiva indica que o comportamento desses profissionais se encontra num estágio pós-convencional de desenvolvimento moral, em que a conduta pessoal é

baseada em valores morais, que reconhecem os direitos uns dos outros e tendem a agir por convicção e não por medo de levar as punições (MAXIMIANO, 2000).

Assim como em toda pesquisa, este trabalho possui algumas limitações como o estudo de apenas um grupo de profissionais de enfermagem e em razão do período eleitoral não se obteve o retorno esperado. Sugerem-se novas pesquisas com outros profissionais que atuam na área de enfermagem, bem como médicos e outros profissionais.

8 REFERÊNCIAS

- ALENCASTRO, M. S. C. **Ética empresarial na prática: liderança, gestão e responsabilidade corporativa**. Curitiba: Ibplex, 2010.
- ALMEIDA, Lúcio Meneses de. Os serviços de saúde pública e o sistema de saúde. Rev. Port. Sau. Pub., Lisboa, v. 28, n. 1, p. 79-92, 2010. Disponível em <http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S087090252010000100009&lng=p t&nrm=iso>. acessos em 06 set. 2020.
- ARISTÓTELES. *Ética a Nicômaco*. Tradução: Mário da Gama Kuriy. 4. ed. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2001.
- COSTA, Lília Ferreira de Moura. *A transversalidade da ética*. Rev. Ciências médicas e biológicas. Salvador, v. 2, n. 2, p. 283-286, jul./dez. 2003.
- DAMATTA, R. **Considerações sócio-antropológicas sobre a ética na sociedade brasileira**. Informe de Consultoria apresentado ao Banco Interamericano de Desenvolvimento, 20 nov. 2001.
- DOURADO, Augusto. Servidor Público-Definição. Disponível em: <http://www.portaldoservidor.ba.gov.br/noticias/orientacao/orientacao-veja-definicao-de_servidor-publico>.
- GIL, Antônio Carlos. Métodos e técnicas de pesquisa social. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.
- GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- GUIMARÃES, R.S. O. **O absentéismo entre os servidores civis de um Hospital Militar**. 2005. 83 f. Dissertação (Mestrado em Saúde Pública) -Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 2005.
- KNECHTEL, Maria do Rosário. **Metodologia da pesquisa em educação: uma abordagem teórico-prática dialogada**. Curitiba: Intersaberes, 2014.
- LEITE, Jussandro Plácido. **A ÉTICA ARISTOTÉLICA NA SOCIEDADE BRASILEIRA ATUAL: Perspectiva da Filosofia para o Ensino Médio**. Disponível em: <http://www.isepnet.com.br/website/revista/Revista_ISEP_01/artigos/jussandro.prn.pdf>. Acesso em 24 out 2014.
- MALHOTRA, Naresh. Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada. 6.ed. Porto Alegre: Bookman, 2012.
- MAXIMIANO, Antônio César Amaru. Introdução à Administração. São Paulo: Atlas, 2000.
- MAXIMIANO, Antonio C. Amaru. **Introdução à Administração**. São Paulo: Atlas, 2006.
- MEIRELLES, H. Direito administrativo brasileiro. São Paulo: Malheiros, 1990.
- MORGAN, Gareth. **Imagens da organização**. Tradução de Cecília Whitaker Bergamini, Roberto Coda. São Paulo: Atlas, 1996.
- NALINI, José Renato. **Ética geral e profissional**. 4. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014.
- PORTO, Paulo Cezar; GERA, Marcos Silvestre. **ÉTICA NA ADMINISTRAÇÃO: REFLEXÃO E ABRANGÊNCIA. Fórum de Administração**, v. 1, n. 1, 2009.
- SANTOS, R. A. dos. Metodologia científica: a construção do conhecimento. 7. ed. Rio de Janeiro: DP&A, 2007.
- SARMENTO, A.C.C.; FREITAS, J.A.S.B.; VIEIRA, P.R.C. Códigos de ética empresarial: uma análise de fatores que influenciam sua efetividade. In: XXXII EnANPAD Encontro da ANPAD, 2008, Rio de Janeiro.
- SWEENEY, Dennis J.; WILLIAMS, Thomas A.; ANDERSON, David R. Estatística aplicada à administração e economia. 3 ed. São Paulo. Cengage Learning, 2013.

SROUR, R. **Ética Empresarial – A gestão da Reputação**. Rio de Janeiro: Campus, 2003.

VÁSQUEZ, A. S. **Ética**. Trad. João Dell Anna. 19. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1999.

VELÁSQUEZ, Manuel G. **Business ethics: concepts and cases**. 4. ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall, 1998.

VIEIRA, S. **Estatística básica**/ Sonia Vieira. São Paulo: Cengage Learning, 2013.