

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA - UFPB
Centro De Ciências Sociais Aplicadas - CCSA
Departamento De Administração - DAM

**ÉTICA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: análise das práticas e dilemas
éticos na percepção de funcionários de uma escola privada em Bayeux-PB.**

DAVID ALISSON MACIEIRA RAMOS

João Pessoa

Maio, 2017

DAVID ALISSON MACIEIRA RAMOS

ÉTICA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: análise das práticas e dilemas éticos na percepção de funcionários de uma escola privada em Bayeux-PB.

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Bacharel em Administração, pelo Centro de Ciências Sociais Aplicadas, da Universidade Federal da Paraíba / UFPB.

Professora Orientadora: Paula Luciana Bruschi Sanches

João Pessoa

Maio, 2017

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

R175 Ramos, David Alisson Macieira.

ÉTICA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: análise das práticas e dilemas éticos na percepção de funcionários de uma escola privada em Bayeux-PB. / David Alisson Macieira Ramos. – João Pessoa, 2017. 58f.: il.

Orientador(a): Profª Msc. Paula Luciana Bruschi Sanches.
Trabalho de Conclusão de Curso (Administração) – UFPB/CCSA.

1. Ética. 2. Ética no ambiente de trabalho. 3. Práticas éticas. 4. Dilemas éticos. 5. Ética nas Organizações. I. Título.

UFPB/CCSA/BS

CDU:658(043.2)

Gerada pelo Catalogar - Sistema de Geração Automática de Ficha Catalográfica do CCSA/UFPB, com os dados fornecidos pelo autor(a)

UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAIBA
CENTRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
DEPARTAMENTO DE ADMINISTRAÇÃO - DA

À Professora Orientadora **Paula Luciana Bruschi Sanches**

Solicitamos examinar e emitir parecer no Trabalho de Curso do aluno:

DAVID ALISSON MACIEIRA RAMOS

João Pessoa, 19 de maio de 2016.

Coordenador do SESA

Parecer do Professor Orientador:

Folha de aprovação

Trabalho apresentado à banca examinadora como requisito parcial para a Conclusão de Curso do Bacharelado em Administração.

Aluno: David Alisson Macieira Ramos

Trabalho: ÉTICA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: análise das práticas e dilemas éticos na percepção de funcionários de uma escola privada em Bayeux-pb.

Área da pesquisa: Ética Na Administração

Data de aprovação: 29 de maio de 2017

Banca examinadora

Profª Msc. Paula Luciana Bruschi Sanches

Orientadora

Profª Dra. Ana Lúcia De Araújo Lima Coelho

Examinadora

DEDICATÓRIA

Dedico esse trabalho a minha mãe Maria José Macieira Ramos por todo amor, apoio e incentivo para que este trabalho tornasse possível e para o meu crescimento pessoal e profissional.

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente à Deus por ter me guiando em todos os momentos, possibilitado a realização deste trabalho, com saúde, determinação e foco.

Minha gratidão infinita a minha mãe Maria José, por ser uma mulher guerreira e que me incentivava a cada dia nos estudos e ao meu pai Dimas. À minha irmã Dislainy que também esteve sempre comigo e me dando apoio.

A toda minha família.

Às minhas amigas da vida Mariane e Edna pelas palavras de apoio, companheirismo, incentivo e amizade.

À minha orientadora Paula Luciana Bruschi Sanches que aceitou ser minha orientadora na realização deste trabalho. Por sua atenção, correções e sugestões. Meu muito obrigado.

Agradeço a todos os professores da UFPB que contribuíram para minha formação.

Aos meus colegas da turma do período 2013.1 que estiveram sempre ao meu lado. Principalmente Elane, Layonella, Jhonny, Cleane, Analice, Julia e Sulamita.

À Escola Sonho Encantado e seus funcionários que me possibilitaram a realização deste estudo.

Obrigado!

RESUMO

Agir eticamente em uma sociedade que está exigindo cada vez mais profissionais éticos é fundamental para que exista uma relação de confiança entre organização e funcionário. Assim, a presente monografia tem como objetivo geral identificar, de acordo com a percepção de funcionários de uma organização privada, a importância da ética, as práticas e problemas éticos nas relações de trabalho. Para isto, adotou-se como procedimento metodológico a abordagem qualitativa para atingir seus objetivos. O instrumento de coleta de dados utilizado foi a entrevista semi-estruturada e aplicada com os sujeitos da pesquisa. Na organização estudada, os profissionais são receptivos quanto ao tema abordado e que sua presença é importante nas relações de trabalho, pois um ambiente ético possibilita uma relação de harmonia, equilíbrio, tranquilidade e satisfação. Dentre os problemas éticos relatados pelos profissionais, destacam-se fofocas, desrespeito, apropriação indevida, assédios, entre outros. Conclui-se, portanto, o presente estudo com a compreensão da importância que a ética possui na vida pessoal e profissional, e como sendo um dos fatores responsáveis pela boa relação de trabalho.

Palavras-chave: Ética; Ética no ambiente de trabalho; Relações de trabalho e ética; Práticas éticas; Dilemas éticos; Ética nas Organizações.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	10
1.1	Contextualização do tema e do problema de pesquisa.....	10
1.2	Objetivos.....	12
1.2.1	Objetivo Geral.....	12
1.2.2	Objetivos Específicos.....	12
1.3	Justificativa	12
2	FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	14
2.1	A questão ética e seus fundamentos.....	14
2.2	Moral e ética.....	17
2.3	Sujeito da ética.....	18
2.4	Ética nas organizações	19
2.4.1	Ética nas relações de trabalho	21
2.4.2	Código de ética	22
2.4.3	Assédio moral e sexual no trabalho.....	23
2.4.4	Fofoca.....	26
2.4.5	Inveja	27
2.4.6	Conflitos de interesses	28
2.5	Ética profissional no ambiente escolar	29
3	METODOLOGIA.....	30
3.1	Caracterização e classificação da pesquisa	30
3.2	Sujeitos e contexto da pesquisa	31
3.3	Instrumentos de coleta de dados.....	33
4	ANÁLISE DOS DADOS	34
4.1	A importância e influência da ética nas relações de trabalho	34

4.2	Problemas éticos nas relações de trabalho.....	38
4.3	Aspectos construtivos na conduta ética profissional.....	42
4.4	Percepção das práticas éticas e do código de ética	46
5	CONCLUSÕES.....	50
5.1	Limitações da pesquisa.....	51
5.2	Recomendações para futuras pesquisas.....	52
	REFERÊNCIAS	53
	APÊNDICE A - Roteiro de Entrevistas.....	57

1 INTRODUÇÃO

No presente capítulo, será elaborada uma contextualização do tema e do problema de pesquisa, de modo a informar ao leitor sobre as questões éticas nas relações de trabalho, além de sua presença nas organizações. Outros tópicos são referentes aos objetivos geral e específicos, bem como a justificativa que mostra a relevância do presente estudo.

1.1 Contextualização do tema e do problema de pesquisa

Atualmente as questões éticas estão sendo discutidas e debatidas de forma crescente, sejam no ambiente público ou privado e de grande interesse por parte de pesquisadores e estudantes de administração (REZENDE; CASTRO, 2011). As questões éticas (o que devo fazer, como fazer e por que fazer) nas organizações, são significativas para melhor atender as perspectivas de seus clientes e colaboradores, com princípios e valores éticos fundamentais, em que Arruda (2002) define-os como: Ser honesto, humilde, tolerante e flexível, entre outros. Devido a isso, comporta-se eticamente é de fundamental importância na vida pessoal e profissional de qualquer indivíduo, onde agir corretamente é entendido como um modo de sobrevivência para quem deseja estar inserido no competitivo ambiente organizacional.

Segundo Diniz (2013), com a ética pode ser capaz de se definir que tipo de pessoa nós somos e que tipo de organização é aquela empresa. Dessa forma, as empresas tendem a se comportar e se orientar de forma ética internamente e externamente por meio de códigos de ética e uma melhor relação com seus funcionários e colaboradores para que problemas éticos e de má conduta sejam minimizados.

De acordo com Alonso, López e Castrucci (2002), ética é a ciência da conduta humana, segundo o bem e o mal, com vista à felicidade. Trata-se da ciência que estuda a vida do ser humano e tem a qualidade da conduta como ponto de vista. Os autores continuam afirmando que a ética é uma ciência prática, no sentido de preocupar-se com a ação, com o ato humano.

Pineda e Marroquín (2009, p. 6-7) definem ética com sendo o estudo sistemático da natureza dos conceitos axiológicos, ou seja, os valores predominantes em uma determinada sociedade, como “bem”, “mal”, “correto”, “equivocado” etc., e também dos princípios gerais que justificam sua aplicação a alguma ação ou ato. Os autores informam que sua importância está em relação as noções fundamentais de moralidade, que podem ter grandes consequências na conduta das pessoas.

Sobretudo ética é respeitável em qualquer área de atuação, mas ao se tratar de ambiente organizacional, empresarial e nas relações de trabalho, o termo se torna indispensável e pode contribuir para o sucesso ou fracasso da organização. Com os crescentes casos de corrupção que vem atualmente ocorrendo no Brasil, é preciso que os profissionais consigam entender e ter uma noção do risco de não agir eticamente e que sua conduta e valores sejam condizentes com os da empresa a qual estão ingressados.

Possuir uma conduta ética dentro de uma organização privada pode possibilitar inúmeras oportunidades de crescimento desse profissional, proporcionando um destaque e possivelmente cargos considerados mais importantes.

Em uma sociedade em que as atitudes éticas são necessárias para que exista uma relação de confiança entre a organização e seus clientes, é fundamental compreender qual a percepção dos funcionários a respeito da ética. Para isso, o presente trabalho buscou identificar de acordo com eles, quais as práticas e os problemas éticos no trabalho, além de entender como que sua conduta pode contribuir de forma positiva nas relações de trabalho e qual sua importância.

Diante do exposto, a questão norteadora do estudo é: Como os funcionários de uma organização privada em Bayeux-PB percebem a importância da ética, quais os problemas e práticas éticas e como ela pode ser construtiva nas relações de trabalho?

1.2 Objetivos

1.2.1 Objetivo Geral

O objetivo geral da pesquisa é identificar a importância, as práticas, os problemas e a contribuição da ética nas relações de trabalho, através da percepção de funcionários de uma escola privada em Bayeux-PB.

1.2.2 Objetivos Específicos

Como objetivos específicos o trabalho busca:

- Investigar como as práticas éticas influenciam as relações de trabalho e sua importância;
- Mostrar os principais problemas com a ética nas relações de trabalho
- Obter os aspectos construtivos na conduta moral e ética desses profissionais.
- Apresentar a percepção dos funcionários diante das práticas éticas;

1.3 Justificativa

Segundo Barsano (2014), em todos os lugares onde existe uma interação e um convívio social, a ética deve estar presente. Seja em um ambiente de trabalho ou na sociedade em si, as organizações estão impondo normas, regras e preceitos de convívio social, no intuito de atingir a excelência profissional e empresarial. “As organizações que não agem com ética, podem colocar a perder todo o seu potencial e toda sua reputação que leva anos a ser construída.” (BARSANO, 2014. p.56). Devido a isso, entende-se a importância do estudo e do conhecimento a respeito da ética nas relações de trabalho. Conhecer a relevância de tal tema influenciará construtivamente na vida pessoal de qualquer profissional.

O presente trabalho a respeito da ética contribui para o ambiente acadêmico com um tema de essencial discussão na área da administração e de colaboração para a organização

que poderá mensurar o que seus funcionários compreendem a respeito da ética, melhorando o convívio pessoal nas relações de trabalho, caso detectado problemas éticos. No qual é relevante colaborar com algo que se remete a construção da vida pessoal e profissional de qualquer indivíduo, onde possibilitando material de um assunto tão prescindível, torna a pesquisa necessária.

De acordo com Matos (2011), é impraticável que na vida em sociedade, exista a continuidade de um grupo sem um mínimo de estrutura ética, onde as define como sendo valores, princípios, limites, respeito à pessoa, sentido de bem comum. O que embasa tal necessidade de conhecimento sobre a mesma.

Segundo Glock e Goldim (2003), existe uma ligação entre o comportamento eticamente adequado e o sucesso na organização. Os autores afirmam que não é apenas nas questões de mudanças de conhecimento técnicos profissionais que se deve buscar informações por parte do profissional, mas é preciso que eles se mantenham informados também nos aspectos legais e normativos. Agregando condições necessárias às relações, tais como: fidelidade, flexibilidade, correção de conduta, boas maneiras, confidencialidade, entre outros. Em síntese, o estudo apresentará a importância da ética em um ambiente privado, visando estabelecer os aspectos, a conduta e os problemas encontrados em um ambiente de trabalho.

Portanto, ser ético dentro de organizações em geral, é importante para uma boa relação de trabalho, uma vez que, agindo corretamente, de acordo com os princípios impostos pela sociedade e as empresas, o profissional pode proporcionar uma ambiente de trabalho harmonioso e de maior confiança entre os funcionários. Ao se tratar de uma organização privada, no setor de serviços, de acordo com os resultados da pesquisa anual de serviços – PAS, referente ao ano de 2013, realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e estatística, esse setor possui um elevado número de trabalhadores. Com isso, devido às inúmeras oportunidades de força de trabalho, possuir e compreender a ética nesse ambiente é fundamental, pois auxilia a conceber uma interação e evitar problemas futuros de má conduta.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Na fundamentação teórica serão discutidos aspectos que darão embasamento para o desenvolver do trabalho, onde a primeira seção tratará das questões éticas e seus fundamentos, que remete a um contexto histórico a respeito da ética, juntamente na perspectiva de filósofos. Na segunda seção, serão abordados os conceitos, as diferenças e relações a respeito da ética e moral. O sujeito da ética será argumentado na terceira seção, tratando o quem irá agir eticamente. Na seção quatro a abordagem é sobre a ética nas organizações, ética nas relações de trabalho, código de ética e problemas éticos no ambiente de trabalho e na quinta seção da fundamentação teórica será tratado à ética profissional no ambiente escolar.

2.1 A questão ética e seus fundamentos

Diferentes noções a respeito do termo ética são discutidas por autores ao longo de sua história. Sendo assim, pode-se entender de forma ampla, desde o que compreendem a exigências individuais, políticas, científicas e como também as organizacionais. Para Vázquez (2011, p.267), elas se desenvolvem como resposta a problemas básicos, encontrados em relações entre homens e seu comportamento moral afetivo. A ausência da ética, segundo Maruiti (2009, p.22), não conduzirá a uma sociedade digna e justa, seja nas mudanças sociais, culturais e/ou econômicas. No entanto, a ética, conforme Passos (2007, p.21), não ocorre casualmente, mas sim pela identificação de crises de valores, querem pela falta de moralidade e respeito aos limites ou às normas, regras e leis.

A importância da ética esteve imposta em diversas culturas e expressas de diversas formas. No período em que viveram os filósofos Sócrates, Platão e Aristóteles, considerado Clássico da idade antiga, foi o momento em que a ética adquiriu valor. Na Grécia, segundo informa Passos (2007, p. 31), as condições eram baseadas na democracia escravista e na democratização da vida política, na qual fez o favorecimento da origem da filosofia moral. Para Novais (1999), os filósofos gregos submetiam a ética às idéias de felicidade da vida presente e do bem absoluto.

Nesse sentido, Vázquez (2011, p.26) argumenta que os argumentos éticos constituíram grande parte do pensamento filosófico e que os filósofos da antiguidade clássica, anteriormente citados, principalmente Sócrates não deixaram de tratar essas questões. Com isso, desde a idade antiga, a importância e a necessidade do conhecimento a respeito da ética e suas questões é notória.

Autores atribuem à ética na perspectiva de filósofos, Vázquez (2011, p.268) relata a ética socrática como racionalista o que seria as ações diretas e justas, voltadas pelo raciocínio. Já Benedicto, Filho e Calil (2014, p.12-15) apresentam que no pensamento de Sócrates seu interesse de estudo estava voltado para a ética e o conhecimento, ocupando-se dos valores da vida e das virtudes, na qual explicam que por mais livre que seja o homem, na perspectiva de Sócrates, o homem não pode deixar seus valores à parte e que, o que é bom para alguém deve ser igualmente bom pra outro em circunstâncias semelhantes, utilizando da base racional como parâmetro.

Benedicto, Filho e Calil (2014) continuam já no que diz respeito a Platão, que o seu pensamento está relacionado à virtude, ligada a sabedoria e que sonhava com uma sociedade ideal, com a ética ideal e que, conseqüentemente, levaria à prática do bem comum. Seguidamente, os autores informam que para Aristóteles o estudo sobre a ética servia para que aprendesse a ser virtuoso e bom e que o comportamento ético não somente relacionava às reflexões morais, mas também à prudência e à sabedoria com o mundo.

Com a ética na antiguidade, é necessário continuar com o seu desenvolvimento histórico, levando ao conhecimento da ética na idade média, período em que a religião e a ética eram nitidamente interligadas. Nessa época, o que a sociedade seguia era atribuída às questões religiosas, de modo ao ser humano ser tido como a imagem e a semelhança de Deus. Nesse período a ética era denominada como ética cristã.

Para Passos (2007, p. 37), essa ética cristã estabelecia baseadas em verdades reveladas, um vínculo entre o homem e Deus. Na ética cristã como o Deus era colocado como o responsável pela origem e fim de tudo, o homem submetia-se a ele e seguia as leis divinas. É o que atribui Maruiti (2009, p. 23) dizendo que o domínio da vontade se daria pelo poder de Deus.

De acordo com Vázquez (2011, p.278), a ética cristã regula o comportamento do homem para outro mundo, não colocando o seu fim ou valor supremo nele (o homem), mas

sim em Deus. Diante disto, o homem só consegue sua plena realização quando alcança esse outro mundo sobrenatural.

Na idade moderna, que representa o período do século XVI até o XIX, existiu a separação do sentido de razão e fé representado no período anterior da ética cristã vivido na idade média, desenvolvendo a idéia de que naquela época, de acordo com Passos (2007, p.40), o individuo é único e o centro do conhecimento. A autora ainda complementa essa distinção e separação, de modo a afirmar que não era possível mais se perpetuar a ética como a via para se chegar á uma vida boa. Essa vida boa era entendida como felicidade, mas que nesse período passaria a ser a liberdade de escolha, a forma de vida que se desejava, seja por escolha de religião, profissão, entre outros.

Alguns pensadores da época tinham suas reflexões a respeito da ética, destaque para Kant que segundo Vazquez (2011, p.282-283), o ponto de partida da sua ética foi o Factum (Fato) da moralidade, na qual os homens se sentem responsáveis pelos seus atos e tem consciência de seus deveres, onde a ética para a teoria Kantiana é formal e autônoma. O que concebe o comportamento moral como referente a um sujeito autônomo e livre.

De acordo com Passos (2007, p.41) para Kant somente existe uma boa vontade quando se age sem nenhum interesse que não seja o cumprimento do dever pelo dever. E Benedicto, Filho e Calil (2014, p.18), Kant afirma que o dever está acima da vontade.

Nesse desenrolar histórico, chega-se a ética contemporânea, que não apenas representa as doutrinas éticas atuais, mas as que surgiram no século XIX e que atualmente ainda influenciam. Como é o caso das idéias de Karl Marx. Segundo Passos (2007, p.42), o materialismo histórico teve como seu maior representante e fundador Karl Marx, que entendia que o ser humano tinha a capacidade de modificar a realidade, ao mesmo tempo em que era social e histórico, fazendo-a a sua medida e nesse método elaborava não só o seu mundo concreto, mas como também a sua fundamentação valorativa.

Passos (2007) ainda complementa que a justificativa para as relações materiais e sociais estabelecidas entre os seres humanos entre si, está na moral. Informando segundo a mesma de acordo com Marx, que é relativa à perspectiva a respeito da moral, devido a esta variar de acordo com épocas, classes, onde cada uma elabora seus próprios princípios morais. Com isso, entende-se que atualmente a ética está interligada a moral e é importante uma

reflexão em torno das mesmas, seus conceitos, suas diferenças e relações. É o que será tratado em seguida.

2.2 Moral e ética

É possível que exista uma confusão nos termos do que é moral e do que é ética devido à existência de similaridade entre seus conceitos, onde ambas referem a um conjunto de regras da conduta consideradas como obrigatória, que segundo Ives de La Taille (2007, p.25), essa sinonímia é perfeitamente aceitável, pois se temos dois vocabulários é porque foi herdado um do latim (moral) e o outro do grego (ética), duas culturas antigas que nomeavam o campo de reflexão sobre os “costumes” dos homens, sua vaidade, exigibilidade e legitimidade. La Taille (2007) continua informando que a melhor maneira de fazer uma diferenciação entre o sentido do que é moral do que é ética, é atrelar o primeiro conceito para fenômeno social e o segundo para uma forma de reflexão científica ou filosófica sobre ele.

Nesse caso, faz-se necessário definir essas duas temáticas. Segundo Veloso (2005), moral é um conjunto de valores e regras que regem o comportamento coletivo, sejam esses comportamentos de nações, grupos sociais ou organizações, que o adotam por considerarem corretos e desejáveis. Abrange representações imaginárias que se diz aos agentes sociais e o que se esperam deles. Podem variar de acordo com o país, o grupo social, a organização ou até mesmo o indivíduo em si. No que diz respeito à ética, Veloso (2005) continua e informa que esta é mais sistematizada e corresponde a uma teoria de ação que foi rigidamente estabelecida.

Conforme Pedro (2014, p.485):

Os termos ética e moral aplicam-se quer a pessoas quer a sistemas ou teorias morais, o que agrava, ainda mais, o estado de confusão, pois, quando desejamos classificar a natureza da ação humana e de sistemas mais alargados em que os sujeitos se inserem, o cidadão comum oscila sempre indistintamente sobre a utilização de cada um desses termos.

Nem somente de diferenças consistem os termos ética e moral, mas também existe uma relação entre ambos. Continuando, Pedro (2014, p. 486) informa que: “apesar de estes conceitos serem distintos, existe uma estreita articulação entre si, na medida em que a ética

tem como objeto de estudo a própria moral, não existindo desligada uma da outra, mas sendo independentes entre si”.

Dessa forma, os autores dizem a normalidade de confusões nas interpretações dos termos e sua dificuldade de relação. Onde ética é a reflexão sobre moral e é a parte da filosofia que estuda a moral, refletindo e questionando sobre as normas morais.

Entendendo que a moral é um conjunto de normas e valores determinados e variados por região ou cultura e a ética é a reflexão filosófica a respeito da moral, precisa-se entender o que é, e quem é o sujeito que irá agir de forma ética.

2.3 Sujeito da ética

Havendo a percepção a respeito dos conceitos de ética e moral, faz-se necessário, entender e refletir sobre quem praticará o "Agir eticamente", “Agir corretamente” e nesse caso compreender quem é o sujeito da ética.

Segundo Chauí (2000, p.433), conhecer a diferença entre o bem e o mal, o permitido e o proibido, o certo e o errado, virtude e vício, é característica do agente consciente e fundamental para que se exista uma conduta ética. A autora ainda afirma que consciência e responsabilidades são indispensáveis na vida ética. Com isso, são através da consciência moral que se conhece essas diferenças e permite julgar seus atos e de agir conforme os valores morais, sendo responsável por suas ações e seus sentimentos e pelas conseqüências do que sente e faz.

Ainda de acordo com a autora o campo ético é constituído por valores e obrigações e são eles que formam as virtudes. Na qual continua e elenca quatro atributos sobre o que o sujeito ético e moral precisam ter para existir. Com isso, observa-se que os valores morais e o sujeito moral, em conjunto com valores e obrigações, constituem o campo ético, que conseqüentemente formam as virtudes, como podem ser verificados no quadro 1.

Quadro 1 – Campo Ético

VALORES	OBRIGAÇÕES
Ser consciente de si e dos outros	Refletir e reconhecer a existência de sujeitos éticos iguais a ele.

Ser dotado de vontade	Capacidade para controlar e orientar desejos, impulsos, tendências, sentimentos, além de deliberar e decidir entre várias alternativas.
Ser responsável	Reconhecer como autor, responder por suas ações e de avaliar efeitos sobre si e sobre os outros.
Ser livre	Capacidade de se oferecer como causa de seus sentimentos e ações, sem se sentir forçado ou constrangido a fazer alguma coisa.

Fonte: Adaptado - Chauí, 2000, p.434

De acordo com Rodrigues (2001, p.246), para se conhecer o sujeito da ética ou sujeito ético, é necessário que exista uma aquisição do mais alto grau de consciência por cada ser humano a respeito da responsabilidade social, onde o mesmo se expressa através da participação, na cooperação, no respeito às diversidades e individualidades e na solidariedade.

Dessa forma, compreende-se que o sujeito ético é aquela pessoa que sabe conscientemente o que faz, conhece suas causa e os objetivos de ações, além das intenções e suas atitudes.

O agir correto humano, que é atribuído ao sujeito ético é entendido de acordo com Andrade (2009, p.6) como ordem fundamental dentro das organizações através das praticas e condutas éticas. Com isso, o conhecimento a respeito da ética nas organizações será discutido em seguida.

2.4 Ética nas organizações

Organizações possuem por si só uma função considerável na sociedade, com elas a conseqüência de suas decisões irão interferir seja de forma direta ou indireta sobre a vida de indivíduos e sociedade. Sendo assim necessário conhecer esse termo e discuti-lo.

Algumas são as definições a respeito da ética nas organizações, Santos (2015, p.4) define a ética no ambiente organizacional como sendo algo que varia conforme a empresa ou ambiente, atribuindo como reflexo da sociedade, dos serviços ou produtos que oferecem, da cultura interna e demais razões que constitui esse ambiente. Passos (2007. p.66) sobre a ética nas organizações, afirma que ela significa forma de ser e modo de agir, como fluxo da reflexão, conforme a cultura e filosofia da organização. Dessa forma, a afirmação é que as

pessoas que constituem a organização levam para si, as mesmas crenças e princípios que aprendem enquanto membros da sociedade.

Em um mundo considerado regido por arrogâncias, desonestidade e pela busca intensiva por lucros, Passos (2007, p.65) reforça que existia uma tendência em acreditar que ética e negócios eram coisas totalmente incompatíveis. No entanto, igualmente como na sociedade em geral, o meio organizacional, repousa em valores que definem regras de conduta e as ações a serem ou não realizadas. Para isso, segundo Benedicto, Filho e Calil (2014, P.119) geralmente tem sido elaborados manuais e códigos de ética empresariais para que as regras de condutas sejam em si realizadas e ainda informa que é com a ética que as ações dos negócios das organizações devem ser conduzidas. Onde afirmam que a prática da ética dentro do ambiente de trabalho, consegue torná-lo mais respeitável e com mínimo conflito possível.

Em um ambiente organizacional existe uma grande quantidade de conflitos, sejam esses de interesses pessoais ou até mesmo de interesses organizacionais, e para evitá-los a ética deve ser premissa, impondo limites e parâmetros. Com isso entende-se que a ética se torna responsável pela imparcialidade e honestidade dos indivíduos da organização. Segundo Passos (2007, p.66), tais orientações de comportamentos são responsáveis pela garantia da integridade no qual, com os limites impostos e a ética regulando, possibilita-se que os trabalhadores tenham satisfação com o que fazem, com um maior compromisso com a organização, sejam mais criativos, produtivos e solidários, ou seja, propicia possibilidades essenciais à conservação e decisões da organização. Onde esse pensamento é também citado por Pineda e Marroquín (2009, p. 3) onde falam que a ética dentro das organizações, faz parte de seu processo de decisão, de modo que a mesma auxilia na tomada de decisões adequadas e oportunas.

E por estar atribuída a um processo importante na organização, Benedicto, Filho e Calil (2014, P.123) comunica que há um crescente interesse por parte da sociedade, no que envolve as questões éticas em instituições públicas e privadas. Com a alta do interesse em ser uma organização ética, muitas organizações sejam de grande ou pequeno porte preocupam-se com a sua imagem ou estabilidade no mercado. Passos (2007, p.67) discorre sobre estudos que demonstram que a grande maioria dos empresários não possui um conhecimento elevado a respeito da ética e que sua maior preocupação é com prejuízos que as empresas possam ter e com suas próprias carreiras. Dessa forma, entende-se que para a maioria citada, agir

eticamente é entendido como sobreviver em meio a regras, que no caso de não cumprimentos, acabem por ir contra seus interesses pessoais.

A autora ainda complementa que com tais pensamentos, problemas morais podem evoluir a cada vez mais dentro das organizações

[...] prática de favoritismo, o sacrifício do mais fraco, a obediência inquestionável as leis, o tráfico de influencia e o abandono das obrigações familiares, suborno, sonegação fiscal, pirataria, espionagem industrial, propinas, falta de investimento em segurança, ocasionando acidentes graves; manipulação para não pagar indenizações justas, danos ao meio ambiente, como poluições, por falta de seriedade e investimentos; exploração de trabalho feminino e infantil, dentre outras. (PASSOS, E. 2007, P.67).

São comportamentos como estes, definitivamente antiéticos que ferem o conceito ético e moral, de modo a criar um ambiente sem respeito, sejam no trabalho ou na sociedade, que inexistem confiança, reconhecimento e solidariedade. Diante disso, pode-se concordar com a autora de que o comportamento ético ainda é o melhor caminho a ser seguido e que a integridade é fundamental para o sucesso da organização, de modo que ganha a confiança e comprometimento de seus colaboradores, a credibilidade de seus clientes e a independência de líderes.

Porem, princípios éticos permeiam o ambiente organizacional que refletem a sua razão de ser e de existir, unidas com sua função na sociedade. É o que relatam Pineda e Marroquín (2009, p. 11) quando dizem que as empresas necessitariam estabelecer seus princípios em decisões responsáveis, remetido ao desenvolvimento de ações com base em valores éticos para a comunidade e os colaboradores. Com isso é tratado a seguir, as questões referentes à ética nas relações de trabalho.

2.4.1 Ética nas relações de trabalho

De forma reflexiva como cita Benedicto, Filho e Calil (2014, P.22), pode-se compreender que a ética além de fundamental é um diferencial dentro das organizações, pois pode ajudar a melhorar a imagem da empresa e as relações de trabalho entre os profissionais, de tal maneira que as organizações visam esse diferencial. Os autores complementam que obter uma estrutura forte, coesa e clara, possibilita que o comportamento seja de fato ético e

de suma importância, visto que abrangem políticas e procedimentos que corretamente funcionem.

Agir eticamente nas relações de trabalho é relevante, pois possibilita um ambiente saudável e respeitoso, aonde a conduta antiética vai além das penalidades legais. É o que confirma Aguilar (1996. p.15) quando diz que além de prejudicar a imagem da organização, essa conduta antiética pode danificar o espírito da organização.

As organizações deixam de se preocupar com seus colaboradores, que são as pessoas que lidam todos os dias e responsáveis pela solidez da empresa, para preocuparem-se com lucros, multas, prisões de executivos e restrições a atividades. Isso de certa forma gera insegurança aos trabalhadores devido à falta de ética, um recinto sem harmonia, de ressentimentos, apreensão e descontentamento. Com a ética é possível encarar, solucionar problemas e conter outros, necessitando de ser uma prática constante e compromisso de todos os que estão inseridos na organização. (PASSOS, 2007. p.69-70)

De acordo com Chiavenato (2005, p.44),

[...] a ética influencia o processo corporativo de tomada de decisões para determinar quais são os valores que afetam os vários grupos de parceiros e para estabelecer como os dirigentes podem usar tais valores no dia-a-dia da administração da organização.

Diante disso, a ética nas organizações forma um elemento influenciador de comportamentos socialmente responsáveis da organização mediante seus parceiros e dirigente, onde a ética e a competitividade são inseparáveis. Em um todo, pode-se imaginar de acordo com Benedicto, Filho e Calil (2014, p. 128), que as organizações acreditam na importância e na total necessidade de possuir códigos de conduta ética para serem elaborados, onde para tal processo, exige uma aplicação de treinamentos e conhecimento de seus funcionários.

2.4.2 Código de ética

Ser regida por normas que se destinam a uma convivência favorável entre todas as pessoas faz parte de qualquer sociedade, o que é igualmente aplicada às organizações, que são

vistas como um organismo vivo, onde todos possuem uma função importante e útil a cumprir, em busca de garantir o melhor funcionamento da mesma (ARRUDA. 2002).

O código de ética (VIEIRA; FERREIRA; VALVERDE, 2015. p13 Apud ARRUDA e WHITAKER 2003, s/p) é um instrumento que busca a realização dos princípios, visão e missão da empresa. Na qual serve para orientar as ações de todos os colaboradores e especificar a postura social da empresa.

Para Sá (2009, p.132) o código de ética é um instrumento regulador, capaz de reunir os diversos campos da conduta humana, junto com o ideal traçado, existente nas relações de valor. Onde tudo deriva de critérios e condutas de um indivíduo perante seu grupo e todo social.

Conforme Chiavenato (2005, p.45), o código de ética é uma declaração formal que se utiliza como guia para se tomar decisões e agir dentro de uma organização. Diante disso, entende-se que os códigos de éticas servem para auxiliar as pessoas a encontrar critérios e formas éticas de se conduzir situações. E para possuir validade o autor ainda informa que é necessário informar a todos os colaboradores interna e externamente, além de acompanhar e cobrar continuamente atitudes éticas.

Portanto, em qualquer ambiente em que pessoas tenham objetivos a serem alcançados e/ou compartilhado, o código de ética deve está presente. Porém esses objetivos nem sempre são atingidos e colocados em prática, por exemplo, devido às questões de fraudes, roubos, corrupções e assédios no meio corporativo. (VIEIRA; FERREIRA; VALVERDE, 2015. p14). São esses problemas de questões éticas que serão debatidas em seguida.

2.4.3 Assédio moral e sexual no trabalho

Relações de trabalhos favoráveis são consequências de ambientes onde o respeito e a ética fazem parte do dia-a-dia, porem vários fatores contribuem para o problema de ética no trabalho e o assedio moral e sexual contribuem para isso. Segundo Façanha (2012, p.27), assédio moral são atitudes e procedimentos repetitivos, com a finalidade de degradar a

imagem e as condições de trabalho de um profissional, afetando seu futuro profissional na organização e fora dela, atentando contra seus direitos em modificar sua saúde mental e física. É como se o profissional através do assédio moral, fique impossibilitado de realizar suas atividades trabalhistas devido à pressão e ambiente desconfortável.

Os principais alvos para os agressores cometerem o assedio moral dentro do ambiente de trabalho, segundo o ministério de trabalho e emprego em 2009, são mulheres, negras, deficientes e homossexuais na qual são citadas algumas ações cometidas pelos agressores:

Quadro 2 - Ações de assédios morais no trabalho

Ameaças	O agressor ameaça constantemente e amedronta a vítima, quanto à perda do seu emprego.
Atentado às condições De trabalho	O agressor sobrecarrega a vítima de tarefas, para a mesma se sentir incompetente; Nega informações; desvia da função ou retirar material para impedir a realização da atividade.
Ludibriar	O agressor engana através de palavras ardilosas de modo a menosprezar o funcionário.
Caluniar	O agressor espalha boatos sobre a moral e a saúde do trabalhador.
Desmoralização	O agressor desmoraliza publicamente o funcionário.

Fonte: Adaptação - MTE, ASCOM, 2009.

Segundo Guimarães e Rimoli (2006, p.187), o assedio moral pode ser classificado por três tipos de assédio. Esses que serão demonstrados no quadro 3.

Quadro 3 - OS TRÊS TIPOS DE ASSÉDIOS MORAIS

TIPOS DE ASSÉDIOS MORAIS	COMO SÃO
Ato praticado por superiores hierárquicos: descendente	É o mais habitual caso se assédio e o corre quando o funcionário que possui um maior poder hierárquico sobre os outro, utiliza de desvalorização, falsas acusações, insultos e ofensas para se manter superior sobre seus subordinados;
Atos praticados contra um superior hierárquico: vertical ascendente	É quando um novo trabalhador chega à organização para exercer um cargo de chefia ou quando um funcionário consegue uma promoção e

	venha a ser superior na hierarquia sobre seus antigos colegas de trabalho. Seja por não concordarem com o método de trabalho usado ou por desejarem o cargo ocupado. Isso causa uma resistência e provoca o assédio moral contra o novo superior;
Ato praticado por colegas de mesmo nível hierárquico: horizontal	É quando um trabalhador se encontra sendo assediado por outro funcionário de mesmo nível hierárquico, seja por problemas pessoais ou profissionais e simplesmente para provocar desprazer.

Fonte: adaptado - psicologia: teoria e pesquisa, 2003.

No que diz respeito ao assédio sexual de acordo com Nascimento (2011, p.106) é o ato de constranger à intimidade do assediado, seja por gestos, palavras ou violência física de forma freqüente, onde mesmo sem o consentimento do destinatário, o agressor insiste. É toda forma não desejada de natureza sexual. O autor ainda informa que assédio sexual pode ser entendido como o favorecimento e tratamento diferenciado de um funcionário, proposto por um superior em troca de favores sexuais, onde em caso de recusa do trabalhador pode ocorrer retaliações e como consequência uma possível demissão.

Para se haver um entendimento sobre a distinção do que é o assédio moral e o sexual, é entendido segundo Avila (2008, p. 61), da seguinte forma como exposto no quadro 4.

Quadro 4 - Distinção assédio moral e assédio sexual

TIPOS DE ASSÉDIOS	OBJETIVO DE QUEM PRATICA
Assédio Moral	Tem por intuito o afastamento ou demissão do funcionário da organização.
Assédio Sexual	Tem por intuito ofender e constranger a intimidade da vítima por meio de uma conduta que sugere o prazer sexual.

Fonte: Adaptado de “As consequências do assédio moral no ambiente de trabalho”

Diante disso, entende-se que assédio moral no trabalho é expor o funcionário a situações indesejáveis e vexatórias na realização de suas atividades trabalhistas. E assédio sexual é querer impor ao funcionário uma condição sexual no trabalho indesejada e constrangedora. São atitudes antiéticas como estas que podem comprometer o bem estar de qualquer profissional e de toda uma organização.

Porém, não são apenas esses os problemas éticos encontrados dentro das organizações, os estresses, as fofocas, invejas, as ocultações de informações, conflitos de interesses, também são problemas ético que se pode encontrar em ambientes de trabalho.

2.4.4 Fofoca

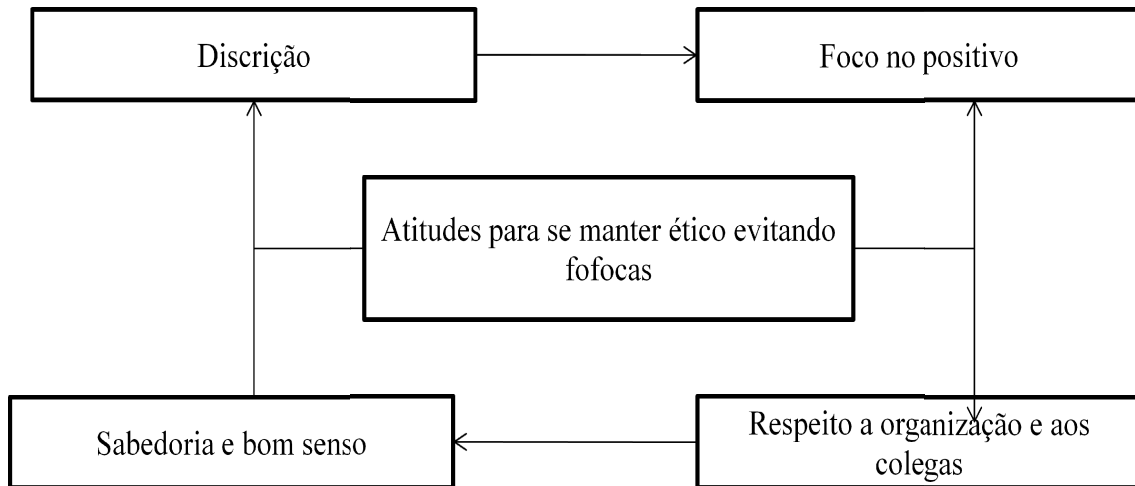
De acordo com Camila Lam (2011), independente do ambiente organizacional e por maior seriedade que seja empresa, as fofocas e conversas de corredores estarão sempre presentes. Onde o site Mundo Carreira, a fofoca é tida como um fator cultural na visão de muitos especialistas em recursos humanos e algo corriqueiro no ambiente de trabalho, por se tratar de um lugar onde as pessoas se relacionam e passam grande parte de seu dia.

Segundo Marques (2014), a fofoca além de ter um poder devastador no ambiente de trabalho, ela pode ser em muitos casos destruidor de carreiras. Uma frase mal interpretada, um comentário maldoso sobre a vida pessoal de um funcionário, uma mentira espalhada, pode ocasionar conflitos internos e desnecessários para as relações de trabalho.

Muitos podem não considerar a fofoca como algo antiético, devido à naturalidade e a cultura da sociedade em sempre estar comentando sobre, por exemplo, o funcionário recém chegado, a funcionária que irá casar ou até mesmo a que teve fim em um relacionamento. Mas, como fala Souza (2012), no instante em que alguém possui acesso a alguma fofoca, a possibilidade de a mesma espalhar de forma errônea em sua interpretação ou mesmo maldosa, passa-se a ser uma atitude antiética e que venha interferir no clima organizacional.

Devido a isso, Marques (2014) elencou algumas atitudes para se manter ético e evitar fofocas no ambiente de trabalho, evitando o risco de conflitos e contribuir de forma positiva nas atividades de equipe e com seus colegas.

Figura -1 Evitando Fofocas



Fonte: Adaptado de “O poder devastador da fofoca no ambiente de trabalho”

Com simples e fáceis atitudes, a fofoca não será empecilho para se relacionar com os colegas de trabalho e gerar problemas com a ética organizacional.

2.4.5 Inveja

Em ambientes que existem relações entre pessoas com objetivos diferentes e com as mais diversas personalidades, muitos problemas podem vir a surgir e as atitudes antiéticas podem ser presentes. Inveja é um exemplo de conduta antiética e que será abordada a seguir.

No que define sobre Inveja, de acordo com Flach (2007) é um sentimento que o indivíduo possui, seja por admiração ou desejo por algo que outro possui. Esse sentimento de inveja dentro das organizações e nas relações de trabalho surge, quando dois ou mais funcionários por motivos de comparação conjunta e em desarmonia entre eles, tem a necessidade, vontade ou desejo por algo que o outro possui, podendo acarretar em desavenças

e retaliações entre esses funcionários e ser prejudicial à organização. O autor ainda complementa que esse sentimento de inveja pode ser atribuído desde uma promoção por parte de outro funcionário, por um salário mais alto, um elogio e outros diversos fatores.

2.4.6 Conflitos de interesses

Diversas práticas e condutas são identificadas como antiéticas nas relações de trabalho e entre elas existe o conflito de interesses, que de acordo com Moreira (2006) pode-se definir como sendo um modo a qual um profissional membro de uma organização, independente do cargo a qual o mesmo exerça, possua interesses que vão contra aos que a organização possua em uma decisão, que por ele devesse ser tomada, participada ou influenciada e também, quando existe algum benefício por parte da organização e do profissional nessas decisões.

Segundo o Portal Educação (2015), o conflito de interesses é entendido como sendo uma prática que ocorre dentro das organizações no momento em que uma decisão seja ela de qualquer natureza, é influenciada pelos interesses de uma das partes que estão envolvidas na decisão e que por meio disso, prejudique as demais partes. Ainda segundo o portal educação esses conflitos de interesses podem ser apresentados em circunstâncias que envolvam questões pessoais, sejam por intermédio de interesses educacionais, religiosos, sociais, financeiros e científicos.

Portanto, o conflito de interesses é uma prática antiética e imoral e está envolvido em qualquer situação em que um profissional, membro de uma organização, venha a ser influenciado por motivos diversos, na busca por benefícios próprios, indo contra o sucesso organizacional e coletivo da empresa a qual é funcionário.

Para se compreender melhor sobre a ética no ambiente de estudo em que a presente monografia refere-se, será tratado a seguir como que é a ética profissional é um ambiente escolar.

2.5 Ética profissional no ambiente escolar

Preocupações com a ética estão presentes em diversos segmentos da vida de qualquer indivíduo e de fundamental importância no ambiente escolar. A escola ainda é um local muito importante para se discutir as questões éticas visto serem um ambiente em que demonstram a ética como vital e capaz de provocar um melhor relacionamento entre todas as partes envolvidas, sejam alunos, professores, diretores e etc.

Conhecer como que os profissionais responsáveis pela formação de alunos se relacionam com a ética é de grande relevância. De acordo com Rampineli (2001) quando se fala de ética na concepção de professores, vai muito além de manter tradições e da ordem social, mas, contudo a construção de novas gerações. A autora ainda argumenta que o professor serve de inspiração para questões morais, confiança para com seus alunos, pais, colegas e sociedade.

Para Berbel e Vasconcelos (2000), como em qualquer outra profissão, os professores lidam com questões que se refere às características de suas atividades profissionais e precisam ter condutas que durante acontecimentos de ensino, implicarão em condutas éticas, onde os autores citam que estes precisam ter atitude para tomar decisões, fazer escolhas, influenciar e controlar comportamentos. Atitudes estas que são de grande enriquecimento para suas qualidades profissionais e pessoais.

Conforme Oliveira (2011) a ética está relacionada ao comportamento, práticas e ações dos professores, que são os profissionais responsáveis por manter um diálogo capaz de resolver os problemas educacionais em um ambiente escolar. Para essa autora, o diálogo é um grande instrumento de formação e construção do ser ético, possibilitando ao educador a execução decente de suas atividades profissionais.

A ética na escola, de acordo com Oliveira (2012), é ligada diretamente nas relações de todos os agentes que formam a instituição de ensino, isto é, professores, pais e alunos, com regras e normas a serem cumpridas. Portanto, lidar com ética no ambiente escolar é visto com fundamental para com parte dos profissionais que ali trabalham, pois eles conseguem influenciar e auxiliar no pensamento daqueles que ainda estão em formação, gerando uma relação de confiança, respeito, compromisso e cooperação.

3 METODOLOGIA

O presente capítulo tem como objetivo apresentar os procedimentos metodológicos para o desenvolvimento do trabalho, na qual traz como alvo de estudo, uma instituição privada de ensino infantil e fundamental, na cidade de Bayeux-PB, onde a pesquisa visou compreender a importância e a percepção ética conforme funcionários dessa organização, no intuito de também identificar quais os problemas e as práticas éticas nessa organização.

Segundo Michel (2009, p.35), metodologia é o caminho que se traça para se atingir um objetivo qualquer. É a forma como se irá conduzir uma pesquisa, com preocupação instrumental, cuidado com os procedimentos, os caminhos e ferramentas. Matias-Pereira (2012, p. 31) sobre metodologia afirma que é a utilização de procedimentos em que cada ciência atribui na intenção de obter os seus objetivos. Para Marconi e Lakatos (2003, p.82), método é um conjunto de atividades sistemáticas e racionais que tem como objetivo traçar caminhos a serem seguidos. Em suma, metodologia é descrever os procedimentos de como o estudo será realizado.

Para isso, portanto, é necessário compreender as características da pesquisa bem como seus procedimentos.

3.1 Caracterização e classificação da pesquisa

Segundo Prodanov e Freitas (2013, P. 48) todo conhecimento e explicação de fenômenos, na intenção de compreender a natureza sobre suas questões é o objetivo da pesquisa científica e vai desde a formulação do problema até a apresentação dos resultados.

De acordo com Gil (2002, p.41), toda e qualquer pesquisa se faz mediante a algum critério de classificação. Onde existem três grandes grupos para se classificar a pesquisa: Exploratória, Descritiva e Explicativa. Na qual a que mais se adéqua ao tema em estudo é a pesquisa de ordem exploratória, que tem como finalidade de acordo com esse autor,

referirem-se as pesquisas com o objetivo de proporcionar uma maior familiaridade com o tema estudado, no intuito de torná-lo mais explícito e aprimorar idéias, onde seu planejamento é flexível e considera a possibilidade de obter variados aspectos relativos sobre o fato.

Quanto à abordagem, uma pesquisa científica pode ser caracterizada como quantitativa ou qualitativa. E a presente monografia utilizou a abordagem qualitativa para atingir seus objetivos, visto que está não se preocupa com questões numéricas, mas sim com o aprofundamento da compreensão do tema perante o grupo estudado.

De acordo com Prodanov e Freitas (p.71), a pesquisa qualitativa tem como fonte de dados o ambiente, além de possuir uma grande quantidade de elementos que existem na realidade estudada. Segundo Silva e Menezes (2005, p.20) na pesquisa qualitativa a realidade está ligada ao sujeito e que a subjetividade não pode ser mensurada em números e sim indutivamente pelo pesquisador através da percepção dos entrevistados.

Michel (2009, p. 37) considera que a pesquisa qualitativa tem como característica importante a forma como é analisada. Essa pesquisa consegue informações detalhadas, com consistência e coerência, de modo a não se prender a quantificações genéricas e sem contexto com a realidade.

De modo geral, a pesquisa qualitativa busca o conhecimento amplo, sem generalização e de forma mais individual e subjetiva, caracterizando o tema ou problema através da interpretação do pesquisador. Através disso, a pesquisa buscou compreender a percepção e a importância da ética conforme funcionários da instituição privada de ensino infantil e fundamental, com a natureza da pesquisa exploratória.

3.2 Sujeitos e contexto da pesquisa

A pesquisa foi realizada em uma escola privada de origem familiar, localizada no bairro de Tambay na cidade de Bayeux-PB. A empresa está em funcionamento desde 1997 e

oferece serviços de ensino infantil e fundamental, contando atualmente com 21 funcionários, distribuídos em funções administrativas, docência, serviços gerais e segurança.

Os critérios que determinaram a definição do sujeito da pesquisa foram elaborados pelo próprio pesquisador e se trata de profissionais que trabalham diretamente na gerência da organização, que diz respeito a diretor; a um funcionário da secretária e a três professores da instituição de ensino. Com o intuito de manter o sigilo e a privacidade dos entrevistados, foram elaborados a denominação de “Entrevistado 1”, “Entrevistado 2” e assim sucessivamente para o tratamento das entrevistas.

Quadro 5 – Perfil dos entrevistados

Sujeito da pesquisa	Sexo	Cargo de atuação	Idade	Tempo de empresa
Entrevistado 1	Feminino	Professor	25 anos	6 anos
Entrevistado 2	Feminino	Secretária administrativa	32 anos	9 anos
Entrevistado 3	Feminino	Direção	52 anos	20 anos
Entrevistado 4	Masculino	Professor	29 anos	5 anos
Entrevistado 5	Masculino	Professor	40 anos	12 anos

Fonte: Perfil dos entrevistados na pesquisa de campo realizada pelo pesquisador.

De acordo com o quadro, nota-se que dos cinco entrevistados a maioria são mulheres e elas representam três das entrevistas, já os homens ocupam apenas dois. Verificou-se que a entrevistada que possui um maior tempo na empresa com 20 anos é a diretora da Escola Sonho Encantado e que está na função desde o fundamento da empresa. O entrevistado de menor tempo na organização, ocupa o cargo de professor a 5 anos.

3.3 Instrumentos de coleta de dados

A coleta de dados se deu com o próprio pesquisador e foi feita por meio de entrevistas pessoalmente, que foram previamente comunicadas e agendadas com os sujeitos da pesquisa, contendo um roteiro semi-estruturado ou não estruturado. Foram gravadas e transcritas com mediante autorização.

Segundo Marconi e Lakatos (2003, p.195), a entrevista é um procedimento para obter informações sobre determinado tema e para a coleta de dados, realizada entre duas pessoas (entrevistador e entrevistado) em condições de diálogos profissionais.

O presente trabalho utilizou de um roteiro não estruturado. Que em suma não exige rigidez, da maior autonomia ao entrevistador/pesquisador de extrair maiores informações, com liberdade e em qualquer direção (PRODANOV E FREITAS, 2013. p.106). Nesse caso, além das questões previamente elaboradas, o pesquisador pôde questionar mediante o andamento das respostas, outras perguntas para o objetivo a qual deseja chegar. A elaboração das questões foi baseada de acordo com os objetivos específicos.

A análise dos dados da pesquisa aconteceu mediante o depoimento e respostas dos participantes, com base no roteiro de entrevista, constatado no Anexo A da presente monografia, bem como realizada uma análise interpretativa, colocando em evidência a percepção, conhecimentos e entendimentos dos entrevistados sobre a ética nas relações de trabalho na organização a qual executam suas funções trabalhistas e compreendido pelos autor e será apresentado em seguida.

4 ANÁLISE DOS DADOS

No capítulo a seguir, foram analisadas as respostas obtidas nas entrevistas realizadas com funcionários da Escola Sonho Encantado, com base nos quatro objetivos específicos da pesquisa e no roteiro previamente elaborado. A primeira seção apresenta os relatos referentes à importância e influência da ética nas relações de trabalho. Na seção seguinte, remete aos problemas éticos identificados na percepção dos entrevistados. A terceira seção aborda os aspectos construtivos na conduta ética desses profissionais. A quarta e última seção refere-se a “Percepção das práticas éticas e do código de ética”.

A seguir será apresentada a primeira seção das análises, que tem como objetivo identificar a percepção dos funcionários da organização referente ao tema ética e qual o seu entendimento sobre a mesma.

4.1 A importância e influência da ética nas relações de trabalho

Ética é de fundamental necessidade em um ambiente organizacional e serve de parâmetro para evitar conflitos, onde de acordo com Passos (2007), sua importância dentro da organização é também de possibilitar uma maior satisfação no trabalho, com um ambiente mais produtivo, solidário e criativo, proporcionando uma melhor relação entre os profissionais envolvidos. Diante disso, foi perguntado para os entrevistados se eles eram receptivos quando o assunto é ética e o que entendem sobre a mesma. O que se obteve foi que todos entrevistados se consideraram receptivos quanto à temática abordada e informaram que ser de fundamental importância o seu conhecimento. No que se refere ao seu entendimento sobre a ética, todos responderam similarmente e que a ética está ligada aos valores morais que regem o comportamento humano na sociedade e como o respeito ao outro. Como mostram os relatos a seguir:

Sim, não vejo nenhum problema em falar sobre a ética, até porque ela é muito importante e precisa ser discutida, de modo a melhorar o conhecimento de todos e o entendimento proporciona bons resultados em qualquer assunto que é tratado. O que

eu entendo sobre ética é bem popular, é uma definição simples de que são os valores morais que regem as ações humanas.” (Entrevistado 1)

Sim, acredito que todos devemos ser receptivos quando o assunto for ética, porque sabemos o tanto que elas são importantes na vida de todos nós e que está sempre presente no nosso dia-a-dia. A ética para mim são os valores morais que a pessoa e o profissional carrega consigo em qualquer situação e ambiente (Entrevistado 2)

Essas definições se assemelham ao que Pineda e Marroquin (2009) dizem como a definição de ética sendo um estudo sistemático da natureza, referente aos valores predominantes em uma sociedade. Valores como o “bem”, “mal”, “correto”, “equivocado” e também sobre os princípios que fundamentam uma ação humana e que possuem consequências na conduta das pessoas, e também próximas a definição de Alonso, López e Castrucci (2002) que definem sendo ciência da conduta humana, segundo o bem e o mal, com vista à felicidade. Onde outros entrevistados também relatam que ética está ligada aos valores, regras e princípios que se encontram no ambiente que estão.

Contudo, as respostas informadas pelos entrevistados se assimilam muito a definição do que é a moral definida por Veloso (2005, p.5) como sendo um conjunto de valores e regras que regem o comportamento em conjunto. Mas tal assimilação e relação entre os termos são justificadas por Ives de La Taille (2007, p.25) que comunica a aceitação da similaridade, através da existência de ambos os termos, como sendo a moral oriunda do latim e a ética do grego. Dessa forma, como base nas respostas e nos conceitos dos autores, entende-se que apesar de não possuírem uma definição específica, as pessoas possuem uma noção do que seja a ética e de que é necessário o seu conhecimento a respeito dela.

Compreendendo sobre o que é a ética na concepção desses funcionários, é preciso também entender se os mesmos consideram a existência da mesma no ambiente de trabalho e o quão importante é a sua presença na organização. Com isso o que se identificou foi que em sua totalidade as respostas corroboram com o que Benedicto, Filho e Calil (2014) afirmam. Esses autores dizem que a ética é fundamental e também um diferencial dentro das organizações, no qual auxiliam na melhoria da imagem da empresa e no relacionamento entre os funcionários.

As respostas tratadas a seguir confirmam a análise:

Compreendo sim, até porque nem todas as pessoas são antiéticas no trabalho e ela existe sim. Ética é importante porque faz parte do nosso cotidiano. Em todos os lugares a gente escuta falar sobre agir certo, sem trapacear, sem julgar, fazer o bem ao próximo e no trabalho ter ética é muito importante para se dar bem como profissional e ser humano (Entrevistado 1)

Nota-se que o bom relacionamento com os colegas de trabalho é visto pela maioria como um fator importante para que se mantenham de forma ética. Para eles um ambiente com harmonia, equilíbrio e conduta são essenciais.

Sim, existe ética nas relações de trabalho e sei que ela deve estar presente em todos os tipos de relações, sejam elas no trabalho e fora dele. E sua presença é importantíssima porque podemos ter uma relação tranqüila, onde eu e meus colegas possamos ter uma boa relação, sempre fazendo as coisas corretas para o bem de todos. (Entrevistado 2)

Assim sendo, compreende-se de certa maneira, que a ética está presente sim no ambiente de trabalho e que sua importância é essencial na vida de todas as pessoas, de modo a gerar um ambiente de relação harmoniosa, justa e de condutas corretas.

Assimilando a percepção da ética no ambiente de trabalho, buscou-se analisar as considerações éticas dos entrevistados em se tratando da sociedade. Sendo assim, o objetivo da presente pergunta foi de identificar se os funcionários dessa organização consideram a ética lembrada mais, quando se trata do ambiente de trabalho do que fora, de modo a identificar se possui alguma relação apenas com o medo de perder o emprego em alguma atitude antiética ou se os valores pessoais se sobressaem.

Os resultados mostraram que os entrevistados ficaram divididos e que apenas dois deles informaram que não acreditam que as pessoas irão agir de forma mais ética no trabalho do que fora dele, para eles, quem for uma pessoa justa age dentro e fora da organização eticamente. Como está descrita a seguir:

Acho que não. O ser ético vai agir corretamente em todos os lugares. Acredito que aquele que age sem ética fora, também vai arrumar um jeito de ir contra valores da sociedade e da empresa. Por isso acho que não vão ser mais éticos no trabalho do que fora dele! (Entrevistado 3)

Não. Acho que não possui relação, uma vez que, por exemplo, uma pessoa indiscreta, faladora da vida alheia, com comportamentos inadequados fora da empresa, pode sim trazer seus costumes para empresa e proporcionar comportamento indesejados pela organização. (Entrevistado 5)

Em contrapartida a esses dois entrevistados, os outros três acreditam que sim, as pessoas tendem a ser ético de forma mais intensa no trabalho. E justificam que o medo de perder o emprego e atrair problemas influencia nas suas atitudes. Como informa um dos funcionários: “Às vezes sim. Acho que no trabalho, devido ao medo de demissão as pessoas conseguem se comportar mais eticamente.” (Entrevistado 2). Outro entrevistado relata que buscando evitar problemas com algo que venha a ser entendido de forma mal vista, faz com que esse profissional dentro da organização pense a respeito dessa conduta e aja de forma adequada.

O que os autores falam sobre o ambiente de trabalho e a ética, é que vai variar conforme a organização. Santos (2005, p.4) diz que é algo que varia de empresa a empresa, concedendo um reflexo da sociedade, dos serviços que a organização presta, dos seus produtos, da cultura interna e outras razões que formam esse ambiente. Já para Passos (2007, p.66) é o modo de agir, como fluxo da reflexão, variado por culturas e filosofias organizacionais

Dessa forma entende-se que o que vai interferir nas práticas éticas que os funcionários fazem na organização, é o que eles fazem fora dela, o que eles praticam na sociedade, de modo a se a empresa não possui uma cultura interna que visa à ética, pode atrair profissionais que pratiquem o que não é aceitável em uma organização.

Para entender melhor sobre a influência da ética nas relações de trabalho, foi necessário investigar de acordo com a percepção dos funcionários da organização estudada, se agir eticamente influencia as relações de trabalho ou se não possuem ligação.

Para todos os entrevistados, existe uma forte influência nas relações de trabalho na forma como os funcionários agem dentro da empresa, para eles melhora a relação entre alunos e funcionários, mantêm o ambiente harmonioso, divertido, justo, e verdadeiro. Como reflete os relatos a seguir:

Agir eticamente influencia sim no bom desenvolvimento do trabalho. Quando a gente age de forma correta no sentimos bem e reflete em todo o trabalho. Podemos melhorar nossa relação com nossos alunos e todos os outros funcionários da escola (Entrevistado 1)

Sim, influencia na boa relação com nossos colegas e com a empresa. Porque assim... Quando a gente age com ética nós podemos ver como que os nossos valores influenciam no nosso trabalho. Como é importante ser correto, justo, verdadeiro e honesto (Entrevistado 2)

É notável a importância e a influência que a ética possui em um ambiente de trabalho, e na percepção desses funcionários ficou bem evidente, para eles um ambiente ético, onde as pessoas passam boa parte de seu tempo, visto como uma extensão de sua casa torna o trabalho mais prazeroso. Com isso as respostas vão de encontro ao que Aguilar (1995, p.15) informa, quando diz que quando não se age com ética em um ambiente de trabalho, além de prejudicar a sua imagem e a da empresa, essa conduta pode danificar o espírito da organização. Dessa forma, agir corretamente proporciona sim, de acordo com essa pesquisa e o autor mencionado, um ambiente saudável e respeitoso entre os funcionários.

Com essas quatro primeiras questões, pode-se concluir o primeiro objetivo específico da pesquisa, que é o de investigar como as práticas éticas influenciam as relações de trabalho, sua importância e o que eles percebem sobre a ética no que se referente à sociedade. Portanto, pode-se afirmar que, de certa forma, os funcionários entrevistados possuem um conhecimento a respeito da ética e que a mesma influencia positivamente nos seus relacionamentos com outros colegas de trabalho, proporcionando um ambiente respeitável e agradável, com um clima de honestidade e responsabilidade. Diante disso é aconselhável que a organização esteja sempre em contato com seus colaboradores de modo a influenciá-los a possuir uma noção das atitudes éticas e como se relacionar corretamente com todos os envolvidos no ambiente a qual eles pertencem.

4.2 Dilemas éticos nas relações de trabalho

No instante em que se conhecem a compreensão desses funcionários a respeito do que é a ética dentro e fora da organização, sua importância e como ela influencia as relações de trabalho, necessita-se entender quais os problemas éticos que os mesmos consideram dentro de um ambiente de trabalho. Para identificar os problemas éticos por eles considerados, foi questionado se na organização a qual eles trabalham já foi possível identificar algum ato antiético e o que eles consideram com problemas éticos no trabalho.

Na maioria das respostas, existe o relato de não conhecimento sobre atos antiéticos praticados por outros funcionários na organização e informaram que mesmo que presenciassem tais atos, não se sentiriam a vontade de relatar. Onde apenas um deles informou já ter ouvido relatos de tentativa de denegrir a imagem de um colega.

Questionados sobre o que eles consideravam como problemas éticos na organização obtiveram-se o seguinte: “[...] Assim... Acho que fazer fofoca, julgamento sobre um colega, se apropriar de algo que não seja seu, são atos antiéticos [...]” (Entrevistado1). Desta forma, percebe-se que as respostas têm relação com o que Passos (2007) fala, que problemas éticos e morais podem se agravar nas organizações com práticas de favoritismo, a diminuição do mais fraco, falta de seriedade, ausência de confiança, criando um ambiente de desrespeito, sem confiança e sem solidariedade.

Com isso e com os outros relatos, os problemas éticos mais evidenciados pelos funcionários foram fofocas, julgamento de um colega, desonestidade e desrespeito. Problemas com apropriação de algo que não é seu. Atos que precisam ser analisados pela empresa de modo a serem minimizados, visto que num ambiente profissional, a confiança e o respeito perante todos devem está à cima e com um ambiente digno de profissionais.

Alem de verificar segundo eles os problemas éticos encontrados, buscou identificar as suas concepções perante temas muito abordados no que diz respeito a problemas éticos nas organizações. Que se refere ao assedio moral e sexual, fofocas e comentários que provocam mal-estar no clima organizacional. Considerados por muitos autores como um ato antiético no ambiente de trabalho, o objetivo dessa pergunta é de relatar a percepção dos entrevistados sobre os assédios morais e sexuais no trabalho.

Todos os entrevistados consideraram esses atos completamente antiéticos e inadmissíveis em qualquer ambiente.

Acho que esse tipo de atitude ultrapassa o limite da ética. São pessoas sem moral, que não devem ta em contato com pessoas de bem. Em qualquer lugar eu considero isso um absurdo e no lugar de trabalho é para você exercer o seu papel profissional e não praticar esses atos, ficar insistindo em algo que o outro não quer, ficar humilhando sem necessidade é imperdoável. (Entrevistado 2)

Consideraram como algo que tem como intuito manchar a imagem do colega, insistir em algo que não é de vontade do outro, provocar desconforto e constranger um indivíduo no ambiente de trabalho dele. Como se verifica na resposta a seguir:

O que eu penso sobre isso é que realmente são exemplos de condutas antiéticas e que não deve existir em nenhum momento e lugar. São coisas graves que podem prejudicar a imagem de uma pessoa que está no ambiente trabalhando e que não “tá” ali pra isso. É caso de demissão por justa causa em minha opinião. (Entrevistado 1)

Essas informações condizem com o que definem alguns autores para assédio moral e sexual no trabalho. Para Façanha (2012, p.27), o assédio moral reflete em atitudes repetitivas, que possui a finalidade de denegrir a imagem de um profissional de modo a alterar sua saúde física e mental, provocando um ambiente de trabalho desconfortável.

Muito ruim. Pelo que sei são ações provocadas durante o trabalho de modo a denegrir um funcionário, incitar ao sexo e provocar desconforto no outro. É completamente inaceitável que profissionais qualificados tenham esse tipo de atitudes no trabalho. (Entrevistado 4)

Para Nascimento (2011, p.106), assédio sexual é a forma de constranger a intimidade do assediado, sem o consentimento do mesmo, de forma insistente.

Penso como a maioria da população que considera esses atos inaceitáveis em qualquer esfera. Lugar de trabalho tem que ser um local seguro e tranquilo para que nós profissionais exercermos nosso papel dignamente, sem passar por situações constrangedoras de pessoas sem um pingote de ética (entrevistado 5)

Desse modo, verifica-se e concorda-se com o que os funcionários relataram e sabem a respeito dos termos, considerando como algo antiético e que devem ser excluídos de qualquer relação trabalhista, de modo a não praticá-los e nem aceitá-los. Mostra-se que o desrespeito causado por esses atos confere com um dos problemas éticos considerados por eles na questão anterior como o desrespeito ao colega de profissão.

A seguir para se observar outro problema ético bastante discutido na esfera organizacional, que nessa questão trata-se das fofocas, esta citada e entendida por autores e até mesmo pelos sujeitos da pesquisa, usando a noção de Lam (2011) a fofoca é algo que pode sempre existir independente do ambiente organizacional e de maior seriedade que seja a empresa, perguntou-se o entendimento dos entrevistados a respeito da fofoca e como reagem

em casos de presenciarem piadas e comentários com seus colegas e que venham a criar um mal-estar no ambiente de trabalho.

Para um dos entrevistados, a sua opinião sobre ela é de como mostra o relato a seguir:

Esse tipo de atitudes não constrói, mas destrói e por isso deve ser evitado. Se eu percebo que alguém está falando mal de outro colega eu mantenho minha postura profissional de não me envolver, sendo discreto em todas as situações, respeito eles sem precisar ficar contribuindo para as fofocas que podem ser nada do que dizem. (Entrevistado 3)

A declaração é pertinente, pois confirma o que relata Souza (2012) atribuindo realmente a fofoca na interferência do clima organizacional e a forma como os funcionários se relacionam. Pois, segundo o mesmo o acesso a fofoca, gera a possibilidade de a mesma ser espalhada de forma equivocada e inverídica, de modo a ser interpretada de forma maldosa por outro funcionário.

Outro importante relato é do Entrevistado 4 em que acredita que ambiente de trabalho possui outro objetivo e não o de ficar passando informações da vida alheia, que nada interfere nas suas atividades na empresa e além de tudo, para ele no caso de ouvir relatos pessoais de seus colegas, prefere se abster de qualquer envolvimento com o que traz a fofoca.

Todas as respostas informaram como a fofoca sendo atitudes que não contribuem para o bem da organização e que ambiente de trabalho não é lugar para isso e que matem a postura profissional quando se deparam com essas situações.

Acho antiético e me afastaria completamente de pessoas assim. Não é porque você fica sabendo de algo da vida do outro que você deve sair espalhando. A vida de cada um é de cada um. A preocupação que devemos ter no nosso trabalho é exercer nosso papel corretamente. (Entrevistado 1)

Essas noções exibidas pelos sujeitos da pesquisa condizem com a definição de Marques (2014), onde diz que as fofocas além de ter um poder devastador no ambiente de trabalho, elas podem ser, em muitos casos, destruidor de carreiras.

Diante disso, faz-se necessário evitar fofocas no ambiente organizacional, visto ser de conhecimento de todos como algo antiético e que não traz benefício para o profissional

e nem para a organização. Marques (2014) ainda afirma que através das fofocas, um clima de tensão interno pode ser adquirido pela organização e desse modo, o papel que a organização deve ter em evitar a propagação desse ato antiético é de está sempre alertando seus funcionários quanto às conseqüências que a fofoca provoca no ambiente e também no futuro do profissional, que mesmo sem conhecimento exato e relação com a informação a transmite. Dessa forma a conscientização em torno das fofocas e de qualquer atitude que vá contra a ética, feita pela organização perante os funcionários é fundamental nas relações de trabalho.

Com mais essas três questões, conclui-se a segunda seção da parte com foco no segundo objetivo específico da presente monografia, que foi o de mostrar os principais problemas com a ética nas relações de trabalho. Deixando claro que segundo esses funcionários problemas éticos de fofocas, desrespeito, atitudes para manchar a imagem do colega, assédio e desunião da equipe, são bem evidenciados.

A seguir, a terceira seção do capítulo trata de reconhecer os aspectos construtivos na conduta ética profissional.

4.3 Aspectos construtivos na conduta ética profissional

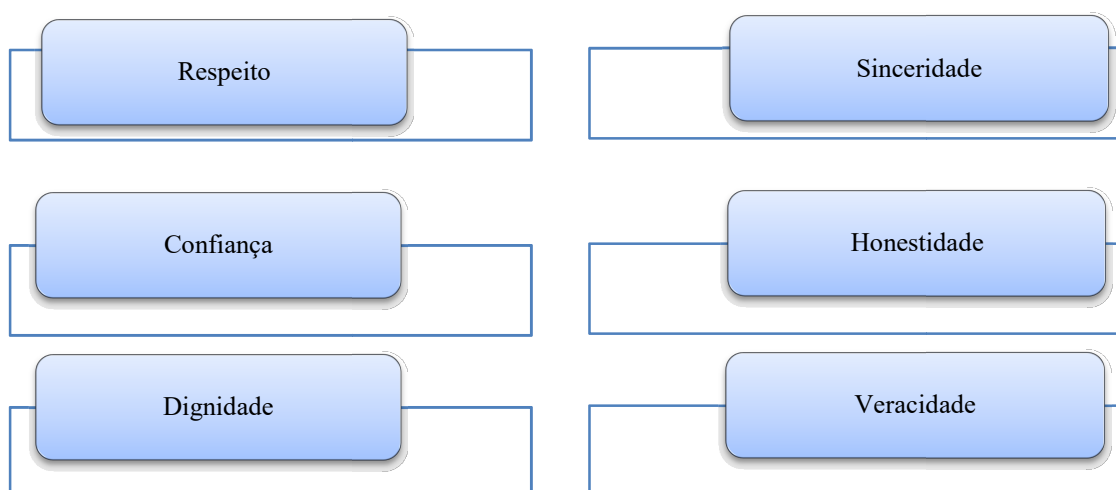
Os objetivos das seguintes questões são de identificar atitudes realizadas no trabalho que possibilitem a melhoria da conduta moral e ética desses profissionais, como elas são construtivas e o que eles já fizeram que considerassem como benefício para si e para a organização.

Foi perguntado o que eles consideram importante a ser feito por eles dentro das suas relações de trabalho, de modo a desenvolver sua conduta moral e ética, onde foi identificado em sua totalidade pelos entrevistados, como algo que melhora a sua conduta e sua relação com o colega foi o respeito. Como se constata no relato do entrevistado 1, no qual além de remeter o respeito como sendo um fator fundamental para se melhorar sua conduta, reforça que a confiança é também muito importante em qualquer relação de trabalho. Da mesma forma o entrevistado 2, que cita dignidade, sinceridade como outros aspectos construtivos. Honestidades e veracidade em todas as informações, também foram mencionadas por outros relatos como que de fato contribui na conduta moral e ética.

Assim, ajusta-se com o que fala Benedicto, Filho e Calil (2014) que afirmam que a prática da conduta ética no ambiente de trabalho, consegue torná-lo mais respeitável e com mínimo possível de conflitos.

Dessa forma atitudes como respeito, honestidade e verdade no trabalho, contribuem para a vida pessoal e profissional de qualquer pessoa.

Ilustração 1: Aspectos Pessoais Para Melhoria da Conduta Ética e Moral



Fonte: Elaboração própria referente aos resultados encontrados na presente pesquisa, (2017)

A seguir, perguntados sobre a contribuição na vida pessoal, de acordo com a conduta por eles apresentada na empresa, verificou-se a seguinte observação:

Sim, tem melhorado bastante. No ambiente de trabalho em que nos lidamos com todos os tipos de pessoas. Alunos, pais, colegas de trabalhos conseguimos melhorar nossa concepção sobre as diversas personalidades e tem me ajudado bastante. Por que eu consigo lidar com todos de forma justa e verdadeira e o mais sincera possível. (Entrevistado 2)

E corrobora como o que diz Chauí (2000) através da consciência moral que o indivíduo conhece a si mesmo, no qual se permite julgar os atos por eles praticados e seus modos de agir, sendo responsável por seus sentimentos e tendo a consciência e responsabilidade como indispensáveis na vida ética. Isso condiz com a resposta do

entrevistado 1 como se mostra a seguir: “Sim, é sempre construtivo quando a gente faz o que amamos de forma justa e digna, que vai contribuir muito em qualquer coisa que eu faço. (Entrevistado 1).

Outros relatos dos entrevistados quatro e cinco foram de acreditarem que no instante que conseguem exercer seu trabalho respeitosamente e com coerência, sem envolvimento com conflitos, o faz se sentir melhor e mais justo e contribui para seu desenvolvimento pessoal e profissional. Diante disso, os entrevistados têm consciência de que seus atos interferem no seu trabalho, pois segundo os mesmos, trabalhando corretamente, com responsabilidade e com imparcialidade, vai contribuir nos melhores resultados também para empresa.

Quadro 6: Contribuição Dos Aspectos Éticos Na Vida Pessoal

Contribuição da ética na vida pessoal dos funcionários	
Principais resultados encontrados nas respostas dos entrevistados	Melhora suas percepções quanto às diferentes personalidades.
	Possibilita um melhor senso de justiça e dignidade.
	Melhora a capacidade de respeito e coerência nas relações de trabalho.
	Possibilita uma maior responsabilidade e imparcialidade nas funções trabalhistas.

Fonte: Elaboração própria referente aos resultados encontrados na presente pesquisa, (2017)

Seguidamente, após a compreensão da melhoria da conduta pessoal desses trabalhadores, buscou-se identificar e complementar o entendimento da realização de atitudes éticas que tenha melhorado a vida pessoal e profissional deles, e se trouxe através dessa atitude, algum benefício para organização. A maioria dos entrevistados respondeu não se recordar com exatidão de alguma atitude ética que tenha melhorado a si e que trouxe benefício para a organização, mas exercer seu trabalho corretamente, auxiliar colegas e ajudar outro funcionário em dificuldades foi citado por outros como sendo atitudes éticas nas organizações. Afirma a seguir as respostas identificadas:

“Não me recordo exatamente de uma atitude em si, mas acredito que fazendo meu trabalho corretamente, ajudando na formação de crianças e adolescentes têm sido muito gratificantes na minha vida pessoal e profissional.” (Entrevistado 2)

A iniciativa de auxiliar colegas de trabalho em momentos por eles de dificuldades, mostra o lado ético e solidário que se deve ter em um ambiente organizacional.

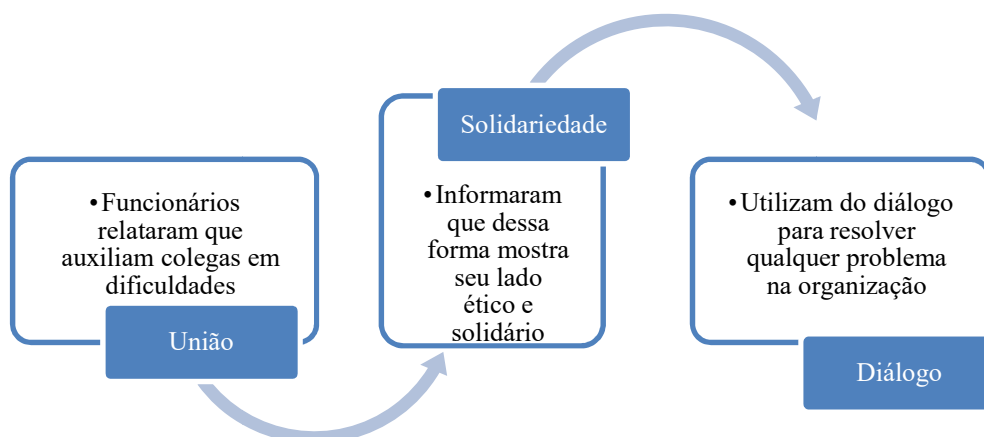
“Sim nós auxiliamos e somos auxiliados por nossos colegas e parceiros de atividade profissional. Aprendemos a lidar um com o outro.” (Entrevistado 3)

“Sempre que eu posso e vejo que um colega está passando por dificuldade eu tento ajudar. Acho que mantendo um bom diálogo é importante para resolver problemas e ajudar na que organização precisar.” (Entrevistado 5)

As respostas anteriormente mencionadas vão de encontro ao que Chauí (2000) define como campo ético, que elenca quatro atributos necessários para o sujeito ser ético. Dessa forma as atitudes pelos funcionários mostradas evidenciam o seu sujeito ético. Para a autora os atributos são os seguintes: Ser consciente de si e dos outros, de modo a identificar a existência de outros sujeitos éticos; Ser dotado de vontade, que é a capacidade de se controlar e orientar; ser responsável; ser livre, que é a condição de se oferecer como causa de seus sentimentos e ações, sem se sentir forçado ou constrangido em alguma coisa que estiver sendo feita.

Portanto, quando os funcionários informam que sempre estão auxiliando seus colegas e quando verificam que o outro necessita de alguma ajuda, eles se prontificam a isso com responsabilidade, evidenciando os atributos especificados pela autora. Verificam-se na Ilustração a seguir algumas atitudes informadas pelos funcionários que são consideradas benéficas tanto na vida pessoal deles, quanto também para o bem estar da organização. Entende-se de acordo com a percepção desses funcionários que União, Solidariedade e Diálogo são essenciais para se considerarem um ser ético.

Ilustração 2: Atitudes Benéficas Para Organização



Fonte: Elaboração própria referente aos resultados encontrados na presente pesquisa, (2017)

Na quarta e última seção do capítulo, analisou-se a percepção dos funcionários com relação às práticas e código de ética e será apresentada a seguir.

4.4 Percepção das práticas éticas e do código de ética

Compreendido os fatores e aspectos que contribuem para melhoria na conduta moral e ética profissional os próximos questionamentos aos entrevistados foram sobre as definições a respeito das práticas éticas e sobre o código de ética na organização e no todo. Questionados sobre o que se entende a respeito das práticas éticas a maioria dos entrevistados responderam que no seu ambiente de trabalho são as condutas, valores e atitudes que executam no seu cotidiano e que auxiliam o seu relacionamento com os outros funcionários.

As práticas de maiores evidências foram o diálogo, respeito, ajudar os que estão em dificuldades e ser confiável. Como se verifica a seguir:

Entendo que são as condutas que exercemos para facilitar e melhorar o ambiente de trabalho. Por exemplo: O respeito mútuo e o diálogo. Conversando e respeitando um ao outro conseguimos avançar muito nos problemas que venhamos a enfrentar. (Entrevistado 1)

Não sei definir exatamente o que elas são, mas acredito que sejam os valores e princípios com os quais o ser age em seu cotidiano. Como por exemplo: Respeitar a todos, não denegrir imagem de ninguém com fofocas, ajudar a um colega com dificuldade ao invés de julgá-lo e entre outros. (Entrevistado 2)

É notável de acordo com o que foi relatado pelos funcionários a presença dessas práticas nessa organização, principalmente por se tratar de um ambiente escolar, onde as normas precisam ser cumpridas, o ambiente precisa ser harmonioso e o respeito a todas as diferenças esteja presente. Isso se verifica no seguinte relato do Entrevistado 3: “Práticas éticas vejo que é de suma importância em tudo. Por exemplo: Respeitar as regras da empresa, contribuir para um ambiente com harmonia, respeitar a todos e as diferenças.” (Entrevistado 3).

O que a teoria fala, segundo Berbel e Vasconcelos (2000) é que esses profissionais, no caso professores, lidam com diversas situações na realização de suas atividades e que precisa de atitudes éticas para poder lidar, citando a interferência em decisões, influência e controle de comportamentos. Veja o relato a seguir

“Entendo como atitudes que auxilia no relacionamento com todos os membros da organização de forma correta, como por exemplo: Manter o respeito a todos, elogiar o trabalho do colega, ser receptivo entre outros.” (Entrevistado 5)

O que fica evidente sobre as práticas éticas nessa organização, é que ela é mais relacionada a manter a responsabilidade sobre os atos, seguir as regras que a empresa considera como necessária e proporcionar um ambiente harmonioso e respeitável entre todos os envolvidos na organização.

Posteriormente, foi perguntado sobre a sua consideração a respeito da não presença dessas práticas éticas e se elas serão cruciais no sucesso profissional do trabalhador na organização, além de entender a sua relação no trabalho. De acordo com Oliveira (2011), as práticas, ações e comportamento dos professores têm relação com a ética, onde são responsáveis pelo diálogo, tido como um forte instrumento do ser ético e a execução digna de suas atividades profissionais.

Com isso, todos os entrevistados consideram as práticas éticas como importante no sucesso profissional e que é fundamental a sua existência nas relações de trabalho. O que ficou revelado é que a presença das práticas éticas torna o ambiente de trabalho agradável e sem conflitos internos, pois o diálogo prevalece e as diferenças são resolvidas, sem conflitos.

Como está apresentado a seguir na fala do Entrevistado 1: “Quando não se possui esses valores morais, dificulta o ambiente profissional, pois tendo ética profissional fazemos com que o ambiente de trabalho seja mais agradável e receptivo. E, conseqüentemente, no Entrevistado 2:

Sim, acho que sim. Possuir práticas éticas favorece sim o sucesso nas relações sejam estas dentro ou fora de um ambiente profissional, por que quando agimos bem evitamos conflitos com os outros e nos sentimos melhor. E torna o trabalho mais digno, justo, harmonioso, feliz e unido. Como aqui é um local de trabalho pequeno, sempre estamos conversando e verificando com melhorar nossa relação um com o outro. (Entrevistado 2)

Em um dos informes relatados pelo (Entrevistado 3) apontou que a não presença de práticas éticas, o funcionário não conseguirá se destacar em qualquer que seja o setor da organização e não consegue crescer pessoal e profissional e condiz com a percepção do (Entrevistado 5) onde apoia também que interferirá no sucesso profissional desse funcionário, provocar conflitos e prejudicar sua imagem perante todos da organização. Com base no que foi apresentado na questão, conclui-se que o não comprometimento e a não execução de práticas éticas podem interferir negativamente no sucesso do profissional, principalmente nessa organização.

Outro fator importante e de fundamental conhecimento por parte de qualquer funcionário e que precisa ser entendido é a respeito do código de ética, para isso, foi questionado a eles se possui a existência na organização estudada. Para todos os entrevistados, a Escola Sonho Encantado não possui um código de ética, mas para um deles, a organização os dá a liberdade de agir conforme a confiança a eles atribuída. Segue o relato:

“Não, nessa organização não possui um código de ética em específico, mas todos nos funcionários sabemos como se comportar e somos livres para agirmos de acordo com a confiança que a nos foi dada pela empresa.” (Entrevistado 2)

Após isso, buscou-se entender o que é o código de ética na visão desses funcionários, onde de acordo com Chiavenato (2005, p.45) esclarece, o código de ética como sendo uma declaração formal, que serve como guia para se sustentar as decisões de como agir no ambiente organizacional. Ou seja, serve como auxílio as pessoas para identificarem como agir eticamente.

Conferindo com o autor, os entrevistados responderam com as seguintes arguições: “São normas que influenciam no comportamento dos funcionários de como se deve agir na empresa para sabermos como reagir em determinada situação.” (Entrevistado 5) e, conseqüentemente:

Sei que é um documento de texto com diversas diretrizes que nos orientam quanto à posturas e atitudes ideais a seguir no ambiente profissional. Esse código de ética é muito importante, pois nos dá o embasamento necessário para agirmos de maneira correta naquele ambiente e também posso dizer que fora dele. (Entrevistado 1)

Diante disso, os mesmos conseguem, apesar de pouco conhecimento a respeito dos códigos de éticas, se aproximarem da definição de Arruda (2002) que fala de normas que são destinadas a uma convivência positiva entre todas as pessoas de uma sociedade, que é igualmente aplicada a uma organização.

O que sei sobre eles, é que são orientações de como se deve agir, que postura assumir diante da moral e dos bons costumes e o considero importante, pois ele pode ser responsável por manter uma boa relação de convivência com todos os quais estão no meio. (Entrevistado 2)

“Não tenho conhecimento exato, mas sei que servem para por normas que devem ser seguidas na organização, de modo a manter o controle de tudo que ocorre.” (Entrevistado 4)

Logo, se entende que existe o conhecimento do código de ética, condizente com a teoria e que é importante na organização para todos eles, pois pode conseguir manter um controle das atitudes que possam vir a acontecer, de como reagir, de modo a manter uma relação de melhor convivência entre os funcionários, porem a organização estudada não possui um código de ética. Mediante os relatos dos entrevistados e das análises, se obteve resultados de importante compreensão a respeito da ética nas organizações e nas relações de trabalho, tanto quanto a sua importância e o entendimento que os sujeitos da pesquisa possuem, capaz de contribuir para uma boa relação entre a organização e os funcionários, para a melhoria no clima organizacional e o desenvolvimento pessoal desses profissionais.

Com os resultados apresentados, será concluído a seguir o atual estudo.

5 CONCLUSÕES

O presente estudo teve como objetivo identificar a importância, as práticas, os problemas e a contribuição que a ética tem nas relações de trabalho, através da percepção de funcionários de uma escola privada. Além disso, possibilitou uma concepção de informações a respeito de um tema bastante importante e necessário no meio acadêmico e profissional.

Os resultados obtidos mostraram a relevância que a ética tem no ambiente de trabalho, revelando em sua totalidade a noção que os funcionários possuem sobre a mesma, a sua receptividade, importância e o seu valor no relacionamento com colegas. Evidenciou através dos depoimentos que um ambiente regido por profissionais éticos é capaz de proporcionar harmonia, equilíbrio e satisfação em suas atividades de trabalho.

Verificou-se segundo esses profissionais em sua maioria, que as pessoas agem de forma mais prudente quando se trata do ambiente de trabalho do que em relação à sociedade, visto possuírem o medo de demissão em caso de atitudes vistas como antiéticas. Diante disso, entende-se que uma empresa que não possui uma cultura que visa à ética como valores, pode atrair para si, profissionais que pratiquem o que não é aceitável pela organização, provocando um clima organizacional desagradável. Com isso, conclui-se o primeiro objetivo específico da pesquisa, onde conseguiu compreender a importância da ética, de modo a entendê-la como responsável por manter um bom relacionamento entre os colegas de trabalho, capaz de proporcionar uma relação de harmonia, tranquilidade e equilíbrio, influenciando assim, as relações de trabalho, apta a provocar satisfação entre todos os envolvidos, ou seja, ética é fundamental nas relações de trabalho.

O estudo também relatou a percepção sobre problemas éticos e concluiu que para esse grupo analisado, não se possui um histórico de atos antiéticos nesta organização, mas para eles, problemas éticos nas relações de trabalho têm associação com as seguintes questões: fofocas, assédios, apropriação indevida de algo alheio, mentiras e desrespeitos, que são considerados inadmissíveis em um ambiente organizacional como também em sociedade e assim aponta a mais um objetivo específico.

Em seguida analisou-se a obtenção dos aspectos construtivos na conduta moral e ética desses profissionais e dentre os resultados obtidos na pesquisa, alcançou-se o respeito, honestidade, responsabilidade, justiça e capacidade de diálogo, onde para a maioria dos

entrevistados, essas práticas éticas contribuem para a melhoria da conduta e o desenvolvimento pessoal e profissional. Verificou-se também que quando se age de forma ética, auxiliando um colega em dificuldade, se prontificando a resolver os problemas em grupo, provoca um sentimento de gratidão, solidariedade e satisfação.

Por fim obteve-se o quarto e último objetivo específico da pesquisa, onde chegou ao resultado de todos os entrevistados consideram as práticas éticas como importantes no sucesso profissional e que é de suma importância nas relações de trabalho, revelando que sua presença torna o ambiente de trabalho agradável e com o mínimo de conflitos internos, destacando o diálogo como determinante para a solução de eventuais problemas. Dada a relevância do assunto, entende-se como necessária a compreensão de todos perante a ética, visto ser um termo imprescindível e responsável por sucessos ou fracassos profissionais. Portanto, conclui-se o presente estudo compreendendo a importância que a ética tem na vida pessoal e profissional e como sendo um fator responsável por uma boa relação trabalhista.

A seguir serão discutidas algumas limitações da pesquisa como também recomendações para futuros estudos.

5.1 Limitações da pesquisa

A primeira limitação refere-se ao local de aplicação das entrevistas, onde por se tratar do ambiente de trabalho dos participantes, ouve mesmo que de forma mínima uma rapidez por parte deles em responder aos questionamentos. A segunda limitação trata-se da indisponibilidade em obter uma maior amostra de participantes, que tornaria em uma melhor comparação das análises. A terceira limitação entende-se como a obtenção de respostas subjetivas, adquiridas por meio das entrevistas obterem diferentes percepções dos participantes.

5.2 Recomendações para futuras pesquisas

Existe atualmente uma necessidade das organizações de ser ética e de se contratar profissionais éticos para o bem da empresa. Para isso diversos estudos devem ser realizados para entender a percepção desses profissionais sobre a ética nas organizações. Com isso, para futuros estudos, compreendem-se algumas sugestões, tais como: a) analisar a ética como diferencial competitivo nas organizações; b) investigar o papel que a ética possui no desenvolvimento de estudantes de administração; c) compreender a percepção dos funcionários de uma organização pública; d) comparar a percepção de funcionários de organizações públicas e privadas referentes aos dilemas éticos.

REFERÊNCIAS

- AGUILAR, Francis J. **Ética nas empresas: Maximizando resultados através de uma conduta ética nos negócios**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1996.
- ALONSO, Felix Ruiz; LÓPEZ, Francisco Granizo; CASTRUCCI, Plínio de Lauro. **O QUE é Ética. Curso de Ética em Administração Empresarial e Pública**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2012. Cap. 1, p. 3.
- ANDRADE, Zilda A. F. . A gestão da ética organizacional: possibilidades de atuação dos profissionais de comunicação organizacional e relações públicas. In: XXXII Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação, 2009, Curitiba - PR. XXXII Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação. São Paulo - SP: INTERCOM, 2009.
- ARRUDA, Maria Cecília Coutinho. **Código de ética: um instrumento que adiciona valor**. Negócio Editora, 2002.
- BARSANO, Paulo Roberto. Ética Profissional. In: BARSANO, Paulo Roberto. **Ética Profissional**. São Paulo: Érica, 2014. Cap. 3. p. 52-56.
- CHAUÍ, Marilena. **Convite à Filosofia**. São Paulo: Ática, 2000.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Comportamento Organizacional: A Dinâmica do Sucesso das Organizações**. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora Elsevier - Campus, 2005.
- DINIZ, Lumara. **Ética nas relações no trabalho**. 2013. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/etica-nas-relacoes-no-trabalho/73845/>>. Acesso em: 03 set. 2016.
- FAÇANHA, Raimunda Célia de Oliveira. **O Assédio Moral Nas Relações De Trabalho**. 2012. 36 f. Monografia (Especialização) - Curso de Direito, Centro de Ensino Superior do Ceará - Faculdade Cearense, Fortaleza, 2011.
- FLACH, Leonardo. **Comportamentos antiéticos nas organizações: relatos ligados a inveja, mentira, fofocas e assédio moral**. In: ENCONTRO NACIONAL DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 31. 2007, Rio de Janeiro – RJ. Anais Eletrônicos... Rio de Janeiro: ANPAD, 2007.
- GIL, Antônio Carlos. **Como Elaborar Projetos de Pesquisas**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.
- GLOCK, Rosana Soibelman; GOLDIM, José Roberto. **Ética Profissional é compromisso social**. 2003. Disponível em: <<https://www.ufrgs.br/bioetica/eticprof.htm>>. Acesso em: 22 set. 2016.
- GUIMARÃES, Liliana Andolpho Magalhães; RIMOLI, Adriana Odalia. “Mobbing” (Assédio Psicológico) no Trabalho: Uma Síndrome Psicossocial Multidimensional. **Psicologia: Teoria e Pesquisa**, Brasília, v. 22, n. 2, p.183-192, 2006.
- IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: <<http://brasilemsintese.ibge.gov.br/servicos.html>>. Acesso em: 22 set. 2016.

LA TAILLE, Yves de. *Moral e Ética: dimensões intelectuais e afetivas*. Porto. Alegre: Artmed, 2006.

LAM, Camila. **Você sabe lidar com fofocas no trabalho?** 2011. Disponível em: <<http://exame.abril.com.br/carreira/voce-sabe-lidar-com-fofocas-no-trabalho/>>. Acesso em: 04 nov. 2016.

MARCONI, Maria de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia Científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MOREIRA, Joaquim Manhães. **Aspectos éticos e legais do conflito de interesses na empresa**. 2006. Disponível em: <<http://www.migalhas.com.br/dePeso/16,MI23617,81042Aspectos+eticos+e+legais+do+conflito+de+interesses+na+empresa>>. Acesso em: 03 mar. 2017

MARQUES, José Roberto. **O poder devastador da fofoca no ambiente de trabalho**. 2014. Disponível em: <<http://www.ibccoaching.com.br/portal/comportamento/poder-devastador-fofoca-ambiente-trabalho/#>>. Acesso em: 04 nov. 2016.

MARUITI, Larissa. **A Ética e a formação do Administrador**. 2009. 110 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Educação, Universidade do Oeste Paulista, Presidente Prudente, 2009.

MATIAS-PEREIRA, José. **Manual de Metodologia da Pesquisa Científica**. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MATOS, Francisco Gomes de. Predisposições éticas. In: MATOS, Francisco Gomes de. **Ética na Gestão Empresarial: Da conscientização à ação**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011. Cap. 1, p. 13.

MICHEL, Maria Helena. **Metodologia e Pesquisa Científica em Ciências Sociais**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MTE - Ministério do Trabalho e Emprego. **Assédio moral e sexual no trabalho**. Brasília: ASCOM, 2009. 42 p.

Mundo Carreira. **“Ética Profissional: Como lidar com fofocas no ambiente de trabalho?”**. 2014. Disponível em: <<http://www.mundocarreira.com.br/dicas/etica-profissional-como-lidar-com-fofocas-ambiente-de-trabalho/>>. Acesso em: 04 nov. 2016.

NASCIMENTO, Ana Maria Oliveira do; SILVA, Silvana Patrícia dos Santos. Assédio moral X clima organizacional: impacto na produtividade organizacional. NASCIMENTO, Sônia Mascaro. **Assédio Moral**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2011.

NOVAIS, Adauto (Org.). **Ética**. São Paulo: Companhia das Letras: Secretaria Municipal de Cultura, 1999.

OLIVEIRA, Jaqueline. **A ética no cotidiano escolar**. 2011. Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/artigos/cotidiano/a-etica-no-cotidiano-escolar/59664/>>. Acesso em: 06 abr. 2017.

PASSOS, Elizete. **Éticas nas Organizações**. São Paulo: Atlas, 2007.

PEDRO, A. P. **Ética, moral, axiologia e valores: confusões e ambiguidades em torno de um conceito comum**. Kriterion, Belo Horizonte, v. 55, n. 130, p. 483-498, dec. 2014.

PETRI, Fernanda de Oliveira. **A Importância da Ética e da Moral na Educação**. 2012. 44 fls. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Pedagogia) – Universidade Estadual de Londrina, Londrina, 2012.

PINEDA, Eduardo Soto; MARROQUÍN, José Antonio Cárdenas. A ÉTICA e as decisões nos negócios. **Ética nas Empresas**. Porto Alegre: Amgh, 2009.

Portal Educação. “**Ética e conflito de interesses**”. 2015. Disponível em: <<https://www.portaleducacao.com.br/conteudo/artigos/cotidiano/etica-e-conflito-de-interesses/64067>>. Acesso em: 03 mar. 2017

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologias do Trabalho Científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico**. 2. ed. Novo Hamburgo - Rs: Feevale, 2013.

RAMPINELI, E.F. Ser ou estar professor? A construção da ética no contexto escolar. **Linhas**, Santa Catarina, v.02, n. 01, 2001.

Revista Administração em Diálogo, São Paulo, v. 14, n. 1, p.108-121, abr. 2012.

REZENDE, F. P. ; CASTRO, J. M. P. . **Ética na empresa: o indivíduo e suas relações no trabalho**. In: SEGeT - Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 2011, Resende - RJ. VIII Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia, 2011.

RODRIGUES, Neidson. Educação: da formação humana à construção do sujeito ético. **Educação & Sociedade**, Campinas, n. 76, p.232-257, out. 2001.

SÁ, Antonio Lopes de. **ética Profissional**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

SANTOS, Fernando de Almeida. **Ética Empresarial**. São Paulo: Atlas, 2015.

SILVA FILHO, Cândido Ferreira da; BENEDICTO, Gideon Carvalho de; CALIL, José Francisco. **ética, responsabilidade social e governança corporativa**. 3. ed. Campinas: Alínea, 2014.

VASCONCELOS, M.M.M; Berbel, N.A.N. **O Professor e a Ética Profissional**. III Seminário de Pesquisa em Educação da Região Sul. ANPESUL. Porto Alegre, 2000.

VÁZQUEZ, Adolfo Sánchez. **Ética**. 32. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2011.

VELOSO, Leticia Helena Medeiros. Responsabilidade social empresarial: a fundamentação na ética e na explicitação de princípios e valores: ética, valores e cultura: especificidades do conceito de responsabilidade social corporativa. In: ASHLEY, Patricia Almeida (Org.). **Ética e responsabilidade social nos negócios**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2005. Cap. 1, p. 5.

VIEIRA, Edna Francisco; FERREIRA, Hadassa da Rocha Osório; VALVERDE, Leticia. **ÉTICA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO: UM ESTUDO DE CASO NA EMPRESA**

KRAUSMAFFEI DO BRASIL. E-faceq: Revista dos Discentes da Faculdade Eça de Queirós, Jandira, v. 4, n. 5, p.1-28, maio 2015.

APÊNDICE A - Roteiro de Entrevistas

<p>Objetivo específico 1:</p> <p>Investigar como as práticas éticas influenciam as relações de trabalho e sua importância;</p>
<p>Perguntas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Você é receptivo quando o assunto é ética e que você entende sobre a mesma? 2. Você compreende que existe ética nas relações de trabalho e que é importante a sua presença na organização? 3. No que diz respeito ao ambiente de trabalho, você considera a ética mais lembrada do que fora dele (na sociedade)? 4. Em sua opinião, agir eticamente influencia as relações de trabalho ou não possuem ligação? Explique!
<p>Objetivo específico 2:</p> <p>Mostrar os principais problemas com a ética nas relações de trabalho.</p>
<p>Perguntas:</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. Na organização a qual você trabalha você já conseguiu identificar algum ato antiético e o que você considera como problemas éticos no trabalho? Comente sobre! 6. O que você pensa sobre questões de assédio moral e sexual nas relações de trabalho? 7. O que você acha de fofocas dentro da organização e o que você faz, caso presencie piadas e comentários de colegas de trabalho que criam um mal-estar no ambiente de trabalho? Explique.
<p>Objetivo específico 3:</p> <p>Obter os aspectos construtivos na conduta moral e ética desses profissionais.</p>

Perguntas:

8. O que você considera importante e que deve ser feito por você dentro das relações de trabalho, de modo a desenvolver sua conduta moral e ética?

9. Você considera sua conduta dentro da organização como algo construtivo na sua vida pessoal?

10. Você já realizou ou presenciou alguma atitude ética que tenha melhorado a sua vida pessoal e profissional e se isso trouxe algum benefício para a organização?

Objetivo específico 4:

Apresentar a percepção dos funcionários diante das práticas éticas.

Perguntas:

11. O que você entende sobre as práticas éticas? Exemplifique!

12. Você considera que não possuir essa prática, seja crucial no sucesso profissional do trabalhador dentro da organização e que ela é fundamental nas relações de trabalho? Explique!

13. O que você sabe sobre código de ética e o quão importante ele é para você? Na sua organização possui e você já agiu em desacordo com alguma norma da empresa?