



FACULDADE DE PINDAMONHANGABA

**Érika Balbo Martins
Karen Gabriel**

**A IMPORTÂNCIA DA ÉTICA NAS RELAÇÕES DE
TRABALHO**

**Pindamonhangaba – SP
2012**



FACULDADE DE PINDAMONHANGABA

**Érika Balbo Martins
Karen Gabriel**

A IMPORTÂNCIA DA ÉTICA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Trabalho de conclusão de curso para atender parte dos requisitos para obtenção da Graduação em Tecnologia em Recursos Humanos da Faculdade de Pindamonhangaba.

Orientador: Prof. MSc. Frederico Cardoso Soderro Toledo.

**Pindamonhangaba – SP
2012**



FACULDADE DE PINDAMONHANGABA

**Érika Balbo Martins
Karen Gabriel**

A IMPORTÂNCIA DA ÉTICA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Trabalho de conclusão de curso para atender parte dos requisitos para obtenção da Graduação em Tecnologia em Recursos Humanos da FAPI – Faculdade de Pindamonhangaba.

Pindamonhangaba, 14 de Dezembro de 2012.

Prof. MSc. Frederico Cardoso Soderro Toledo
Coordenador do Curso de Tecnologia em Recursos Humanos

BANCA EXAMINADORA

Prof. MSc. Frederico Cardoso Soderro Toledo
Faculdade de Pindamonhangaba
Orientador

Prof. Esp. Rodolfo Anderson B. de Aquino
Faculdade de Pindamonhangaba

Prof. Esp. Mirtes Ribeiro Júnior
Faculdade de Pindamonhangaba

Dedico este trabalho ao meu amigo e esposo Rodrigo, que sempre está ao meu lado apoiando minhas decisões, que me ampara em minhas derrotas e vibra com minhas vitórias, a você todo o meu amor.

Dedico também a toda minha família, amo vocês!

Érika Balbo Martins

Dedico este trabalho aos meus pais, que sempre me apoiaram nesta conquista, que me incentivaram a buscar o crescimento, que me apoiaram nos momentos mais turbulentos, amo vocês.

Dedico também e primeiramente a Deus, por me dar forças para nunca desistir, sempre me abençoar, pois sem ele não sou nada!

Karen Gabriel

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Jesus e Nossa Senhora, por mais essa conquista em minha vida, pela minha fé e pela interceção, junto a Deus pai todo poderoso.

Agradeço ao meu amigo, esposo e companheiro de todas as horas, Rodrigo, que caminha ao meu lado, em todos os momentos, felizes ou tristes, te amo meu amor!

Agradeço a minha mãe, Maria Antonia, por todos esses anos de dedicação em minha vida, te amo mãezinha. Agradeço também ao meu pai, Anderson, e sei que estaria muito orgulhoso desta minha conquista. Obrigada pelas lembranças e ao senhor pai meu eterno amor e muitas saudades.

Agradeço ao meu sogro Luis e minha sogra Célia, que são meus pais de coração. Obrigada pelo incentivo, pelo apoio e por acreditarem sempre em mim, amo vocês.

Agradeço ao meu irmão Neto e minhas irmãs Aline, Cybele e Denise. Vocês são essências em minha vida, amo muito vocês.

Agradeço a minhas cunhadas Lena, Cintia, Adriana e Giovana, e aos meus cunhados Neto, Bal, Hugo, Marco, Nil e Mauricio. A vocês todo o meu carinho e amor.

Agradeço aos meus sobrinhos Mari, Veri, Nana, Manu, Lulu, Davi, José e Lucca. Amo muito vocês e me orgulho muito de todos.

Agradeço todos meus amigos queridos, vocês são especiais em minha vida.

Agradeço ao meu orientador professor Frederico Soderro, nosso querido Fred, pelo apoio, pelas aulas e por todo conhecimento que nos transmitiu. A você meu carinho e minha eterna gratidão.

Agradeço também ao professor Rodolfo Bueno, pela ajuda e pelos materiais de apoio, obrigada, você é um querido.

Agradeço também aos outros professores, que contribuíram de alguma forma para este trabalho, meu muito obrigada!

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, por mais essa conquista e pelas bênçãos alcançadas, em minha vida.

Agradeço ao meu pai Antonio e minha mãe Sonia, que sempre me apoiaram, me deram forças e sempre acreditam que vou vencer, amo muito vocês.

Agradeço ao meu irmão Michel e minha cunhada Aline, pelo apoio e incentivo, por fazerem parte dessa historia, a vocês meu carinho e amor.

Agradeço a minha sobrinha Olivia, pelo carinho, pelos sorrisos e por fazer parte de sua vida. A dindinha te ama muito.

Agradeço à pessoas especiais que fizeram parte dessa conquista e aos amigos que acreditaram que eu ia vencer, a vocês todo meu carinho.

Agradeço ao meu orientador professor Frederico Soderro, nosso querido Fred, pelo apoio, pelas aulas e por todo conhecimento que nos transmitiu. A você meu carinho e minha eterna gratidão.

Agradeço também ao professor Rodolfo Bueno, pela ajuda e pelos materiais de apoio, obrigada, você é um querido.

Agradeço também aos outros professores, que contribuíram e alguma forma para este trabalho, meu muito obrigada!

RESUMO

MARTINS, Érika Balbo; GABRIEL, Karen. **A Importância da Ética nas Relações de Trabalho**. 2012. 26 f. Monografia. Curso de Graduação em Tecnologia em Recursos Humanos, Faculdade de Pindamonhangaba – FAPI, Pindamonhangaba – SP.

As dinâmicas mudanças, que estão ocorrendo em todas as dimensões do mundo moderno, exigem das empresas uma adaptação rápida para que possam sobreviver. A necessidade de um processo que garanta a elas o sucesso e a sobrevivência, vem sendo posto em prática com o auxílio da ética no seu dia a dia de trabalho. Assim a Ética é um conjunto de normas morais, pelo qual o indivíduo deve orientar seu comportamento na profissão que exerce e na sociedade em que vive, para que possamos viver relativamente bem. Desta forma as empresas, usam a ética como um meio de melhoria nas suas relações de trabalho, garantindo através da mesma a valorização de seu capital humano e uma vida longa. O trabalho apresenta uma pesquisa bibliográfica, com pontos importantes sobre a ética e as relações de trabalho.

Palavras-chave: Ética, Organizações, Sociedade, Pessoas

ABSTRACT

MARTINS, Érika Balbo; GABRIEL, Karen. **The Importance of Ethics in Labor Relations.** 2012. 26 p. Monograph. Graduation Course of Human Resources Technologist, College of Pindamonhangaba – FAPI, Pindamonhangaba – SP.

The dynamics changes that are occurring in all dimensions of the modern world, demand quick adaptation of companies in order them to survive. The need for a process that guarantees them success and survival, has been put into practice with the help of ethics in their day to day work. So ethics is the set of moral standards by which individual must guide his behavior in his profession and in the society he lives in, thus we can live relatively well. In this way, companies use ethics as a means of improvement in their working relationships, ensuring through it, the appreciation of their human capital and long lifespan. The work presents a literature review, with important points about ethics and labor relations.

Key-words: Ethics, Organization, Society, People

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	10
1.1 Justificativa da escolha do tema	11
1.2 Problema de pesquisa	11
1.3 Objetivos	11
1.3.1 Objetivo geral.....	11
1.3.2 Objetivos específicos	11
2 REVISÃO DE LITERATURA	12
2.1 Conceito de Ética	12
2.2 Modalidades da Ética.....	13
2.3 Relação das organizações com a Ética	14
2.4 Ética Empresarial	15
2.5 Responsabilidade Social Empresarial	17
2.6 Responsabilidade social com o público interno e externo	18
2.7 Ética na Gestão de Pessoas	19
3 METODOLOGIA	22
4 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	23
REFERÊNCIAS.....	24

1 INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho vem passando grandes transformações por conta da globalização. De acordo com essas mudanças o que as empresas tem hoje como seu maior capital, são seus funcionários e colaboradores.

Com as novas gerações entrando no mercado de trabalho, o que antes era feito automaticamente por todos, hoje todos querem saber o “Por que ou Para que” tal ordem tem que ser cumprida. Antigamente as pessoas desenvolviam suas funções, sem questionar nada, hoje o que vemos são empregados mais questionadores, sempre em busca de novos conhecimentos.

O trabalhador do século XXI visa o conhecimento na sua totalidade, sendo um cidadão, intelectual, ético e comprometido com a construção de uma nova sociedade, com visão ampla e transformadora do meio em que vive.

Por isso nessa busca pelo capital humano as empresas tentam se diferenciar em todas as áreas. As empresas buscam atrativos de todas as formas, desde um salário e benefícios bons para o empregado, até sua mudança de clima e cultura organizacional. Segundo Schoeder (2005):

As empresas vivem hoje uma nova realidade buscando tornarem-se mais modernas, competitivas, flexíveis, capazes de oferecer respostas rápidas ao mercado, reduzindo custos operacionais e apresentando produtos e serviços de maior qualidade. Esta nova realidade empresarial desenhou um novo perfil organizacional e um novo perfil dos empregados, surge assim uma nova cultura empresarial.

Um conceito antes esquecido por muitos, vem tomando um espaço importante dentro de uma organização, a questão da ética “teoria ou ciência do comportamento moral dos homens em sociedade” (Vasquez,2002,p.23).

Como apresentado, a ética diz respeito a convivência, ação dos homens em sociedade, tendo a moral como base de consulta para sua ação. Além disso, por mais que o homem acredite que suas ações e decisões são tomadas exclusivamente em função da sua consciência, essas decisões são influenciadas por seu contexto social, tendo o outro como parâmetro para seu comportamento.

Dessa forma o trabalho se propõe tratar da importância da ética nas relações de trabalho.

1.1 Justificativa da escolha do tema

A importância desse trabalho se caracteriza pela necessidade de se analisar situações onde a ética se faz presente.

Com as constantes mudanças no mundo moderno, o capital humano vem sendo muito valorizado nas organizações. A questão da ética vem sendo importante tanto para o funcionário, como para empresa e para sociedade onde ela esta presente.

Diante disso, o propósito deste trabalho é analisar a importância da ética nas relações de trabalho.

1.2 Problema de pesquisa

O trabalho a ser desenvolvido ira analisar, a importância da ética tanto para organização, como para o funcionário e para sociedade, visando a melhoria nas relações de trabalho.

Sendo assim, o problema desta pesquisa esta estruturado em torno do seguinte questionamento: Como usar a ética nas relações de trabalho?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo geral

Analisar, através de pesquisa bibliográfica como a ética pode ser utilizada nas relações de trabalho.

1.3.2 Objetivos específicos

- a) Diferenciar ética e moral.
- b) Analisar as vantagens de ser uma empresa ética.
- c) Como usar a ética no dia a dia de trabalho.

2 REVISÃO DE LITERATURA

Este capítulo dedica-se a resgatar o conhecimento científico acumulado sobre ética, por se tratar do tema de fundo deste trabalho. Desta forma, será apresentada a fundamentação teórica, trazendo a baila a definição conceitual de ética, suas modalidades, e sua aplicação específica no âmbito empresarial, e mais especificamente na gestão das relações humanas nas organizações.

2.1 Conceito de Ética

Segundo Vasquez (2002) “a Ética é a ciência que estuda o comportamento moral dos homens na sociedade”. A ética é construída por uma sociedade com base nos valores históricos e culturais. Esta definição nos remete a duas questões segundo Passos (2004):

O primeiro relaciona-se com o papel que ela desempenha na sociedade, no sentido de possibilitar um equilíbrio entre os anseios individuais e os interesses da sociedade, no sentido de possibilitar um equilíbrio entre os anseios individuais e os interesses da sociedade; assim, não existe uma moral individual; ela é sempre social, pois envolve relações entre sujeitos. Diante disso, as normas morais são colocadas em função de uma concepção teórica em vigor, que quase sempre a concepção dominante.

No segundo aspecto, é conhecido que os valores morais expressam uma cultura. Dessa forma, variam historicamente, pois cada sociedade edifica suas normas a partir das suas crenças, modelo social, formação econômica e social.

É nesse sentido que Vaz (1993) relembra que ética desde sua acepção inicial dirigiu-se à cultura e foi entendida como morada do homem, como abrigo protetor do ser humano, ou seja, como condição de sobrevivência e de convivência social.

Segundo Rosini (2003,p. 146):

A ética é definida como estudo de juízos de apreciação referentes à conduta humana suscetível de qualificação do ponto de vista do bem e do mal, relativamente à determinada sociedade, ou de modo absoluto. No ambiente corporativo, ela procura guiar o individuo na tomada de decisões levando-se em conta o ponto de vista predominante na sociedade, num determinado espaço de tempo.

Para ilustrar essa questão, tem-se mais uma contribuição de Rosini (2003,p. 147), que registra “nas atuais economias nacionais e globais, as práticas empresariais dos administradores afetam a imagem da empresa para qual trabalham”. Sendo assim, para a

empresa competir com sucesso nos mercados nacional e mundial, será preciso manter uma sólida reputação de comportamento ético.

2.2 Modalidades da Ética

A ética é dividida em algumas modalidades, fala-se muito de ética profissional e ética comportamental.

Segundo Vaz (1996,p.19):

O agir ético, tanto da comunidade quanto do indivíduo, compreendendo os costumes e hábitos, exprimem a nossa situação fundamental como seres que habitam a morada do *ethos*. É a vida do bem em organizações humanas. A vida plenamente humana.

A ética profissional trata dos direitos e dos deveres, dos profissionais, através da mesma é que são criados os códigos éticos de cada profissão.

Assim, os Códigos de Ética Profissional (Camargo,1999) “estruturam e sistematizam as exigências no tríplice plano de orientação, disciplina e fiscalização”.Estabelecendo parâmetros variáveis e relativos que demarcam o piso e o teto dentro dos quais a conduta pode ou deve ser considerada regular sob o ângulo ético.

Em qualquer profissão, o Código de Ética, visa proteger o profissional e outra pessoa ou clientes. Segundo Maximiliano (1997, p.294): “Códigos de Ética fazem parte do sistema de valores que orientam o comportamento das pessoas, grupos e das organizações e de seus administradores”.

Por outro lado, as pessoas tem que dar a alma aos códigos para vivê-los. De acordo com Sá (1996, p.136):

Quando a consciência profissional se estrutura em triângulo, formado pelo amor à profissão, à classe e à sociedade, nada existe a temer quando ao sucesso da conduta humana; o dever passa a ser uma simples decorrência das convicções plantadas nas áreas recônditas do ser, ali depositadas pelas formações educacionais básicas.

A ética comportamental, é questão do ser ético em suas atitudes, da maneira em que o indivíduo age diante das situações. A maioria das pessoas age com honestidade porque quer dormir com a consciência tranquila- ou, então, tem medo das consequências, que podem resultar em atos ilegais ou contrários à ética; afirma Jacomino (2000).

O comportamento moral, vai variar de acordo com os valores e princípios de cada indivíduo, tendo a ética como uma proteção contra atitudes imorais, que possam prejudicar os outros.

A ética, assim, aceita a existência da história da moral, tomando como ponto de partida a diversidade de morais no tempo, entendendo que cada sociedade tem sido caracterizada por um conjunto de regras, normas e valores, não se identificando com os princípios e normas de nenhuma moral em particular, nem adotando atitudes indiferentes ou ecléticas diante deles (ALENCASTRO, 1997).

2.3 Relação das organizações com a Ética

A relação da Ética nas organizações envolvesse com a cultura organizacional de cada empresa.

Edgar Schein (1982) define cultura organizacional como a maneira pelo qual os membros de uma empresa lida com problemas de integração interna e adaptações externas.

Segundo Fornari (2004), a forma como a organização trabalha adquirindo experiências em situações diversas constrói a crença de cada organização, onde é desenvolvida no modelo de gestão e tem como ponto inicial a missão e visão da organização.

As organizações são constituídas por indivíduos de diversas culturas, cultura essa formada pela influencia regional, familiar e organização onde atua.

Hofstede (1980) defende a ideia de que cada individuo forma sua cultura influenciado pela família, escola, região onde vive e pela organização onde atua. A Cultura influenciará os grupos diferenciando-os e permitindo que se mantenha a ordem social, tornando previsíveis os comportamentos individuais.

Os indivíduos estão sob efeitos das influencias da cultura social. A perspectiva cultural de cada individuo influencia nas reações diante dos dilemas éticos (ROBERTSON, 2002).

Para Moreira(1999, p. 28), conceitua-se “ética empresarial como o comportamento da empresa entendida lucrativa quando age de conformidade com os princípios morais e as regras do bem proceder aceitas pela coletividade (regras éticas)”.

As pessoas devem comportar-se de maneira ética para manter-se na sociedade, e assim tendo consciência da importância dos relacionamentos para reconstrução da existência dentro da sociedade.

Segundo Srour (2003) é desafiador evitar atos que satisfaça interesses individuais e egoístas.

As organizações estão buscando praticar condutas éticas e passando aos seu colaboradores essa importância para o alcance de objetivos em comum (empresa x colaborador), sempre visando o bem de todos.

Srour (2003) ressalta que “ser altruísta significa levar em consideração os interesses da maioria, tomar decisões que beneficiam e não prejudiquemos demais e agir visando ao bem estar de todos”.

Portanto, o trabalho consistira em buscar a importância da ética nas relações de trabalho, de forma, que a mesma possa trazer bem estar, satisfação, credibilidade e confiança para todos, no mercado de trabalho, desde de empregador, empregados e clientes.

2.4 Ética Empresarial

A Ética Empresarial é algo de grande importância nas empresas nos dias de hoje, não porque as organizações tornaram-se boazinhas e bem feitas, mas sim porque a sociedade esta mais consciente, e vem exigindo mais de seus direitos e as empresas por sua vez exigindo mais de seus parceiros.

Para Moreira (2002, p. 31):

Os procedimentos éticos facilitam e solidificam os laços de parceria empresarial, quer com os clientes, quer com os fornecedores, quer ainda, com sócios efetivos ou potenciais. Isso ocorre em função do respeito que um agente ético gera em seus parceiros.

A Ética Empresarial não é somente uma relação de pessoas, é também a relação da empresa perante a sociedade como um todo, na qual ela esta. A Empresa quando se instala em um determinado lugar, ele não necessita somente da mão de obra qualificada de seus colaboradores, ela precisa de vários recursos, espaço físico, recursos naturais, matérias-primas diversas, fontes energéticas, e os recursos humanos, do intelecto e esforço físico de seus colaboradores. Se a empresa não tem uma postura ética e transparente, perante a todos os que estão envolvidos diretamente e indiretamente, essa empresa não será bem vista.

De acordo com Srour (2000, p.18), empresas éticas seriam aquelas que subordinam suas atividades e estratégias a uma prévia reflexão Ética e agem de forma socialmente responsável. O autor sugere que se pense, fale e pratique a ética, pois, dessa forma haverá coerência no que se fala e no que se faz.

Nos dias atuais o que vemos são empresas de todas as partes do mundo, aqui no Brasil. As organizações tem que lidar com um outro problema, que é o choque cultural e as formas de fazer negócios, nem sempre estão de acordo com a matriz da empresa, que fica em outro país. Por isso uma forma de ajudar nesse problema, as empresas vem criando códigos de éticas corporativos.

Conforme Debeljuh (2003), à medida que se configura a cultura corporativa, a responsabilidade de contribuir para o bem comum é de todos da empresa, não dependendo de ações individualizadas, o que cria um ambiente favorável para a educação e para as virtudes. A autora defende a ideia de que a cultura corporativa reforça e difunde ações virtuosas sem eliminar a liberdade de cada um.

As empresas buscam serem éticas independente de sua nacionalidade e ramo de atuação. A ética é vista como um dos elementos fundamentais de sucesso de uma empresa. Grayson e Hodges (2002, p. 69) afirmam que:

A consequência da perda de reputação das instituições- entre as quais instituições de negócios- é que elas não podem mais esperar confiança e respeito automáticos. É preciso adquirir e readquirir continuamente a credibilidade e a autoridade, o que requer um grau mais alto de responsabilidade do que demonstrado hoje pela maioria.

Passos (2004) enfatiza que este bem intangível , a reputação, quando abalado, para o bem ou para o mal, tem poder impactante sobre os valores tangíveis de uma empresa. A reputação de uma empresa é construída ao longo do tempo, e é algo mais amplo do que sua imagem, afinal, com uma boa propaganda, com apenas trinta segundos se constrói uma imagem. Já a reputação diz respeito como as partes interessadas, tem suas expectativas reconhecidas e atendidas, o que seguramente não acontece a curto prazo.

A Ética pode ser um diferencial como já dito, no mercado empresarial e profissional. Como em geral a imagem da organização esta ligada diretamente a empresa e aos seus profissionais, a falta de ética pode comprometer consideravelmente o desempenho da mesma. Por isso é de grande importância a ética empresarial ser vista como algo muito importante para obter metas e objetivos, e garantir o sucesso perante todos.

2.5 Responsabilidade Social Empresarial

A responsabilidade social empresarial, é algo ligado diretamente a postura ética de uma empresa. Para Ferrel (2000), responsabilidade social é a obrigação que a empresa assume com a sociedade. Isso implica que as empresas devem maximizar os efeitos positivos e minimizar os efeitos negativos de suas ações. Srour (2005) argumenta que :

Maximização do retorno deixa de ser perseguida a qualquer custo. Por pressão da sociedade civil, parte do valor adicionado acaba sendo convertido em ganhos sociais. Por conseguinte, uma empresa socialmente responsável deve buscar o lucro ainda, implementar políticas que melhorem a qualidade de vida da sociedade como um todo.

Numa definição ampla, Melo Neto e Brennand (2004), afirmam que a responsabilidade social:

É uma atividade favorável ao desenvolvimento sustentável, à qualidade de vida no trabalho e na sociedade, ao respeito às minorias e aos mais necessitados, à igualdade de oportunidades, à justiça comum ao fomento da cidadania e respeito aos princípios e valores.

O senso de responsabilidade social , porem , não é sustentado apenas pelos resultados que possa produzir. Trata-se de uma questão de princípios. Duarte e Dias (1986) concordam:

É claro numa sociedade informada e critica como atual, uma postura socialmente responsável constitui a melhor base para uma sólida imagem e para aceitação social da empresa. Mas este e outros benefícios que possam advir a empresa não são determinantes de sua atuação, quando ela age em função de sua responsabilidade social.

A responsabilidade social pode ser definida como um dever da empresa de ajudar a sociedade a atingir seus objetivos. É uma maneira de a empresa mostrar que não existe apenas para explorar recursos econômicos e humanos, mas também para contribuir para o desenvolvimento social. De acordo com Certo e Peter (1993), responsabilidade social é a obrigação administrativa de tomar atitudes que protejam e promovam os interesses da organização juntamente com o bem-estar da sociedade como um todo. A responsabilidade social empresarial de hoje é diferente da do passado, porém seus objetivos devem estar ligados à ideia do bem-estar social.

No estudo da responsabilidade social empresarial, existem ao menos duas correntes que se contrapõem: para uma delas, a finalidade da empresa é apenas o lucro e nada mais e, assim, agindo ela já esta cumprindo sua função social; no entanto, para outra corrente, a

responsabilidade social vai além do lucro, não podendo um empreendimento ser um fim em si mesmo. Segundo Benedicto (1997):

Toda empresa tem uma responsabilidade social. É seu dever pensar no bem-estar da sociedade, e não apenas no lucro. A preocupação com o social passou a ser até uma questão de sobrevivência. É uma forma de “marketing”. A responsabilidade social pode ser definida como dever da empresa em ajudar a sociedade a atingir seus objetivos. É uma maneira de a empresa mostrar que não existe apenas para explorar recursos econômicos e humanos, mas também para contribuir com o desenvolvimento social. É, em síntese, uma espécie de prestação de contas.

As empresas existem para atender às necessidades dos indivíduos e da sociedade, por meio de produtos, serviços e ações que contribuam para um desenvolvimento econômico e ambiental sustentável, além de socialmente mais justo. Dentre os objetivos empresariais, deve haver uma concentração de esforços a fim de contribuir de forma inovadora e exemplar para o aperfeiçoamento da sociedade, provocando mudanças de atitudes e de valores que materializem o ideal de uma sociedade mais justa.

2.6 Responsabilidade social com o público interno e externo

Como temos visto, em dos fatores um dos mais importantes para uma empresa nos dias atuais, é o seu capital humano ou seja os seus colaboradores. A empresa socialmente responsável deve preocupar-se com seu público interno. As pessoas, como o diferencial de uma organização, devem ser valorizadas e motivadas, a fim de obter um maior sucesso nos objetivos da organização. O tratamento dos funcionários com dignidade, responsabilidade e liberdade de iniciativa deve fazer parte da cultura da empresa.

A responsabilidade social com seu público interno resulta em maior produtividade, comprometimento e motivação, assim como numa menor rotatividade de mão de obra. Isso afeta de forma positiva a qualidade dos produtos e serviços prestados pela organização.

Para o público externo a responsabilidade social da empresa na comunidade deve ser condizente com seus valores e prioridades, podendo ser realizada diretamente, mediante apoio material e de serviços a projetos comunitários voltados a crianças e adolescentes carentes, educação, saúde e trabalho. Outra forma é disponibilizar seus funcionários para trabalho voluntários que tragam algo positivo para comunidade.

As empresas devem focar na sua responsabilidade social em sua cadeia de negócios, englobando preocupações com os diversos *stakeholders* - acionistas,

funcionários, prestadores de serviços, fornecedores, consumidores, comunidade, governo e meio ambiente- buscando entender e incorporar suas demandas de negócios.

Roddick (2002) vai mais além, ao entender que a mudança social consiste no foco central da responsabilidade social das empresas ,

Independente de um rótulo socialmente responsável, socialmente consciente, ou socialmente reflexivo, o que nos importa é mostrar que as empresas devem se transformar em força voltada para uma mudança social positiva.

A transmissão dos valores éticos deve estar no cumprimento de contratos e no relacionamento com os parceiros. Além disso a empresa socialmente responsável deve atuar com transparência política, estimular a cidadania na sociedade, além de não oferecer ou receber propinas. Já a responsabilidade social empresarial com os clientes esta relacionada ao desenvolvimento de serviços e produtos confiáveis, que não provoquem danos e expectativas excessivas aos seus usuários e à sociedade, que contenham informações detalhadas nas embalagens e ações publicitárias corretas. Segundo Miranda (2000):

Essa preocupação ganhou destaque em movimentos de consumidores-cidadãos, como o Movimento Consumerista, através da sociedade de que o consumo possui implicações sociais e de consumidores, enquanto cidadãos, devem buscar o fortalecimento de seus direitos. Uma vez que os consumidores julgam cada vez mais a reputação da empresa nas decisões de compra, a responsabilidade social é considerada questão estratégica de sobrevivência para a mesma.

2.7 Ética na Gestão de Pessoas

No mercado de trabalho brasileiro, a ética parece ser mais falada do que vivida. Há necessidade de profissionais líderes, que saibam influenciar seus colegas, chefes e gerentes com naturalidade, com inteligência, para que os valores morais se sobreponham. Na gestão de pessoas, as organizações se preocupam muito com o marco legal, o cumprimento da legislação trabalhista, com acordos sindicais e outros aspectos previstos em regulamentos governamentais e diretrizes da empresa.

Como visto os trabalhadores nos dias atuais buscam uma empresa que tenha uma postura ética no seu dia a dia de trabalho, e não somente uma postura teórica. Normalmente antes de ingressar numa empresa, o candidato busca saber como são feitos os negócios da organização, buscando saber se a mesma tem um ponto de vista ético, como isto é posto em

prática, porque o que sabemos é que uma empresa pouco transparente não pode garantir sua sobrevivência no mercado.

Para Cohen (2003) “nesse contexto, a ética definida como transparência nas relações e preocupação com o impacto de suas atividades na sociedade, vem sendo vista como uma espécie de requisito para a sobrevivência das empresas”.

Outro fator que influencia na gestão de pessoas é a liderança. O líder é fundamental dentro de uma organização, pois através dele que os seguidores se espelham para chegar à realização, principalmente quando o seguidor sente-se seguro, com isso cria-se um vínculo entre ambos de maneira firme e duradoura (BOSS,1997).

Para Hersey e Blanchard (2005), a liderança é a capacidade de influenciar as atividades dos indivíduos ou grupos para ação e cumprimento dos objetivos por meio de pessoas, que em algum estágio da vida, são guiadas ou amparadas por algum tipo de líder. Mesmo, o mais independente dos seres humanos, ao desenvolver suas potencialidades na construção de sua personalidade contratam com um primeiro outro.

Então liderança, não é só um dos temas do universo gerencial, mas é também um dos pilares que garantem a eficácia do processo. Um líder deve ser capaz de lidar com todos os processos de motivação, comunicação, relação interpessoal, trabalho em equipe e realização de tarefas. Deve estar preparado também para toda a pressão existente, no sentido de cumprir sua função ao máximo com o maior grau de sucesso possível, ainda mais se considerando a situação atual das empresas, com rápida tecnologia, diversidade produtiva e velocidade de comunicação imensa (KOTTER, 1997). Neste contexto os líderes se tornam figuras estrategicamente importantes para que a ética seja colocada em prática.

A questão ética é individual, qualquer decisão tem por trás um conjunto de valores fundamentais. Muitas dessas virtudes nasceram no mundo antigo e continuam válidas até hoje. Eis algumas das principais; conforme ARRUDA (2002):

- a) Ser honesto em qualquer situação: a honestidade é primeira virtude da vida nos negócios, afinal, a credibilidade é resultado de uma relação franca.
- b) Ter coragem de assumir as decisões: mesmo que seja preciso ir contra a opinião da maioria.
- c) Ser tolerante e flexível: muitas ideias aparentemente absurdas podem ser a solução para o problema. Mas para descobrir é preciso ouvir as pessoas ou avaliar a situação sem julgá-las antes.
- d) Ser íntegro: significa agir de acordo com seus princípios, mesmo nos momentos mais críticos.

e) Ser humilde: só assim se consegue ouvir o que os outros têm a dizer e reconhecer que o sucesso individual é resultado do trabalho em equipe.

Outro aspecto importante para ética na gestão de pessoas, é a empresa ter o recursos humanos estratégico. Hoje podemos dizer que a área de Recursos Humanos deixou de ser um mero departamento pessoal dentro de uma organização, para ser um dos principais personagens de transformação da mesma.

Hoje a realidade aponta que o talento humano é visto como um fator competitivo no mercado globalizado. Podemos dizer que “Gestão de Pessoas” é: participação, capacitação, envolvimento e desenvolvimento do bem mais precioso de uma organização, ou seja, o capital humano, que nada é do que as pessoas que a compõem.

Fazer com que todos tenham os mesmos objetivos e a mesma missão – enfim, que falem a mesma língua corporativa – é um desafio tão difícil quanto importante para o sucesso de sua operação (CAMARGO,1999).

A ética na gestão de pessoas, deve ser desenvolvida, desde a contratação, a permanência e até para o desligamento e funcionários.

Uma gestão ética, passa aos seus colaboradores, credibilidade e confiança, fazendo com que os mesmos se tornem parceiros, para obtenção do sucesso. Para promover o comportamento ético no local de trabalho, as empresas devem fazer a ética parte integrante de sua cultura organizacional e gestão de pessoas.

3 METODOLOGIA

A metodologia utilizada constitui de pesquisas de natureza bibliográfica, básica, exploratória e qualitativa onde foi necessário a busca de informações com autores que já abordaram o assunto.

Cervo e Bervian (2006) afirmam que a pesquisa bibliográfica abrange toda bibliografia publicada, sendo boletins, jornais, revistas, livros, teses e pesquisas. Entretanto é necessário conhecer e analisar cada contribuição científica já existente sobre o assunto.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Boas práticas nas organizações são primordiais, para o sucesso da mesma. A ética é vista como uma delas, uma empresa que zela pela sua imagem, possui valores éticos morais.

As empresas vem buscando diferenciais para enfrentar à grande competitividade, que ocorrem no mundo dos negócios, e a postura ética é uma grande parceira para que as organizações tenham sucesso e vida longa.

Os *Stakeholders* são essenciais, para determinar o comportamento ético de uma empresa. Pois o que vemos agora são pessoas mais questionadoras, buscando saber mais de seus direitos e deveres.

Com a globalização e as constantes mudanças no mundo dos negócios, a ética é fundamental, para as organizações e seus parceiros. Quanto mais eficiente for este processo, menos tempo é perdido, menor é a distorção de fatos com conseqüente diminuição de erros e menor o número de conflitos. Esse processo ético faz com que valores como, honestidade, lealdade e competência, sejam zelados nas empresas e na sociedade em que ela se encontra.

Os trabalhadores são vistos como um diferencial nas empresas, é o capital humano um dos bens mais valiosos no mundo dos negócios. Quando esses se sentem seguros com a postura, da organização, a mesma, se torna mais produtiva e mais lucrativa.

Contudo algo tão antigo tem tido, grande destaque em pleno século XXI. A ética como visto, é um ponto muito importante nas relações de trabalho, desde sua vivência diária, até para a segurança e valorização do capital humano, esse bem tão precioso. Devemos conhecer e aplicar a ética, mas também fazer brotar a paixão e o compromisso, com a área e com a sociedade a qual servimos. Uma pessoa, uma empresa e uma sociedade que busca ter atitudes éticas, só tem a ganhar.

REFERÊNCIAS

- ALENCASTRO, Mario. **A importância da ética na formação de recursos humanos**. São Paulo: Fundação Biblioteca Nacional, n. 197. 147, livro 339, 1997.
- ARRUDA, Maria Cecilia Coutinho de. **Código de Ética: um instrumento que adiciona valor**. São Paulo: Negócio Editora, 2002
- BENEDICTO, G. C. **Responsabilidade social das empresas: uma exigência dos novos tempos**. *Cadernos da FACECA/PUC*: Campinas, v.6, n. 2, p. 76-84, jul./dez., 1997.
- BOSS, Medard. Angústia: **Culpa e Libertação**. 2. Ed. São Paulo: Duas Cidades, 1997.
- CAMARGO, Marcolino. **Fundamentos de ética geral e profissional**. Petrópolis: Vozes, 1999.
- CERTO, S. C.; PETER, J. P. **Administração estratégica: planejamento e implantação da estratégia**, São Paulo: Makron Books, 1993.
- CERVO, Amado L, BERVIAN, Pedro A. **Motivação nas Organizações**. 5 ed. São Paulo: Pearson, 2006.
- COHEN, D. **Os dilemas da ética**. In: *Revista Exame*. 792. ed.São Paulo: Abril, v. 37, n. 10 p. 35-43, maio 2003.
- DEBELJUH, P. Los Códigos de Ética en Las Empresas. VI CONGRESSO LATINO-AMERICANO DE ÉTICA, NEGÓCIOS E ECONOMIA, Fundação Getulio Vargas, *Anais ...* São Paulo: 16-18 jul. 2003.
- DUARTE, G. D. ; DIAS, J. M. A. M. **Responsabilidade social: a empresa hoje** , Rio de Janeiro: Livros Técnicos e Científicos Editora, 1986.
- FERREL, O. C. ; FRAEDRICH, J. ; FERREL, L. **Ética empresarial: dilemas, tomada de decisões e casos**. 4. ed. Rio de Janeiro: Reichmann & Affonso editores,2000.
- FORNARI, Jorge Gomes. **A terceira competência**. Rio de Janeiro: ed. Qualitymark; 2004.
- GRAYSON, D. ; HODGES,A. **Compromisso social e gestão empresarial**. Tradução: Carlos Mendes Rosa, César Taylor, Mônica Tabelli. São Paulo: Publifolha, 2002.
- HERSEY, Paul, BLANCHARD, Keneth H. **Psicologia para Administradores**. São Paulo: EPU, 2005.
- HOFSTEDE,G(1980). Culture's consequences. London: Sage publications
- JACOMINO, D. **Você é um Profissional Ético?**. VOCÊ S/A. São Paulo; 2000.
- KOTTER, Jonhn

- MAXIMINIANO, Antônio César. **Teoria Geral da Administração**. São Paulo: Atlas, 1997
- MELLO NETO, F. P. ; BRENNAND, J. M. **Empresas socialmente sustentáveis: o novo desafio da gestão moderna**, Rio de Janeiro: Qualitymark, 2004.
- MIRANDA, G. P. C. **Responsabilidade social corporativa e marketing social: reflexão de um novo tempo**, Rio de Janeiro: UFRJ, 2000 (Monografia). Disponível em : <www.valoronline.com.br/parceiros/ethos>
- MOREIRA, Joaquim Manhães. **A ética Empresarial no Brasil**. São Paulo. Pioneira, 1999
- MOREIRA, Joaquim Manhães. **A ética empresarial no Brasil**. Revisão de Janice Yunes. São Paulo: Pioneira, 2002.
- PASSOS, E- **Ética nas Organizações**. São Paulo, Editora Atlas, 2004
- ROBERTSON, C. J. , Crittenden, W. , Brandy, MK,&. Hoffman, J.J. (2002). Situational ethics across bords: a multicultural examination. *Journal of Business Ethics*, 38 (4), 327- 338
- RODDICK, Anita. **Meu jeito de fazer negócios**. Rio de Janeiro: Campus, 2002.
- ROSINI, A.M. **Administração de Sistemas de Informação e a Gestão do Conhecimento**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2003
- SÁ, Antônio Loopes de. **Ética Profissional**. São Paulo: Atlas, 1996
- SCHEIN, E. H. **Psicologia Organizacional**. Rio de Janeiro. Prentice Hall do Brasil, 1982
- SCHROEDER, Leonor. **Despertar inteligências, gerar conhecimentos: da realidade nas empresas à utopia na sala de aula**. Disponível em: <<http://www.assesc.com.br/paginas/16.pdf>>.
- SROUR, R. H. , **Ética Empresarial**. Rio de Janeiro, 2000
- SROUR, R. **Ética Empresarial – A gestão da Reputação**. Rio de Janeiro: Campus, 2003
- SROUR, G. , **Práticas diferenciadas de governança corporativa: estudo sobre a conduta e a performance das firmas brasileiras**, Rio de Janeiro: RBE 59 (4), out/dez. 2005
- VÁSQUEZ, Adolfo Sanchez. **Ética** 22 ed. Rio de Janeiro: **Civilização Brasileira**, 2002
- VAZ, H.- **Escritos da Filosofia II**. São Paulo: Loyola, 1993.
- VAZ, H.- **Ética e Justiça: Filosofia do agir humano**, in PINHEIRO, José Ernanne. **Ética, Justiça e Direito – reflexões sobre a reforma do judiciário**, Vozes, 1996, p. 19 a 40.