



A influência e importância da ética organizacional: Ênfase em uma multinacional sob a perspectiva de gestores e de colaboradores

The influence and importance of organizational ethics: Emphasis on a multinational from the perspective of managers and employees

Eduarda Delinardi BERGAMASCO [1](#); Lia Rita ZIANI Antonio [2](#); Patrícia Dos Santos BEGNAMI [3](#); Lucas Silvestre de CARVALHO [4](#)

Recibido: 27/09/16 • Aprobado: 16/10/2016

Conteúdo

- [1. Introdução](#)
 - [2. Referencial teórico](#)
 - [3. Metodologia](#)
 - [4. Apresentação e análise dos resultados](#)
 - [5. Considerações finais](#)
- [Referências bibliográficas](#)

RESUMO:

Com a chegada da modernidade e o desenvolvimento cada vez maior das organizações, a importância de se entender a ética nas organizações tornou-se essencial. Com o objetivo de apresentar como se caracteriza a percepção dos gestores e colaboradores em relação à importância e influência da ética foi realizado um estudo de caso em uma multinacional industrial automotiva do interior do estado de São Paulo, mediante a uma triangulação de dados. O resultado obtido demonstrou ter alto grau de coerência com o teórico exposto pelos pensadores na organização.

Palavras-Chave: Ética nos Negócios; Organização e Administração; Códigos de Ética.

ABSTRACT:

With the arrival of modernity and the increasing development of organizations, the importance of understanding ethics in organizations became essential. In order to present as characterized the perception of managers and employees on the importance and influence of ethics was conducted a case study in an automotive industrial multinational in the state of São Paulo, by a data triangulation. The result has demonstrated a high degree of consistency with the theory expounded by thinkers in the organization.

Keywords: Business Ethics; Organization and Administration; Ethics codes.

1. Introdução

Desde as antigas civilizações, a ética vem sendo estudada por pensadores nas diferentes sociedades existentes, com evoluções e mudanças ao decorrer dos séculos.

Na atualidade, de acordo com as análises teóricas a respeito da ética nas organizações realizadas por Droit (2012), Rosini (2003), Moreira (2002) entre outros autores, a situação é outra: a ética deve estar claramente visível na sociedade e principalmente nas organizações, através das normas morais e pessoais advindas da sociedade para a elaboração dos objetivos das empresas, com a ocorrência da integração dos colaboradores ao ambiente e conceitos éticos das empresas.

Em vista disso, o estudo decorreu-se em uma multinacional fabricante industrial de peças e produtos automobilísticos, com o objetivo principal analisar a integração e as percepções dos colaboradores e gestores de uma empresa de grande porte, sendo justificado pela contribuição para a organização em estudo e para a pesquisa acadêmica.

2. Referencial teórico

O estudo da ética surgiu na Antiguidade há cerca de 2.500 anos, sendo em seu sentido restrito do termo proveniente da cultura dos antigos povos gregos (GOUVÊA, 2002).

Na Idade Moderna as questões éticas passaram a ser mais complexas com o surgimento da teoria da evolução e das ideias psicanalíticas, porém com grandes contribuições importantes da reflexão, como a crescente preocupação com as relações interpessoais e o respeito pela alteridade (GOUVÊA, 2002). Nos últimos séculos, como aponta Valls (1994), apresentam-se diversas tendências para se estudar e interpretar a ética, por meio de uma ética laica e racional; de novas formas entre o pensamento ético-filosófico e as doutrinas da Revelação; pelas vantagens particulares e a utilidade na sociedade capitalista, pela maneira próxima a do hedonismo grego (busca do prazer terreno); e na exclusão de questões especulativas passando a atenção apenas nas formas de linguagem moral, formulações éticas e lógicas.

Nesse sentido, Valls (2008) aponta que a ética de hoje é uma ciência prática da ação do indivíduo e não apenas de um discurso teórico, pois o autor estabelece uma analogia se o indivíduo de hoje é capaz de agir individualmente caracterizado como o agir moralmente, em vista de assuntos de âmbito global como a indústria cultural, política e meios de comunicação, para assim decidir-se da escolha entre o bem e o mal. Portanto, o agir eticamente é o agir seguindo o que é o certo, o que é o bem, definição levantada já há milênios de anos atrás e permanece incontestada até hoje na sociedade.

2.1. A ética e aplicação na administração e nas empresas

O interesse e estudo das questões éticas aplicadas à administração não é recente, e vem sendo discutido na literatura teórica da administração, onde alguns autores refletem sobre a importância e a influência dos aspectos éticos nas gestões. Assim como aponta Nash (2001), a ética nas organizações são normas morais e pessoais aplicadas nas atividades e nos objetivos das empresas, caracterizando-a como uma constituição a partir das pessoas que nas organizações atuam através de suas crenças e princípios que aprenderam na sociedade.

Por outro lado, Chanlat (1996) expõe que o foco das organizações está na busca pelo sucesso e produtividade, o que os levam a não se preocuparem com as atitudes dos seres humanos, mas em manter as técnicas de controle de comportamento, traçando a conduta e o padrão ético das organizações. A busca do sucesso organizacional torna a ética organizacional uma ferramenta para modelar e controlar o comportamento esperado.

Embora os indivíduos tenham o desejo próprio, o comportamento dos mesmos poderá ser diferente, mediante a pressão e costume da organização e do grupo, de acordo com as análises de Nash (2001). Assim, busca-se uma integração do indivíduo com a organização, pois quando o indivíduo inicia sua atividade encontra no ambiente organizacional um novo vocabulário e valores, que lhes moldam para o comportamento desejado pela organização (RAMOS, 1989).

De acordo com Rosini (2003), uma ética organizacional bem definida gera um clima de confiança e respeito entre os colaboradores da empresa, relacionando-se de forma direta ou indireta com a instituição. Outro benefício ligado ao comportamento ético é a redução de custos e aumento da produtividade devido ao crescente nível de satisfação do clima ético de trabalho. Além disso, Teixeira (1991) aborda a maneira como as empresas brasileiras mantêm e adotam padrões éticos em um país como o Brasil, onde predomina a lei de se tirar vantagem em tudo. Em vista disso, empresas buscam a prática da ética em visão do seu sucesso para a aceitação de seus produtos e serviços perante a sociedade.

Portanto, para que as empresas estejam capacitadas mediante a concorrência do mercado e para a aceitação dos colaboradores faz-se necessário a adoção de crenças e valores éticos, como disposto por Bowditch e Buono (2002), essência para atingir o sucesso.

2.2. Engajamento de gestores e colaboradores

Muitas vezes as relações entre a ética do indivíduo e da organização geram certa tensão, onde segundo Moreira (2002), cabe aos gestores das organizações passarem a identificar as possíveis convergências entre a proposta ética organizacional e a ética pessoal, de modo que a ética irá regular essas relações, colocando limites e parâmetros a serem seguidos. Ainda nesse aspecto, Moreira (2002) complementa expondo que para se disseminar parâmetros dentro da organização pode ser implementado um programa de ética, através da criação de um código envolvendo todos os níveis da organização, do treinamento para a aceitação dos valores do código e a transmissão das orientações do chefe direto para o funcionário.

Em contrapartida, como destaca Droit (2012), a ética não é uma atividade que se possa limitar a aplicar regras de maneira mecânica, é preciso também refletir sobre suas justificativas, fundamentos e possíveis escolhas das ações, uma vez que é colocado em prática o método desejado para atingir os resultados e as razões que legitimam essa escolha.

Nesse sentido, não basta obter um código ético e cobrá-lo dos colaboradores, mas como analisado por Teixeira (1991), é preciso estabelecer a transparência e o reconhecimento de gestores perante os colaboradores, sendo fundamental para manter o engajamento e a essência informada na criação da ética empresarial, através de diálogo em vista de descobrir possíveis e prováveis diferenças entre os valores propostos, como também ter solidariedade em questões de valores sociais onde se enquadra a ética, sendo capaz de transmitir ganhos de aos seus trabalhadores.

3. Metodologia

Para o desenvolvimento dessa pesquisa foi necessário a determinação dos métodos a serem percorridos para obtenção do conhecimento (ANDRADE, 2010). Assim, foi desenvolvida uma pesquisa de natureza exploratória e descritiva de cunho qualitativo e quantitativo, que têm por objetivo descrever completamente um fenômeno, permitindo proporcionar uma visão geral, acerca de determinado fato, para observação e descrição dos fenômenos, assim sendo possível correlacionar os fatos sem manipulação, da própria realidade, por meio de um estudo de caso (MARCONI, LAKATOS, 2008; GIL, 2008).

O objetivo de estudo dessa pesquisa foi realizado através de um estudo de caso, o qual Gil (2008) caracteriza pela busca de conhecimento profundo e de poucos objetos, obtendo dessa maneira amplo e detalhado conhecimento. O estudo foi elaborado em uma multinacional do setor industrial de peças e produtos automotivos, situada no interior de São Paulo, com 19 departamentos e 289 funcionários.

A coleta e análise de dados foram realizadas através da triangulação de dados, utilizada para investigar fenômenos de diferentes fontes para interpretação dos dados. Foi através das fontes múltiplas e das combinações de dados entre elas que se tornou possível estudar o caso com diferentes percepções sobre os significados encontrados, gerando assim confiabilidade das informações (YIN, 2001). As fontes e os instrumentos utilizados foram: levantamento de referencial teórico através de artigos publicados classificados entre A1 e B2 e por fonte literária; elaboração e aplicação de questionário como instrumento de coleta de dados de vinte e oito colaboradores dos departamentos de recursos humanos, contabilidade, marketing e financeiro, constituído por treze perguntas ordenadas de múltipla escolha e dicotômicas, respondidas sem a presença do entrevistador e com total anonimato.

Além disso, a tabulação quantitativa dos dados foi feita pela ferramenta disponibilizada do Google Drive. Também foram realizadas quatro entrevistas com gestores do departamento financeiro, comercial, de produção e informática, estruturadas com exigência de aplicação de nove perguntas abertas pré-elaboradas, aplicadas através de diálogo assimétrico (GIL, 2010); e a utilização dos documentos internos da empresa: missão, visão, valores e o código de ética e conduta institucional. A amostragem desse estudo é não probabilística por conveniência, sendo caracterizada por Mattar (2014) por selecionar elementos da população para compor a amostra, dependendo do julgamento do

pesquisador ou do entrevistador no campo e é adequada e frequentemente utilizada para geração de ideias em pesquisas exploratórias.

4. Apresentação e análise dos resultados

O estudo foi desenvolvido por meio de entrevistas com quatro gestores do sexo masculino do departamento financeiro, comercial, de produção e informática, com nove perguntas pré-elaboradas por meio de diálogos gravados mantendo a integridade das informações e estabelecendo flexibilidade na explicação das perguntas e na captação das respostas no momento da aplicação (DUARTE, 2002), ora transcritos ao presente trabalho. Também foram aplicados questionários quantitativos a vinte e oito colaboradores dos departamentos de recursos humanos, contabilidade, marketing e financeiro, sendo 11 pessoas do sexo feminino e 17 do sexo masculino, contendo treze perguntas entre opções de múltipla escolha e dicotômicas, mantendo o anonimato dos participantes. Para o desenvolvimento dos resultados primeiramente foram analisadas as entrevistas com os gestores e após com os colaboradores, por meio da tabulação dos dados.

Os quatro gestores foram questionados sobre diferentes tópicos. Sobre o conceito de ética, foi lhes perguntado "O que você como gestor entende por ética?". O gestor 01 afirmou que a ética é: "[...] um conjunto de ações, atitudes e aspectos comportamentais que protegem e direcionam da forma mais correta possível e mais protegida possível". Já o gestor 02 afirmou: "Em minha opinião a ética tem a referência no bom senso, e tem a referência também na postura do profissional naquilo que ele está fazendo". Esse mesmo gestor levantou uma questão sobre as práticas desenvolvidas pela empresa, onde expôs:

Nós tivemos aqui na empresa recentemente um treinamento, o grupo mundial prática *compliance*. O que é isso? Todo funcionário tem uma ética de comportamento que ele tem que usar no dia a dia, para garantir que não haja quebra da ética, não pode ter corrupção, atos feitos de forma ilícita, tudo isso a empresa como grupo assume para o mundo e à bolsa de valores que ela prática *compliance*. Portanto todos os funcionários têm como obrigação aplicar à ética.

Com essa colocação percebeu-se que a matriz e as demais filiais buscam integrar e envolver os colaboradores, gerando uma integração muito mais sólida por se tratar em âmbito mundial e do porte empresarial como exposto pela pesquisa de Moraes *et al* (2012). O gestor 03 complementou expondo: "Quando eu estou dentro da companhia, a ética é seguir a missão, visão e valores da mesma". O gestor 04 concluiu o pensamento expondo: "Se você não pode contar como você fez, então não faça. Uso essa frase para definir se algo é ético ou não". Nota-se que os gestores têm definições com o foco na organização, demonstrando maior racionalidade, mediante a reflexão do homem sobre como agir, buscando transparência com as partes, onde o aspecto organizacional na visão da ética está presente nas concepções através de treinamentos e alinhamento com a organização.

De acordo com os gestores é muito importante que as empresas estejam atualizadas, considerando que o mercado tem se tornado cada vez mais concorrente e exigente. O gestor 01 afirmou que esses fatores sobre a concorrência do mercado fizeram com que a empresa passasse a se preocupar com as questões éticas, onde é complementado pelo gestor 02:

A partir do momento que o grupo passou a ser de mercado aberto, ou seja, com ações na bolsa, ela deixa de ser uma empresa sozinha, o que acontecer no Brasil tem reflexo global. Então é uma exigência que você tenha transparência nas ações, transparência nos negócios, nas compras, vendas e transações industriais, para que você transmita confiança. Se eu sou um comprador de ações eu tenho que ter um motivo, não só financeiro, mas eu tenho que confiar naquilo que a empresa demonstra de resultado. Eu vou acreditar em uma empresa que seja transparente e transmita confiança.

O gestor 03 abordou ainda que a ética passou a ser mais observada devido à questão da imagem e da responsabilidade. Nas colocações dos gestores, notam-se aspectos de racionalidade funcional, onde veem a ética como criadora de credibilidade, ou seja, afirmam que é necessário ter as condutas alinhadas ao desejo da empresa, demonstrando a importância da síndrome comportamental, na qual Ramos (1989) trata da busca da integração do ser humano à organização. Considerando a ética como exigência do mercado, notou-se a finalidade do código de ética na organização como citado pelo gestor 01: "A finalidade é justificar e orientar as ações dentro da organização". Esse posicionamento

do gestor evidencia a dissonância entre o conceito de moral e ética, onde segundo Kant (1992), a moral determina as leis de conduta e a ética examina essas leis.

Os gestores ressaltaram sobre a aplicação do código de ética e conduta sobre a maneira de como agir diante a diversidade no ambiente, sendo colocada pelos quatro gestores uma boa relação percebida na empresa, onde tornou-se importante a padronização na busca de valores homogêneos e de analisar constantemente possíveis desencontros nos valores éticos dos colaboradores e da empresa. A partir dessas observações tornou-se importante analisar a forma como a organização investiu em seus colaboradores e nos programas institucionais que os integrou na participação e exposição de opiniões e ideias. Os gestores e manuais da organização expuseram as atividades exercidas para tal como: A integração do RH; A pesquisa de clima; A revista magazine do grupo em determinados períodos; e o canal livre, onde o funcionário pode dizer qualquer coisa de forma escrita ou por chamada gravada direto e unicamente para o presidente. O gestor 01 falou sobre essa importância de todos estarem envolvidos e comprometidos eticamente com a organização, até mesmo por questões de crescimento e carreira dentro da empresa, como exposto pelo gestor 04: "Se você é o cara que aperta o botão e quer sair dessa função, seja primeiramente ético".

Para uma análise exemplificada, os gestores foram questionados com situações do dia a dia onde é preciso ter comportamento ético na empresa, sendo exposto por eles às relações com fornecedores e o tratamento das ofertas sem diferenças; a realização de discussões e reuniões para decidir junto os termos acertados com os fornecedores ao invés de impor condições; a transparência com os clientes desde o processo do produto até o pós-venda; e até internamente quando é preciso agir imparcialmente e orientar os colaboradores e envolvidos da melhor forma possível profissionalmente. Percebeu-se através desses exemplos citados pelos gestores que o cotidiano organizacional é repleto de atividades e situações que exigem ética por parte dos envolvidos, seja para se manterem no mercado ou para o convívio interno. Ainda com exemplos, tratou-se também de situações já ocorridas em que houve falta da ética por meio dos colaboradores. Os gestores 01, 03 e 04 reforçam e enfatizam que não presenciaram nenhuma situação na empresa, exposto por eles que as ações de conscientização e integração foram feitas justamente para prevenir que situações antiéticas ocorressem. Já o gestor 02 falou sobre situações ocorridas na produção, quando um colaborador deixa de manter os padrões de qualidade na produção, há uma certa quebra em relação aos padrões, conseqüentemente um impacto ético no que a empresa propõe nos seus produtos. Para que evitar que essas situações ocorram, os gestores estabeleceram treinamentos, padrões e medidas preventivas. Já neste contexto o gestor 01 abordou sobre o prejuízo que o desrespeito ao código acarreta:

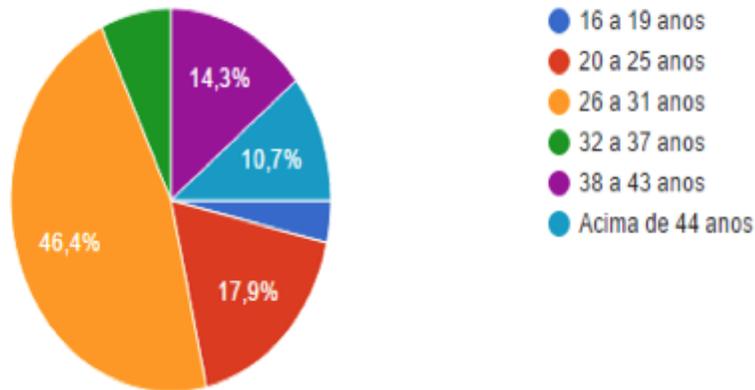
Eu acho que dependendo da dependência que o cliente tenha da empresa o prejuízo em curto prazo ele pode não ser percebido, mas isso é uma impressão equivocada, porque o que é importante mesmo é o que vai acontecer dali para frente, eu tenho certeza absoluta que em um evento desse o cliente não volta mais, ele pode por questão de necessidade aceitar aquela condição naquele momento, mas vida curta, vai ser a última vez que vai haver aquela negociação.

Após a análise das entrevistas e do código de ética e conduta, foi possível verificar como é construído o processo do comportamento esperado pelos gestores e colaboradores e a sua expressão nos documentos e no controle organizacional. Na organização estudada, verificou-se que os gestores determinaram os valores e princípios, com base na missão e nos valores do grupo, sendo esses expressos em documentos formais da organização, que dão origem aos compromissos com as partes envolvidas. Os documentos também mostram os direitos, os deveres da empresa para com os colaboradores e os benefícios oferecidos.

A organização formaliza os deveres e direitos dos colaboradores, incluindo os da regulamentação trabalhista. A padronização e regulamentação são necessárias como Foucault (2005) aborda, onde a disciplina busca reger a multiplicidade das pessoas. Assim como os gestores entrevistados os colaboradores também agem e se comportam de acordo com a conduta ética da organização, com os valores estabelecidos por ela e a missão a seguir perante as demais filiais, matriz e ao mundo todo.

A pesquisa realizada com os vinte e oito colaboradores de faixas etárias correspondentes a 46,4% de 26 a 31 anos de idade, 17,9% de 20 a 25 anos, 14,3% de 38 a 43 anos, 10,7% entre 16 a 19 anos, 9,86% de 32 a 37 anos e acima de 44 anos corresponderam por 0,84% dos entrevistados.

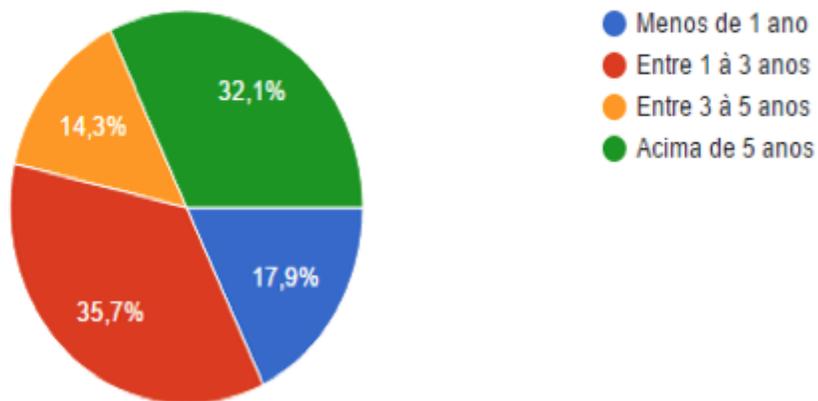
Qual a sua faixa etária? (28 respostas)



Assim, cerca de 35,7% dos entrevistados trabalham na empresa entre 1 a 3 anos, 32,1% trabalham há 5 anos ou mais, 14,3% correspondem a 3 até 5 anos de registro e 17,9% foi contratado há 1 ano ou menos deste período, todavia, notou-se pela aplicação dos questionários que os funcionários estão comprometidos e alinhados com a políticas, valores, missão e condutas éticas da organização.

Gráfico 2- Tempo de registro dos colaboradores

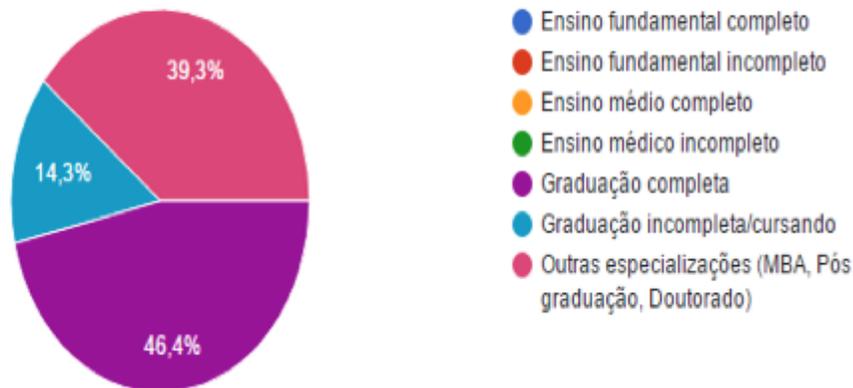
Há quanto tempo trabalha na empresa? (28 respostas)



A organização se enquadra com profissionais capacitados e especializados, visto no grau de escolaridade dos entrevistados, em que 46,4% são graduados, 39,3% possuem especializações e 14,3% são estudantes em graduação, ressaltando que no código de ética é demonstrado que a empresa dá importância para auxiliar em vista de desenvolver competências, como auxílios financeiros para colaboradores universitários.

Gráfico 3- Escolaridade dos colaboradores

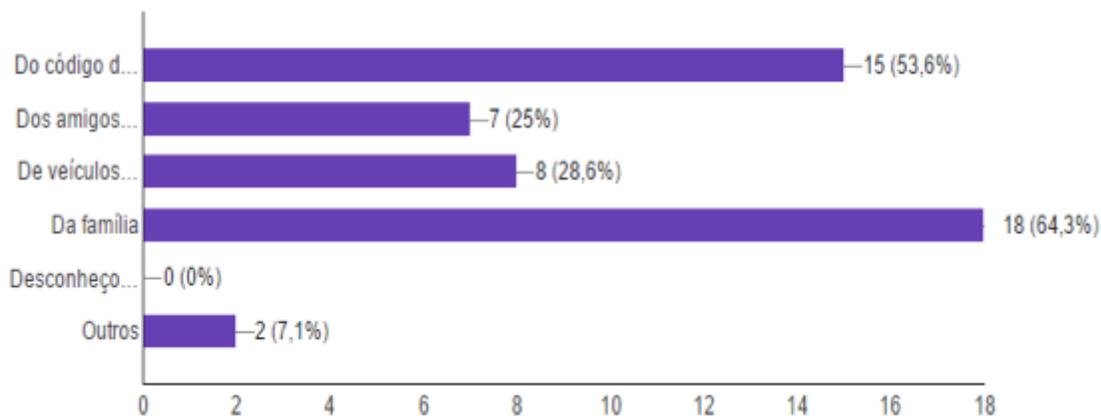
Qual o seu grau de escolaridade? (28 respostas)



Foram questionados sobre as fontes de aprendizagem sobre a ética, onde sete colaboradores responderam ter aprendido por meio dos amigos do trabalho, oito por meio dos veículos de comunicação (internet, jornais, etc.), dezoito através da família, dois optaram pela alternativa outros, e descreveram que foi por meio da faculdade e estudos, e por fim quinze colaboradores correspondentes a 53,6%, responderam ter aprendido sobre a ética por meio do código ético da empresa. Em consequência disso à organização demonstra seu compromisso, expondo na prática com os colaboradores no momento da integração. Dado que 100% responderam que é importante para eles saberem que a empresa trabalha e age de forma ética, sendo essencial na vida profissional ao mesmo tempo influenciando na sociedade com a formação de bons cidadãos.

Gráfico 4- Meios de aprendizagem da ética

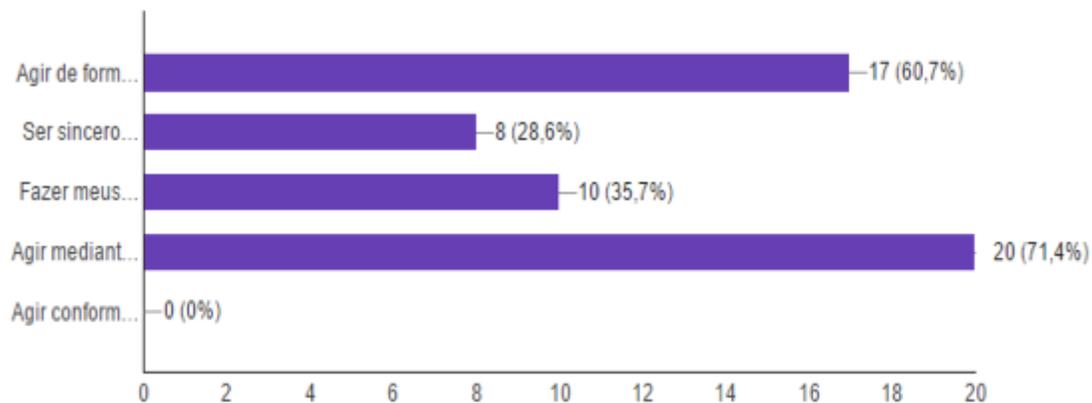
Você aprendeu sobre a ética por meio: (28 respostas)



A interpretação da ética é reconhecida por todos os colaboradores, visto que eles entendem que agir conforme os interesses particulares é uma atitude antiética, sendo assim respondido com opções de assinalar múltiplas alternativas onde correspondem ao resultado de 71,4% os que acreditam que agir eticamente é mediante ao código de ética e conduta da empresa, 60,7% entendem que agir de forma justa com outros indivíduos, 35,7% entendem por cumprir os deveres e obrigações e 28,6% ressaltaram que ética é ser sincero com as pessoas em todas as circunstâncias.

Gráfico 5- Definição de ética pelos colaboradores

O que você entende por ética? Assinale uma ou mais alternativas (28 respostas)

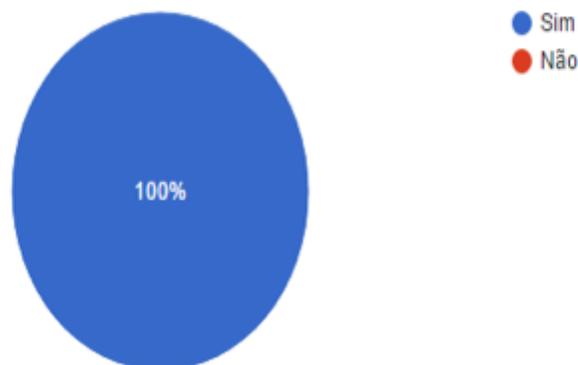


Foram questionados se no início da contratação as políticas organizacionais e o código de conduta da empresa são apresentados como os gestores afirmaram nas entrevistas, e 100% dos colaboradores demonstraram que passaram pela integração já na contratação e integração.

Gráfico 6- Exposição das políticas éticas aos colaboradores

A empresa apresenta sua política e conduta ética no início da contratação?

(28 respostas)



Esse é um dado que demonstrou para a pesquisa juntamente com a entrevista dos gestores, que a empresa faz sua integração desde o início com seus colaboradores, onde mostrou novamente que a organização se importa em alinhar e esclarecer suas políticas. Mediante a esse alinhamento, onde segundo os gestores é necessário para manter o ambiente, os colaboradores foram questionados sobre situações que já presenciaram no ambiente organizacional onde houve falta de ética, sendo que 60,7% dos colaboradores nunca presenciaram situações antiéticas, outros 39,3% dos colaboradores presenciaram situações onde ocorreu falta ética, sendo 47,1% por parte dos gestores e colaboradores, 35,3% por parte dos gestores e 17,6% por parte dos colaboradores.

Gráfico 7- Situações antiéticas

Você já presenciou alguma situação em que houve a falta de ética nas relações de trabalho? Se você marcou SIM, responda a questão 13

(28 respostas)

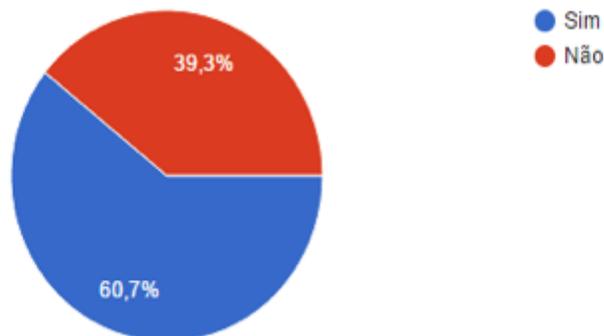
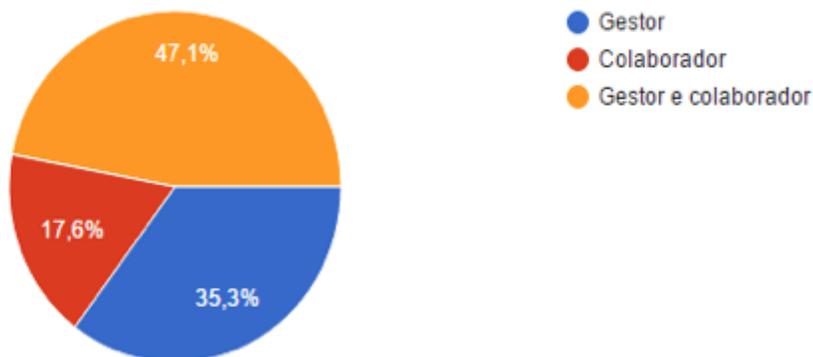


Gráfico 8- Envolvidos nas situações antiéticas

Essa situação de falta de ética ocorreu por parte do: (17 respostas)

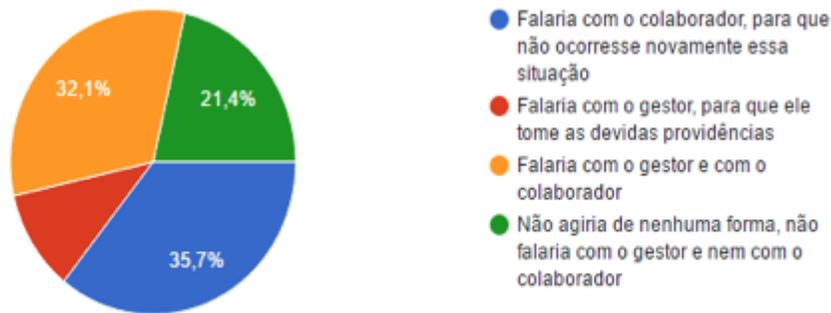


Em uma das perguntas dos questionários para a exemplificação e análise, foi exposto aos colaboradores uma possível situação antiética ocorrida por parte de um colaborador no ambiente de trabalho, e mediante a essa situação foram questionados sobre as ações que tomariam diante tal ocorrido. Dez dos colaboradores entrevistados falaria com o próprio causador da falta de ética para que não ocorresse novamente essa situação; três funcionários levariam o ocorrido para o gestor providenciar às devidas medidas; nove colaboradores tratariam com gestores e colaboradores; e seis do total de colaboradores entrevistados não se manifestariam.

Gráfico 9- Reação dos colaboradores diante a falta de ética

Avalie a situação: Você presenciou uma situação no ambiente de trabalho onde houve a falta de ética por parte de um colaborador. Mediante a situação como você agiria?

(28 respostas)



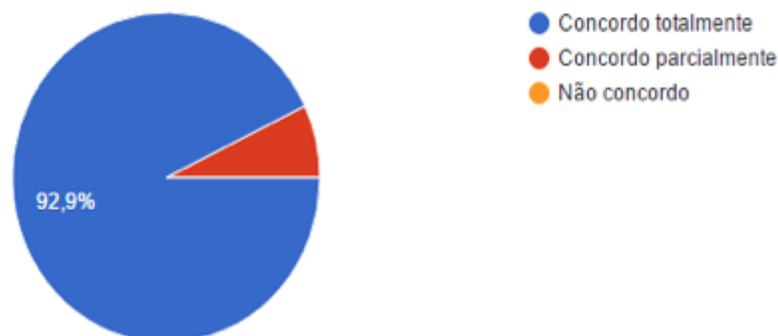
Mediante a esses dados, notou-se novamente que os colaboradores estão alinhados à ética organizacional, e que 78,6% teriam ações para garantir que outras não viessem a ocorrer novamente.

Em algumas ocasiões as relações entre a ética do indivíduo e da organização podem gerar certas contradições, por isso o cumprimento do código de conduta ética proporciona a orientação para a conduta correta a seguir pelos colaboradores, logo percebeu-se ao avaliar que a maioria deles agem de acordo com os deveres visto que 92,9% dos colaboradores responderam com a concordância total desta questão, em contra partida 7,1% concordam parcialmente uma vez que possa haver alguma dúvida sobre as disposições legais ou de outra índole relacionadas à conduta.

Gráfico 10- Ação ética dos colaboradores

Você conhece e age de acordo com os direitos e deveres mediante as condutas de ética da empresa?

(28 respostas)



Com esse estudo através da triangulação dos dados notou-se pontos importantes entre as questões elaboradas e o alinhamento com os participantes. Por meio das análises das entrevistas com os gestores e dos questionários com os colaboradores notou-se a preocupação e disposição em fazer com que a ética esteja estendida a todos os níveis e principalmente com o grupo global em geral. Mostrou-se por meio dos documentos organizacionais um ambiente de trabalho onde os deveres, obrigações e direitos são bem definidos e conhecidos por todos. Os envolvidos mostraram-se alinhados a percepção ética esperada pela organização, e que situações de diversidade são tratadas e ouvidas pela empresa, onde medidas são tomadas como expuseram os gestores, para que não haja casos extremos de antiética.

5. Considerações finais

Por meio do estudo de caso e com a aplicação das pesquisas foi possível correlacionar uma existente identidade entre o referencial teórico com a realidade da organização estudada. Notou-se que os conceitos éticos permanecem vivos dentro da organização sendo valorizados pelo mercado e pelos profissionais.

Analisando pela triangulação de dados coletados, entrevistas, documentos organizacionais e referenciais teóricos, identificou-se que o discurso dos gestores (com traços da ética aristotélica e kantiana) convergem com o discurso organizacional demonstrado nas normas e condutas, onde ambos descrevem os limites das ações, as consequências das transgressões e os direitos e benefícios oferecidos pela organização. Dessa forma, a percepção expressa sobre a ética demonstra alinhamento conceitual com as manifestadas pelos gestores. Percebe-se a coerência entre os discursos e a percepção dos gestores, visível na importância que todos os executivos dão a transparência e ao alinhamento com a matriz e as demais filiais, clientes e colaboradores. Assim, o código de ética expressa a construção coletiva da busca por um ambiente ético, embora enfatize o que deve e o que não deve ser feito, os gestores mostram-se interessados com os valores pessoais e as características mais individuais a respeito da ética.

Dessa forma, o resultado desta pesquisa alcançou a compreensão das perspectivas estudadas com um alto grau de alinhamento dos envolvidos, compreendendo a ação organizacional da integração de seus colaboradores, notando características dispostas nas declarações institucionais, caracterizando o homem organizacional.

Sugerem-se pesquisas exploradas em estudos de casos de empresas de diferentes portes para observar se as percepções, o alinhamento e se as questões éticas se diferem do presente estudo em uma multinacional.

Referências bibliográficas

- ANDRADE, M. M. (2010). Introdução à metodologia do trabalho científico. São Paulo: Atlas.
- BOWDITCH, J. L.; BUONO, A. F. (2002). Elementos do comportamento organizacional. São Paulo: Pioneira.
- CHANLAT, J. F. (1996). O indivíduo na organização. São Paulo: Atlas.
- DROIT, R. P. (2012). Ética uma primeira conversa. São Paulo: Wmf Martins Fontes.
- DUARTE, R. (2002). Pesquisa qualitativa: reflexões sobre o trabalho de campo. São Paulo: Cadernos de Pesquisa V. 115, p. 139-154.
- GIL, A. C. (2010). Como elaborar projetos de pesquisa. São Paulo: Atlas.
- GIL, A. C. (2008). Métodos e técnicas de pesquisa social. São Paulo: Atlas.
- GOUVÊA, R. Q. (2002). Um olhar sobre a ética & cidadania - coleção reflexão acadêmica. São Paulo: Universidade Presbiteriana Mackenzie.
- KANT, I. (1992). A religião nos limites da simples razão. Lisboa: Lda.
- LLATAS, M. V.; SILVA JÚNIOR, W. J. (2005). Algumas reflexões sobre ética nas organizações. São Paulo: Revista Organizações em Contexto, V. 11, p. 24.
- MARCONI, M. A.; LAKATOS, E. M. (2008). Técnicas de pesquisa: planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados. São Paulo: Atlas.
- MATTAR, F. N. (2014). Pesquisa de marketing. São Paulo: Elsevier.
- MOREIRA, J. M. (2002). A ética empresarial no Brasil. São Paulo: Pioneira Thomson Learning.
- MORAES, M.C.B.; CASTRO, A.C.; MORITZ, G. O.; LIMA, M.V.A. (2012). Ética na gestão: O discurso organizacional e a percepção dos gestores. Santa Catarina: Revista de Ciências da Administração, V.14, p. 119-129.
- NASH, L. (2001). Ética nas empresas: guia prático para soluções de problemas éticos nas empresas. São Paulo: Makron.
- PASSOS, E. (2004). Ética nas organizações. São Paulo: Atlas.
- RAMOS, A. G. (1989). A nova ciência das organizações uma reconceitualização da riqueza das nações. Rio de Janeiro: Fundação Getúlio Vargas.

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

TEIXEIRA, N. G. (1991). *A Ética no Mundo da Empresa*. São Paulo: Pioneira.

VALLS, L. M. A. (2008). *O que é ética*. São Paulo: Brasiliense.

YIN, K. (2001). *Estudo de caso: planejamento e métodos*. Porto Alegre: Bookman.

1. Graduanda do oitavo semestre do curso de Administração de Empresas na FHO-Uniararas. Analista Contábil Junior II, com experiência na área de Administração, com ênfase em Ciências Contábeis

2. Graduanda do oitavo semestre do curso de Administração de Empresas na FHO-Uniararas. Auxiliar Administrativa, com experiência na área de Administração, com ênfase no financeiro

3. Possui graduação em Ciências Sociais, mestrado e doutorado em Antropologia Social pela Universidade Federal de São Carlos. Tem experiência na área de Ciências Sociais, com ênfase em Antropologia, sobretudo nos estudos sobre contextos socioeconômicos específicos, tal como periferias e condomínios fechados. É professora da FHO-Uniararas desde 2011 atuando como: conselho de curso de Psicologia e Administração, ministra as disciplinas de Antropologia Cultural e Introdução à Fenomenologia e ao Existencialismo para o curso de Psicologia; Atualidades para o curso de Economia; Ciências Sociais Aplicadas no Núcleo de Negócios, Filosofia e Ética Aplicada à Administração, Sociologia e Antropologia Aplicadas à Administração e Ética e Desenvolvimento Socioambiental Sustentável para o curso de Administração. Na modalidade semipresencial é responsável pela disciplina institucional de Ética e Cidadania.

4. Professor no Centro Universitário Hermínio Ometto - FHO - Uniararas. Graduado e pós-graduado (nível mestrado) em Administração com especialização em Administração Estratégica, Marketing e Inovação pela Universidade Federal de Lavras. Possui experiência em consultoria administrativa e relacionamento socioambiental

Revista ESPACIOS. ISSN 0798 1015
Vol. 38 (Nº 14) Año 2017

[Índice]

[En caso de encontrar algún error en este website favor enviar email a [webmaster](#)]

©2017. revistaESPACIOS.com • Derechos Reservados