

UNIÃO DAS FACULDADES INTEGRADAS DE NEGÓCIOS - UNIFIN

FACULDADE SÃO FRANCISCO DE ASSIS

CURSO DE ADMINISTRAÇÃO

Felipe Farias de Campos

Ética como diferencial nas organizações

Porto Alegre

2017

Felipe Farias de Campos

Ética como diferencial nas organizações

Artigo apresentado à Faculdade São Francisco de Assis – UNIFIN, como parte dos requisitos para obtenção do título de Bacharel em Administração.

Orientador: Prof. Otávio

Porto Alegre

2017

RESUMO

Este trabalho visa mostrar a importância do comportamento ético nas organizações, sobretudo, no atual momento em que a competitividade está a cada dia mais acirrada entre as empresas. Empresas que definem como objetivo ter um ambiente ético e realmente colocam isso em prática, mostram-se com capacidade superior de alcançar melhores resultados e conseguem dessa forma trazer satisfação e motivação para todos os seus profissionais, afinal de contas, todos ficam felizes quando conquistam vitórias limpas e justas. A ética, independentemente do aspecto ou contexto que esteja inserida é indispensável em nossas vidas. Para que uma empresa seja capaz de crescer, sobreviver ou que consiga se manter em alto nível, ela precisa implementar e acima de tudo aperfeiçoar medidas e condutas que estejam apoiadas em princípios que valorizem a seriedade, transparência e justiça.

Palavras-Chave: Ética; comportamento; organizações.

ABSTRACT

This paper aims to show the importance of ethical behavior in organizations, especially in the current moment in which competitiveness is increasingly fierce between companies. Companies that define as objective have an ethical environment and really put it into practice, show themselves with superior ability to achieve better results and thus achieve satisfaction and motivation for all their professionals, after all, everyone is happy when they win victories Clean and fair. Ethics, regardless of the aspect or context that is inserted is indispensable in our lives. In order for a company to be able to grow, survive or be able to maintain itself at a high level, it must implement and, above all, improve measures and conduct that are based on principles that value seriousness, transparency and justice.

Keywords: Ethics; behavior; organizations.

1 INTRODUÇÃO

Impossível nos dias de hoje não procurar entender o que é a ética e para que ela serve, principalmente neste momento onde a corrupção assola nosso país e ganha destaque mundial através dos veículos de comunicação. Nas empresas a realidade não é diferente pois clientes, investidores e os administradores estão mais exigentes quanto ao tema abordado.

No tocante a ética empresarial o que indica uma boa imagem são os valores da empresa. Contudo, os valores individuais estão diretamente ligados a como o profissional enxerga e convive no mundo competitivo das organizações.

Atualmente, a ética dentro das organizações é mais que um desejo. Ela está sendo tratada como um objetivo, tão importante como os outros que visam resultados e lucros financeiros, ou seja, as organizações não ficam mais satisfeitas em apenas lucrar, hoje elas precisam ser e se mostrar como uma empresa que conquista os objetivos de maneira correta e que seu ambiente de trabalho é ético.

Em tempos de globalização e com um mercado muito disputado, para definir as metas que a empresa quer alcançar é essencial que dentre as missões esteja contemplado os princípios éticos a serem seguidos, deixando claro que a empresa tem essa preocupação e que de certa forma presta contas de sua conduta a todos os interessados.

Segundo ABBAGNANO (1998 apud ALENCASTRO 2010, p.32), definimos ética como “a ciência da conduta”, dessa forma as empresas seguem exatamente nessa direção, buscando aperfeiçoar o entendimento e a aplicação de políticas e condutas éticas dentro da organização. A empresa que de forma definitiva mantém esses valores na organização diminui as chances de sofrer com algum tipo de problema referente a sua imagem.

Vale destacar que vivemos em um país com grande instabilidade econômica ao longo de sua história e uma distribuição de renda que beira o descaso, com certeza esses indicadores trazem uma disputa ainda mais forte entre as organizações e entre as pessoas. Muitas pessoas ainda buscam melhores resultados e progressão na carreira adotando medidas que não são éticas e dificultam ainda mais as relações interpessoais e a mudança de cultura dentro das organizações.

De acordo com as afirmações teóricas que serão referenciadas ao longo do trabalho, ter um bom relacionamento entre todos os envolvidos traz muito mais que um ambiente agradável para se trabalhar. Diferente do que muitas pessoas pensam, quando uma decisão é tomada em cima de valores éticos, nesse momento está se criando uma cultura vencedora que trará ótimos resultados e melhorias no curto e longo prazo. Portanto, a ética profissional tem como objetivo maior a relação entre clientes, colaboradores e fornecedores, levando em conta valores como dignidade humana, auto realização, empatia e sociabilidade.

Sabemos que todas as pessoas possuem personalidade e opiniões diferentes sobre os mais variados assuntos, de acordo com essa premissa é que as empresas optam por impor um código de ética organizacional para balizar o que é esperado de todos os envolvidos. É comum ver em muitas organizações uma equipe dedicada apenas para assuntos voltados a ética empresarial e comissões para tratar de todos os casos que envolvam conflito ético.

Segundo Carmona (2008):

Se você não atuar de maneira íntegra, ecologicamente correta, socialmente aceitável, provavelmente sua marca não sobreviverá. As pessoas, hoje, esperam muito mais do que preço e qualidade, elas querem utilizar uma marca respeitada e admirada no mercado. Daí a importância que se tem dado à ética nas organizações. (CARMONA, 2008, p.84)

O presente trabalho traz um maior conhecimento sobre a ética e as relações dentro das organizações, através de seu conceito será possível avaliar sua verdadeira importância dentro das empresas.

2 OBJETIVOS

Ter um maior entendimento quanto ao tema da ética nas organizações e verificar que necessitamos mudar nossa cultura para alcançar um crescimento maior em todos os sentidos.

2.1 METODOLOGIA CIENTÍFICA

O estudo que foi utilizado nesse trabalho acadêmico tem como fonte principal as informações bibliográficas. Buscando nas principais obras literárias publicadas um maior entendimento sobre o assunto proposto ao ponto de analisar os pontos mais relevantes e fazer uma interpretação das contribuições teóricas. De acordo com o autor Gil (1999):

A pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. Embora em quase todos os estudos seja exigido algum tipo de trabalho desta natureza, há pesquisas desenvolvidas exclusivamente a partir de fontes bibliográficas. Boa parte dos estudos exploratórios pode ser definida como pesquisas bibliográficas. (Gil, 1999, p.48)

Conforme citação acima fica claro que o método de pesquisa bibliográfica é completamente compatível com o presente trabalho, dessa forma o trabalho será desenvolvido com a maior qualidade e riqueza necessária.

Segundo Gil (1999), o maior destaque e ponto que devemos ressaltar na pesquisa bibliográfica é que ela nos permite buscar uma gama muito maior do que poderíamos buscar diretamente, dessa forma encontrando bibliografia adequada podemos inclusive buscar informações históricas. Isso não seria possível de outra forma.

Artigo científico, segundo a Associação Brasileira de Normas Técnicas (2003, p.2), é parte de "uma publicação com autoria declarada, que apresenta e discute ideias, métodos, processos, técnicas e resultados nas diversas áreas do conhecimento."

Segundo Koche (1997) na pesquisa bibliográfica é que será investigado os conhecimentos disponíveis e publicados, sempre buscando a partir dessas informações auxílio para esclarecer o problema ou objeto que está sendo analisado. As informações publicadas e disponíveis servem de ferramenta para conseguirmos ter uma visão mais clara e por isso a pesquisa bibliográfica tem papel fundamental no desenvolvimento do trabalho.

Já segundo Trujillo (1974, p.230), "a pesquisa bibliográfica não é mera repetição do que já foi dito ou escrito sobre certo assunto, mas propicia o exame de um tema sob novo enfoque ou abordagem, chegando a conclusões inovadoras".

Em um processo de elaboração buscamos por meio de conceitos metodológicos encontrar e seguir os métodos mais apropriados para guiar uma produção científica confiável e formal, trazendo facilidade para dar continuidade no processo de elaboração e desenvolvimento.

Segundo Demo (1991), pela sua qualidade política e pela sua qualidade formal. Qualidade política refere-se fundamentalmente aos conteúdos, aos fins e à substância do trabalho científico. Qualidade formal diz respeito aos meios e formas usados na produção do trabalho. Refere-se ao domínio de técnicas de coleta e interpretação de dados, manipulação de fontes de informação, conhecimento demonstrado na apresentação do referencial teórico e apresentação escrita ou oral em conformidade com os ritos acadêmicos.

Lakatos e Marconi (2007), afirmam que toda a ciência depende de métodos científicos, que sem o método científico não é possível ter ciência. Entretanto ele serve também para resolução de problemas do nosso cotidiano, não limita-se apenas ao uso da ciência.

A revisão bibliográfica, que servirá como suporte e fundamentação teórica ao estudo, será efetuada por intermédio de livros, códigos, dicionários, artigos, jornais, revistas, informativos e pesquisa na internet, com dados pertinentes ao assunto.

Entende-se que este estudo sobre ética nas organizações, poderá proporcionar um maior nível de conhecimento sobre o tema.

2.2 ÉTICA NAS ORGANIZAÇÕES

2.2.1 Definição de ética

Para Valls (1993, p.7), "a ética é daquelas coisas que todo mundo sabe o que são, mas que não são fáceis de explicar, quando alguém pergunta". Portanto analisando essa afirmação é possível concluir que embora muitas pessoas falem sobre a diferença entre ética e moral, o grande ponto é que uma completa a outra.

Mattos (2007), fala que é um conjunto de regras que vem de origem grega com o conceito de formar pessoas com caráter positivo e correto. Por conseguinte

pode ser vista como um conjunto de princípios que rege e orienta a ação das pessoas e da sociedade. Também acrescenta, que o ser humano nasce ético por natureza, uma vez que tem o controle de suas decisões e sabe distinguir o bem e o mal, podendo optar por fazer o bem e não o mal.

De acordo com VÁSQUEZ (1990), Ética é a investigação ou explicação de um tipo de experiência humana ou forma do comportamento dos homens, o da moral, considerando, porém, na sua totalidade e diversidade. A Ética parte do fato da existência da moral, isto é, toma como ponto de partida a diversidade de morais no tempo com seus respectivos valores, princípios e normas.

Já Godim (2005):

Define a ética como o estudo geral do que é bom ou mal, para ele um dos objetivos da ética é a busca de justificativa para as regras propostas pela moral pois é diferente, pois não estabelece regras está reflexão sobre a ação humana diz que a moral estabelece regras que são assumidas pelas pessoas como uma forma de garantir o seu bem-viver a moral depende das fronteiras geográficas e garante uma identidade entre pessoas que se quer se conhece, mas utilizam este mesmo referencial comum. (Godim, 2005, p.6)

A ética é na verdade como a educação de nosso caráter, temperamento ou vontade pela razão, em busca de uma vida justa, bela e feliz, que estamos destinados por natureza. Traduzindo o processo consciente ou intuitivo que nos ajuda a escolher entre vícios e virtudes, entre o bem e o mal, entre o justo e o injusto. É a predisposição habitual e firme, fundamentada na inteligência e na vontade, de fazer o bem. Ser ético, portanto, é buscar sempre o bem, combater vícios e fraquezas, cultivar virtudes, proteger e preservar a vida e a natureza.

2.3 ÉTICA EMPRESARIAL

Para que consigamos entrar de fato no tema da ética empresarial, é necessário que falemos um pouco sobre a compreensão do que seja ética. Segundo Álvaro (2006), a ética é uma forma de costume, isso significa que o que era tido

anteriormente como errado pode ser certo nos dias atuais. Podemos dizer que um comportamento correto, em ética, seria um comportamento adequado aos costumes vigentes, se por acaso o comportamento estiver fora dos padrões definidos como certo pela sociedade, nesse momento teremos um comportamento errado e não ético. Até que se adote um comportamento diferente essa atitude permanecerá divergente do que é definido como ética.

Ficou constatado que a ética possui ainda uma função descritiva, de certa forma precisa conhecer, concentrando-se em pesquisas bibliográficas das diferentes épocas e dos diferentes lugares. Ela apresenta também algumas grandes teorias, que não se identificam totalmente com as formas de sabedoria que geralmente concentram os ideais de cada grupo humano.

Sendo assim, de forma mais simplória podemos definir ética caracterizando conforme o autor Lisboa (1997, p. 23), “um ramo da filosofia que lida com o que é moralmente bom ou mau, certo ou errado. Pode-se dizer, também, que ética e ‘filosofia da moral’ são sinônimos”.

Portanto o termo “ética” é aplicado de forma diferente dependendo do contexto onde as pessoas estejam inseridas, a partir desse entendimento vejamos a ética no contexto empresarial.

Segundo Lisboa (1997):

Ética nos negócios é o estudo da forma pela quais normas morais pessoais se aplicam às atividades e aos objetivos da empresa comercial. Não se trata de um padrão moral separado, mas do estudo de como o contexto dos negócios cria seus problemas próprios e exclusivos à pessoa moral que atua como gerente desse sistema (LISBOA, 1997, p. 25)

A ética empresarial pode ser entendida como o conjunto de práticas que determinam a adequação no exercício de qualquer profissão. O sucesso das relações interpessoais dentro da empresa só será possível se existir ética, visando especialmente, o respeito e o bem-estar no ambiente profissional. Quando falamos em ética, é importante lembrar que ela é indispensável à vida humana, ou seja, é fundamental ser ético para conviver em sociedade. É através dela que se pratica o respeito aos demais e consegue-se diminuir os conflitos. Portanto, dentro do

ambiente de trabalho ela é ainda mais importante. Afinal, atitudes inadequadas podem, com certeza, afetar o desempenho e a reputação de uma empresa.

2.4 VALORES ÉTICOS E SUA INTERPRETAÇÃO

No Brasil, enfrentamos uma crise ética que traz grandes prejuízos a nossa imagem, essa imagem negativa reflete de maneira muito ruim para todos que vivem na comunidade. Com certeza muitas vezes nos questionamos: será que vale a pena ser ético ou agir em nome de sólidos princípios ou, ainda, sobrepor a visão coletiva ao interesse individual? Por isto, a discussão ética vem como uma necessidade vital de a sociedade reconhecer a crise em sua dimensão plena, para ser capaz de acreditar que é possível alcançar o sucesso agindo eticamente.

Hoje não abrimos mão de nossos princípios, eles são nosso valor maior. Passos (2004, p. 22) faz a diferença entre valores morais representados pelos princípios e valores não morais que possuem uma base material como, por exemplo: as roupas que vestimos; o carro que usamos; ou ainda a casa em que moramos. Vamos aqui abordar os valores morais que trazemos de nossa criação familiar, associam-se aos que desenvolvemos e acumulamos durante nossa existência, são íntimos e próprios de cada um de nós. O ambiente em que vivemos, convivendo com outras pessoas na família que constituímos, no nosso local de trabalho, na instituição de ensino, nossos amigos, nos oferece oportunidades de prática de nossos valores a partir do relacionamento interpessoal. Cabe a cada um exercer a prática dos valores para o bem próprio e o bem comum. Esta conjugação de atitudes propicia a felicidade do homem e de todos à sua volta.

Segundo Sá (2009, p. 73) quando ele diz que aquilo que possuímos em nosso íntimo quando em contato com o mundo exterior proporciona um julgamento interno que fazemos ao escolher entre o que é bom e mau, entre o que é justo e injusto, entre o que é honesto e desonesto. Nossa consciência funciona, desta maneira, como um tribunal em que as decisões são tomadas levando-se em conta uma reflexão sobre nossa própria realidade em contato com as práticas do cotidiano em nossa família, com nossos amigos, no trabalho, onde estudamos e etc.

Sá (2009, p. 73) conceitua consciência ética da seguinte maneira: “estado decorrente de mente e espírito, através do qual não só aceitamos modelos para a conduta, como efetivamos julgamentos próprios”.

2.5 ÉTICA NA OCUPAÇÃO PROFISSIONAL

Para que o indivíduo tenha uma credibilidade em sua área de atuação, ele precisa ter uma conduta profissional ética sempre e em todos os momentos. De nada adianta dominar habilidades científicas, tecnológicas ou artísticas se o indivíduo não imprimir sua marca ética no exercício profissional. Tanto se beneficia quem exerce a profissão como quem usufrui de seus resultados. Uma conduta adequada é esperada da sociedade que observa, reconhece, premia ou pune em função das práticas profissionais verificadas

A ética profissional é essencial para o exercício de qualquer profissão. Segundo Sá (1996), ao pertencer a uma classe profissional, qualquer que seja sua natureza, o indivíduo assume um compromisso com a sociedade e com os colegas de profissão. O que dizer de um médico ou um enfermeiro que negligencia os cuidados com um paciente? E um professor que desrespeita um aluno?

Segundo Mattos (2007), desde o momento em que começamos a pesquisar e buscar por uma profissão que seja compatível com nossa vontade, devemos ter ciência de como proceder nesse grupo profissional, isto é, todo profissional deve seguir um conjunto de deveres, normas e regras conforme à conduta profissional.

Na atualidade leva-se muito em questão as atitudes éticas de um profissional, independentemente de sua atividade, esta questão tem o poder de beneficiar ou levar o profissional ao fracasso de sua carreira. O profissional que não atua eticamente denigre sua imagem profissional e fica sem credibilidade no mercado de trabalho.

Nas empresas, existe uma cobrança de ambos os lados para que as pessoas possuam características éticas, ter essa característica serve como base para que exista um crescimento dentro da organização e até mesmo para que seja possível permanecer na posição.

A ética na ocupação profissional segundo Camargo (2003):

É a aplicação da ética geral no campo das atividades profissionais; a pessoa tem que estar imbuída de certos princípios ou valores próprios do ser humano para vive-los nas suas atividades e trabalho. De um lado ela exige a deontologia, isto é, o estudo dos deveres específicos que orientam o agir humano no seu campo profissional, de outro lado, exige a dicitologia, isto é, o estudo dos direitos que a pessoa tem ao exercer suas atividades. Portanto, a ética profissional é intrínseca à natureza humana e se explicita pelo fato de a pessoa fazer parte de um grupo de pessoas que desenvolvem determinado agir na produção de bens e serviços. (Camargo, 2003, p.31 e32)

Arruda (2003) menciona, que os primeiros indícios de Ética Empresarial de que se tem conhecimento, foram através dos debates ocorridos nos países de origem Alemã na década de 60, onde se pretendeu elevar o trabalhador à condição de participação nos conselhos de administração. Isso demonstra que desde o princípio a ética empresarial não é somente o conhecimento da ética e sim, a sua prática. A prática de princípios éticos nas organizações despertou a necessidade de definir campos de atuação e as formas de se atuar nas empresas, de parceiros e colaboradores, devido a esta demanda as organizações tem elaborado códigos de conduta.

Hoje nas empresas, são estabelecidos alguns sistemas de valores que são denominados códigos de ética e são seguidos a fim de que todos tenham um comportamento profissional homogêneo. Segundo Moreira (2002, p. 33), "eles tem a missão de padronizar e formalizar o entendimento da organização empresarial em seus diversos relacionamentos e operações. A sua existência evita que os julgamentos subjetivos impeçam ou restrinjam a aplicação plena dos princípios".

2.6 CÓDIGO DE ÉTICA

O código de ética é uma ferramenta que busca a realização da visão, missão e valores da empresa. É a declaração formal de suas expectativas que serve para orientar as ações de seus colaboradores e explicitar a postura da empresa diante dos diferentes públicos com as quais interage.

Os primeiros códigos de ética começaram a ser implantados pelas empresas brasileiras a partir dos anos 1970, e passaram a ser a forma que as empresas encontraram de formalizar suas decisões para assim poder segui-las.

Segundo Lisboa (2009, p.59) “o código de ética varia de organização para organização. Ele difere quanto conteúdo, extensão e formato”, mais do que isso, o código de ética é como a alma da empresa, pois expressa os maiores objetivos e os princípios que junto com a cultura dos fundadores servirá de guia e motivação no decorrer dos anos.

Dessa forma, o código de ética, se torna essencial para uma organização, que busca agir de maneira ética. Segundo Moreira (2002, p.33), “O Código de Ética, quando adotado, implantado de forma correta e regularmente obedecido, pode constituir uma prova legal da determinação da administração da empresa, de seguir os preceitos nele refletidos”.

Vale destacar que uma vez implementado, será necessário que todos os indivíduos que trabalham na organização precisarão seguir os procedimentos que estão contemplados no código. Desde os funcionários mais novos até a alta cúpula de administradores.

Uma das vantagens de sua implantação é o fortalecimento da imagem da empresa, a integração entre colaboradores e gerentes, estimulação do comprometimento de todos os membros da organização, a solução de conflitos entre outros. O objetivo do código de ética é expressar um entendimento sobre as condutas da empresa, frente aos seus relacionamentos e negócios e dessa forma coibir os atos antiéticos.

Deve haver, também, coerência entre os princípios do código de ética e as ações da empresa, pois de nada adianta formalizar o código de ética através de um relatório e guardá-lo na gaveta sem que suas ações estabelecidas não sejam praticadas. A organização deve ter como compromisso fazer valer os princípios estabelecidos em práticas concretas em seu cotidiano empresarial, profissional e social.

2.6.1 Por que implantar um código de ética

Para a implantação de um código de ética as empresas precisam, antes de tudo, saber identificar e definir os princípios que irá adotar. Só depois dessa etapa formalizar em relatórios.

Para o código de ética ser implantado, precisa haver o envolvimento de toda organização. E deve ser reconhecido pelos membros da organização como expressão de cultura e não uma imposição. As habilidades e competências específicas para ter um programa de ética na organização, são:

- Envolvimento de todos colaboradores no processo;
- Manter condições favoráveis para a prática desde o início do processo;
- Confiar e apoiar os colaboradores no caso de dilemas éticos;
- Ser coerente em situações de adversidade;
- Aceitar os colaboradores com suas virtudes, características e seus pontos fracos.

Desta forma, o relatório do código de ética servirá de parâmetro para os comportamentos éticos de todos os envolvidos. Com isso, a implantação do código de ética servirá como um horizonte para a empresa, pois através dele será possível a busca pela realização de seus princípios de visão, missão e valor.

Segundo Whitaker (2006), as empresas implantam códigos de ética por ser um documento com a finalidade de:

- Fornecer critérios ou diretrizes para que as pessoas se sintam seguras ao adotarem formas éticas de se conduzir.
- Garantir homogeneidade na forma de encaminhar questões específicas.
- Aumentar a integração entre os funcionários da empresa.
- Favorecer ótimo ambiente de trabalho que desencadeia a boa qualidade da produção, alto rendimento e, por via de consequência, ampliação dos negócios e maior lucro.
- Criar nos colaboradores maior sensibilidade que lhes permita procurar o bem estar dos clientes e fornecedores e, em consequência, sua satisfação.
- Estimular o comprometimento de todos os envolvidos na elaboração do documento.
- Proteger interesses públicos e de profissionais que contribuem para a organização.

- Facilitar o desenvolvimento da competitividade saudável entre concorrentes.
- Consolidar a lealdade e a fidelidade do cliente.
- Atrair clientes, fornecedores, colaboradores e parceiros que se conduzem dentro de elevados padrões éticos.
- Agregar valor e fortalecer a imagem da empresa.
- Garantir a sustentabilidade da empresa.

O código de ética, além de ser um documento com as finalidades apresentadas, ainda pode ajudar a organização nas soluções de questões corriqueiras antes que se tornem grandes problemas organizacionais, mas desde que sejam elaborados e implantados corretamente.

2.7 GESTÃO DE FORMA ÉTICA

Para ARRUDA, WHITAKER E RAMOS (2003, p.119) referenciam JIMÉNEZ (2000), uma forma de se poder refletir sobre a ética na gestão de pessoas é considerar três momentos da vida de qualquer funcionário ou diretor de uma organização: a contratação, a permanência e o desligamento.

Na contratação de empregados, o processo de seleção tem impacto muito forte. O risco de não contratar a pessoa que seria a ideal, ou de contratar alguém que logo revele não possuir o perfil almejado é inerente ao cargo do profissional de seleção.

Em alguns processos de seleção de um candidato, pode ocorrer segundo os autores ARRUDA, WHITAKER E RAMOS (2003, p.119), a omissão de informações substanciais sobre a missão, visão, cultura e estratégias da organização. O candidato tem direito de conhecer de modo mais realista possível, todas as informações importantes para sua própria avaliação da empresa, dentro da linha de discrição e do sigilo profissional. Após definido o candidato, durante o processo de seleção, vários acordos não escritos (cavalheiros, verbais, tácitos) são estabelecidos entre o candidato e a empresa, ou seja, falar sobre a carreira profissional, nas áreas de educação e desenvolvimento, níveis de autonomia na gestão, entre outros.

Para os autores acima citados, a transparência, honestidade, e sinceridade na comunicação costumam induzir todos os empregados a agirem com lealdade e

liberdade. A remuneração é uma questão muito delicada, pois ela não só proporciona uma recompensa imediata, mas pode também, averiguar aspectos de empregabilidade e desenvolvimento. O empregado, por passar bastante tempo de sua vida na empresa, espera-se que tenha um comportamento ético, para isso o clima da organização é fundamental e contagiante.

Quanto ao desligamento de empregados, ARRUDA, WHITAKER E RAMOS (2003), afirmam que situações de desligamento tanto por parte do empregado, quanto da empresa, requerem especiais cuidados éticos. Por ser natural haver demissões, devido a muitas razões, como por exemplo, desempenho insatisfatório, não cumprimento de normas, resultados negativos, conflitos pessoais que afetam o trabalho ou colegas, a organização então, deve-se valer de critérios de desempenho e desenvolvimento profissionais, pensando na pessoa e suas características particulares, para ser coerente à demissão. A saída não desejada requer muita compreensão e respeito.

Os estagiários têm uma importante participação nas organizações, mesmo que a objetividade do estagiário seja a aprendizagem, a empresa também se beneficia, pois ele pode ir desenvolvendo atitudes éticas revelando-as em sua conduta.

Os autores ARRUDA, WHITAKER E RAMOS (2003), explicam que, a empresa pode incentivar o estudante a já se comportar eticamente de várias formas, como por exemplo, não tendo medo de pensar, refletir, meditar sobre a razão das coisas e das ações, para serem verdadeiros e coerentes com sua forma de pensar e agir em seu convívio profissional, ou seja, com seus chefes, colegas, clientes, fornecedores, entre outros.

2.8 POR QUE SER ÉTICO

O profissional ético é uma pessoa preparada técnica e moralmente para exercer uma função dentro de uma organização ou de forma autônoma, é o que afirma os autores ARRUDA, WHITAKER E RAMOS (2003, p.124).

Os mesmos afirmam que, o profissional ético, por possuir algumas características como a honestidade, a sinceridade, a franqueza e transparência,

conseguem conquistar e passar confiança aos colegas de trabalho, subordinados e superiores, pois sabem dizer “não” com personalidade, sabem ponderar o que é bom para si, para a organização e para a sociedade, são criativos e sabem propor à alta administração da empresa novos métodos de trabalho, sabem lidar com qualquer tipo de pessoa, ajuda os amigos (ou inimigos) a enxergar o que é bom e verdadeiro, de maneira natural, simples, positiva e profissional, e não tem medo de ser demitido ou maltratado por pessoas com menos formação moral.

Vale ressaltar que, antes de fazer parte do quadro de pessoal de uma empresa, é importante verificar se ela é ética ou não. Os autores acima citados dizem que a produtividade, o bem-estar e o progresso profissional de uma pessoa, dependem muito do ambiente ou da cultura da organização em que e para qual ela trabalha. Os presidentes da empresa, vice-presidentes, ou gerentes gerais, podem influenciar sobre os demais funcionários, por isso devem fortalecer as normas e diretrizes éticas da empresa, através de códigos de ética, programas de ética, manuais e treinamentos. Isto pode desencadear um processo construtivo de mudança organizacional consciente.

A empresa pouco transparente hoje não pode garantir sua sobrevivência no mercado, pois a honestidade, a lealdade, a competência são valores muito prezados por clientes, consumidores e fornecedores.

3 CONCLUSÃO

Ao longo do tempo percebemos que as empresas buscam atingir um nível ético considerado ideal em suas organizações, no entanto, alcançar esse nível nem sempre é fácil se levarmos em consideração que o conceito individual é algo complexo e de difícil definição. Hoje é comprovado que as empresas dependem e muito de um ambiente ético e correto para alcançar o sucesso em um mundo tão competitivo.

Através do trabalho é possível perceber que a falta de ética pode ser sinônimo de fracasso e imagem negativa para qualquer empresa, a conduta de seus profissionais é o maior reflexo de sua cultura e das políticas adotadas pela organização. Sabemos que muitas pessoas convivem com uma realidade não ética

cotidianamente, é preciso destacar que isso é algo pessoal e que as vezes a própria cultura de onde o indivíduo está inserido influencia de alguma forma na sua tomada de decisão, trazendo uma dificuldade enorme para as empresas em relação a mudança de condutas e cultura.

Nos dias de hoje é uma exigência das empresas que se tenha comportamento ético, não temos mais espaço para pessoas ou organizações que buscam resultados a qualquer custo. O próprio cliente está mais exigente quanto a esse aspecto, ele busca a empresa que valoriza esses conceitos. Se as empresas não acompanharem esse ritmo de evolução irão sofrer por não adotar medidas que conduzam a organização para o caminho de escolhas corretas e justas.

O presente trabalho pontua considerações importantes sobre a questão da ética nas organizações, trazendo situações que envolvem ética e moral como um diferencial de mercado. Assim sendo, uma empresa que valoriza essa característica entre seus funcionários, clientes e prestadores de serviço, mostram uma credibilidade e confiança em seus diversos seguimentos de mercado. Dessa forma, lutar pela integridade ética da empresa torna-se fundamental, pois transforma clientes transacionais em clientes fiéis.

REFERÊNCIAS

VALLS, Álvaro L.M. **O que é ética**. São Paulo: Brasiliense, 2006.

ALENCASTRO, Mario Sérgio Cunha. **Ética empresarial na prática**. 1º Ed. Curitiba:lbpex, 2010.

LISBOA, Lázaro Plácido (Coord.). **Ética geral e profissional em Contabilidade**. 2 ed. Fundação Instituto de Pesquisas Contábeis, Atuárias e Financeiras, USP. São Paulo: Atlas, 1997

ARRUDA, Maria Cecília Coutinho; WHITAKER, Maria do Carmo; RAMOS, José Maria Rodriguez. **Fundamentos de ética empresarial e econômica**. São Paulo: Atlas, 2001 - 2003.

ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR6028**: informação e documentação: resumos- apresentação. Rio de Janeiro, 2003.

CARMONA, Rogério. **Chega de ser chefe: um caminho rumo à liderança**. SãoPaulo: Meca, 2008.

DEMO, Pedro. **Avaliação qualitativa**. São Paulo: Cortez, 1991.

KOCHE, José Carlos. **Fundamentos da metodologia científica**. Rio de Janeiro: Vozes,1997.

ECO, Humberto. **Como se faz uma tese**. São Paulo: Perspectiva, 2000, pág. 22

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5º Ed. São Paulo: Atlas, 1999.

VALLS, Álvaro L.M. **O que é ética**. 7a edição Ed.Brasiliense, 1993, p.7

LISBOA, Lázaro Plácido. **Ética Geral e Profissional em Contabilidade**. São Paulo: Atlas, 2009. p. 14; 59.

MATTOS, Ailton Pozo. **Ética e formação do educador**. Curitiba: IESDE, 2007.

CARMARGO, Marculino. **Fundamentos de ética geral e profissional**. Petrópolis: Vozes, 2003.

LAKATOS, E.M.; MARCONI, M. de A. **Fundamentos de metodologia científica**. 6. Ed. 5. São Paulo: Atlas, 2007

MOREIRA, Joaquim Manhães. **A ética empresarial no Brasil**. São Paulo: Pioneira, 1999, p.27-32.

MOREIRA, Joaquim Manhães. **A Ética Empresarial no Brasil**. rev. Janice Yunes. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

PASSOS, Elizete. **Ética nas organizações**. São Paulo: Atlas, 2004.

SÁ, Antônio Lopes de. **Novos rumos para a Contabilidade**. São Paulo: Atlas, 1996

SÁ, Antonio Lopes de. **Ética profissional**. 9º Ed. São Paulo: Atlas, 2009.

TRUJILLO FERRARI, Alfonso. **Metodologia da Ciência**. 2 ed. Rio de Janeiro: Kennedy, 1974, pág. 230

VASQUEZ, Adolfo Sanchez. **Ética**. 12 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira: 1997.

WHITAKER, Maria do Carmo. **Por que as empresas estão implantando códigos de ética?**. Disponível em: <<http://www.idis.org.br>>