



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

ISABELA LIRA MENDONÇA

**ÉTICA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: A PERCEPÇÃO DE
TRABALHADORES SOBRE O COMPORTAMENTO ÉTICO DAS ORGANIZAÇÕES QUE
TRABALHAM**

**Assis/SP
2019**



**Fundação Educacional do Município de Assis
Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis
Campus "José Santilli Sobrinho"**

ISABELA LIRA MENDONÇA

**ÉTICA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: A PERCEPÇÃO DE
TRABALHADORES SOBRE O COMPORTAMENTO ÉTICO DAS ORGANIZAÇÕES QUE
TRABALHAM**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao curso de Administração do Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis – IMESA e a Fundação Educacional do Município de Assis – FEMA, como requisito parcial à obtenção do Certificado de Conclusão.

Orientanda: Isabela Lira Mendonça

Orientadora: Me. Danielle Cristina Ferrarezi Barboza

**Assis/SP
2019**

FICHA CATALOGRÁFICA

MENDONÇA, I. L.

Ética nas relações do trabalho: a percepção de trabalhadores sobre o comportamento ético das organizações que trabalham / Isabela Lira Mendonça. Fundação Educacional do Município de Assis –FEMA – Assis, 2019.

Número de páginas.

1. Ética Empresarial. 2. Ética Profissional.

CDD: 658
Biblioteca da FEMA

ÉTICA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: A PERCEPÇÃO DE TRABALHADORES SOBRE O COMPORTAMENTO ÉTICO DAS ORGANIZAÇÕES QUE TRABALHAM

ISABELA LIRA MENDONÇA

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Instituto Municipal de Ensino Superior de Assis, como requisito do Curso de Graduação, avaliado pela seguinte comissão examinadora:

Orientadora: Me. Danielle Cristina Ferrarezi Barboza

Examinadora: Me. Tânia Regina de Oliveira Machado Ribeiro

Assis/SP
2019

AGRADECIMENTOS

A professora mestre, Danielle Cristina Ferrarezi Barboza pela orientação e pelo constante estímulo transmitido durante o trabalho, toda dedicação e paciência, meus sinceros agradecimentos.

Aos familiares, por toda força e encorajamento que encontrei para superar todos obstáculos, gratidão imensa.

A Deus, não menos importante, e sim o mais importante, tenho muita fé, e agradeço a vida e por ter tido a oportunidade de realizar o trabalho.

Aos amigos, na qual me apoiaram e contribuíram de alguma maneira para realização desse trabalho, e a todos que colaboraram direta ou indiretamente, na execução dele.

RESUMO

A ética é um mix de conceitos que envolve adotar uma postura politicamente correta, é ter princípios morais e caráter. O contexto do trabalho foi analisar se existe ética dentro das organizações, e mostrar para os leitores sua importância. Com base nesse trabalho pode-se analisar os problemas com a falta da ética nas pessoas e nas empresas. Foi feita uma pesquisa quantitativa com 46 pessoas diferentes, possibilitando o aprofundamento do assunto. O maior problema encontrado foi a dificuldade de as organizações deixarem seus colaboradores de fato colaborar, muitas vezes dificultam o trabalho dos funcionários com regras e burocracias. Os resultados da pesquisa foram relevantes e com eles pode-se analisar que felizmente a ética está presente no cotidiano das pessoas, mas que pode ser melhorada. Com isso, pode-se entender o fundamento do fenômeno estudado que servirá como base em pesquisas futuras para aprimoramento, o trabalho mostra diferentes técnicas e doutrinas para agregar.

Palavras Chaves: Ética Empresarial; Ética Profissional.

ABSTRACT:

Ethics is a mix of concepts that involves adopting a politically correct stance, is to have moral principles and character. The context of the work was to analyze if there is ethics within organizations, and to show readers its importance. Based on this work one can analyze the problems with the lack of ethics in people and companies. A quantitative research with 46 different people was made, allowing the deepening of the subject. The biggest problem encountered was the difficulty of organizations to let their employees actually collaborate, often making it difficult for employees to work with rules and bureaucracies. The research results were relevant and it can be analyzed that fortunately ethics is present in people's daily lives, but it can be improved. With this, one can understand the foundation of the studied phenomenon that will serve as a basis for future research for improvement, the work shows different techniques and doctrines to aggregate.

Keywords: Business Ethics; Professional Ethics.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
2 ÉTICA: CONCEITOS E VISÕES	10
3 ÉTICA PROFISSIONAL E EMPRESARIAL	12
4 ÉTICA NA CONDUTA PESSOAL E PROFISSIONAL	15
5 COMPORTAMENTO ÉTICO NAS ORGANIZAÇÕES	18
REFERÊNCIAS	23
APÊNDICE A - ÉTICA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO	24

1 INTRODUÇÃO

Ética é o ramo da filosofia, que trata sobre assuntos morais. A ética nas relações de trabalho é fundamental, pois nesse ambiente é necessário agir de forma íntegra, independente das classes políticas ou sociais. O grau de importância das relações pautadas pela ética torna relevantes quando atingem uma porcentagem de pessoas na empresa com a falta dela.

As empresas precisam de profissionais capacitados e de boa índole, para assim crescer e se expandir no mercado. Com a falta de ética no trabalho, pode-se concluir que, o crescimento da empresa será afetado. Os colaboradores precisam estar preparados para agir com ética, e também com lealdade para com a empresa, assim tendo visão futura. O respeito é de suma importância para um trabalho harmonioso e pacífico. A maior parte do tempo vivido pelas pessoas é nos trabalhos, portanto ser ético é muito importante para a paz interior.

Ser ético na profissão condiz em proceder ao bem, não prejudicar a ninguém, e seguir as normas de trabalho corretamente. Ética nada mais é que o caráter da pessoa, é o que diferencia o bem e o mal, o errado ou certo (GOMIDE JUNIOR e FERNANDES, 2008).

Para efeito de conceituar o que é uma empresa comprometida com a ética, é preciso considerar ainda os seguintes aspectos: a integridade nas relações comerciais; as políticas justas nas relações de trabalho; a responsabilidade na proteção ao meio ambiente; a vigência e observância de código de conduta; a solidariedade nas ações junto à comunidade; o estímulo à prática do voluntariado entre os seus funcionários.

A falta de ética nas relações de trabalho traz diversos problemas, tais como: assédio moral ou sexual, fofocas, intrigas, desvios financeiros, preconceitos, descriminalização, vaidade, fraudes, roubos, pessoas que não aceitam opiniões dos demais, desigualdades salariais etc.

Se o funcionário passa informações sigilosas da empresa para concorrentes, ou até mesmo buscar vantagens financeiras em negociações de valores, isso mostra um caráter duvidoso do colaborador e pode acarretar sérios problemas para a imagem da empresa.

Desta forma este trabalho teve por objetivo geral compreender a ética no contexto do trabalho e entender como ela é fundamental; demonstrando de maneira clara e objetiva, a

suma importância de agir com ética no trabalho; discutindo a maneira mais adequada para ter ética nas relações de trabalho; e identificando os fatores que contribuem para o comportamento ético e não ético dos colaboradores.

Estudar sobre a ética nas relações de trabalho pode provocar uma discussão sobre a importância, independentemente de os profissionais serem novos ou mais antigos, de os líderes da organização deixarem sempre bem claro para a sua equipe quais são os comportamentos éticos que a empresa espera de todos os seus colaboradores. Das instituições também sempre prezarem pela idoneidade e jamais obrigar seus funcionários a cometerem atos ilícitos para beneficiar o negócio ou terceiros, e ter normas claras quanto a qualquer tipo de falta de ética.

Um outro fator importante de se estudar esse tema é que o desconhecimento dos critérios utilizados para decidir questões de encarecimento de empregados ou de tratamento de questões pessoais é uma das razões mais comuns de insatisfação entre os profissionais de todos os níveis.

Pessoalmente, o tema é interessante, pois as pessoas sempre se veem diante de situações que testam a sua conduta ética, como usar de materiais da empresa para benefícios pessoais, beneficiar pessoas por interesses próprios, dar oportunidades em troca de favores etc., e discutindo sobre o que ocorre quando as pessoas sedem a essas condutas, poderá causar uma reflexão às consequências que essas condutas podem trazer no futuro, tanto para a própria pessoa como para a organização. O trabalho será feito através de uma pesquisa quantitativa com escala de *Likert* feita com 46 pessoas, para o melhor desenvolvimento do mesmo e entendimento dos leitores.

2 ÉTICA: CONCEITOS E VISÕES

A ética tem diferentes conceitos com diferentes visões. Quando se pensa em ética, logo se pensa na época em que o homem começou a viver em sociedade, pois a partir daí passou a conhecer novas pessoas com gostos e costumes diferentes, passando por uma fase de muito conhecimento e adaptação. O ser humano por si só, busca se espelhar em outros, fazendo coisas para o seu próprio bem-estar ou de seu meio, sempre terá algum fundamento ou origem a ser levado em consideração. A ética surgiu desde muito tempo, mas, não havia dado esse nome ainda devido à falta de informação, e tecnologia que vem evoluindo de tempos em tempos. A ética tem por si diversos subtítulos onde nenhum deixa de ser menos importante, pois, trata de agir de forma coerentemente correta em diversas situações, tais como trabalho, em sua vida afetiva amorosa, familiar, etc.

De acordo com Chiavenato (1997), a ética se constitui “de um conjunto de valores e princípios morais que definem o certo ou errado para uma pessoa, grupo ou organização.” Para ele cada ser em si define o seu “eu” escolhendo agir de maneira considerada politicamente correta ou não, pois o conjunto de valores e princípios morais são apenas um.

De acordo com o autor a ética nas tomadas de decisões da empresa é muito importante em seu processo corporativo, cuida das ações das pessoas e distingue atitudes responsáveis, nenhuma organização consegue longevidade quando pessoas tentam enganar umas às outras, tentam aproveitar-se de outras, sendo desonestas.

Vale também citar que, em vista de diferentes versões ambas entram em um consenso de que a ética é plenamente necessária para um bom relacionamento social e empresarial. A ética é um entendimento científico que enquadra no campo das Ciências Sociais. É uma disciplina teórica, um sistema conceitual, um corpo de conhecimento que torna intangíveis os fatos morais. Mas o que são morais? São fatos sociais que implicam escolhas que os agentes fazem entre o bem e o mal (SROUR, 2013).

Na abordagem de cada autor é relevante considerar as semelhanças dos entendimentos em um único princípio: ética é o agir politicamente correto. Para fundamentar mais o conceito de ética:

Sócrates, Platão e Aristóteles que são pensadores da Grécia, e os mais estudados e citados no campo da ética, afirmavam que a conduta do ser humano deveria ser pautada no equilíbrio, a fim de evitar a falta de ética. Pregavam a virtude, a estreiteza moral, e outras atitudes voltadas para ética (EGG, 2019, p. 6).

Para Marras (2011) a civilização está sob a guarida de processos científicos e tecnológicos, da dissipação do saber, do sistema de produção industrial e da democracia. Busca-se a qualidade de vida, a liberdade, valores e igualdade nesses processos. Porém, ao mesmo tempo que levam a estas conquistas, trazem também vários desafios em relação a ética na sociedade. O grande desafio percebido pelo autor é enfrentar a crise moral contemporânea, pois quanto mais se progride, mais complexa fica a vida, e as pessoas continuam em um processo de acomodação.

A educação é a ferramenta estratégica para enfrentar o caos que a sociedade está se tornando, que necessita de muito esforço e dedicação a longo prazo. “nenhuma sociedade pode sobreviver e progredir sem um conjunto de princípios e normas que defina o tipo de comportamento socialmente aceito como ético” (MARRAS, 2011, p. 271). As pessoas devem basear suas ações em princípios universais, que têm como base a existência de valores aceitos em qualquer cultura e situação.

Marras (2011) coloca que para alguns a ética desapareceu na sociedade atual, para outros ela está retornando forçadamente, e há quem defende que ela nunca desapareceu. A verdade é que sem a ética, a sociedade não se desenvolve, não se aprimora. Deixa de ser civilização.

3 ÉTICA PROFISSIONAL E EMPRESARIAL

A ética profissional logo faz conjunto com a empresarial, pois ambas precisam uma da outra para gerar resultados. Segundo a autora Souza (2009), para a pessoa ser considerada colaborador e ter seu reconhecimento na empresa, precisa de fato colaborar. E é preciso fazer programas que traga melhorias, como palestras e cursos motivacionais que dê para todos colaboradores realizar. Também precisa de um líder adequado, que seja exemplo dentro e fora da organização. Deve-se ter compreensão e respeito com os clientes da organização, não se importando apenas com a venda, para conseguir manter o cliente e assim, possivelmente, realizar uma nova venda com o mesmo. Para a empresa evoluir no mercado, não basta apenas vender o produto ou serviço, mas sim dedicar-se no ambiente interno, no externo e também no relacionamento com o cliente. A autora menciona, alguns exemplos de alicerces da conduta ética, entre eles estão inseridos a: credibilidade; humanidade; transparência e coragem; e que o exemplo vem de cima.

Gomide Junior e Fernandes (2008) citou como as ações desenvolvidas nas organizações não podem prescindir dos comportamentos éticos, tanto pessoais como coletivos, sob pena de não cumprirem os seus deveres. A ética é um instrumento de conduta das responsabilidades sociais, das obrigações da organização, para atingir os fins pessoais e coletivos a que se propõe. Trata-se de um ideal na organização, embora por vezes o ser humano, e porque é humano, percorra caminhos menos éticos e se desvie dos propósitos defendidos pela organização nos seus inícios.

A ética profissional é de suma importância para o andamento na empresa, primeiramente o colaborador precisa ser ético para posteriormente passar isso na organização. Mattar (2004) aborda como ser ético diante do capitalismo, levanta a questão de: podem conviver harmoniosamente o espírito da ética e o espírito de competição defendido pelo capitalismo? Não haveria quase uma razão inversa entre o comportamento virtuoso e maximização do lucro? Por essa razão e inúmeras outras a ética tem que ser considerada e levada em questão, sem ela podemos dizer que o mundo ficaria completamente contraditório. Com a falta de ética nas relações profissionais o ambiente de trabalho torna desagradável e hostil, deve-se adotar uma conduta ética para que as pessoas fluam dentro de uma perspectiva civilizada e aceitável dentro da organização.

Parece que estas considerações, sobre a ética em relação com a organização, demonstram bem o sentido de que as organizações são muito mais do que simples recursos financeiros ou equipamentos. As organizações além de uma estrutura física e financeira são também compostas por estruturas ou sistemas humanos, o que exige a integração de pessoas diferentes, com uma vida própria. Esta observância obriga a uma integração harmoniosa de todos os seus membros com objetivos de sucesso das organizações. É nesta perspectiva que se entende o fenómeno da interdependência entre uma organização e a ética, no seu sentido mais significativo, tanto para a dignidade das pessoas como para o sucesso da organização. Este reconhecimento justifica a análise, o enquadramento e a relação entre estes dois conceitos que são a ética e a organização (DIAS, 2014).

As pessoas nas organizações se envolvem porque adotam uma conduta ética, tanto de responsabilidade individual como coletiva, apoiada na moral e nos valores defendidos pelas regras universais. As devidas funções das pessoas nas organizações tornam-se efetivas quando todos se envolvem no seu conjunto, pondo à parte o individualismo, os interesses pessoais e adotando comportamentos éticos com os valores presentes nas realidades que as integram (DIAS, 2014). As escolhas e decisões da empresa não condiz apenas com sua situação econômica, mas, sim, com sua reputação no mercado, para isso é preciso ter uma equipe qualificada para o devido trabalho, o agir dentro e fora da empresa tem que ser levado em consideração para não difundir os valores morais da empresa. O que diferencia uma organização é a maneira que os colaboradores pensam, isso é a base, pois a forma que os colaboradores agem com a empresa, e o seu comportamento individual e coletivo, é como a empresa vai ser vista. Mas, as influências que podem vir de diversos ambientes tanto de dentro como de fora da organização. Com isso, as experiências que podem ser boas ou más, os sucessos e insucessos, conhecimentos que se interiorizaram, e continuam a interiorizar, determinam os comportamentos que podem ser identificados como éticos ou antiéticos (DIAS, 2014).

Um cliente ao saber que a empresa age de forma ética e que os seus colaboradores têm valores a serem levados em consideração, cria admiração e dá um feedback positivo, e possivelmente voltará a comprar da mesma. A ética vem cada vez ganhando espaço como requisito para valorização do profissional na sociedade em geral e no mundo de trabalho. Para Whitaker (2007, p. 264): "Se a empresa quiser competir com sucesso nos mercados nacional e mundial, será importante manter uma sólida reputação de comportamento ético". Para isso é preciso que a organização ouça de fato seus colaboradores e englobe na cultura

da empresa as opiniões e convicções deles. Pois a cumplicidade e transparência é o seu melhor sucesso para com a empresa.

Marras (2011) coloca que as empresas devem ser éticas porque os clientes e fornecedores passaram a ter uma relação com as organizações baseadas em valores que trazem prestígio e respeito dos clientes, colaboradores, fornecedores e comunidade. Uma empresa ética atrai trabalhadores éticos, fornecedores éticos, negócios éticos e conseqüentemente, tornam a sociedade mais ética. Não tem como uma organização se consolidar no mercado sem preocupações éticas.

Uma empresa só consegue ser ética se seus administradores transmitem uma cultura organizacional com base em preceitos éticos. Portanto, o ponto de partida está nos objetivos, políticas, regras e normas estabelecidos por fundamentos éticos. Cabe a cada empresa definir como estes norteadores serão apresentados e farão parte da rotina de trabalho e dos negócios, mas muitas criam códigos de ética a serem seguidos e maneiras para avaliarem e recompensarem aqueles que conseguem cumpri-los (MARRAS, 2011).

Diante do exposto, compreende-se a importância de se recrutar e selecionar pessoas éticas que vão de encontro com a cultura ética que a organização deseja manter; treinar aqueles que fazem parte dessa cultura nesses princípios éticos que serão os norteadores das decisões tomadas no ambiente de trabalho.

4 ÉTICA NA CONDUTA PESSOAL E PROFISSIONAL

A pessoa logo toma a maturidade e decide quem quer ser, acima de tudo toma como exemplo ao longo de sua trajetória pessoas que passaram por sua vida, e desde então, a ética está introduzida na vida das pessoas desde muito tempo. Existem diversos tipos de personalidades, costumes, gostos e culturas diferentes, mas a ética moral torna-se única diante diferentes aprovações, e, durante todo o percurso estudado.

Srour (2003) retratou “a ética estuda os costumes das coletividades e as morais que procuram conferir consistência a esses modos recorrentes como agir.” Desta forma, entende-se que existe diversos costumes e doutrinas, e a população procura conferir consistência a esses modos, para agir corretamente. O problema é saber como agir corretamente, pois os padrões culturais são extremamente diversificados, relativos e mutáveis, porém existem leis a se cumprir e doutrinas relevantes. Pode-se dizer que o que é certo para um pode não ser para o outro, mas com a ética e seu significado visamos sabedoria e conhecimento temperado pelo juízo.

Antes de adotar uma conduta ética profissional, é preciso ter um postura ética intrínseca, que venha de dentro para fora, isso pode ser levado em consideração desde que tomou conhecimento e soube discernir o certo do errado, e decidiu o agir, para isso, existe um padrão e fases a serem seguidas, além das impostas perante a sociedade que condiz com o certo e errado para seguir. Pode-se dizer que o que constitui uma pessoa a ser ética, são seus valores, o que faz pensar ser errado ou certo, e como a pessoa age individualmente o em seu meio social. E como a maneira de que a pessoa vive em sociedade mostra como ela é.

Conforme passou o tempo os sindicatos começaram a surgir, sendo assim, de acordo com Chiavenato (2008, p. 18) não se tratava mais de intermediar os problemas e reduzir conflitos, mas também administrar as pessoas de acordo com a legislação. Com a exatidão desse contexto, a melhor maneira de reduzir conflitos e solucionar problemas seria um acordo com as pessoas, para que elas seguissem o que a legislação colocaria como certo. Isso mostra que as pessoas a partir de um período não priorizava as suas vontades, mas sim a política em regra.

No mundo existe pessoas diferentes, e o que as diferenciam são suas experiências vividas, os valores que carregam, com a globalização houve uma transformação que fez, não somente que as pessoas mudassem, mas sim, que tudo em torno delas mudassem e se adaptassem com essa nova era, tecnologias foram sendo melhoradas, as leis foram mudadas e respectivamente as pessoas, com a democracia e o convívio em sociedade fez com que a pessoa revesse seus conceitos e sua maneira de viver. A forma que se enquadrarmos no espaço já não é mais a mesma, porém, a conduta ética prevalece, aquilo que julgamos certo e errado ainda continua em exatidão. Segundo Passos (2013, p. 107) “A maneira como os indivíduos incorporam os valores da sociedade dá-se de forma diferenciada, pois depende do nível de consciência de cada um, de sua inteligência e de sua simbolização linguística”.

Para 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”. Portanto a maioria é o que se torna considerável, a conduta ética individual e coletiva são suscetíveis a determinadas decisões.

Se para a empresa é importante um comportamento ético, com maior razão isso se torna vital para o profissional. *O profissional vive de seu nome* (grifo do autor). Ninguém, construindo um nome, deve abdicar do direito de defendê-lo, pois não é só sua pessoa que está em jogo, mas também a imaterialidade de seu conceito. É dever ético proteger um nome profissional (LOPES DE SÁ, 1998 apud MARRAS, 2011, p. 276).

Desta forma, a pessoa ética busca uma empresa ética, para que não haja conflito de valores e o trabalho possa ser realizado a contento de ambos. Quando os valores organizacionais são diferentes do pessoal, o profissional pode ter dificuldades em realizar o trabalho e de se inserir no ambiente da empresa.

Ser ético deveria ser uma tarefa fácil, pois, geralmente, é fácil distinguir o que é certo e errado, principalmente, quando se tem leis, regras, códigos. Mas, a dificuldade aparece quando as decisões a serem tomadas envolvem alternativas aéticas, ou seja, qualquer lado que seguir parece não ser certo. Um exemplo deste tipo de decisão é enfrentado quando o

profissional está em uma organização e recebe um convite para um trabalho em uma outra empresa por um salário melhor, mas, a vaga deve ser preenchida imediatamente. Se ele não aceita o convite, pode estar perdendo a oportunidade de crescer profissionalmente e melhorar sua renda; se aceita, pode parecer ingrato em deixar a empresa sem prepará-la para sua saída.

A ética profissional sempre dependerá do que a profissão determina em seus códigos de ética¹ e nos acordos que a pessoa estabelece com seus empregadores, sócios, parceiros e clientes.

¹ Estabelece as regras de comportamentos que devem ser seguidos em determinada profissão. São elaborados pelos conselhos e revistos sempre que necessário for. O não cumprimento deste código pode levar o profissional a um processo administrativo e até mesmo a perder o direito de exercer aquela profissão. Disponível em: < <https://www.significados.com.br/etica-profissional/> > Acesso em: 05 de março de 2019.

5 COMPORTAMENTO ÉTICO NAS ORGANIZAÇÕES

Para concluir os objetivos propostos neste trabalho foi realizada uma pesquisa quantitativa de objetivos descritivos. Portanto, descreveu-se os resultados obtidos por média de respostas e estes foram representados por gráficos.

O instrumento de coleta de dados foi a Escala de Percepção de Comportamentos Éticos Organizacionais (EPCEO) construído com base nos estudos de Gomide Jr e seus colaboradores (2003) por meio do próprio Gomide Jr e Fernandes (2008). Trata-se de uma escala que avalia a percepção dos colaboradores sobre os comportamentos éticos da organização na qual trabalha, dividida em dois fatores: gestão do sistema e orientação para o cliente. Na gestão do sistema, busca compreender quais as crenças os colaboradores possuem sobre a clareza e honestidade da gestão da organização com suas políticas, regras e normas. a orientação para o cliente busca identificar as crenças dos colaboradores sobre o estabelecimento das relações claras e honestas da organização com seus clientes.

A aplicação da escala foi feita individualmente por meio das redes sociais da pesquisadora e sua orientadora, utilizando a plataforma de pesquisa online *Survio*². Ao receber a o convite da pesquisa com o link de acesso, o participante recebia as instruções e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, podendo escolher entre aceitar os termos e continuar respondendo, ou desistir. A escala é composta por 20 afirmações nas quais o participante deve assinalar 1 se ele discorda totalmente da afirmação, 2 se apenas discorda, 3 se apenas concorda e 4 se concorda totalmente com o que a frase afirma (apêndice A).

A escala é bifatorial e seu resultado é considerado inicialmente pela média de cada fator e depois pela média dos dois fatores juntos. A interpretação dos resultados dos escores médios deve considerar que quanto maior é o valor obtido, maior é a percepção do participante sobre os aspectos éticos da organização. Assim, as medias dos resultados iguais ou maiores que 3 indicam que os participantes percebem o comportamento ético nas organizações em que trabalham; os resultados entre 2,1 e 2,9 indicam uma dúvida dos participantes sobre a ética de suas empresas; e os resultados iguais ou menores que 2

² <https://www.survio.com/en/>

indicam que os participantes não percebem comportamentos éticos nas organizações em que trabalham.

O universo da pesquisa foi as redes sociais da pesquisadora e da orientadora, sendo a amostra não probabilística, com método de inclusão o participante estar trabalhando ou ter trabalhado por pelo menos 3 meses em uma organização de qualquer setor econômico, porte ou ramo. Os resultados da pesquisa estão descritos a seguir.

Foram 46 pessoas que participaram da pesquisa, sendo 63% do sexo feminino e 37% do sexo masculino; 58% estão na faixa etária de 16 a 25 anos, 17,4% na de 26 a 35 anos; 13% na de 36 a 45 anos, 6,5% na de 46 a 55 anos, e 4,3% na de 56 a 65 anos; 71,7% são de empresa do segundo setor, privadas; 17,4% de empresas do primeiro setor, publicas, e 10,9% do terceiro setor, empresa privadas mais de caráter público.

Para interpretar os resultados é preciso considerar que os índices abaixo de 2 representam que os participantes não percebem ética naquela conduta da empresa e os índices acima de 2 são percebidos como éticos.

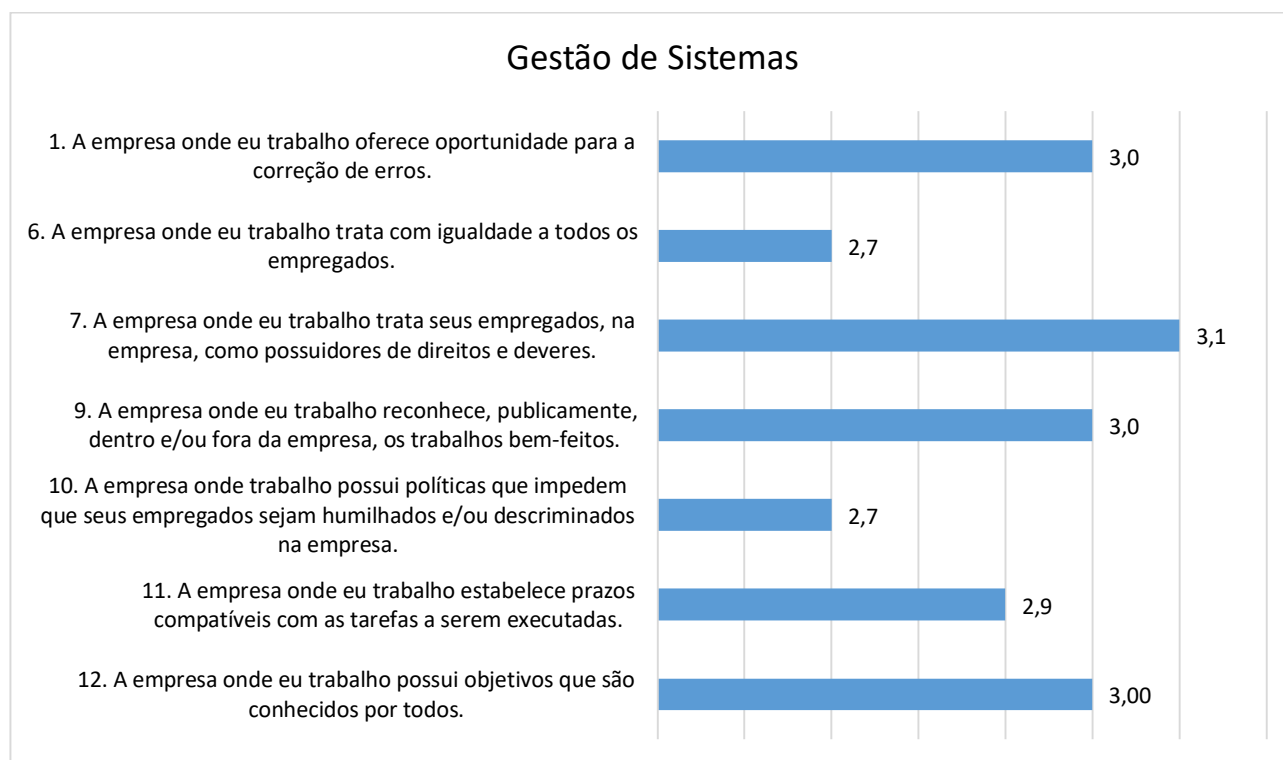


Figura 1 – Índice de respostas do fator Gestão de Sistema – Parte 1.

Segundo Junior e Fernandes (2008, p. 45) a Gestão do Sistema envolve “crenças do empregado de que a organização possui políticas, regras e normas claras e honestas de gestão”. A figura 1 mostra, portanto, que os participantes percebem que as organizações nas quais eles trabalham possuem uma gestão de sistema ética, sendo a conduta ética mais identificada: “A empresa onde eu trabalho trata seus empregados, na empresa, como possuidores de direitos e deveres” com índice de 3,1.

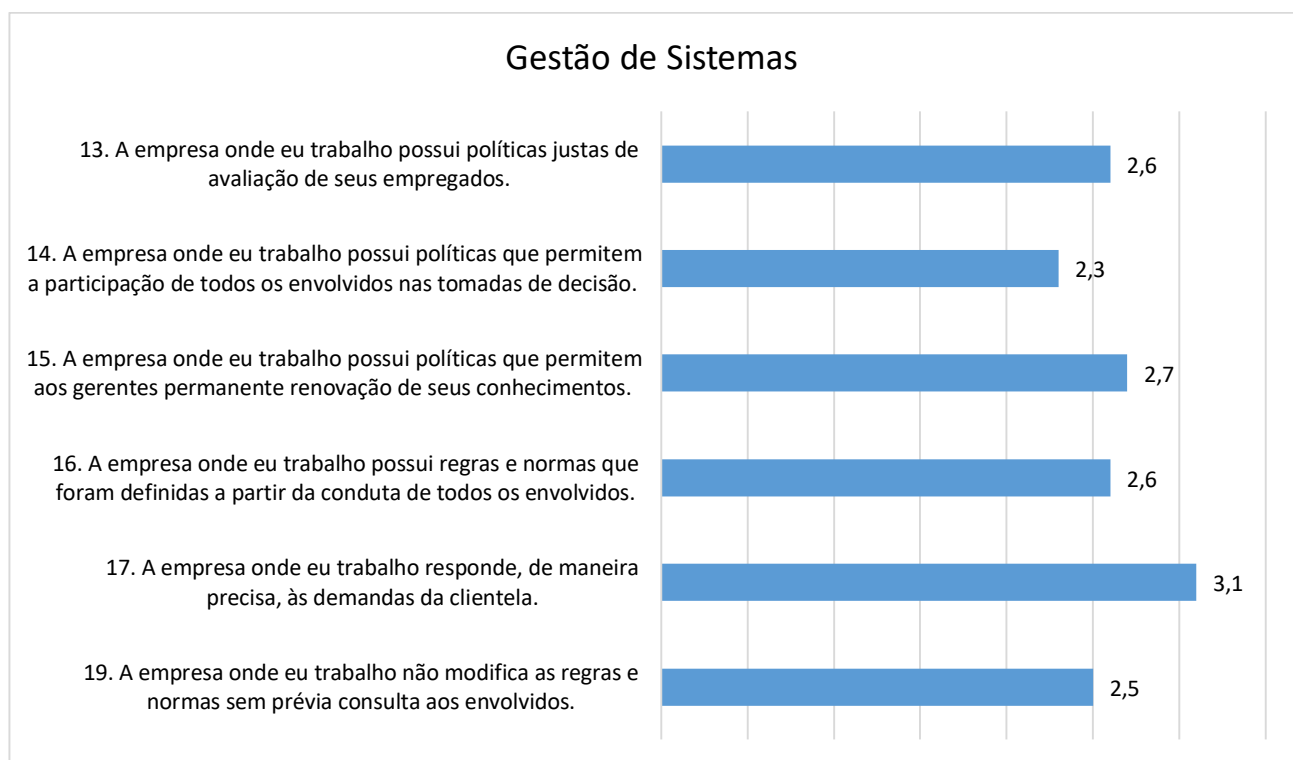


Figura 2 – Índice de resposta da Gestão de Sistemas – Parte 2.

A figura 2 mostra que os participantes veem ética na gestão de sistemas de suas empresas, principalmente no item 17, que trata “a empresa onde eu trabalho responde, de maneira precisa, às demandas da clientela”, com índice de 3,1; e a conduta ética, porém, de menor percepção foi: “A empresa onde eu trabalho possui políticas que permitem a participação de todos os envolvidos nas tomadas de decisão”.

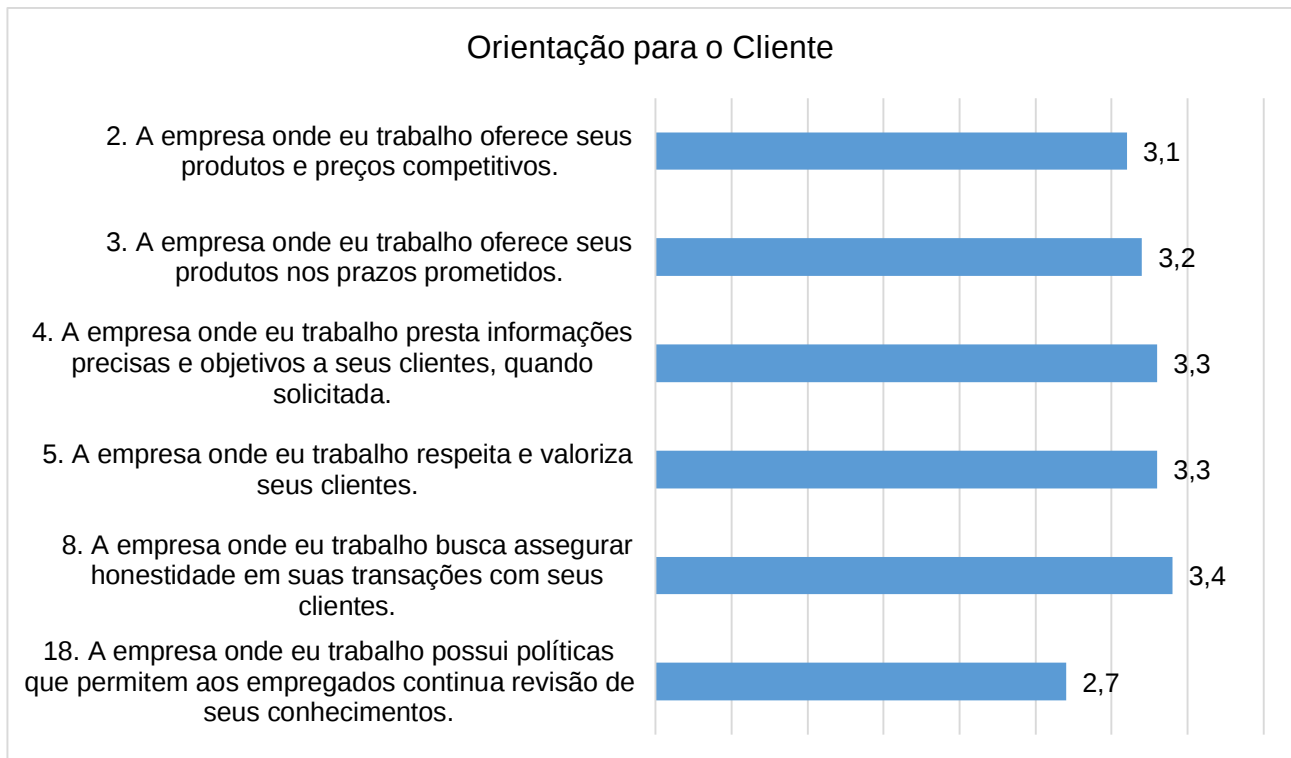


Figura 3 – Resultados por índice de respostas do Fator Orientação para o Cliente.

A figura 3 apresenta que os participantes desta pesquisa percebem a Orientação para o cliente como éticas nas empresas que trabalham, pois, todas as condutas estão acima de 2. A conduta ética de maior percepção foi “A empresa onde eu trabalho busca assegurar honestidade em suas transações com seus clientes”; e a de menor índice foi “A empresa onde eu trabalho possui políticas que permitem aos empregados continua revisão de seus conhecimentos”. De acordo com Junior e Fernandes (2008, p. 45) a Orientação para o cliente significa a percepção dos empregados sobre as crenças “de que a organização estabelece relações claras e honestas com os seus clientes”.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com base nas informações prestadas, pode-se analisar que a ética dentro das organizações existe, de acordo com a pesquisa quantitativa feita com diferentes pessoas. Os resultados mostraram que a percepção ética está presente nas organizações, mas nem sempre é um número significativo de pessoas que nota e age de tal forma. A pesquisa nos auxiliou a mostrar a situação dos empregados para com a empresa, como expressaram suas opiniões e agregou de maneira positiva para a conclusão deste trabalho. O resultado pode contribuir para abranger as visões dos pesquisadores e especialistas do assunto, reavaliar os conceitos éticos tanto dos colaboradores como de seus gestores.

O desenvolvimento do presente estudo possibilitou uma análise significativamente relevante, o trabalho mostra problemas e conflitos devido a falta de ética, e como isso afeta na vida das pessoas. Porém existem muitas empresas sendo exemplo no mercado, dado os resultados da pesquisa feita em *Likert*, a apuração de resultados mostra que 3,4% afirmam que a empresa onde trabalham assegura honestidade em suas transações com seus clientes, ou seja, a idoneidade dos gestores em relação aos seus colaboradores está apta, por mais que exista de certa forma alguns aspectos a serem aprimorados.

Dada a importância do assunto pode-se ver como a ética agrega na vida das pessoas e de seus respectivos trabalhos, o agir, o pensar, o falar etc. Nesse sentido pode-se notar como isso reflete em nossas vidas, o tema relata não somente a ética nos trabalhos, mas também no agir ético intrinsecamente. Leva em consideração que o que está bom pode ser melhorado, e pode-se fazer isso sendo exemplo para as pessoas, agindo corretamente, pensando antes de falar, pensando antes de agir, tendo empatia com as pessoas, e zelar pelo nosso trabalho que é onde muitas vezes passamos a maior parte do nosso dia.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à Teoria Geral da Administração**. São Paulo: Makron Books, 1997.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos Humanos: O capital Humano das Organizações**. 8ª ed. São Paulo, Atla, 2008.

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

EGG. R. F. R. **História da Ética**. IESDE (edição digital). 2012.

GOMIDE JUNIOR, S.; FERNANDES, M. N. **Comportamentos éticos organizacionais**. In: **SIQUEIRA, M. M. M.** Medidas do comportamento organizacional: ferramentas de diagnóstico e de gestão. Porto Alegre: Artmed, 2008. Cap. 3, p. 41-48.

MARRAS, J. P. **Administração de Recursos Humanos: do operacional ao estratégico**. 14. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

MATTAR NETO, A. João. **Filosofia e Ética na Administração**. Editora Saraiva. 2004.

NETO MERCIER, S. **A ética nas empresas**. Porto: Edições Afrontamento, 2003.

PASSOS, E. **Ética nas organizações**. São Paulo: Atlas, 2013.

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

SOUZA, M. C. G. D. **Ética no Ambiente de Trabalho: uma abordagem franca sobre a conduta ética dos colaboradores**.

SROUR, R H. **Ética Empresarial**. 4 ed. - Rio de Janeiro. Elsevier, 2013.

WHITAKER, M. do C. **Ética na vida das empresas**. São Paulo: DVS, 2007.

APÊNDICE A - ÉTICA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Prezado Sr. / Sra.,

A natureza dessa pesquisa tem por objetivo compreender a ética no contexto trabalho. Ao participar deste estudo a sra (sr) permitirá que utilizemos suas respostas, de maneira anônima, para a elaboração de um Trabalho de Conclusão de Curso de Administração da Fundação Educacional do Município de Assis - FEMA. Lembrando que a sra (sr) tem liberdade de recusar a participar e ainda de recusar a continuar participando a qualquer momento, sem qualquer prejuízo, basta não clicar em enviar o formulário no final desta página. Pode solicitar maiores informações sobre a pesquisa pelo contato (18) 99810-8214.

Sua participação não infringe as normas legais e éticas de pesquisas com seres humanos, que asseguram ausência de riscos físicos, materiais ou psicológicos aos participantes, garantia ao sigilo das respostas. Assim, todas as informações coletadas são confidenciais. Somente a pesquisadora e sua Orientadora terão conhecimento e sua divulgação não apresentará qualquer informação sobre sua identidade.

Ao participar deste estudo não terá nenhum benefício direto, entretanto, espera-se que esta pesquisa traga informações importantes sobre o comportamento ético das empresas, de forma que o conhecimento que será construído apresente aos administradores e demais interessados a prática das organizações, para uma reflexão sobre suas decisões enquanto gestores de pessoas.

Sobre o instrumento de coleta de dados a seguir, é uma escala na qual a sra (sr) deve ler as afirmações e escolher o número que corresponde sua opinião, conforme descrito no enunciado da escala.

Desde já agradecemos sua participação!

Isabela Lira Mendonça - Aluna pesquisadora

Me. Danielle Cristina Ferrarezi Barboza - Orientadora

Qual seu sexo?

- ☐ Feminino
- ☐ Masculino

Qual sua faixa etária?

- ☐ 16 a 25 anos.
- ☐ 26 a 35 anos
- ☐ 36 a 45 anos.
- ☐ 46 a 55 anos.
- ☐ 56 a 65 anos.
- ☐ acima de 66 anos.

A empresa que trabalha atualmente ou que trabalhou é:

- ☐ de primeiro setor, pública.
- ☐ de segundo setor, privada.
- ☐ do terceiro setor, privada mais de caráter público.

A seguir, estão frases que podem traduzir o que você pensa sobre seu trabalho e sobre a organização onde você trabalha. Assinale sua opinião sobre cada uma delas, clicando, no ícone que representa sua concordância conforme os códigos: 1 = discordo totalmente; 2 = apenas discordo; 3 apenas concordo e 4 concordo totalmente.

1) A empresa onde eu trabalho oferece oportunidade para a correção de erros.

Discordo totalmente

Apenas discordo

Apenas concordo

Concordo totalmente



2) A empresa onde eu trabalho oferece seus produtos a preços competitivos.	☐	☐	☐	☐
3) A empresa onde eu trabalho oferece seus produtos nos prazos prometidos.	☐	☐	☐	☐
4) A empresa onde eu trabalho presta informações precisas e objetivos a seus clientes, quando solicitada.	☐	☐	☐	☐
5) A empresa onde eu trabalho respeita e valoriza seus clientes.	☐	☐	☐	☐
6) A empresa onde eu trabalho trata com igualdade a todos os empregados.	☐	☐	☐	☐
7) A empresa onde eu trabalho trata seus empregados, na empresa, como possuidores de direitos e deveres.	☐	☐	☐	☐
8) A empresa onde eu trabalho busca assegurar honestidade em suas transações com seus clientes.	☐	☐	☐	☐
9) A empresa onde eu trabalho reconhece, publicamente, dentro e/ou fora da empresa, os trabalhos bem-feitos.	☐	☐	☐	☐
10) A empresa onde trabalho possui políticas que impedem que seus empregados sejam humilhados e/ou discriminados na empresa.	☐	☐	☐	☐
11) A empresa onde eu trabalho estabelece prazos compatíveis com as tarefas a serem executadas.	☐	☐	☐	☐
12) A empresa onde eu trabalho possui objetivos que são conhecidos por todos.	☐	☐	☐	☐
13) A empresa onde eu trabalho possui políticas justas de avaliação de seus empregados.	☐	☐	☐	☐
14) A empresa onde trabalho possui políticas que permitem a participação de todos os envolvidos nas tomadas de decisão.	☐	☐	☐	☐
15) A empresa onde eu trabalho possui políticas que permitem aos gerentes permanente renovação de seus conhecimentos.	☐	☐	☐	☐

16) A empresa onde eu trabalho possui regras e normas que foram definidas a partir da conduta a todos os envolvidos.



17) A empresa onde eu trabalho responde, de maneira precisa, às demandas da clientela.



18) A empresa onde eu trabalho possui políticas que permitem aos empregados contínua revisão de seus conhecimentos.



19) A empresa onde eu trabalho não modifica as regras e normas sem prévia consulta aos envolvidos.

