

FACULDADES DOCTUM DE SERRA

**TIAGO DOS SANTOS LIMA
WEDERSON GOMES DA SILVA**

**ÉTICA NO TRABALHO: ESTUDO DE CASO DA ROTINA DOS
ESTIVADORES DO ES**

**SERRA
2019**

**TIAGO DOS SANTOS LIMA
WEDERSON GOMES DA SILVA**

**ÉTICA NO TRABALHO: ESTUDO DE CASO DA ROTINA DOS
ESTIVADORES DO ES**

Trabalho de Conclusão de Curso submetido à Faculdades Doctum de Serra como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Mestre. Leonardo Fagundes Bragança

**SERRA
2019**

**TIAGO DOS SANTOS LIMA
WEDERSON GOMES DA SILVA**

**ÉTICA NO TRABALHO: ESTUDO DE CASO DA ROTINA DOS
ESTIVADORES DO ES**

Artigo Científico apresentado à Faculdades Doctum de Serra como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Aprovado em _____ de _____ de 20____.

Profº Me: Leonardo Fagundes Bragança
Faculdades Doctum de Serra

Profº Me: Bruno Miguel da Silva
Faculdades Doctum de Serra

Profº Me: Fábrcia Forza Pereira Lima de Oliveira
Faculdades Doctum de Serra

Profº Me: Ronaldo Paulino Nascimento
Faculdades Doctum de Serra

ÉTICA NO TRABALHO: ESTUDO DE CASO DA ROTINA DOS ESTIVADORES DO ES¹

LIMA, Tiago dos Santos; SILVA, Wederson, Gomes da ²

RESUMO

A modernidade e o desenvolvimento mundial sugestivamente aparecem cada vez mais nas empresas, trazendo a necessidade da compreensão da ética dentro das organizações como base, conduzindo o trabalho e as relações dentro das empresas a fim de ser embasados por princípios e valores morais. Assim, com o objetivo de mostrar a importância da ética como fator dentro das profissões foi que se pensou no tema deste artigo. A ética pode ser detectada, no meio profissional, a partir dos códigos de ética de cada profissão. Por meio de tal documento, os profissionais têm a consciência de que posturas, direitos e deveres se espera dentro da sua profissão. A realização do trabalho ocorreu por meio de duas pesquisas, sendo uma bibliográfica e a outra pesquisa de campo. A pesquisa de campo aconteceu na cidade de Vitória/ES, tomando como base o código de ética dos trabalhadores portuários avulsos, conhecidos como profissionais da estiva.

Palavras-chave: Ética; Código de Ética; Trabalhadores Portuários Avulsos.

1 INTRODUÇÃO

A ética dentro do trabalho é um pilar que tem sido muito valorizado dentro do mercado de trabalho. Apresentar uma postura ética dentro do âmbito profissional é algo importante para que uma pessoa tenha sucesso em sua carreira. A ética dentro do trabalho é constituída de padrões e valores sociais e do ambiente de trabalho em que a pessoa está inserida (RUIZ, 2004, *apud* LOVISON; PETROLL, 2011).

Para que a ética não seja esquecida no meio profissional, seria importante que todas as atividades laborais possuíssem um código de ética do trabalho e isso não é diferente em se tratando de atividades portuárias. Assim, a proposta deste estudo é pesquisar o componente ético dentro do meio profissional, focalizando as diferentes atividades desenvolvidas no Porto de Vitória, localizado no estado do Espírito Santo, mais especificamente na parte dos trabalhadores avulsos (estivadores).

¹O presente texto corresponde ao Trabalho de Conclusão de Curso de Administração e foi produzido como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Administração.

²Aluno(s) do curso de Administração da Faculdade Doctum de Serra turma 2019/1. E-mail dos autores: tiago23@hotmail.com; wed.cooper@yahoo.com.br

Neste sentido, este estudo enfoca a ética e sua relevância dentro das atividades profissionais, tendo como objetivo geral identificar a percepção dos trabalhadores portuários avulsos do Porto de Vitória/ES acerca dos valores éticos presentes em seu ambiente de trabalho, considerando as diferentes atividades desenvolvidas.

No mundo do trabalho, muitos colaboradores, até mesmo administradores e gestores de altas cúpulas têm sido demitidos por causa de conduta ética não adequada aos cargos que ocupam. Casos de suborno, indiscrições sexuais, comportamentos não adequados à visão e missão da empresa são alguns pormenores que revelam a falta de ética que permeia o mundo empresarial e profissional (ALMEIDA; HARTOG; PORTO, 2018).

A ética dentro do campo de trabalho e as consequências da falta de tal princípio tem se tornado questão de debates que revelam a importância de estudos para que se entenda melhor o fenômeno da ética dentro do campo do trabalho (ALMEIDA; HARTOG; PORTO, 2018).

Cada vez mais, com a cultura da competição, os profissionais traçam metas e esquemas para obter resultados financeiros cada vez mais satisfatórios para sua vida pessoal. A cultura da competição não é o problema, todavia, essa competitividade pode gerar uma visão equivocada de “vale tudo”, ou seja, qualquer atitude é válida para se obter os resultados empreendidos (FELISBERTO *et al.*, 2015).

É preciso que a ética não seja deixada de lado nesse meio competitivo, para que esse princípio permeie as decisões de gestores e colaboradores e as ações de funcionários que almejam crescer dentro do seu local de trabalho. Por isso, escolheu-se o tema em questão, pois, ter postura ética e saber conduzir questões relacionadas com este campo é algo que o futuro gestor de empresas deve conhecer com propriedade (FELISBERTO *et al.*, 2015).

Diante das colocações sobre a importância da ética estar presente dentro das relações de trabalho, o estudo apresentado focalizará o âmbito profissional dos Trabalhadores Portuários Avulsos (TPA). A intenção é verificar como a ética, a postura ética e o conhecimento dos trabalhadores portuários avulsos sobre o assunto tem se apresentado dentro do seu lócus de trabalho, nas relações com seus colegas de profissão e chefia.

A pergunta que norteou este estudo foi: Como a ética vem se apresentando em meio as relações de trabalho dos trabalhadores portuários avulsos no âmbito do Porto de Vitória/ES?

Para realização deste estudo, fez-se pesquisas bibliográficas em autores que já estudaram sobre o assunto escolhido e pesquisa de campo com trabalhadores portuários avulsos que prestam serviço dentro do Porto de Vitória/ES.

2 ÉTICA

Falar sobre ética é uma tarefa entusiasmante, pois percebemos a grande contribuição que ela pode dar à vida em sociedade e a importância que ela exerce sobre os negócios das organizações. Em todos os âmbitos da sociedade pós-moderna, são imperativas a discussão e a reflexão sobre inúmeras questões, como a ética nos negócios, a bioética, a ética na Internet, etc. (FONSECA, 2015).

A ética está longe de ser uma mera abstração acadêmica: não consiste em apenas criticar (julgar) os vícios ou as virtudes de terceiros, mas sim em fazer uma análise dos próprios vícios e virtudes, além de discutir como julgar o comportamento das organizações perante a sociedade (FONSECA, 2015).

A terminologia ética advém da palavra grega “*ethos*” e possui o sentido de comportamento ou prática comportamental. A ética é inerente ao caráter pessoal, ou seja, tem ligação com o senso de moral, com a consciência moral (CHAUÍ, 2004, *apud* LOVISON; PETROLL, 2011).

A ética, bem mais do que um conceito delineado, é um horizonte aberto, logo, o seu significado pode ser constantemente ressignificado de acordo com as circunstâncias em que as práticas humanas são realizadas. A afirmação anterior somente revela que, assim como outros símbolos, a ética não possui uma definição fechada, delimitada e acabada. Ela se aplica como ação, como prática e, a cada ação, aparecem novas possibilidades de significação já que as pessoas vivem de maneira diversificada a sua existência (RUIZ, 2004, *apud* LOVISON; PETROLL, 2011).

A ética é uma ciência que estuda a forma de comportamento nas sociedades, onde o bem-estar deve estar em primeiro lugar; então, pode-se afirmar que a necessidade ética originou-se com o homem em sociedade. O comportamento ético varia conforme o ambiente, a situação e a cultura, mas está presente em nossas vidas o

tempo todo, tanto nas relações pessoais, quanto nas profissionais; daí a importância de estudar a ética dentro do contexto organizacional (FONSECA, 2015).

De acordo com Rosini (2003, p. 146): “A ética é definida como o estudo de juízos de apreciação referentes à conduta humana suscetível de qualificação do ponto de vista do bem e do mal, relativamente à determinada sociedade, ou de modo absoluto”. No ambiente corporativo, ela procura guiar o indivíduo na tomada de decisões, levando-se em conta o ponto de vista predominante na sociedade, num determinado espaço de tempo.

Muitas pessoas fazem confusão entre ética e moral. Eles estão ligados por uma raiz em comum, mantém um vínculo, unindo moral e ética. Existe uma explicação para que essa confusão aconteça que Renaud (2001, *apud* PEDRO, 2014, p. 483) explica da seguinte forma:

Uma das razões para tal acontecer reside no fato de existirem duas palavras para mencionar o domínio valorativo da ética e da moral através da sua origem grega e latina, de raiz etimológica distinta: assim, o termo ético deriva do grego *ethos*, que pode apresentar duas grafias – *êthos* – evocando o lugar onde se guardavam os animais, tendo evoluído para "o lugar onde brotam os atos, isto é, a interioridade dos homens" [...]

Lovison e Petroll (2011 *apud* PEDRO, 2014, p. 483) declaram que é impossível separar a ética da moral, pois os fins éticos requerem práticas morais para que a ética realmente exista. Pedro (2014, p. 490) acrescenta, ainda, que:

A ética é essencialmente especulativa, não se devendo de ela exigir um receituário quanto a formas de viver com sucesso, dado que se preocupa, sobretudo, com a fundamentação da moral; a moral, é eminentemente prática, voltada para a ação concreta e real, para um certo saber fazer prático-moral e para a aplicação de normas morais consideradas válidas por todos os membros de um determinado grupo social. Por outro lado, a ética não é um conjunto de proibições nem a moral algo definível somente num contexto de ordem religiosa.

A partir dos anos de 1950, aconteceu uma valorização sobre a função da ética dentro do mundo dos negócios: primeiro isso ocorreu nos Estados Unidos e, a seguir, na Europa, depois no restante do mundo.

Autores como Moreira (2002, *apud* BERGAMASCO, 2017) afirmam que, como grupo de regras, a ética delinea a conduta das pessoas que precisam estar em conformidade com seus preceitos de concepção geral do bem e da moral. Todavia, como tais preceitos são obtidos por meio da experiência e do conhecimento das pessoas, há muitas diferenças nesse sentido, com relação às teorias.

A visão fundamentalista, por exemplo, tem como ideal o conceito de ética que tem por meio o bem maior para a sociedade em sua totalidade, não se considerando a quantidade de pessoas que serão beneficiadas, mas, sim, o tamanho do benefício. A teoria de Kant revela o dever ético comprometido com conceitos universais passíveis de aplicação a todas as pessoas, sem exclusões, desde que o sujeito, em certo momento ou situação, requeira do próximo o mesmo posicionamento que exigiria de si (MOREIRA, 2002 *apud* BERGAMASCO, 2017).

Além de apontar regras comportamentais, a ética também é considerada como disciplina que faz parte da Filosofia, já que tem como foco o estudo de avaliações do ser humano relacionadas ao comportamento, tomando como ponto de base os critérios determinados pela moral. Logo, não se pode pensar em conceituar ética sem estudar o que é moral, pois, como dito anteriormente, ambos os princípios estão conectados (MURGEL; SILVA; NEVES, 2006).

A moral tem conexão com o vocábulo latino “mor” e aponta para o sentido de modos, costumes, portanto, situa-se no campo da prática. A moral estabelece regras, princípios e normas comportamentais. A ética, enquanto disciplina ligada à Filosofia busca refletir sobre a moral, indagando sobre a origem e as circunstâncias em que as ações morais ocorrem (RUIZ, 2004, *apud* PEDRO, 2014).

2.1 Ética e trabalho

O mercado de trabalho requer cada vez mais das pessoas que buscam um espaço dentro de uma profissão. Bobroff e Martins (2013) descrevem que as ofertas de trabalho, as formas de trabalho e o perfil profissional são delineados pelas mudanças e inovações tecnológicas. Logo, devido ao avanço das tecnologias, os sujeitos precisam se adequar para que não fiquem desatualizados e sejam excluídos do mercado de trabalho.

Então, o trabalho é um elemento essencial na vida das pessoas, pois, por meio deste, os sujeitos determinam seus “status”, obtêm realização profissional e social. Com isto, o trabalhador necessita de incentivo moral e, também, financeiro advindo da administração da empresa da qual faz parte como colaborador. Ele precisa executar suas atividades com excelência e estabelecer um relacionamento de confiança com seus colegas de trabalho (BOBROFF; MARTINS, 2013).

As culturas que dão valor ao trabalho e ao trabalhador em si desenvolvem no sujeito uma dimensão social de atividade de caráter produtivo. Nessas culturas são elaborados vínculos de cunho comunitário e social, há o desenvolvimento de relações interpessoais e afetivas essenciais e indispensáveis à vida das pessoas (BOBROFF; MARTINS, 2013).

Nota-se, na atualidade, que a boa conduta está arraigada a valores ditados pelo sistema capitalista, mudando o conceito ético que precisa permear as relações de trabalho. As pessoas acabam por buscar o acúmulo de bens e, para tanto, em muitas situações, meios não éticos são usados para se chegar a resultados satisfatórios, tornando as pessoas individualistas na realização de suas tarefas trabalhistas, havendo supressão do que é correto dentro da execução do trabalho e da postura que se espera de um profissional de certa área. A ética é um componente que precisa estar contido dentro das atividades laborais, não importa a situação (LIMA; GUERRA; MEGLIORINI, 2008).

Então, faz-se importante que comportamentos ligados ao componente da ética sejam incorporados e vivenciados dentro da vida profissional, comportamentos tais que precisam ter conexão com a responsabilidade, comprometimento e seriedade acerca das ações coletivas, pois toda ação individual gerará consequências sobre esse coletivo (MURGEL; SILVA; NEVES, 2006).

Ser um sujeito ético dentro das relações de trabalho não pode ser mais uma postura opcional. Para os empregados e empregadores tal fato é uma questão de sobrevivência. Com a rapidez que acontecem as mudanças, existe a necessidade de valores intangíveis para que exista um alinhamento na questão de se tomar decisões de forma mais ágil (MOREIRA, 2010).

A ética dentro do ambiente de trabalho, então, é um componente que traz um diferencial na qualidade de vida laboral. No cotidiano, a ética ajuda na construção de um ambiente favorável e positivo, incitando o colaborador a cooperar e respeitar mutuamente seus pares (FORTES, 2015).

Quando a ética é um elemento inerente aos valores da empresa, ela proporciona aos trabalhadores a chance de realizarem suas tarefas de forma decente, respeitando os valores da empresa, ajuda a obter resultados sem burlar regras ou cometer atos ilícitos (MOREIRA, 2010).

Sanson (2005, *apud* CALGARO; BIASOLI; ERTHAL, 2016), no artigo “Ética Estoica”, que fora publicado no livro “Ética e Trabalho”, revela que o termo “ética” não é uma ciência mecanizada, não pode ser considerada como sendo uma técnica ensinável e apreendida, ela simplesmente se põe a funcionar e funciona. Ela, nem mesmo, pode ser considerada como uma ciência, como a lógica inclinada para a inteligência, algo que se aprende, põe-se em prática e se torna eficiente. A ética não pode ser ensinada como se ensina ciência.

A ética é um elemento extremamente importante dentro do desempenho de qualquer profissão. Ética e trabalho estão atrelados. A ética opera no plano das indagações, das reflexões e analisa os costumes das coletivas, observa as morais que vão conferir a esses coletivos uma consistência. O objetivo da ética é a libertação dos agentes sociais do aprisionamento ego centrista que leva em consideração os efeitos de suas ações sobre os outros. A ética, então, tem como alvo a sabedoria ou o conhecimento que é ajustado e temperado por intermédio do juízo (SROUR, 2003).

Assim, quando se busca uma definição formalizada que balize as discussões acerca do tema central deste trabalho de conclusão de curso, leva-se em consideração que ética é: “[...] a teoria ou ciência do comportamento moral dos homens em sociedade.” (SANCHÉZ VÁSQUEZ, 2011, *apud* GERALDO, 2016, p. 10), ou seja, “[...] é ciência de uma forma específica de comportamento humano” (SANCHÉZ VÁSQUEZ, 2011, *apud* GERALDO, 2016, p. 10).

O autor descreve ética como ciência, já que aborda de maneira científica os problemas morais. Como ciência, a ética se fundamenta em certos tipos de fatos com a finalidade de encontrar seus princípios gerais (SANCHEZ VÁZQUEZ, 2011, *apud* GERALDO, 2016). Como conhecimento que possui caráter científico, a ética enfatiza a questão da racionalidade e objetividade mais complexas e, daí por diante, fornece conhecimentos sistêmicos e sistemáticos, que sejam metódicos e, mediante as possibilidades, devem ser passíveis de comprovação (SANCHEZ VÁZQUEZ, 2011, *apud* GERALDO, 2016).

2.2 O código de ética profissional da estiva

De acordo com Sá (2007, *apud* PINHEIRO, 2011), em toda sociedade nota-se a existência de conflitos ligados às questões morais. Eles acontecem a partir de

situações em que as pessoas, diante de certas circunstâncias, contrariam algo que, de maneira geral, a sociedade promoveu como padrão comportamental para aquela situação específica. Esses conflitos não ocorrem somente em questões pessoais e relações entre família, comunidade, entre outros grupos sociais. Eles também acontecem dentro da esfera trabalhista, principalmente, devido os conflitos de interesse dentro da empresa (SÁ, 2007, *apud* PINHEIRO, 2011).

Segundo Chauí (2011), a existência de uma conduta ética requer a presença de um agente consciente, isto é, de um sujeito que possua capacidade de discernimento entre o que é bom e ruim, bem e mal, entre o permitido e no não permitido, entre o vício e a virtude.

Ter a noção de tais diferenças é algo que acontece por meio de uma consciência moral, pois através dela, a pessoa tem a capacidade de fazer julgamento de atos e valores, de condutas e, assim, agirá conforme os valores morais, tornando-se uma pessoa que tem responsabilidade por suas ações, pelos seus sentimentos e assume as consequências de seus atos (CHAUÍ, 2011).

Assim, a necessidades do desenvolvimento de normas que norteiem as relações humanas remonta a origem da vida em comunidade. Desde que os seres humanos começaram a viver em comunidade é que se percebeu que, como os animais racionais, os seres humanos possuíam impulsividade a ações impensadas, direcionadas por paixões, atos que, nem sempre, podiam ser usados em proveito próprio ou em proveito da coletividade (PASSOS, 1993).

As práticas sociais, de uma maneira geral, assim como a profissional são influenciadas por fatores de ordem econômica, política, religiosa, entre muitos outros fatores. Porém, a maior influência que o âmbito profissional recebe é da própria moral, moral esta que, de posse de mecanismos voltados para obtenção de poder (educação institucionalizada, mídias de comunicação em massa, etc.) tem o poder de adentrar grupos e aumentar seu raio de ação. A invasão de tais valores gerais dentro dos limites da ética profissional acontece de maneira “natural”, por meio de ações políticas imperceptíveis, bem sutis (MOREIRA, 2010).

Desta forma, o conhecimento acerca dos princípios normativos que direcionam as ações e condutas dos sujeitos enquanto membros de um determinado grupo social

ou enquanto membros de uma dada profissão requer que não se perca de vista sua relação com os valores que vigoram na sociedade (MOREIRA, 2010).

Diante de tais colocações, pode-se entender como ética profissional aquela caracterizada e definida como um grupo de normas e princípios que possuem a finalidade de orientar as relações dentro da esfera profissional, relações existentes entre a equipe de trabalho, com os empregadores, com os clientes, etc. Como as normas e a aplicação das mesmas são limitadas ao círculo profissional, isto faz com que estas sejam mais voltadas e específicas para a questão do âmbito trabalhista (HERMANN, 2005).

A praticidade que envolve os códigos de ética profissional não exclui o compromisso ligado aos interesses da categoria trabalhista e com o projeto global da sociedade, fazendo com que os mesmos orbitem e dependam das mudanças sociais e, assim, seguem direcionamentos teóricos também diferenciados. Quando a sociedade é regida por orientação metafísica, por exemplo, os códigos de ética profissional orbitam na mesma direção. O direcionamento que a sociedade vivencia reflete, automaticamente, nos códigos de ética profissionais (MOREIRA, 2010).

Notadamente, os códigos de ética profissional que vigoram atualmente, seguem, tendenciosamente, três orientações básicas. Todas as tendências estão voltadas à manutenção das desigualdades sociais, para cultivar o capital e a tranquilidade da consciência dos sujeitos que as praticam (PASSOS, 1993).

A orientação mais propagada é apontada por estudiosos e teóricos como um exercício de caráter meramente tautológico, já que se presta somente a sacralizar a prática exercida (GERALDO, 2016).

As normas são direcionadas por uma posição positivista em que aquilo que tem validade são os fatos. Desta forma, quando o profissional utiliza o cliente como fonte de receber ganhos financeiros e não como o fim de sua ação, tal prática será entendida como algo legítimo, válido e assegurada de forma oficial (MOREIRA, 2010).

Tais tipos de código têm como finalidade de apaziguar a consciência de profissionais e protegê-los, levando-os a se sentirem honestos, humanitários e justos, mesmo que somente prestem serviços a quem possa pagar por isso. Outra tendência muito comum é aquela que se mostra disposta ao enfrentamento de práticas delimitadas e

estabelecidas e a posicionar-se diante das mesmas com criticidade e olhar questionador (GERALDO, 2016).

Os códigos de ética necessitam sair da esfera de meras regras voltadas à orientação do mercado, passando a ser uma prática de reflexão, direcionada para a crítica que dá ao sujeito um *status* ético e moral. É preciso que os códigos de ética profissional passem a ser fonte para que as pessoas busquem e reflitam sobre práticas em que haja valores morais, de caráter transformador, ou seja, que eles sejam fonte de reflexão humana interior e não como algo imposto de fora pra dentro, onde o exercício da profissão seja algo compromissado com o homem, com o seu crescimento e com sua realização. Para tanto, os profissionais precisam atentar-se a mudanças e progressos dentro da área da ciência e da tecnologia que sejam representativos para melhorar a qualidade dos serviços que são prestados ao próximo, colocando a técnica como algo primordial, todavia, sabendo que ela é somente um auxílio, um meio e não o fim (GERALDO, 2016).

Necessário se faz o entendimento de que cada pessoa é um ser único (cliente, colega de equipe de trabalho, colaborador, empregador) e tem um ritmo próprio. Assim, é indispensável o cultivo da paciência, permitindo que cada pessoa caminhe, cresça e se desenvolva dentro do seu tempo, sem que exista o anseio de fazê-los pular etapas para que mostrem resultados imediatos (GERALDO, 2016).

Assim como as demais profissões, o profissional da estiva possui documentado um código de ética profissional. O profissional portuário avulso chamado de estivador do Porto de Vitória, também, possui documento elaborado para direcionar seus atos e atos dos empregadores com postura ética e de forma que ambos os lados sejam beneficiados. O documento foi elaborado pelo Sindicato dos Trabalhadores de Porto de Vitória.

O art. 5º, na cláusula L, estabelece que o documento tem o intento de estabelecer normas e o cumprimento destas, bem como atribuir as tarefas do profissional da área da estiva (VITÓRIA, 2014).

Por meio do documento, muitos tópicos são especificados para que tudo ocorra dentro de padrões éticos e morais. Os artigos descritos abordam desde como deve ser a aceitação do membro, passando pela eleição de membros do sindicato, como os membros devem atuar para garantir os direitos dos associados, posicionamento

dos associados e quais posturas e posicionamentos se espera daqueles que fazem parte do sindicato.

Este documento norteia a ação daqueles que fazem parte da categoria dos profissionais avulsos para que entendam seus direitos, mas, contudo, saibam como devem proceder, de forma ética e profissional, em diversas situações.

3. ROTINA E ATIVIDADES REALIZADAS POR UM ESTIVADOR

O estivador é responsável pela estivagem (colocação), retirada ou arrumação de carga nos navios, as atividades de um estivador nos portos são somente a bordo dos navios, fazendo engates de cargas, operando guinchos de bordo, pontes rolantes, empilhadeiras, tratores, estas atividades seguem um planejamento do dono da carga que ao contratar o fretamento do navio, utiliza os desenhos técnicos da embarcação para elaborar um plano de carga para cumprir o plano de logística que a embarcação fará para descarregar a carga (BRASIL, 2001).

O plano de carga define como os estivadores acomodarão as cargas dentro dos porões, durante a navegação por diversos mares e por diversos países, estão sujeitos a várias intempéries, como furacões, maremotos entre outras situações de risco, a colocação da carga interfere diretamente na segurança dos navios (BRASIL, 2001).

O estivador tem a responsabilidade de colocar a carga de forma que o navio consiga manter a estabilidade durante o percurso e passar pelas intempéries com segurança. As equipes são formadas por um “terno de trabalho” que fazem parte os arrumadores que trabalham em terra e os conferentes de carga que trabalham em terra e o conferente chefe trabalha a bordo, estes trabalham em terra (BRASIL, 2001).

Apesar de ser denominado como trabalhador avulso, existe um sistema de produção robusto que integra mais de mil trabalhadores para fazer funcionar os embarques dos diversos produtos das empresas capixabas. Segundo a edição do IDEIES (2018, p. 23):

[...] o Espírito Santo foi o quarto estado brasileiro com maior movimentação portuária em 2017, com um total de 148,3 milhões de toneladas. De todo esse montante, 85,3% foram de cargas embarcadas nos portos capixabas, enquanto os outros 14,7% corresponderam a desembarques, outro

importante dado refere-se à proporção da carga em navegação de longo curso (aquela que se dá entre portos de diferentes países), que foi de 92,7%, ilustrando a importância da atividade portuária para a conexão do Espírito Santo com o mundo. A navegação de cabotagem (entre portos do mesmo país) representou 7,2%, enquanto as de apoio marítimo somaram 0,1%.

Sipper e Bulfin (1997, *apud* GODINHO FILHO; FERNANDES, 2003) descrevem que uma grande parte dos sistemas ligados à produção são como verdadeiros “icebergs”, ou sejam, somente uma parte bem pequena é que pode ser vista. E essa parte é bem ínfima se compara com o todo e, por conseguinte, quando se estuda esse sistema produtivo é preciso que muitos elementos sejam levados em consideração como, por exemplo: produto, processos e colaboradores. Para fazer a distinção dos sistemas produtivos é possível utilizar sua saída principal chamada de “*outputs*”, ou seja, usa-se a parte principal e predominante do processo produtivo de bens ou serviços (CAMPOS, 2004).

O profissional portuário (chamado também de estivador) é essencial para realizar o transporte marítimo, tendo como encargo a movimentação e sinalização para o movimento de cargas e equipamentos que se encontram dentro da embarcação. Ele também exerce função de contingência caso ocorra algum acidente, fazendo a retirada da carga ou do sujeito acidentado, bem como efetua combate a incêndios e diversas outras ações (CAVALCANTE *et al.*, 2005).

Em muitas situações, o estivador é confundido com outras classes de trabalhadores do porto. O estivador é um profissional que somente trabalha a bordo, mas não em terra. Ele opera equipamentos que fazem parte da embarcação e seu trabalho é feito em conjunto com o trabalho de outros profissionais portuários, todavia, quem dita o ritmo do trabalho é a estiva. Nos dias atuais, uma boa parte da atividade está automatizada. Porém, mesmo assim, o trabalho do estivador é tido como de alta periculosidade, insalubre e que ocasiona muito estresse, pois as condições de trabalho ofertadas, na maioria das vezes, não são boas, sendo oportunidades para surgimento de acidentes (CAMPOS, 2004).

As atividades dos estivadores podem ser consideradas perigosas, insalubres e estressantes. As condições de trabalho e os riscos de acidentes variam de acordo com o navio e com produto a ser manuseado. A solicitação para trabalhar depende de ter navios atracados nos portos (BOMFIM; CARELLI, 2015).

Quando isso acontece é disparado um gatilho de demandas, entre elas a solicitação dos estivadores que ultrapassa facilmente a casa de 500 trabalhadores avulsos, o trabalho do sindicato além de fornecer a mão de obra e fazer acompanhamento dos embarques e ter o controle de cada trabalhador para depois de cada jornada conseguir realizar o pagamento conforme a produção que cada um terno (equipe de trabalhadores) consegue atingir durante a jornada, as vezes em um mesmo navio, trabalham várias equipes ao mesmo tempo pelo período que for necessários para finalizar o carregamento do, navio não é uma tarefa simples (BOMFIM; CARELLI, 2015).

Existem trabalhos com produtos ensacados e ali dentro dos porões que se faz estivagem (arrumação) da carga. No caso do açúcar ou café ensacados são dois homens carregando a saca e acomodando-as no porão do navio (AGUIAR; JUNQUEIRA; FREDO, 2006).

Segundo Merino (1996, *apud* CAVALCANTE *et al.*, 2005), até hoje não existe uma norma mundial que regule o transporte e manuseio de cargas. Existem convênios que fixam o peso limite (variando de 20 até 100 kg). A Organização Internacional do Trabalho – OIT (1988) recomenda que em atividades nas quais o peso exceda a 55 kg devem ser tomadas medidas para reduzi-lo. A Norma regulamentadora 17 determina que:

O trabalho de levantamento de material feito com equipamento mecânico de ação manual deverá ser executado de forma que o esforço físico realizado pelo trabalhador seja compatível com a sua capacidade de força e não comprometa a sua saúde ou sua segurança (BRASIL, 1990, p. 6).

Todo esse trabalho, rotina e afazeres envolvem um cumprimento de forma ética. A ética profissional tem muita importância para a coletividade e o enfoque da mesma, na atualidade, tem relação com a abordagem de aspectos inerentes aos processos laborais, de maneira que se possibilite o exercício de uma dada profissão dentro de parâmetros que levem em consideração o interesse maior da sociedade (LAMAS, 2012, *apud* FERRARI, 2014).

Assim, a prática profissional dos mais variados profissionais, inclusive daqueles que trabalham nas atividades portuárias, tem que ter base ou relação com aspectos éticos inerentes à profissão. Tais aspectos é que nortearão a atuação dos profissionais e, inclusive, normatizar condutas que seja desejo do profissional de cada área, ações obrigatórias à profissão (CORREIA, 2012, *apud* SOUZA, 2017).

Logo, toda classe trabalhista e todo trabalhador deve ter suas ações dentro dos seus lócus de trabalho pautadas na ética profissional de cada área profissional. Assim ocorre também com os estivadores. Seu trabalho não pode atrelar-se somente aos interesses próprios de cada indivíduo que exerce a profissão, precisa agrupar uma multiplicidade de interesses que não unicamente os interesses individuais. Para tanto, cada profissão possui seu código ou estatuto de ética profissional com o intuito de nortear os posicionamentos, interesses, atividades e ações éticas que se esperam de funcionários e colaboradores (LAMAS, 2012, *apud* FERRARI, 2014).

Toda classe trabalhista possui seu Código de Ética. Isso porque, conforme explica Sá (2007), existe uma necessidade de entendimento ético de uma educação que se volte para o desejo de agir de acordo com o que se é determinado. Por isso, é preciso que exista um contrato de comportamentos, daquilo que é dever de cada classe profissional. Por isso existe a necessidade de criação dos Códigos de Ética.

4 METODOLOGIA

A realização do trabalho partiu de uma análise bibliográfica. Esta análise aconteceu a partir do estudo, catalogação e fichamento de artigos e literaturas que abordam sobre o assunto escolhido. Na visão de Richardson (1999, p. 15), “A única maneira de aprender a pesquisar é fazendo uma pesquisa”. Inicialmente, foram realizadas pesquisas na base Scielo usando os descritores: qualidade de vida, qualidade de vida no trabalho, qualidade de vida de trabalhadores portuários, trabalhadores do porto de Vitória.

A segunda etapa do estudo aconteceu por meio de uma pesquisa documental. A pesquisa de caráter documental teve como proposta a produção de conhecimentos novos, criando novas maneiras de compreensão de fenômenos, bem como oportuniza formas de compreender como tais fenômenos têm ocorrido (SÁ-SILVA; ALMEIDA; GUINDANI, 2009).

A pesquisa de campo ocorreu por meio da aplicação de um questionário que serviu como base para a percepção de como a ética no trabalho tem sido vista e praticada pelos profissionais que atuam no Porto de Vitória como trabalhadores avulsos. Fizeram parte da amostragem da pesquisa 101 participantes, que responderam questões discriminadas no questionário. O questionário (Apêndice B) foi fixado com 21 questões que abordarão sobre ética, ética no trabalho, comportamento ético e

postura ética dentro da profissão pesquisada.

Após a conclusão da pesquisa, os dados coletados foram discriminados por meio de comparações entre as falas e respostas dos participantes da amostragem do universo da pesquisa.

Para Gallefi, Pimentel e Macedo (2009, *apud* COSTA *et al.*, 2018), as escolhas do objeto, da metodologia, dos instrumentos de coleta de informações, dos sujeitos envolvidos, das formas de análise e da escrita se constituem em caminhos a serem escolhidos/trilhados com o rigor científico necessário às pesquisas na contemporaneidade. Sendo assim, para registro e todo o processo de investigação, a observação foram realizadas e anotações sobre o tema escolhido.

A realização da pesquisa ocorreu no período de 28 de maio à 15 de junho, nos locais designados como: sede do Sindicato dos Estivadores do Espírito Santo (SINDESTIVA-ES), na sede do Órgão Gestor de Mão-de-Obra do Espírito Santo (OGMO-ES), ambos localizados na cidade de Vitória/ES, e ainda no estacionamento do Porto de Praia Mole e nos ônibus que fazem o transporte dos trabalhadores até os portos, ou seja, nos locais onde ocorrem os pontos de escalação de trabalho.

O questionário foi elaborado usando como base o artigo “Ética na visão de mundo de alunos do Ensino Fundamental: O caso de uma escola pública municipal”, e com instruções dos professores da Faculdade Doctum e com a colaboração dos alunos do 8º período.

Em seguida, estes mesmos alunos responderam e sugeriram mudanças que serviram para o aprimoramento e assim apresentar os TPA's com o objetivo de conhecer a postura dos trabalhadores sindicalizados sobre o tema abordado – Ética. O questionário também foi lançado na plataforma Google Drive formulários, utilizando aplicativo de telefone com plataforma “Android”.

5 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Conhecemos a rotina e levantamos fatos que fazem parte da história dos estivadores contadas pelos associados, um exemplo era como eram feitas as convocações dos avulsos a menos de 10 anos, eram realizadas em um local conhecido como “parede”, compareciam neste local todos os trabalhadores que queiram embarcar, causando uma aglomeração em um mesmo local e horário para

serem escalados, formando equipes conforme os tomadores de serviço precisavam requisitar antecipadamente ao sindicato que selecionava os trabalhadores.

Além disso, para conseguirem trabalhar (embarcar) a seleção começava através de um plano cambial que acumulava pontos, estes pontos eram conseguidos a cada dia de trabalho que o estivador realizava, em um trabalho que exigia maior esforço físico e pouca remuneração eram somados mais pontos, somado menos pontos do que naqueles locais onde o trabalho era com menos esforço físico, menos riscos de acidentes e boa produtividade.

Os pontos obtidos nestes dois ambientes de serviço eram somados e o trabalhador e o resultado desta pontuação definiam o próximo ambiente de trabalho que seria direcionado, proporcionando um rodízio para equalizar e tornar justa a distribuição entre todos os estivadores. Isso seria uma forma de premiação para quem estava mais presente nas escalações.

Atualmente, o pagamento dos estivadores tem como base os acordos entre o sindicato e as empresas tomadoras de serviço. Eles recebem um valor básico somente por terem sido convocados para trabalhar, este valor vigora quando não há produção, são muitos os motivos que levam ao pagamento mínimo, um deles é quando o porão do navio fica fechado em períodos chuvosos e a carga não pode molhar.

Não tendo operações, não ocorre produção, com isso, recebem o salário básico previsto nos acordos. Também ocorre quebra de equipamentos no navio ou que auxiliam na operação que impede a operação. As equipes de estivadores são conhecidas pela boa vontade de gerar boas metas de produção durante o trabalho e, quando transcorre tudo dentro do normal, as produtividades são boas e passam a receber correspondente à tonelagem que foi embarcada.

O estivador também usa de diversos recursos técnicos que se encontram disponíveis para operações de carregamentos de embarcações. Esse profissional tem habilitação e competência para operar muitos tipos de equipamentos usados na movimentação de carga, como: guinchos, tratores, empilhadeiras, entre outros equipamentos que estão presentes na embarcação.

O SINDESTIVA-ES tem 1063 associados, 406 ativos e 657 aposentados, destes 657 aposentados, 251 ainda se apresentam para trabalhar. O Associado mais antigo tem

97 anos de idade, não se apresenta para trabalhar, mas continua vindo à sede do sindicato para rever seus amigos, gozando de boa saúde física e mental. O associado mais velho que se apresenta para trabalhar tem 73 anos de idade e o associado mais novo é uma mulher, que tem 27 anos de idade.

A jornada dos trabalhadores estivadores é de seis horas, sendo que o primeiro horário é de 07 às 13 horas, o segundo horário de 13 às 19 horas, o terceiro horário de 19 às 01 hora e o quarto e último horário de 01 às 07 horas, conhecido entre os trabalhadores como “Xiru”. As solicitações de mão-de-obra dos TPA's são realizadas pelos tomadores de serviço dos portos ao OGMO com até 03 horas antes do início de cada jornada, onde são solicitados os ternos (equipe que compõe os estivadores) que irão embarcar nos navios para estivagem das cargas.

Os portos que requisitam a mão de obra são Portocel, porto especializado em celulose, (TPS) localizado em Praia Mole, especializado em produtos siderúrgicos, (TVV) especializado em cargas diversas e containers, Multitex empresa de logística especializada em armazéns Gerais e Companhia Docas do Espírito Santo (CODESA-ES). Os trabalhadores atualmente utilizam o sistema eletrônico, para o acesso é preciso estar cadastrado utilizando *login* e senha, ambos fornecidos pelo sindicato.

Os estivadores podem se disponibilizar para as respectivas jornadas com até com 12 horas de antecedência, podem ser utilizados telefones que tenham acesso à internet, computadores, entre outros dispositivos para acessar o sistema. Com as informações da quantidade de trabalhadores requisitados pelos embarcadores e disponibilizados pelo sindicato, o sistema faz a distribuição dos trabalhadores utilizando um sistema de câmbio eletronicamente, o trabalhador que foi escalado em um local com baixa produtividade em um dia, é automaticamente, escalado para um serviço com boa produtividade no dia seguinte ou quando se apresentar para trabalhar.

Essa é uma forma de escalação que todos apoiam e consideram justa. O sindicato e o OGMO disponibilizam terminais com computadores e telas para leitura das escalações em suas sedes, para possibilitar que o trabalhador tenha acesso ao sistema e acompanhe os resultados.

Os ônibus saem da sede do sindicato uma hora antes de cada jornada e a

movimentação dos trabalhadores começa por volta de duas horas antes das escalas. Identificando estes pontos, aplicamos o questionário na sede do sindicato, no OGMO e nos ônibus, tendo a necessidade de chegar pelo menos 3 horas antes de cada jornada.

Os associados entrevistados na sede do sindicato na grande maioria são de trabalhadores acima de 50 anos de idade, percebemos também que eles são reclusos com abordagem de quem eles não conhecem, ficamos um dia e conseguimos fazer apenas 4 entrevistas, o que mudou completamente depois que tivemos ajuda diretoria, sendo apresentados aos trabalhadores, estes nos apresentavam para o outros colegas e esclareciam as inseguranças, começamos a melhorar os índices, chegamos a 40 entrevistados, depois de uns 4 dias percebemos que eram sempre os mesmos estivadores que compareciam ali nas sedes, percebemos que não evoluiríamos permanecendo nas sedes.

Passamos a realizar as entrevistas nos ônibus que fazem o transporte dos estivadores até os locais de trabalho, buscando mais estivadores para entrevistá-los ao longo do trajeto do centro até os portos, mas isto também não fez com que o índice de entrevistas melhorasse, muitos não utilizavam os ônibus. Passamos a buscar associados nos estacionamentos dos portos, a dificuldade agora era outra, eles chegavam em cima da hora e nos porta malas dos veículos traziam uniformes e os Equipamentos de Proteção Individual (EPI's), como um armário ambulante, onde faziam a troca de roupa, neste momento eram abordados para serem entrevistados.

Em uma abordagem encontramos trabalhador que debateu o assunto ética por pelo menos uns 25 minutos, neste dia só foi possível fazer uma entrevista. E ele nos definiu ética no seu ponto de vista “Ética de determinada comunidade, sociedade ou empresa, é pacto de estável, pacífica e justa convivência entre si, previamente acordados por TODOS os seus membros, em ambiente de livre manifestação da opinião e vontade destes membros”.

Com outro estivador, ao mencionamos o termo pesquisa para TCC, pela resposta a julgamos pela resposta que ele nos deu, cremos que ele entendeu PCC, pois declarou: “rapaz, deixa estes caras para lá, vai estudar, fazer uma faculdade para ser alguém na vida, nem fala mais comigo” e não deixou nem esclarecermos a situação, entrou no carro e saiu.

Outro fez uma comparação da ética com produtividade “é muito importante agir corretamente no ambiente de trabalho, porque, se não agir desta forma, prejudica os meus colegas e a mim. Porque a gente não produz e o outro terno vem e mata a pau”.

Outro estivador fez uma analogia do convívio em grupo, “O que acontece é o seguinte, o sujeito que prejudica o outro, ele não fica no meio de estivador sem ganhar fama de desonesto. Os colegas não querem trabalhar com ele, ele perde muito com isso”.

Outro deu um depoimento da base familiar sólida, “Rapaz olha só, vou responder de peito aberto, meu pai era um sujeito muito homem, criou 10 filhos e todos são trabalhadores, nenhum desonesto, então eu cresci assim, eu vim trabalhar na estiva e estou aqui a 36 anos e não tenho do que me envergonhar, pode fazer uma pesquisa com eles com meu nome e você vai confirmar o que estou falando”.

Outro estivador ao ser entrevistado nos chamou para fora do cede do sindicato e em um canto declarou, “Ah!! Meu prezado, dependendo da situação a gente conta uma mentirinha, ninguém é perfeito, entendi isso? Eu fico de boa com todo mundo, dependendo da situação sou cego, mudo e surdo”.

Em outra entrevista a ética e comparada com a segurança entre equipes, “Entenda uma coisa, o nosso local de trabalho é tudo muito bruto, se você vacilar um pouco se machuca gravemente e pode até morrer, então é muito sério você não gostar de uma pessoa, daí você ver ela em perigo não agir, do mesmo jeito que a gente não gosta de uma pessoa outros caras podem não gostar de você, mas se você está na equipe no porão não tem isso, a gente alerta mesmo, pelo menos eu não quero conviver com culpa”.

Percebemos que não seria possível atingir uma boa quantidade de entrevistas, devido ao tempo para fechar o TCC, as escalões ocorriam conforme demanda dos portos, em alguns dias as convocações eram extremamente baixa, os navios que estavam atracados finalizavam os embarques e eram realizada a desatracação e atracavam outro vazio no lugar, também ocorriam a paralização da operação problemas de logística da carga, navios que não operavam se o tempo estivesse chuvoso, então começamos a dar ênfase no restante dos associados que poderiam responder pelo aplicativo, que a adesão foi lenta mas insistimos até conseguirmos

101 questionários válidos.

Sobre a faixa etária dos entrevistados, o resultado foi que 45% tem idade entre 50 e 54 anos, 23% acima de 60 anos, 10% com idade entre 45 e 49 anos, 8% entre 40 e 44 anos, 7% entre 30 a 34 anos 4% entre 35 a 39 anos e 3% entre 25 a 29 anos. O Resultado da pesquisa nos causou surpresa por ser tratar de um serviço conhecido por ser bruto e que exige esforço braçal, e com a média de idade mostrada nos levou a perguntar extra questionário o que porque continuavam a exercer a função? De acordo com alguns depoimentos, muitos operam guindastes, empilhadeiras entre outros equipamentos que auxiliam na estivagem da carga, diminuindo o esforço, mas para muitos que não desenvolveram habilidades continuam pegando pesado nos porões.

Acerca do sexo dos entrevistados, o sexo masculino apresentou 97% dos estivadores e 3% de sexo feminino. Apesar de ser um ambiente dominado pelo sexo masculino pelas condições do ambiente onde trabalham, as mulheres exercem as mesmas tarefas, e seguem as mesmas regras de escalação, correm os mesmos riscos e recebem seus salários de forma equitativa, segundo relataram alguns estivadores.

Sobre a renda dos estivadores a remuneração variou muito, o total da renda familiar apresentou os seguintes resultados: A grande parte dos entrevistados 49,1%, se situa na faixa salarial de 6 a 10 salários mínimos, 27,6% recebem 3 até 5 salários mínimos, 14,3% entre 11 e 15 salários mínimos, 4% de 16 a 20 salários mínimos, 3% mais de 20 salários mínimos e 2% até 3 salários mínimos. os salários apresentados não são tão baixos como se imagina no momento em que as pessoas pensam na profissão de estivador como um serviço braçal.

Conforme com acordos sindicais, os entrevistados disseram que há salários fixos por jornadas trabalhadas de seis horas e os valores podem variar, dependendo da carga. Há taxas pagas por produção e adicionais que devem ser pagos aos TPA's impostos por lei (13º salário, férias, repouso semanal e horas extras). As equipes de estivadores são, normalmente, compostas por 11 pessoas. Dependendo da situação, pode haver muitas equipes de trabalho realizando atividades laborais de forma simultânea.

No ano de 1993, surgiu a Lei da Modernização Portuária e aconteceram muitas

mudanças na organização dos portos do Brasil. Um dos itens mudados foi o limite de seis horas de trabalho por dia que devem ser sucedidas de 18 horas de descanso, de acordo com a legislação que trouxe muita insatisfação para a classe dos trabalhadores portuários avulsos. Antes da lei, os trabalhadores podiam exercer suas atividades 12 horas por dia, mas havia risco para a saúde do trabalhador essa quantidade de horas trabalhadas (MATSUZAKI et al., 2017).

Sobre a escolaridade, os resultados apresentados sobre tal item podem ser assim discriminados: 37,4% possuem Ensino Médio completo; 22,2% têm Ensino Médio incompleto; 9,1% Ensino Fundamental incompleto e 12,1% apresentaram ter concluído um curso superior e feito pós-graduação. O restante dos entrevistados apresentou Ensino Técnico, Ensino superior completo e incompleto e Ensino Fundamental incompleto. Tal fator revela que, dentro da categoria, há vários níveis de escolaridade. Inclusive, existem aqueles que se preocupam com realização de curso superior e especialização.

Durante a aplicação dos questionários, notou-se que os trabalhadores portuários, em sua grande maioria, são compostos de pessoas que não possuem qualificação profissional, curso superior ou especialização acadêmica e científica. Mesmo se verificando mudanças de perfil dos TPA's que atuam no porto nos dias de hoje, a qualificação ainda não é algo valorizado pelos profissionais que atuam na estiva, ficando mais como uma situação cultural do que algo que eles entendem como essencial para realização de seus trabalhos, para crescimento profissional, para aperfeiçoar conhecimentos e buscar outros novos.

Na visão de Ferreira (2016), é preciso criar uma política voltada para a valorização do trabalhador que busca qualificação, já que há muitas discussões em torno deste assunto. Todavia, poucas ações são desenvolvidas no sentido de incentivar os TPA's a buscarem qualificação e especialização profissional.

A falta de interesse por qualificação, segundo pode-se notar durante as entrevistas acontece porque média de idade dos associados está próxima de 50 anos e o serviço não necessita que o estivador possua nível superior, especialização ou formação técnica acadêmica para executá-la. Muitos dos trabalhadores se mostraram satisfeitos e orgulhosos com a profissão, não gostam de faltar ao trabalho eles perdem renda, e não recebem percentual a mais por estarem se formando em alguma área ou se especializando.

Sobre o entrevistado exercer outra atividade além de ser TPA's, os resultados para esta pergunta revelaram que 79% dos estivadores exercem somente atividade como estivador, e 21% distribuídos entre 5% de funcionários públicos, 5% de professores, 2% policial civil, 2% policial militar, 2% corretores de imóveis e o restante com 1% advogado, 1% consultor, 1% contador, 1% taxista, 1% supervisor. Podemos perceber a junção de vários códigos de ética que se relacionam em um mesmo ambiente, esta mistura pode enriquecer os conhecimentos com troca de experiências com relação à conduta ética.

Sobre o tempo de serviço como TPA, considerando que a maioria das entrevistas foi realizada nas sedes do sindicato e do OGMO, o resultado mostrou que a integração de novos empregados foi tímida, uma vez que 38% dos estivadores estão entre 20 e 30 anos, 35% com mais de 30 anos, 13% entre 11 e 15 anos, 6% entre 3 a 6 anos, 5% entre 7 a 10 anos e 3% entre 16 a 20 anos.

Acerca do local em que o entrevistado teve acesso ou conhecimento sobre a existência do código de conduta da sua profissão, por meio das entrevistas, ficou claro que 42% dos estivadores teve o acesso ou conheceu através dos treinamentos de capacitação oferecido pelo OGMO do ES, 36% teve o acesso na integração para onde está iniciando a profissão de TPA, 11% passou a conhecer e ter acesso através de seus superiores onde eram passados no dia-dia do seu trabalho nas Diálogo Diário de Segurança (DDS's), 10% informaram que teve acesso e conhecimento com seus colegas de trabalho que possuíam uma maior experiência sobre o código e que tinha a colaboração de está replicando aos demais e 1% conheceu por meio de auditoria interna da empresa, onde a empresa busca certificação e assim, ele avalia como está o conhecimento dos trabalhadores.

Na questão do entrevistado e o nível de conhecimento do código profissional do TPA. O resultado mostrou que a maior parte dos entrevistados tem um conhecimento médio sobre o código da profissão e 29% dos entrevistados ouviram pouco sobre o código. Uma parcela bem pequena (17%) tem um conhecimento maior sobre a questão. Nota-se que o código da profissão não é tão conhecido como se gostaria ou se pretendia que fosse, pois, o código não traz somente deveres da profissão, mas, inclusive, aborda direitos do profissional portuário.

Por conseguinte, a questão posterior verificada foi sobre a leitura/estudo do código de ética, se isto é feito com frequência pelo trabalhador portuário que participou da

entrevista. O resultado mostrou que 50% dos entrevistados quase não lê o documento, 24,5% leem algumas vezes, 21 % nunca lê. O restante ficou dividido entre aqueles que sempre leem o documento, uma parcela bem pequena da população entrevistada. Tal fato revela que o documento ainda é pouco conhecido no meio portuário.

Recomendamos que as empresas e sindicatos invistam em cursos e momentos de treinamento voltados para o conhecimento de tal documento, para que o trabalhador portuário entenda e conheça os direitos e deveres que são inerentes à sua profissão.

Sobre com quem os entrevistados costumam dialogar acerca do código de sua profissão, os 54% dos entrevistados conversam com colegas de trabalho que estão dentro do mesmo nível hierárquico profissional que eles e 33% não conversam com ninguém sobre o assunto. Uma grande quantidade de pessoas entrevistadas mostrou que não existe interesse em realizar conversas sobre o assunto.

Não encontramos definição ou limites dentro da legislação trabalhista sobre o que pode ser regrado por meio de regulamentos e códigos de ética internos de uma organização. O documento somente não pode interferir nos regulamentos internos e específicos das leis trabalhistas.

Os códigos de ética mantêm certa postura aceitável para o ambiente de trabalho, desde que respeitados os limites direcionados a fim de não romper com as leis maiores que protegem o empregado. Existem, contudo, regulamentos que proporcionam direitos novos, como no caso de premiações para que haja estímulo de boas práticas de conduta e estimule a produtividade.

Com relação aos entrevistados terem atitudes éticas na sua profissão com seus pares, a pesquisa mostrou que 56,6% tem postura ética com seus familiares, 12,1% com seus superiores (dentro do trabalho) e 27,3% tem postura ética com seus colegas de trabalho. O restante dos entrevistados mostrou que possuem postura ética com clientes. Notou-se, então, que a maior parte dos entrevistados relacionou a questão ética somente com o espaço familiar e não fez referência de tal conduta no meio trabalhista.

A conduta ética é importante, não somente dentro do âmbito familiar, mas, também, do âmbito trabalhista. Profissionais éticos sabem seus limites com relação ao relacionamento com seus colegas de trabalho, sabem se posicionar quanto aos seus

direitos e realizam seus deveres para com a empresa e para com os outros colaboradores.

A questão do que motiva o entrevistado a agir de forma ética dentro do ambiente de trabalho revelou resultados seguintes: 62% agem de forma ética porque entendem e praticam os princípios da moralidade; 24% tentam agir de forma ética devido a possíveis sanções (problemas), 8% discorreram outros motivos para agir de forma ética. O restante dos entrevistados ficou entre os motivos religiosos, convenções sociais como elementos que os fazem agir de forma ética. Nota-se, então, que muitas pessoas agem eticamente porque possuem e entendem princípios da moralidade.

A empresa é um espaço social, logo nela há produção e reprodução de valores. Por isso, ela se torna importante em processos de transformação das pessoas, tanto daquelas com as quais convive, quanto daquelas com as quais se relacionam diretamente no ambiente de trabalho. Desta forma, uma empresa que tem funcionários que mostram preocupação com posturas éticas possuem um clima organizacional em que existem condições de trabalho com respeito, diálogo.

Sobre o que influencia na atuação ética dos entrevistados, 56% mostraram que esta influência é proveniente do ambiente familiar, 36% apontaram a postura profissional como fator que gera a influência para sua atuação ética, 8% tem a religião como elemento que os influencia a ter uma atuação ética. Nenhum dos entrevistados apontou a chefia de sua profissão como ponto norteador para uma atuação ética.

A questão sobre mentir para seu gestor ou encarregado a fim de contornar problemas decorrentes de algo que você deixou a fazer na execução de suas tarefas teve a seguinte conclusão: na zona portuária sempre ocorrem problemas como qualquer outra área, mas relação a mentir em um determinado momento para contorna um situação que poderia prejudicar seu trabalho, 90,1% dos estivadores responderam que não mentiriam para contornar alguma situação ou execução de atividade, e 9,9% responderam que mentiriam, pois poderia achar que caso contassem a verdade poderia sofrer consequência em seu trabalho ou que poderiam ocasionar até mesmo a dificuldade de ser convocado para os trabalhos devido a eles serem trabalhadores avulso e que não tem vínculo com a empresas.

Acerca da questão de falhar em alguma de suas atribuições e omitir de seu superior

se houvesse oportunidade, os resultados foram os seguintes: 89% dos entrevistados respondem que não e 11% responderam que sim. Mesmo sendo um número pequeno de pessoas que omitiriam falhas do seu trabalho para seus superiores, ainda assim é algo a melhorar, pois tal falha poderia ser algo que colocasse em risco a saúde, integridade física ou, até mesmo, poderia colocar em xeque o trabalho de outro colaborador que tivesse ligação com a atribuição não realizada com êxito daquele que omitiu a falha. Mas, a maior parte mostrou uma consciência ética, uma postura ética e madura, revelando serem responsáveis e conscientes em assumirem, diante de seus superiores, suas falhas e erros dentro da execução de suas tarefas laborais.

As funções que os TPA's exercem são sugestivas de serem funções insalubres e extenuantes, podem exigir muito do profissional e com isso pode ocorrer erros durante sua execução, mas 89% não omitiriam caso acontecesse algum erro em atividades que envolvem várias empresas, os erros devem ser informados para seus superiores, pessoas que estão prontos para absorver e procurar a melhor solução dentro do que foi passado.

Em conversa com alguns trabalhadores, eles informaram que mentiriam caso falhasse em um determinado momento, devido ao medo de sofrer punições que venham a prejudicá-los no seu trabalho. Eles disseram que já presenciaram bloqueios e suspensões por erros banais, então, ficaram com medo, desde então, de falar sobre esquecimentos, erros, serviços que não foram concluídos devidamente por causa das consequências administrativas adotadas conforme cada caso.

Existe um documento de que se chama Termo de Ocorrência Portuária (TOP). Se houver alguma ocorrência é registrada por meio deste documento, os entrevistados disseram que eles não conseguem embarcar (trabalhar). Este documento é preenchido pelo contratante, que os estivadores chamam de "embarcador", este documento é emitido quando o trabalhador não cumpre suas atribuições durante a jornada de trabalho, caso ele cometa erros e falhas e estes sejam registrados. Tal termo pode o TPA, temporariamente, das suas funções que exerce no porto. Por isso, uma pequena parte dos entrevistados, por já terem sido alvo de punição ou terem presenciado alguma, preferem calar-se diante de algum erro que cometem.

É preciso, também, colocar-se no lugar do contratante, pois, dependendo do erro, como dito em parágrafos anteriores, a vida de outros pode ser posta em risco ou

outras pessoas, que não cometeram a falha, podem se tornar responsáveis e serem punidas por algo que não fizeram.

O cumprimento do horário de trabalho foi outra questão levantada por intermédio da pesquisa. Com a isto, ao cumprimento da jornada de trabalho, os resultados apontaram que 79,2% dos entrevistados sempre cumprem seu horário de trabalho. Como eles são remunerados pela produtividade, é muito importante estarem presentes todos os membros da equipe, no horário determinado, para que sua produção não seja prejudicada por atraso na chegada ou saída do porto, e conseqüentemente, saindo mais cedo, acabam se prejudicando. Já 18,8% informaram que quase sempre cumprem seu horário de trabalho e 2% responderam que “às vezes” cumprem com seu horário.

Ainda existe um número de pessoas que não cumprem de forma completa a jornada de trabalho. Tal postura não é ética, já que, como mencionado, muitos da equipe perdem nos ganhos da produtividade se algum colega de trabalho falta, chega atrasado ou sai mais cedo. Neste caso, a falta de cumprimento do horário incide sobre os colegas de trabalho. Quando a pessoa não cumpre o dever de chegar no horário, atrasando frequentemente ou saindo sempre mais cedo por qualquer motivo, nota-se a falta da consciência ética dentro do local de trabalho.

Outro tema que a pesquisa buscou investigar foi sobre o pensamento de o entrevistado ter coragem de prejudicar seus colegas ou um colega de trabalho para conseguir uma promoção. Os resultados mostraram que 94,9% não teriam coragem de prejudicar um colega de trabalho para obter uma promoção, mas 5,1% teriam coragem de fazer algo que prejudicasse um companheiro de trabalho para que ele pudesse melhorar profissionalmente.

Mesmo sendo um número pequeno de entrevistado que mostrou uma postura não ética, cabe reflexão e medidas sobre este percentual. A cultura da competitividade deve ser algo que gere motivação para que o funcionário melhore, busque maior capacitação, faça seu trabalho com mais excelência e com qualidade.

O fato demonstra como algumas pessoas ainda não entenderem de fato a questão da competitividade, quais valores ela deve incitar como fonte de melhoria profissional e não como fonte de rupturas de padrões éticos. É preciso que a honestidade permeie o ambiente de trabalho. As pessoas que responderam

positivamente para a pergunta feita mostraram que não atuam em conformidade com o código de ética dos TPA's. Segundo Paine (1994, *apud* CHERMAN; TOMEI, 2005, p. 99):

[...] o código de ética como qualquer documento da organização que instile valores de integridade ética para guiar e forjar o comportamento e a tomada de decisão ética por parte dos funcionários, não importando sua forma, desde de que seu foco esteja em valores ou aspirações: código de conduta, declaração de visão, propósitos, crenças, princípios ou valores.

Sobre a questão de já ter agido de forma não ética, a questão era saber diante de quem os entrevistados teriam agido de tal forma. Os resultados apontaram que 2% agiram de forma não ética diante de suas chefias, 7,3% agiram se ética diante de realização de tarefas que eram de responsabilidade do entrevistado, 16,5% responderam que já tiveram atitudes antiéticas com colegas de trabalho. A grande maioria (74,2%) assinalou que, em nenhuma das opções relatadas dentro do questionário, eles agiram de forma não ética.

Ainda em conversa informal com alguns entrevistados, eles disseram que tomam muito cuidado com suas atitudes, pois podem gerar problemas para pessoas que não estavam envolvidas na questão. Teve entrevistado que relatou, inclusive, ter visto colegas de trabalho preocupados, pois corriam o risco de perder os registros de associados e não conseguirem manter seus postos de trabalho. Seria interessante se as empresas buscassem treinamentos éticos para incitar posturas, pensamentos e atitudes saudáveis dentro do ambiente corporativo.

Como descreve Harrington (1991, *apud* CHERMAN; TOMEI, 2005, p. 100), o treinamento ético:

[...] é a integração da tomada de decisão ética na cultura corporativa, a partir do desenvolvimento da conscientização ética nos funcionários e da atenção às questões diárias no relacionamento entre os *stakeholders*. Para ser efetivo, é condição que: a) o código de ética esteja lançado e seja seguido; b) procedimentos de preocupação com a ética estejam estabelecidos; c) funcionários estejam envolvidos na identificação de questões éticas; e d) as prioridades e esforços relacionados a estas questões sejam comunicados aos empregados.

As empresas, então, deveriam investir na gestão da ética é algo interessante e importante. O estabelecimento de mecanismos formais é uma preocupação de aconselhar os funcionários sobre situações e questões éticas. Seria interessante, abrirem canais de comunicação para que os dilemas, problemas dos funcionários fossem discutidos. Também é uma maneira de interação e comunicação em que os funcionários poderiam tirar suas dúvidas, perguntar sobre o que é irregular ou não.

Mas isto deveria ser feito para aprimorar a postura ética.

O líder da equipe é peça fundamental para despertar nos colaboradores e seus liderados posturas éticas. Em conversa informal com os entrevistados, muitos disseram que seus superiores são exemplo de conduta ética, pois sabem resolver questões conflituosas, problemas acontecidos entre funcionários, questões que envolvem falhas e brigas de forma ética, de maneira profissional, sem fazer discriminação ou preleção por uma das partes envolvidas.

Um líder precisa ter um comportamento ético e, assim, incitar o comportamento ético em sua equipe de subordinados. Todavia, nem todos os líderes assumem uma postura ética diante de sua equipe. Existem aqueles que têm a tendência de manipular, controlar, induzir seus subordinados, exibindo sua necessidade de evidenciar sua postura de “chefia”, usando sua posição para se promover. Esse tipo de liderança provoca impactos negativos sobre a equipe e influencia, de forma distorcida, as ações dos colaboradores que estão sob seu comando (CHERMAN; TOMEI, 2005).

Um líder que tem a ética como algo intrínseco ao seu comportamento e pensamento torna isso visível na forma de operacionalizar suas ações e mostra sempre o objetivo de trabalhar e gerir a equipe de maneira que todos sejam beneficiados (subordinados, empresa, sociedade e clientes) (HENRIQSON *et al.*, 2009).

Abordando, dentro da pesquisa, sobre o grau de importância que o entrevistado dá ao tratamento cortês e respeitoso com os colegas de trabalho, os parâmetros dispostos nas respostas eram: nenhum, pouco, muito, demasiado e essencial. Os resultados mostraram que 0% dos entrevistados dão “nenhum” grau de importância ao tratamento cortês e respeito para com os colegas de trabalho, 0% assinalaram o item “pouco”, 14% assinalaram o item “muito”, 34% assinalaram o item “demasiado” e 53% assinalaram o item “essencial”.

Logo, é perceptível dentro da conduta dos trabalhadores portuários avulsos o pensamento e entendimento da importância do respeito, da conduta ética, pois todos assinalaram um grau de intensidade importante no tocante à importância dada sobre o tratamento cortês e respeitoso para com colegas de trabalho.

Em conversa com os entrevistados, alguns comentaram que, normalmente, as equipes de trabalho de estivadores são bem unidas, sabem se respeitar. Procuram

sempre ajudar um ao outro. Claro que sempre existe aquele que não respeita, que somente quer fazer de tudo para melhorar sem pensar em como o outro se sente diante das situações, sem refletir sobre a posição das outras pessoas. Todavia, a grande maioria entende que o respeito e o tratamento cordial são fundamentais dentro das equipes de trabalho.

Também foi levantada a questão durante o questionário sobre, conforme o conhecimento que os participantes possuíam sobre o código de ética, como ele avaliava as suas condutas no ambiente de trabalho. Os resultados foram os seguintes: 68% disseram que se avaliavam, diante do que conhecem sobre ética, totalmente ético, 25% assinalaram que quase sempre são éticos, 6% mostraram que entendem serem algumas vezes ético e 1% descreveu que acham não serem éticos nunca.

Os resultados apontaram que a grande maioria avalia suas condutas como sendo sempre de acordo com a ética. Mas, ainda existe, dentro da classe, aqueles que são éticos somente às vezes ou foram sinceros em responder que nunca são éticos. Dentro do ambiente profissional, lidar com situações diversas e que podem trazer punições, como dito em questão anterior, pode contribuir para o posicionamento de alguns não manterem uma conduta ética sempre.

Os TPA's mostraram que, em muitas situações, não se sentem reconhecidos socialmente, ou seja, a profissão é vista por alguns como algo sem valor profissional, como se o trabalho que executam não fosse importante para a sociedade. Buscam agir eticamente, como nas demais profissões, realizando com excelência seu trabalho, mas o reconhecimento no que fazem não é na mesma proporção. Assim, a sociedade cobra postura ética das classes, mas, não valorizam, algo que, segundo os entrevistados, também não é muito ético.

O sentimento de satisfação é um dos aspectos que impulsionam o profissional para realizar suas atividades trabalhistas, fato que torna o trabalho mais significativo, levando em consideração que este sentimento tem grande influência na qualidade do serviço prestado e realizado e também incide no rendimento do trabalhador, na sua produtividade laboral.

Muitos entrevistados disseram que cobra-se ética deles, mas algumas pessoas consideram o trabalhador portuário como briguento, questionador, etc. Disseram que

procuram agir o mais corretamente possível, ou seja ser ético, em suas posturas dentro do setor de trabalho e fora dele como forma de tentar mostrar que eles são trabalhadores normais, que cumprem regras, tem horário de trabalho, que a empresa cobra que cheguem sóbrios, não são toleradas brigas e nem problemas entre estivadores. Assim, buscam, cada dia mais, ter postura ética e comportamento moral para que a imagem que se tem do trabalho portuário possa evoluir positivamente.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Dentro das pesquisas e leituras realizadas, logramos mais conhecimento sobre o tema ética, obter mais entendimento da importância de praticar ética dentro dos ambientes profissionais, incluindo sem sombra de dúvidas para os administradores de empresa, foi possível entender para reter e usufruir através da conduta ética, que podemos ganhar a confiança e o respeito das pessoas com quem nos relacionamos profissionalmente em qualquer nível hierárquico.

Foi enriquecedor conhecermos e fazermos parte da rotina dos estivadores, e ainda a oportunidade de compartilhar os resultados obtidos, pois sabemos que dentro desta profissão TPA, existem profissionais que exercem outras funções, que são espontâneos, íntegros e transparentes.

Notou-se, por meio das entrevistas, que conhecimento sobre a ética está presente no comportamento e no pensamento do estivador. Muitas mudanças têm ocorrido desde o aparecimento da profissão de estivador, hoje tido como trabalhador portuário avulso, principalmente no que tange à conduta ética, a elaboração e disponibilização do código de ética da profissão, pois, antigamente, o tema ética no trabalho portuário, não se aplicava com a mesma força do que na atualidade. A profissão era vista como tendo pessoas que só pensavam em produzir, o cerne da profissão era trabalhar para benefício próprio, mesmo sabendo que alguma ação poderia trazer prejuízos a outros profissionais e até aos colegas de profissão.

No início da profissão, os trabalhadores para serem associados da estiva, era somente por indicação. Muitas vezes, o ingresso dentro da profissão portuária estivador, acontecia de forma hereditária. Era comum ter pais, filhos e netos trabalhando juntos. Devido a esta cultura, o convívio poderia fazer com que o ciclo ficasse fechado entre familiares.

Com a mudança da forma de ingresso promovida pelos sindicatos, a questão da hereditariedade deixou de existir. Atualmente, o OGMO contrata através de concursos e os aprovados nestes concursos, muitas vezes são pessoas que não tem nenhuma experiência e preparo para exercer a profissão no trabalho portuário, começam com treinamento de integração e capacitação para depois entrarem nos porões dos navios.

As entrevistas revelaram que o padrão de conduta e ação do trabalhador do porto não é mais a mesma. Antes, eram tidos como uma classe conflituosa, que não tinham limites e nem regras. Hoje, essa imagem tem sido mudada. O trabalhador portuário avulso está deixando de ser aquela pessoa conhecida como bruta. O respeito tem aflorado, a ética tem sido disseminada e por meio do conhecimento do código ético e isto tem impactado a forma de ação destes trabalhadores dentro de sua profissão.

Por fim, muitas são as culturas, religiões, crenças, e os convívios familiares que influenciam os comportamentos das pessoas, tudo isto somado as dificuldades naturais que toda profissão tem, torna se desafiador para um administrador agir sem conflitos, e sugestivo que se busque entender primeiro o que vai dentro do universo de um indivíduo se aprimorando em técnicas de *coaching* e assim montar parte do quebra cabeça deste complexo e ao mesmo tempo instigador, que é convívio dentro das organizações.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Maria Aparecida Ferreira; JUNQUEIRA, Luciano Antônio Partes; FREDDO, Antônio Carlos de Moura. O Sindicato dos Estivadores do Porto de Santos e o processo de modernização portuária. *Revista de Administração Pública*. Rio de Janeiro, v. 40, n. 6, p. 997-1017, 2006. Disponível em: <<http://scielo.br/pdf/%0D/rap/v40n6/04.pdf>>. Acesso em: 18 jun. 2019.

ALMEIDA, Juliana; HARTOG, Deanne den; PORTO, Juliana Barreiros. Escala de Liderança Ética no Trabalho: Evidências de validade da versão brasileira. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 18, n. 3, p. 430-440, 2018. Disponível em: <<https://revistaespacios.com/a17v38n14/a17v38n14p06.pdf>>. Acesso em: 10 jun. 2019.

BERGAMASCO, Eduarda Delinardi et al. A influência e importância da ética organizacional: Ênfase em uma multinacional sob a perspectiva de gestores e de colaboradores. **Revista Espacios**, v. 38, n. 14, p. 6-18, 2017.

Disponível em: <<https://revistaespacios.com/a17v38n14/a17v38n14p06.pdf>>. Acesso em: 10 jun. 2019.

BOBROFF, Maria Cristina Cescatto; MARTINS, Júlia Trevisan. Assédio moral, ética e sofrimento no trabalho. **Revista Bioética**, v. 21, n. 2, p. 251-258, ago., 2013. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/bioet/v21n2/a08v21n2.pdf>>. Acesso em: 10 jun. 2019.

BOMFIM, Bianca Neves; CARELLI, Rodrigo de Lacerda. A jornada de trabalho em navios de cruzeiro. **Revista Justiça do Trabalho**, ano 32, n. 378, p. 73-78, jun. 2015. Disponível em: <<https://rodrigocarelli.files.wordpress.com/2017/02/a-jornada-de-trabalho-em-navios-de-cruzeiro3.pdf>>. Acesso em: 10 jun. 2019.

BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. **Manual do trabalho portuário e ementário**. Brasília: MTE; SIT, 2001. Disponível em: <<https://www.apsfs.sc.gov.br/wp-content/uploads/2014/11/012-manualtrabalhadorportuario.pdf>>. Acesso em: 10 jun. 2019

CAMPOS, João Gilberto. **Plano de Carga para Navios Full Container**. Santos: Incatep, 2004.

CAVALCANTE, Francisco Fábio Gadelha et al. Estudo sobre os riscos da profissão de estivador do Porto do Mucuripe em Fortaleza. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 10, supl., p. 101-110, 2005. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/csc/v10s0/a13v10s0.pdf> >. Acesso em: 18 jun. 2019.

COSTA, Wagner Fernandes. Uso de instrumentos de coleta de dados em pesquisa qualitativa: um estudo em produções científicas de turismo. **Revista Turismo – Visão e Ação**, v. 20, n. 1, p. 2-27, 2018. Disponível em: <www.univali.br/periodicos>. Acesso em: 18 jun. 2019.

CHAUÍ, Marilena. **Introdução à Filosofia**. São Paulo: Ática, 2011.

CHERMAN, Andréa; TOMEI, Patrícia Amélia. Códigos de ética corporativa e a tomada de decisão ética: Instrumentos de gestão e orientação de valores organizacionais? **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 9, n. 3, p. 99-120, jul./set. 2005. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rac/v9n3/v9n3a06.pdf>>. Acesso em: 10 jun. 2019.

FELISBERTO, Bruno Gomes. Ética e código bushidô para uma conduta empreendedora. **Revista Pretexto**, Belo Horizonte, v. 16, n. 2, p. 50-58, abr./jun., 2015. Disponível em: <http://www.fumec.br/revistas/pretexto/article/viewFile/2277/pdf_48>. Acesso em: 10 jun. 2019.

FONSECA, Cláudia. Situando os comitês de ética em pesquisa: O sistema CEP (Brasil) em perspectiva. **Horizontes Antropológicos**, Porto Alegre, ano 21, n. 44, p. 333-369, jul./dez. 2015. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ha/v21n44/0104-7183-ha-21-44-0333.pdf>>. Acesso em: 10 jun. 2019.

FORTES, Paulo Antonio de Carvalho. Refletindo sobre valores éticos da Saúde Global, **Saúde Soc.**, São Paulo, v. 24, supl. 1, p. 152-161, 2015. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/sausoc/v24s1/0104-1290-sausoc-24-s1-00152.pdf>>. Acesso em: 10 jun. 2019.

GERALDO, Sebastião. Dilemas éticos na produção jornalística. **Revista Comunicação da Universidade Católica de Brasília**, v. 9, n. 1, p. 1-13, jan./jun. 2016. Disponível em: <<https://portalrevistas.ucb.br/index.php/RCEUCB/article/view/5483>>. Acesso em: 10 jun. 2019.

GERALDO, Sebastião. Dilemas Éticos na Produção Jornalística. **Revista de Comunicação da Universidade Católica de Brasília**, v.9, n.1, p. 11-23, 2016

GODINHO FILHO, Moacir; FERNANDES, Flavio César Faria. Um sistema para classificar e codificar os trabalhos que relacionam o controle da produção e o controle da qualidade. **Gestão & Produção**, v. 10, n. 1, p. 89-107, abr. 2003. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/gp/v10n1/a07v10n1.pdf>>. Acesso em: 10 jun. 2019.

HERMANN, N. **Ética e estética: A relação quase esquecida**. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2005.

HENRIQSON, Éder. et al. Consciência situacional, tomada de decisão e modos de controle cognitivo em ambientes complexos. **Revista Produção**, v. 19, n. 3, p. 433-444, 2009. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/prod/v19n3/02.pdf>>. Acesso em: 10 jun. 2019.

IDEIES. Atividade portuária no Espírito Santo: Estrutura e potencialidades. **Revista Sistema Fines**, ano 2, n. 10, p. 1-4, 2018.

FERRARI, Maria Dolores. **Qualidade de vida no ambiente de trabalho: UTFPR-Curitiba e o desenvolvimento de pessoas**. 2014. 165f. Dissertação (Mestrado) - Universidade Tecnológica Federal do Paraná, Curitiba, 2014. Disponível em: <http://repositorio.utfpr.edu.br:8080/jspui/bitstream/1/1009/3/CT_PPGTE_M_Ferrari%2C%20Maria%20Dolores_2014.pdf>. Acesso em 11 mai.2019

LIMA, Igor Gabriel; GUERRA, Vanderley; MEGLIORINI, Evandir. Contabilidade Gerencial e Conduta Ética. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE CUSTOS, 14, 2008, Curitiba. **Anais...** Curitiba: CBC, 2008. Disponível em: <<https://anaiscbc.emnuvens.com.br/anais/article/view/1264>>. Acesso em: 10 jun. 2019.

LOVISON, Aida Maria; PETROLL, Martin de La Martinière. Ética na publicidade e propaganda: A visão do executivo de agências de comunicação do Rio Grande do Sul. **CADERNOS EBAPE. BR**, Rio de Janeiro, v. 9, n. 2, p. 333-359, jun., 2011. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/cebape/v9n2/07.pdf>>. Acesso em: 10 jun. 2019.

MATSUZAKI; Karen Tiemi et al. O significado do trabalho para trabalhadores portuários da estiva. **Divers@Revista Eletrônica Interdisciplinar**, Matinhos, v. 10,

n. 1, p. 3-13, jajn./jul. 2017. Disponível em:
<<https://revistas.ufpr.br/diver/article/view/45138/33627>>. Acesso em: 10 jun. 2019.

MOREIRA, Margarida Maria de Medeiros Benigno. **Alinhamento entre gestão de pessoas e estratégia organizacional**: Um estudo de caso em uma empresa pública brasileira. 2010. 94 f. Dissertação (Mestrado em Gestão de Empresas) – Instituto Universitário de Lisboa, Lisboa, 2010. Disponível em:
<<https://repositorio.iscte-iul.pt/bitstream/10071/2509/1/Tese%20Margarida%20-%20Vers%C3%A3o%20ISCTE2.pdf>>. Acesso em: 10 jun. 2019.

MURGEL, D. O.; SILVA, J. C. O. & NEVES, J. M. S. A ética nos negócios como diferencial competitivo. *In*: XXVI ENEGEP - Encontro Nacional de Engenharia da Produção, 2006, Fortaleza. **Anais do XXVI ENEGEP**, 2006.

OIT - **Organização Internacional do Trabalho**, 1988. Disponível em:
<<http://www.guiatrabalhista.com.br/guia/oit.htm>> Acesso em 10 jun. 2019

PASSOS, Elizete Silva. Tendências da ética profissional na modernidade. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 46, n. 1, p. 56-62, jan./mar. 1993. Disponível em:
<<http://www.scielo.br/pdf/reben/v46n1/v46n1a08.pdf>>. Acesso em: 10 jun. 2019.

PEDRO, Ana Paula. Ética, moral, axiologia e valores: Confusões e ambiguidades em torno de um conceito comum. **KRITERION**, Belo Horizonte, v. 55, n. 130, p. 483-498, dez. 2014. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/kr/v55n130/02.pdf>>. Acesso em: 10 jun. 2019.

PINHEIRO, Viviane Potenza Guimarães. Preconceito, moralidade e educação moral para diversidade. **Revista Brasileira de Educação**, v. 16, n. 46, p. 215-273, 201. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/rbedu/v16n46/v16n46a12.pdf>>. Acesso em 30 mai. 2019

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa Social**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

ROSINI, A. M. **Administração de sistemas de informação e a gestão do conhecimento**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003.

SÁ-SILVA, Jackson; ALMEIDA, Cristóvão Domingos de; GUINDANI, Joel Felipe. Pesquisa documental: Pistas teóricas e metodológicas. **Revista Brasileira de História & Ciências Sociais**, ano 1, n. 1, p. 23-29, jul. 2009. Disponível em:
<<https://www.rbhcs.com/rbhcs/article/viewFile/6/pdf>>. Acesso em: 10 jun. 2019.

SÁ, Antonio. **Ética Profissional**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

VITÓRIA. **Estatuto do sindicato dos estivadores, trabalhadores avulsos e com vínculo empregatício em estiva nos Portos do Estado do Espírito Santo**, 2014. Disponível em: <http://www.estiva-es.com.br/pdf/estatuto_v1.pdf>. Acesso em 10 jun. 2019-06-24

SOUZA, Gracineide Maria de. **Os trabalhadores portuários avulsos (TPAS) e os impactos socioeconômicos da Lei 8.630/93 de modernização dos portos**. 2017. 234f. Dissertação (Mestrado em História) – Universidade Federal do Espírito Santo,

Centro de Ciências Humanas e Naturais, Vitória, 2017. Disponível em:
<http://portais4.ufes.br/posgrad/teses/tese_8806_Disserta%E7%E3o%20Gracineide%20Maria%20de%20Souza.pdf>. Acesso em 30 mai. 2019

SROUR, R. **Ética empresarial – A gestão da reputação**. 2.ed. Rio de Janeiro: Campus, 2003.

ETHICS AT WORK: CASE STUDY AT VITORIA PORT

ABSTRACT

Modernity and modernity and the ever-increasing world-wide development of companies have brought the need for an understanding of ethics within organizations as the basis for work and relationships within companies to be based on moral principles and values. Thus, in order to show the importance of ethics as a factor within the professions, it was considered the theme of this article. Ethics can be detected, in the professional environment, from the codes of ethics of each profession. Thus, through such a document, professionals are aware that positions, rights and duties are expected within their profession. The work was carried out through two surveys, one bibliographical and the other field research. The field research was conducted in the city of Vitória/ES, based on the code of ethics of the single port workers, known as stowage professionals.

Keywords: *Code of ethics; Ethic; Loose Port Workers.*

APÊNDICES

APÊNDICE A – RESUMO DOS TERMOS PARA APLICAÇÃO DO QUESTIONÁRIO.

Prezados (as) Senhores (as),

Somos alunos do 8º período do curso de Administração da Rede de Ensino Doctum – Serra e estamos realizando uma pesquisa sobre ética no trabalho conhecimento sobre código de ética.

Os dados, resultados e informações obtidas serão utilizadas como parâmetro para avaliação, discussões acadêmicas e formulação do Trabalho de Conclusão de Curso (TCC).

Não existem respostas certas ou erradas. Por isso lhe solicitamos que responda de forma espontânea e sincera a todas as questões.

Tempo estimado para resposta: 2 minutos.

Obrigado pela sua colaboração!

O QUE É ÉTICA?

O seu comportamento está sempre sendo observado e do mesmo modo você também os observa, seja dentro de uma empresa ou em sociedade. Ser honesto, agir corretamente, seguir valores e princípios morais positivos, é agir com ética.

“É necessário cuidar da ética para não anestesiarmos a nossa consciência e começarmos a achar que tudo é normal” (Mario Sérgio Cortella).

APÊNDICE B – ROTEIRO DE QUESTIONÁRIO PARA OS TRABALHADORES PORTUÁRIOS AVULSOS (TPA'S)

1. Qual sua faixa de idade?

() de 20 a 24 anos () de 40 a 44 anos () de 25 a 29 anos () de 45 a 49 anos

() de 30 a 34 anos () de 50 a 54 anos () de 35 a 39 anos () de 55 a 59 anos

() de 40 a 44 anos () acima de 60 anos

2. Sexo

() Masculino () Feminino

3. Considerando você e todas as pessoas com quem você mora, qual a renda total?

- Até 3 salários mínimos (R\$2.994,00)
- De 3 a 5 salários mínimos (R\$ 2.994,00 a 4.990,00)
- Mais de 6 até 10 salários mínimos (R\$ 5.988,00 a 9.880,00)
- Mais de 11 até 15 salários mínimos (R\$ 10.978,00 a 14.970,00)
- Mais de 16 até 20 salários mínimos (R\$ 15.968,00 a 19.960,00)
- Mais de 20 salários mínimos (R\$ 19.960,00)

4. Escolaridade

- Ensino fundamental incompleto
- Ensino médio incompleto
- Ensino médio completo
- Ensino Técnico
- Ensino Superior incompleto
- Ensino Superior Completo
- Pós Graduação

5. Exerce outra atividade além de ser Trabalhador Portuário Avulso (TPA)?

- Sim Não

6. Caso a resposta anterior seja "sim" favor informar outra função que exercer, se não tiver outra opção deixar a resposta em branco.

7. Tempo de serviço como TPA (Trabalhador Portuário Avulso)?

- de 0 a 3 anos de 20 a 30 anos de 4 a 6 anos Mais de 30 anos
- de 7 a 10 anos de 11 a 15 anos de 16 a 20 anos

8. Onde você teve acesso ou conhecimento sobre a existência do código de conduta da sua profissão?

- () No treinamento de integração
- () Nos treinamentos de capacitação
- () Auditoria interna da empresa
- () Pelo meu supervisor
- () Comentado pelos meus colegas

9. Qual seu nível de conhecimento do seu código profissional?

- () Pouco
- () Médio
- () Muito
- () Quase nada

10. Você costuma ler/estudar o código de ética com que frequência?

- () Leio sempre
- () Leio um pouco
- () Quase não leio
- () Nunca

11. Você costuma conversar sobre código de com seus:

- () Colegas do mesmo nível hierárquico de trabalho

- () Colegas que exercem cargos de liderança
- () Com diretores
- () Nunca

12. Você tem como referência em atitudes éticas na sua profissão seus?

- () Clientes
- () Superiores
- () Família
- () Colegas

13. O que motiva você a agir eticamente no seu ambiente de trabalho?

Possíveis sanções

Princípios morais

Religião

Convenções sociais

_____) Outros.

14. O que te influência na sua atuação ética:

Família

Chefia

Religião

Postura profissional

15. Você mentiria para seu gestor ou encarregado a fim de contornar problemas decorrentes de algo que você deixou a fazer na execução de suas tarefas?

Sim Não

16. Caso falhasse em alguma de suas atribuições, omitiria de seu superior se houvesse oportunidade?

Sim Não

17. Costuma cumprir seu horário de trabalho integralmente?

Sempre Quase sempre Às vezes Nunca

18. Você pensaria em prejudicar seus colegas para conseguir uma promoção?

Sim Não

19. Você já agiu de forma não ética, perante:

Colegas

Realização de tarefas sob sua responsabilidade

Chefia

Nenhuma das opções

20. Qual o grau de importância você avalia ao tratamento cortês e respeitoso com os colegas de trabalho?

Nenhum Pouco Muito Demasiado Essencial

21. Conforme seu conhecimento sobre o código de ética, como você avalia as suas condutas no ambiente de trabalho?

Totalmente éticas

Quase éticas

Algumas vezes ético

Muitas vezes não ético