

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO DE JANEIRO - UFRJ
FACULDADE DE ADMINISTRAÇÃO E CIÊNCIAS CONTÁBEIS – FACC



FERNANDA PEREIRA TERRA

**O COMPORTAMENTO ANTIÉTICO DAS ORGANIZAÇÕES: UMA
ANÁLISE ACERCA DOS FATORES QUE PERMEIAM A CONDUTA DOS
INDIVÍDUOS DA SOCIEDADE CAPITALISTA**

RIO DE JANEIRO – RJ 2018

FERNANDA PEREIRA TERRA

**O COMPORTAMENTO ANTIÉTICO DAS ORGANIZAÇÕES: UMA
ANÁLISE ACERCA DOS FATORES QUE PERMEIAM A CONDUTA DOS
INDIVÍDUOS DA SOCIEDADE CAPITALISTA**

Monografia apresentada à Faculdade de
Administração e Ciências Contábeis da
Universidade Federal do Rio de Janeiro
(FACC/UFRJ, como requisito parcial à
conclusão do curso de graduação em
Administração.

Orientador: Renato Nunes Bittencourt

RIO DE JANEIRO – RJ 2018

AGRADECIMENTOS

Agradeço primeiramente aos meus pais, Fernando e Margareth. Por sempre me apoiarem e me mostrarem a importância do estudo e de uma faculdade conceituada para minha formação profissional e pessoal. Agradeço também ao meu irmão, Renato, que também cursou o bacharelado em Administração e, de certa forma, compartilhou seus conhecimentos comigo. Essa conquista também é de vocês.

As minhas amigas da faculdade Beatriz, Rebeqa, Thairine e Fernanda Accioly, que tornaram meus quatro anos e meio de faculdade menos maçantes e mais divertidos, mesmo com toda a distância entre casa e trabalho da faculdade.

Aos professores da Universidade Federal do Rio de Janeiro, que agregam meu conhecimento e foram fundamentais no processo de desenvolvimento e aprendizagem. E mais especificamente, ao meu orientador, Renato Nunes-Bittencourt, por sua paciência, confiança e dedicação ao longo deste trabalho.

A minha antiga área de devices da TIM, que infelizmente me propiciaram a passar por alguns pontos aqui abordados, dos quais motivaram a minha busca por conhecimento pelo tema desenvolvido.

A todas as pessoas que em algum momento ao longo dessa jornada contribuíram para o meu crescimento pessoal e profissional.

RESUMO

As estatísticas crescentes de práticas antiéticas ocorridas no ambiente de trabalho e fora dele, trouxeram para a sociedade atual uma preocupação a respeito do comportamento dos indivíduos. A globalização, a competitividade e as características do sistema capitalista são fatores que influenciam nas atitudes dos profissionais. Diante dessa eminente necessidade de adequação dos comportamentos dos indivíduos no ambiente corporativo, a presente pesquisa tem como propósito central identificar as ações antiéticas nas relações dos profissionais do ramo público e privado. Como método de pesquisa foi aplicado um *survey* em 227 participantes, através de um questionário que abordou desde o contato do indivíduo com o código de ética da empresa, como a percepção deste a respeito dos comportamentos antiéticos presenciados no ambiente de trabalho. A amostra estudada apontou uma ocorrência significativa de comportamentos ilícitos no ambiente corporativo, constatando-se a necessidade educar os indivíduos através de cursos e treinamentos e implementar meios mais efetivos de controle.

Palavras-chave: Comportamento organizacional. Comportamento antiético

ABSTRACT

The rising statistics of anti ethic practices occurred among work places and also out of them have brought to today's society a big concern about people's behavior.

Globalization, competitiveness and the characteristics of a capitalist system are factors that influence professionals attitudes.

Facing this great need of fitting people's behavior onto corporate environment, this paper main intention is to identify anti ethic actions in public and private professionals' relations.

The method applied to collect this information was a survey with 227 participants who answered a poll about employees having knowledge of the company's ethic code and how these employees perceived anti ethic behavior in the work location.

The results showed a significant occurrence of illegal actions in corporate environment, leading the thought to the urgent need of educating individuals trough courses, trainings and more effective ways of control.

Key words: organizational behavior; anti ethic behavior.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1: O contato dos trabalhadores com o Código de Ética	30
Gráfico 2: Comportamento antiético nas relações interpessoais	31
Gráfico 3: Comportamento antiético nas decisões	34
Gráfico 4: Comportamento empresariais.....	37
Gráfico 5: Ordem decrescente de relevância das responsabilidades corporativas	39

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Responsabilidades Sociais Corporativas	18
Tabela 2: Instâncias na Responsabilidade Moral das Empresas	19
Tabela 3 – Caracterização da amostra	28

LISTA DE FIGURAS

Figura 1: Modelo de Criação de Valor Sustentável (CVS)	23
--	----

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO.....	10
1.1 Considerações Iniciais	10
1.2 Formulação do Problema de Pesquisa	11
1.3 Objetivos.....	11
1.3.1 Objetivo Geral.....	11
1.3.2 Objetivos Específicos	11
2. MARCO TEÓRICO	12
2.1 Fatores impactantes da ética organizacional.....	12
2.2 A Ética Protestante e o capitalismo	13
2.3 A ética e a moral	14
2.4 Organização e sociedade.....	16
2.5 O código de ética	19
2.6 Desenvolvimento sustentável e Obsolescência programada.....	21
3. METODOLOGIA	24
3.1 Tipo de Pesquisa	24
3.2 População e amostra	24
3.3 Instrumento	25
3.4 Procedimentos de coleta e análise de dados	25
4. RESULTADO E DISCUSSÃO.....	27
5. CONCLUSÕES.....	39
REFERÊNCIAS	40

1. INTRODUÇÃO

1.1 Considerações Iniciais

O aumento das empresas e a globalização foram fatores impactantes que levaram ao inchaço econômico, isto é, quando a oferta ultrapassa a capacidade de absorção do mercado. Como consequência dessa disputa de mercado característica do sistema capitalista, a responsabilidade da organização com a ética foi perdendo espaço para o alcance de objetivos particulares e financeiros da empresa. Se necessário, as empresas negligenciam a conduta ética e realizam ações que podem proporcionar prejuízos ao meio ambiente e a sociedade como um todo.

A estatística crescente por práticas ilícitas praticadas pelas organizações, trouxe para a sociedade a busca de medidas exercíveis de controle e punição. A preocupação ambiental, oriunda da projeção dos impactos para as gerações futuras, pela intensidade de produção e ações danosas praticadas pelas empresas, também fomentaram a atenção dos órgãos reguladores e da sociedade.

Também é necessário considerar a composição de uma organização, formada por um conjunto de indivíduos cada qual com suas particularidades, desejos, pensamentos e condutas que não necessariamente irão agir conforme as diretrizes da organização. Assim, o código de ética aparece como instrumento importante para a organização com seus trabalhadores, cujo objetivo é guiar as decisões de seus funcionários de acordo com os valores e a visão da empresa, evitando atitudes que desvirtuam as escolhas diante da competitividade e dos dilemas éticas vivenciados no trabalho.

O momento vivido pelo país com a reprodução cada vez maior de escândalos que envolvem o comportamento antiético no ambiente político, econômico e empresarial, justifica a relevância da abordagem desse tema para toda a sociedade. Focando no contexto empresarial, as organizações são capazes de desempenhar seu importante papel na sociedade com a criação de valor, de renda e movimentação da economia (VELOSO, 2005), mas para isso, precisam conseguir equilibrar seus interesses próprios com os anseios da sociedade.

1.2 Formulação do Problema de Pesquisa

O entendimento dos fatores históricos e atuais que impactam os indivíduos no processo de decisão nas organizações mostra-se, portanto, intrinsecamente fundamental para a redução de fraudes e negligência das organizações na sociedade atual. Assim, o presente trabalho propõe levantar as atitudes éticas presentes nas organizações e responder o seguinte questionamento: como se dá o comportamento ético dos indivíduos na sociedade capitalista?

1.3 Objetivos

1.3.1 Objetivo Geral

Esta pesquisa teve como objetivo estudar as ações antiéticas nas relações profissionais como algo estrutural na própria empresa, instrumentalizando, quando necessário, e as demandas éticas para fins utilitários.

1.3.2 Objetivos Específicos

Além do objetivo primário especificado, a presente pesquisa se propõe a levantar:

- Contextualização do espírito do capitalismo;
- A importância dos valores éticos individuais;
- A relação da organização e os indivíduos que a compõem

2. MARCO TEÓRICO

2.1 Fatores impactantes da ética organizacional

A evolução da tecnologia da informação, a globalização da economia e o fomento da competitividade foram fatores primordiais que levaram a um novo ambiente do mundo dos negócios. (ECHEVESTE et al., 1999). A nova economia, se afastou dos aspectos da era industrial e transitou para a era da informação, carregando o conhecimento como principal agente estratégico de informação e comunicação fundamental para as empresas, tornando-as capazes de gerar novas ideias e desenvolver diferenciais de mercado. (PIRES & MARCONDES, 2004).

A economia moderna globalizada e sem fronteiras, dificultou a rotina das empresas nacionais. Para permear no sucesso dos resultados, além de garantir a qualidade dos produtos, as organizações devem ser capazes de gerar valor para o cliente e detectar oportunidades de inovação num cenário de aceleradas transformações. (ECHEVESTE et al., 1999)

Para Nonaka e Takeguchi (2003) a força competitiva e de crescimento de uma organização são variáveis de uma combinação entre três fatores principais: a tecnologia, o capital humano e a inovação. Além disso, Gama et al. (2013) destaca que nas últimas décadas com a facilidade de acesso as informações, os valores e as ações da organização passaram a representar um agente de impacto para a empresa, podendo ser positivo ou negativo.

No ponto de vista de Silva e Fonseca (2010), a competitividade é tida como a disputa das organizações por recursos finitos e decisivos para sua sobrevivência. Ou seja, o sucesso ou fracasso de uma organização está diretamente ligado com a sua capacidade de gerar vantagem competitiva, considerando a disponibilização similar de recursos no mercado, devem buscar meios de diferenciação em seus produtos e no atendimento.

As decisões organizacionais presentes no sistema capitalista são pautadas na maximização da produtividade e do consumo, objetivando a máxima do desempenho econômico. (NOBRE E RIBEIRO, 2013). Esse propósito, impulsionado pelo desenvolvimento tecnológico pós Revolução Industrial, resultou em comportamentos sociais e práticas de consumo marcados pela despreocupação com os recursos naturais.

O consumo intenso, desordenado e insensato das corporações industriais ao longo de muitos anos, atrelado a globalização e o crescimento populacional, representam para a

sociedade atual uma preocupação de seus efeitos para as gerações futuras. Nesse cenário, a organização que for capaz de implementar ações sustentáveis que degradem menos o ambiente, gera para si, uma vantagem competitiva no mercado. (NOBRE E RIBEIRO, 2013).

Em época de transformação do mercado para um meio mais dinâmico, globalizado, competitivo e midiático, vivemos um período marcado pela falta de comprometimento ético da população em nível global. Para Zylbersztajn (2002), as organizações tendem a operar em situações oportunistas de benefício próprio e aponta que pode haver um prejuízo das outras partes. Como indica as estimativas da Associação de Certificação de Examinadores de Fraudes, as práticas fraudulentas em um período analisado de janeiro de 2016 a outubro de 2017, movimentaram um montante de sete bilhões de dólares no mundo.

No ponto de vista de Aloise, Rocha e Olea (2017) o ambiente legal, os princípios e os valores dos gestores são fatores que impactam no comportamento ético das organizações. Assim como o contexto social e cultural, as forças de mercado e a estrutura de gestão e controle no setor de atuação.

2.2 A Ética Protestante e o espírito do capitalismo

A maior parte da sociedade desde seus primórdios foi impactada pela religião com mais ou menos intensidade. Oliveira, et al (2017), constataram a influência da religião para a população, com explicações sobre as origens do homem e da terra, desenvolvimento de teorias, valores morais e também de cunho político. Acrescentaram que através da fé, os cidadãos religiosos seguem a vontade divina imposta pela igreja em formas indiretas de leis, decretos, mandamentos e ordenamentos.

Com o desenvolvimento de estudos no campo da Filosofia e da ciência, a ética protestante se afastou da magia característica do catolicismo e substituiu as crenças e valores religiosos por uma linha mais racional do pensamento para se adequar as exigências do mundo moderno. (OLIVEIRA, et al. 2017).

Na ética protestante, o trabalho era visto como algo predestinado por Deus, sagrado e objeto de ascensão. Nesse sentido, cabia aos homens daquela época trabalhar, poupar, e não desperdiçar o tempo, não caberia a ele a ostentação de sua riqueza, apenas ganhar a vida com atividades produtivas de seu suor e esforço. O autor acrescenta ainda que os homens que não eram capazes de trabalhar, seja por problema físico ou mental, eram ditos como incapazes, e

cabia-lhes apenas o inferno.

Weber, em sua primeira teoria, relacionou o sistema capitalista com traços de racionalismo econômico existentes na ética protestante e identificou que as primeiras ações características do sistema capitalista haveriam ocorrido na parte ocidental. A valorização do trabalho, e do tempo, presentes na ética protestante, com o desenvolvimento econômico foram institucionalizados e impostos aos seres humanos na sociedade capitalista moderna. (RIESEBRODT, 2012).

Buscando traduzir o “espírito do capitalismo”, Weber utilizou-se do pensamento de Benjamin Franklin: “Ganhar dinheiro dentro da ordem econômica moderna é, enquanto isso for feito legalmente, o resultado e a expressão da virtude e da eficiência de uma vocação”. Esse sistema, expressa o utilitarismo do indivíduo, que deverá ser capaz de trabalhar, gerar capital e não gozar de sua riqueza.

O trabalho passa a ser visto como instrumento de ascese e preservação da redenção da fé e do homem, que através de sua dedicação profissional, seria capaz de cumprir sua vocação.

No entanto, o distanciamento forçado da magia e da religião para racionalização do mundo, gerou uma crise de sentimentos de angústia na vida social e na vida individual oriundo da reforma protestante. Constatado como aspecto fundamental na estrutura da modernidade capitalista, os fiéis passaram a buscar no trabalho, sinais de certeza de sua salvação. (PISSARDO, 2017).

2.3 A ética e a moral

A ética e a moral são duas palavras utilizadas em vários contextos de nosso cotidiano e que possuem difícil desvinculação. Apesar de carregarem a ambiguidade em seu significado, devem ser consideradas como dois conceitos distintos e complementares, na medida em que a ética tem como objeto de estudo a própria moral.

A ética se originou da palavra grego *éthos*, que abrange o temperamento, caráter, hábito e modelo de ser. No meio empresarial, a ética poderá ser classificada como normativa, quando a filosofia e a teologia irão orientar o comportamento dos indivíduos; e descritiva, do campo da gestão e dos negócios, quando se interessa por explicar e predizer o comportamento dos indivíduos. (BORGES, MEDEIROS E CASADO, 2011)

A moral é constituída pela consciência dos indivíduos, que Vasquez (2005) descreveu como um produto histórico-social influenciado pelas relações dos indivíduos com a sociedade. Segundo ele, a consciência moral dos indivíduos pode ser gerada a partir de dois pressupostos: a concepção deontológica, fundamentada pelo dever e em princípios morais; e a concepção teleológica, preocupada com as consequências da ação, em nível individual ou coletivo.

Para Comte-Sponville (2002), a natureza da moral responde à pergunta do que pode ou não ser feito independente do julgamento do outro ou de qualquer sanção ou recompensa esperada. É o conjunto de deveres e proibições que o indivíduo impõe para si mesmo, sendo ele seu próprio juiz. Mas não caberá, em uma sociedade, uma moral por indivíduo, mas um conjunto de proibições influenciáveis pela cultura, educação e época vivida, que é universalmente responsável pela sobrevivência e dignidade da sociedade.

Nalini (2012) reconhece a ética como uma ciência do comportamento moral dos homens em sociedade, e a moral o seu objeto de estudo. Vázquez (2017), diferencia a ética da moral por atrelar a ética a uma disciplina filosófica que se preocupa em refletir as consequências do comportamento humano, enquanto a moral corresponde a um conjunto de normas, valores e princípios de comportamentos e costumes específicos que regem as ações humanas.

De acordo com Campos e Botelho (2016), a moral é a ação, a prática, enquanto a ética é o estudo de tais atividades. No meio empresarial, a ética profissional é um modelo de comportamento baseado na moral, como um conjunto de regras princípios utilizados para distinguir o admissível do inadmissível. (FERREL, FRAEDRICH E FERREL, 2001).

Dias (2011) complementa que a ética é uma ferramenta de conduta das Responsabilidades Sociais das Organizações (RCO), que tangibiliza o que pode ou não ser feito pelas instituições em busca de atingir os resultados pessoais e coletivos. O autor caracteriza a ética como o ideal na organização, apesar de muitas vezes o homem negligenciar e atuar de forma menos ética.

Em Bittencourt (2016), as empresas atuais simulam uma imagem embasada em princípios éticos e direcionam ações sociais que corrompem o conceito da própria moralidade, ao objetivar ganhos em prol do bem comum.

2.4 Organização e sociedade

O resquício da fé religiosa fundamentalista na disputa de crescimento econômico proporciona políticas palpáveis de desintegração social e ambiental. (KORTEN, 1996, p. 87). Nesse contexto, Bakan (2008) define as empresas como instituições egoístas e incapazes de seguir preceitos morais que não prejudiquem os outros quando os proveitos são maiores que os danos. Assim, as ações são endereçadas em pró de benefícios particulares para maximização do lucro que não se sustentam no bem comum.

Além disso, a utilidade do ser humano nesse Sistema restringe-se na capacidade de transformar em capital humano para o alcance de interesses próprios ou em virtude de interesse de outrem. (HINKELLAMERT, 2016, p. 201). As corporações encontram brechas para ações indevidas através da ineficiência do Sistema de Regulador e pela falta de efeito do cumprimento da lei, formado por regulações maleáveis que não conseguem extinguir comportamentos danosos aos seres humanos, as comunidades e ao meio ambiente. (BAKAN, 2008).

Para tanto, a noção de responsabilidade social está presente nas organizações como fator impactante na sobrevivência da empresa perante a opinião pública. O aumento da cobrança por ações responsabilizadas de bem-estar para a sociedade e para o meio ambiente, gerou fonte de vantagem competitiva para as empresas que conseguem refletir essa imagem.

A responsabilidade social para Thiry-Cherques (2003) está contida nas dimensões da ética e no compromisso moral, é o que nos torna suscetível à ética, ao direito, às ideologias, e à fé, para os cristãos. E que nos faz sujeitos de sanção, do castigo, reprovação e culpa de atos e intenções que corrompam os princípios morais.

Carroll (1979), conceitua as Responsabilidades Sociais Corporativas em quatro linhas principais para as atividades de negócios: Econômica, Legal, Ética e filantrópica, nesta ordem de importância.

Tabela 1 – Reponsabilidades Sociais Corporativas

Responsabilidade	Descrição
Econômica	Como unidade econômica, a empresa é responsável pela produção e rentabilidade.
Legal	A empresa deve agir de acordo com a lei existente.
Ética	A empresa precisa se comportar de maneira adequada.
Filantrópica	A empresa deve estar envolvida nas melhorias do ambiente social

Fonte: Elaborado pela autora, com base em Carvalho e Medeiros (2013)

Os empregados e os dirigentes são os agentes morais da empresa, restando a última à obrigação e responsabilidade de responder perante a lei. Assim, as instituições, as organizações, o Estado, os sistemas econômicos e políticos irão assumir responsabilidades distintas e que comandadas por homens, os atores morais e sujeitos da eticidade, evitarão a violação das obrigações com a sociedade. (THIRY-CHERQUES, 2003).

Para Thiry-Cherques (2003), há duas esferas de instância nas responsabilidades, os naturais, estarão voltadas para o ambiente externo, ou seja, a comunidade como um todo; e as contratuais, que são livres de escolha mas devem se enquadrar no permitido pela lei. Cada uma dessas instâncias, possuem referências a pontos específicos de responsabilidade para com todos os envolvidos, direcionando o cumprimento dos deveres e direitos e a legitimidade das informações para todos os envolvidos.

Tabela 2 – Instâncias na Responsabilidade Moral das Empresas

Naturais		Comunidade
		Famílias
		Futuras gerações
		Humanidade
		Sociedade
Contratuais	Trabalho/empresa	Empregados
		Terceirizados
	Trabalho/Trabalho	Representações trabalhistas
	Empresa/reguladores	Autoridades
		Reguladores não governamentais
	Empresa/empresa	Acionistas
		Clientes
		Parceiros
		Investidores
		Fornecedores
Concorrentes		

Fonte: Thiry-Cherques (2003)

Azim (2016), identifica um aumento da autoestima e do orgulho dos colaboradores da organização quando a empresa consegue transmitir para a sociedade uma preocupação com o bem comum, provocando um senso de satisfação e compromisso nas atividades.

No que diz respeito a falsa responsabilidade social, as organizações vendem sua imagem como órgão capaz fornecer um bem-estar social, mas a intenção primordial dessas ações não está nas ações sociais, mas no resultado financeiro gerado a partir delas. Lipovetsky (2002), acrescenta que a empresa não possui uma natureza solidária, mas tira proveitos desta para alcançar seus interesses econômicos.

A ideia de moralidade como atributo da razão, defendido por Kant, atribui as responsabilidades aos seres humanos. A racionalidade usada em cada processo de decisão, poderá ser diferente de acordo com o objeto e pessoas envolvidas. Quando o foco é pelo resultado que a ação irá gerar, ou seja, se trará benefício financeiro ou de poder para a organização, é caracterizado como racionalidade instrumental; a ação que não se preocupa com os fins financeiros, embasada em valores éticos, auto realização e bem-estar coletivo, é definida de como racionalidade substantiva. (THIRY-CHERQUES, 2004).

Moraes et. Al (2012) constataram em sua pesquisa a racionalidade funcional como atuante nas organizações, preocupada com fins e o cumprimento das normas, enquanto a racionalidade substantiva, focada na reflexão das ações baseada em valores éticos, ainda não possui espaço nas organizações.

Vizeu (2006), destaca a racionalidade do éthos capitalista como garantia dos interesses da classe econômica dominante, seja elaborando mecanismos efetivos de controle e dominação dos grupos inferiores empregados, cidadãos, pacientes; seja construindo uma falsa consciência da realidade organizacional. Complementando a crítica à ideologia capitalista, Bittencourt (2016), reconhece o exercício do consumo para além da satisfação das demandas pessoais, mas um dever nacionalista e uma iniciativa em favor do progresso econômico do país e de sua ordem social. Conforme aponta Maurício Tragtenberg,

O sistema capitalista perpetua-se porque ele produz escravos a quem é inculcada, desde a infância, uma necessidade de segurança, que se traduz socialmente por uma fê absoluta nas instituições e na “verdade” do poder, de uma tal religiosidade que o sacrifício de si, a ideologia da renúncia à subjetividade e seus prazeres proibidos, adoração mística do poder e o culto do chefe terminam por terminar toda a possibilidade autônoma do pensamento. (TRAGTENBERG, 2005, p. 139).

Para Bittencourt (2016) a única forma capaz de enfraquecer o domínio corporativo, é a conscientização e união da massa, hoje alienada, sobre a natureza econômica, reguladora e exploradora das organizações, que os tornam vítimas do sistema capitalista.

2.5 O Código de Ética

No Brasil, o Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social fundado em 1998 possui como missão auxiliar as empresas nas tomadas de decisões no que diz respeito a a responsabilidade social e desenvolvimento sustentável. Com o fomento da competitividade do mercado e os dilemas éticos vivenciados dentro das organizações, aumentou-se a necessidade de controlar e prever o comportamento dos funcionários através de um documento de formalização que reflete a cultura, política e os valores da empresa. (MORAES et al., 2012).

Através do Código de Ética, a organização busca minimizar os impactos dos fatores internos e externos na tomada de decisão dos seus funcionários. Os externos, relacionam aos aspectos que atuam sobre o ambiente de trabalho de maneira geral, como o

ambiente regulatório, as tendências sociais e demográficas, e internos, influenciados pela cultura, crenças, valores, habilidades do profissional e experiências passadas. (BRAGA, KUBO, OLIVA, 2017).

Como definição ‘o código de ética ou de compromisso social é um instrumento de realização da visão e missão da empresa, que orienta suas ações e explicita sua postura social a todos com quem mantém relações’ (ETHOS, 2000, p. 7). Para Kant (1995), a tensão dentro de um indivíduo se enraíza através do conflito entre os desejos, impulsos e valores próprios e a razão utilitarista da organização, visando o lucro, renda e produção. Para ele, é nesse momento que os indivíduos precisam de princípios definidos que controlem suas ações para comportamentos que respeitem a ética.

O código de ética, por si só, não é capaz de garantir a tomada de decisão dos funcionários pautada em valores éticos desejados pela organização. Para a devida incorporação do código na cultura da empresa, este precisa ser construído junto aos funcionários e/ou difundido através de programas consistentes e permanentes, de forma que os valores reflitam um sentido coletivo para os envolvidos. (CHERMAN E TOMEI, 2005).

Em Petta e Ferraz (2017) o código de ética se desenvolvido e implementado corretamente, também impacta no sucesso da organização, pois minimiza riscos de ações fraudulentas, diminui condutas ou operações indevidas e expande o compromisso da organização com a responsabilidade ética. Assim, Cristina e Florina (2008) reforçam que o código de ética pode cooperar na qualidade e performance dos serviços ou das atividades realizadas, na melhora da credibilidade com os *stakeholder* e na imagem da empresa para os demais da sociedade.

Ramos (1991) faz uma crítica a esse tipo de imposição, ao ponto que os indivíduos perderam o senso pessoal e a auto orientação para agir de acordo com o que lhe foi imposto. O autor fala ainda que o mundo passa por uma síndrome comportamental, em que as pessoas apenas cumprem os deveres, sem refletir sobre o que é certo ou errado, apenas se adequam ao comportamento.

2.6 Desenvolvimento sustentável e Obsolescência programada

Focadas em conquistar a preferência dos clientes e alcançar os resultados financeiros almejados, as indústrias capitalistas por muito tempo não se preocuparam com as questões ambientais. Salles, et al. (2013), caracterizou nossa sociedade pelo consumismo supérfluo e com a displicência dos efeitos causados ao meio ambiente.

Frente a constante evolução tecnológica, a sociedade não se preocupou com a relação da economia e a ecologia, levando a uma degradação ambiental do planeta. Como consequência, ao longo do tempo, começamos a nos deparar com a redução das reservas de recursos naturais não retornáveis, o desequilíbrio de ecossistemas, o incremento de resíduos sólidos per capita e situações de alta poluição da água, do solo e do ar. (SALLES, et al., 2016)

O uso excessivo dos recursos naturais virou ponto de preocupação de diversos setores da economia, pesquisadores, empresas e governos que juntos procuram medidas menos gradativas ao meio ambiente, capazes de satisfazer as necessidades atuais, sem comprometer os recursos das gerações futuras. (LUNARDI, ALVES E SALLES, 2014). Para tanto, a busca atual pelo equilíbrio entre o socialmente cobiçável, economicamente viável e ambientalmente sustentável, é o que Silva e Quelhas (2006) conceituam como o desenvolvimento sustentável.

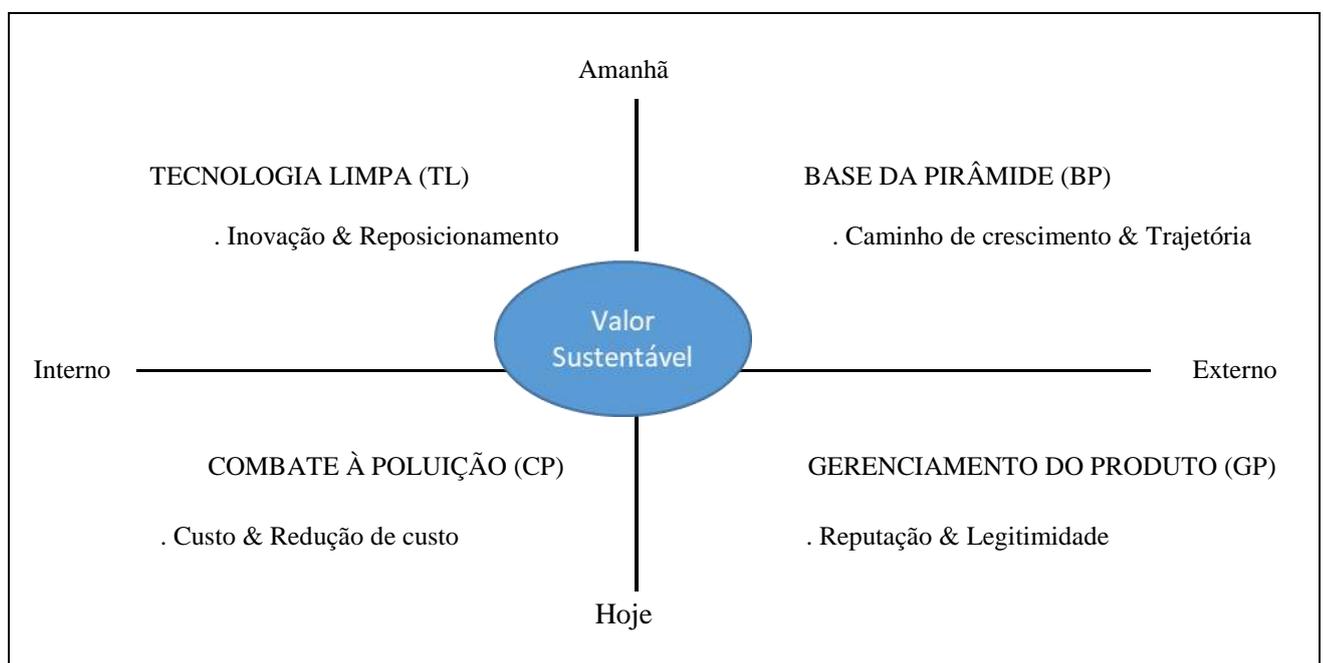
Elington (2001) considerou que a sustentabilidade deve impactar os aspectos econômicos, ecológicos e sociais, definindo como conceito do *triple bottom line* (TBL). A preocupação ambiental abrange a preocupação em formas de produzir e consumir que garantam o processo de autorreparação dos ecossistemas. A perspectiva social objetiva aniquilar a pobreza e determinar um nível de vida considerada digna para todos os indivíduos do planeta. O enfoque econômico considera o fornecimento de serviços para os habitantes de forma que gera aumento na renda monetária e no padrão de vida das pessoas.

A exigência de responsabilidade ambiental do mercado, levou as instituições a dedicarem esforços para desenvolvimento e implantação de estratégias ambientais que minimizem os efeitos impactantes de suas operações no planeta. (Ko, Clark & Ko, 2011). Para uma melhoria no desempenho econômico, social e ambiental das empresas, Hart e Milstein (2003) apresentaram um modelo de Criação de Valor Sustentável (CVS) que engloba os três pilares de sustentabilidade e simultaneamente garante geração de valor para os acionistas.

No modelo, o desenvolvimento sustentável pode ser alcançado no curto e longo prazo,

e as atividades podem ser desenvolvidas tanto interno quanto externo a empresa. As ações sociais e ambientais se diversificam em quatro estratégias: Combate à Poluição (CP) e Gerenciamento de Produto (GP) no curto prazo; Tecnologia Limpa (TL) e Base da Pirâmide (BP) no longo prazo. Dessa forma, o desempenho de forma simultânea nas quatro estratégias propostas proporcionará maiores privilégios e ganhos para a empresa, a comunidade e o meio ambiente no curto e longo prazo.

Figura 1 – Modelo de Criação de Valor Sustentável (CVS)



Fonte: Elaborado pela autora, com base em Nobre e Ribeiro (2013)

O quadrante inferior esquerdo de Combate à Poluição (CP), tem como motivador a poluição e o consumo de resíduos e foca nos aspectos de desempenho interno de redução de custos e riscos. O quadrante ao lado, inferior direito de Gerenciamento do Produto (GP), estende o foco para atender os interesses dos agentes externos à empresa, os stakeholders. A motivação está voltada para a sociedade civil, transparência e conectividade, onde a empresa pode obter reputação e legitimidade. (AMORIM E CAPELO, 2016).

Direcionado para ações de desempenho para o futuro, o quadrante superior esquerdo de Tecnologia Limpa (TL) possui como foco a inovação, de forma que as empresas, motivadas pela revolução ambiental, tecnologia limpa e marca, desenvolvam habilidades,

competências e tecnologias. O quadrante superior direito, Base da Pirâmide (BP), posiciona a empresa para o crescimento futuro, considerando dimensões externas como crescimento da população, pobreza e desigualdade que orientam para o desenvolvimento de novas tecnologias e produtos. (HART E MILSTEIN, 2003).

Dessa forma, a exigência da sociedade atual por questões éticas, impulsiona o uso da tecnologia adequada que permita a inovação em ações sustentáveis. Os pesquisadores de diversas áreas designaram termos às inovações positivas ao meio ambiente em: inovações sustentáveis, eco inovações, inovações ambientais e inovações verdes. Para Schiederig, Tietze E Herstatt (2012) todas as variações podem ser tratadas como sinônimas.

Aloise, Rocha e Olea (2017) defendem a necessidade de leis que garantam a execução das empresas por sistemas de fornecimento, produção e distribuição adequados as questões ambientais. Segundo eles, apenas a ética e as regras de mercado não conseguem assegurar as práticas legais.

O posicionamento e engajamento das organizações que respeitam os impactos ambientais é de extrema importância para a sociedade, mas Aloise, Rocha e Olea (2017) questionaram o aspecto motivador dessas ações, que não necessariamente estão atreladas com o comprometimento ético das empresas, mas como uma forma de assegurar créditos com órgãos reguladores e com o público em geral. Seguindo nessa mesma linha, a reputação da imagem organizacional é reconhecida como fator estratégico das empresas na adoção de medidas, valores e crenças socialmente responsáveis.

3. METODOLOGIA

Esta seção destina-se a apresentar os recursos metodológicos aplicados que possibilitaram o alcance dos objetivos da pesquisa.

3.1 Tipo de pesquisa

De acordo com Vergara (2016), as pesquisas podem seguir dois critérios de classificação não excludentes, quanto aos fins e quanto aos meios. Quanto aos fins, a pesquisa pode ser de natureza exploratória, descritiva, explicativa, metodológica, aplicada ou intervencionista. Quanto aos meios, a pesquisa pode ser de campo, de laboratório, documental, bibliográfica, experimental, ex post facto, participante, pesquisa-ação ou estudo de caso.

Uma vez que o objetivo desta pesquisa é fazer um levantamento dos fatores que impactam os indivíduos dentro da organização para procedência de atitudes antiéticas, a natureza desta investigação possui fins explicativos, seguindo a definição de Vergara (2016). Para possibilitar uma aproximação conceitual, foi realizado uma pesquisa bibliográfica com base em artigos científicos e livros disponíveis ao público em geral. (VERGARA, 2016).

Para Gil (2002) as pesquisas descritivas têm como foco principal identificar aspectos que determinam ou que contribuem para a conjuntura dos fenômenos. Esse tipo de pesquisa é complexo e busca aprofundar o conhecimento da realidade e explicar os acontecimentos.

3.2 População e amostra

A pesquisa foi realizada através homens e mulheres voluntários que responderam o questionário disponibilizado e divulgado nas redes sociais *facebook*, *whatsapp* e *Instagram e twitter* através de um link. Segundo a definição de Freitas et al. (2000), foram extraídos participantes a partir do critério de acessibilidade, sendo assim, o estudo utilizou uma amostra por conveniência.

A amostra referida foi composta por 227 pessoas (141 mulheres e 86 homens), as quais possuem mais de 18 anos e já tiveram pelo menos uma experiência no ambiente de trabalho. Seguindo o critério de representatividade apresentado por Vergara (2016), utilizou-se nesse estudo amostras por acessibilidade, pela facilidade de acesso a eles.

3.3 Instrumento

Como instrumento para este estudo foi empregado um questionário online através da ferramenta *google docs*, composto por perguntas fechadas que buscaram levantar, junto aos respondentes, em que ponto a estrutura e a natureza das organizações propiciam os comportamentos antiéticos, e ainda, a presença dessas práticas ilícitas no ambiente de trabalho da sociedade atual.

As primeiras perguntas abrangiam o sexo, idade, escolaridade e ramo de atuação (público ou privado) da corporação do respondente, com a finalidade de identificar as características demográficas da amostra. Posteriormente, buscou-se saber se as instituições apresentam, e de que forma, o Código de Ética para seus trabalhadores.

Objetivando investigar a presença dos comportamentos antiéticos no ambiente de trabalho, o questionário abrangeu 9 itens desses comportamentos dos quais buscaram medir a frequência de cada a partir de 3 pontos: Nunca ter vivenciado, já ter vivenciado de 1 a 3 vezes, ter 4 ou mais experiências passadas.

Por fim, a última questão buscou correlacionar a ordem de importância das Responsabilidades Sociais Corporativas apresentadas por Carroll (1979) com a opinião dos trabalhadores. Sendo assim, esta monografia teve como instrumento um questionário composto por 15 questões.

3.4 Procedimentos de coleta e análise de dados

Para a composição do referencial teórico desta monografia foi feito um levantamento bibliográfico que envolveu a seleção de materiais já elaborados – livros, dissertações e artigos científicos. A busca dos artigos foi feita através das bibliotecas eletrônicas Scientific Electronic Library Online (SCIELO) – as palavras-chaves empregadas foram: ética organizacional, ética capitalista, código de ética e sustentabilidade. Posteriormente, teve-se acesso a outros artigos científicos através da análise da referência dos primeiros artigos. Para qualidade da pesquisa, priorizou-se artigos com classificação Qualis de A1 e A2.

O questionário foi disponibilizado no *google docs* e esteve disponível para participação do período de 25 de outubro de 2018 a 30 de outubro de 2018, com uma breve explicação acerca do objetivo do estudo no momento em que as pessoas foram contatadas.

A análise se deu através de uma relação das teorias já existente com os dados apurados a partir dos participantes do estudo. Foram analisados o contato dos trabalhadores com o código de ética da empresa e a percepção dos mesmos perante a frequência de situações antiéticas na organização.

4. RESULTADO E DISCUSSÃO

Com o objetivo de interpretar os resultados da pesquisa, primeiramente são apontadas as características demográficas dos trabalhadores do setor público e privado que participaram do questionário, visando construir o perfil da referida amostra. Em seguida, buscou-se verificar o contato do respondente com o código de ética da sua empresa e analisar os comportamentos antiéticos percebidos por eles no ambiente de trabalho ou na última organização em que trabalhou.

Os participantes do estudo corresponderam entre homens e mulheres a partir de 18 anos que possuíam a graduação incompleta como exigência mínima e alguma experiência de trabalho. Foi representada, pela sua maioria, pelo público jovem da faixa etária de 18 a 32 anos (79%), enquanto apenas 8% tinha até 40 anos, e os demais 13% possuíam mais de 40 anos.

A tabela 1 apresenta a frequência e o percentual das variáveis demográficas utilizadas, demonstrando assim o perfil dos participantes do estudo.

Tabela 3 – Caracterização da amostra

Variável	Item	Frequência	Percentual %
Sexo	Feminino	141	63
	Masculino	86	37
	Total	227	100
Escolaridade	Ensino superior incompleto	132	58%
	Ensino superior completo	59	26%
	Pós-graduação	27	12%
	Mestrado	3	1%
	Doutorado	6	3%
	Total	227	100%
Setor	Privado	180	79%
	Público	37	16%
	Outros	10	4%
	Total	227	100%

Fonte: Elaborado pela autora

Do total de participantes da pesquisa, 62% são do sexo feminino e, conseqüentemente, 38% são do sexo masculino. Já em relação ao setor do trabalho, 79% correspondiam ao setor privado, 16% ao público e outros 4% abrangiam desempregados, autônomos e economia mista.

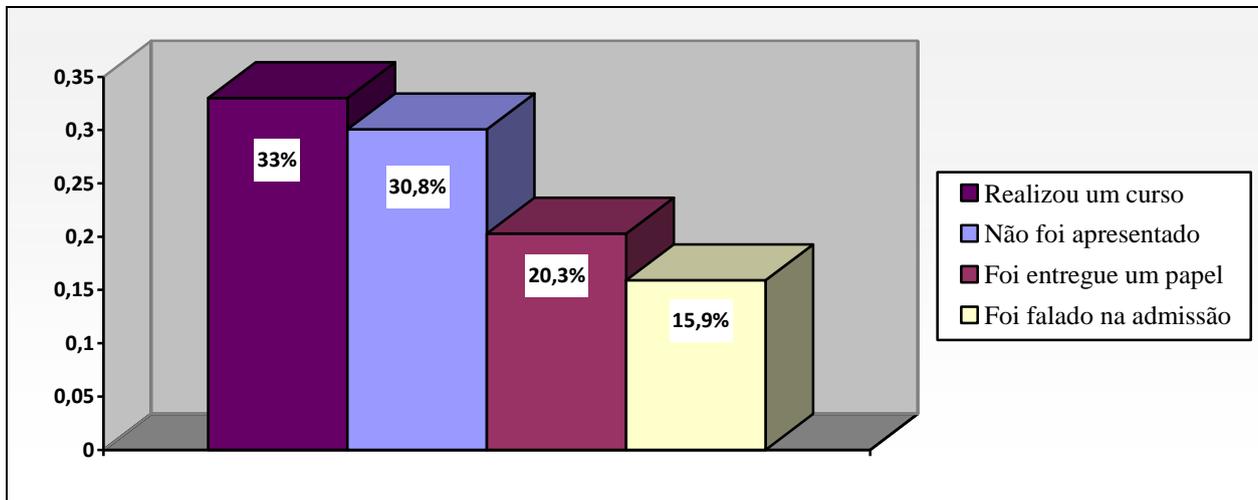
Para Werneck (2006), a informação é a base do conhecimento, e este último, é o resultado da interação do sujeito com o objeto. As características pessoais, situacionais e as experiências do próprio indivíduo são variáveis que influenciam no seu processo de aprendizagem e na formação do pensamento. Por conta disso, priorizou-se na pesquisa pessoas com um maior nível de instrução pelo grau de complexidade e lealdade exigido pelo tema. Notou-se a representação da classe juvenil na pesquisa, a maioria possuía o ensino superior incompleto ou em andamento (58%); por volta de 26%, o ensino superior completo, 12% já eram formados em uma pós-graduação e apenas nove participantes possuíam de mestrado a doutorado.

A predominância do público jovem se tornou um aspecto relevante para ser considerado na análise do resultado da pesquisa, por representarem uma classe que historicamente é preocupada pela conquista e reivindicação de direitos no ambiente do trabalho, do lazer, do estudo e de cidadão. Não só isso, a nova geração dos anos 2.000, a medida que está tendo maior acesso às informações, está mais consciente sobre seu papel como cidadão, tornando mais difícil a convivência com práticas repressivas e autoritárias. Preconceitos e barreiras impostos ao longo de toda a história sobre negros, mulheres, gays, lésbicas, trans, deficientes e entre outros que antes eram considerados seres inferiores aos demais homens, estão gradativamente perdendo espaço e os integrantes dessas classes estão adquirindo direitos na sociedade e também no trabalho.

Conseqüentemente, os jovens de hoje que responderam essa pesquisa, podem possuir uma percepção mais aguçada e crítica sobre as transgressões da ética no ambiente de trabalho, considerando desde exclusão das minorias: deficientes, lésbicas, gays, bissexuais, travestis, transexuais e transgêneros (LGBT), entre outros; a fragilidade imposta às mulheres nos cargos e nas atividades; as atitudes em pró de interesses particulares, como o beneficiamento de cargos e méritos a indivíduos por questões de afinidade, desvios financeiros; e outras violações tratadas nessa pesquisa.

Antes de abordar as questões dos comportamentos antiéticos vivenciados pelos indivíduos, buscou-se apurar o contato prévio deles com o Código de Ética da corporação em que trabalha. No Gráfico 1, apresentado abaixo, podemos ter essa percepção:

Gráfico 1: O contato dos trabalhadores com o Código de Ética



Fonte: Elaborado pela autora

Verificou-se que dos 227 respondentes 70 pessoas (30,8%) não possuem nenhum conhecimento do Código de Ética da sua empresa; 33% tiveram um treinamento a respeito; 20,3% receberam os princípios através de um papel; e por fim, 15,9% tiveram os códigos de conduta apresentados pelo profissional de Recursos Humanos no momento da admissão.

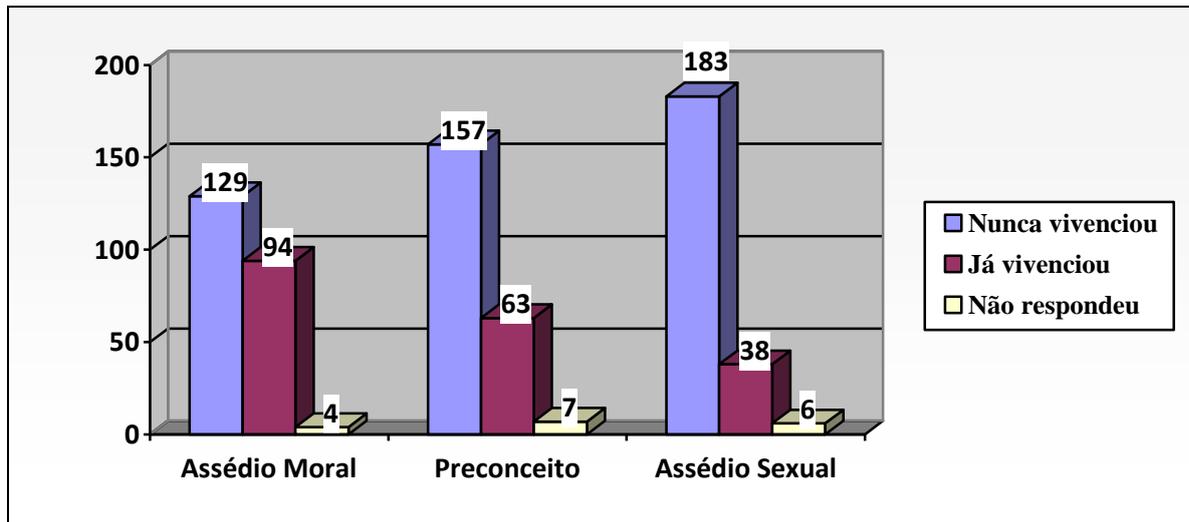
Esses dados evidenciaram que nem todas as corporações se preocupam em transmitir os comportamentos e os valores da organização, dando espaço então para os trabalhadores guiarem suas próprias ações de acordo com os princípios e valores particulares. Como o integrante da organização não toma conhecimento sobre os códigos aceitos pela organização, cabe a ele o próprio julgamento do certo e errado, do ético e antiético. Esse afrouxamento na regulamentação da empresa poderá propiciar ações individualistas por parte dos profissionais, podendo ser uma das causas atuais para os números alarmantes de infrações éticas no ambiente de trabalho.

Também devemos considerar o ambiente que os indivíduos estão inseridos, característico do sistema capitalista, a competitividade individual e coletiva, e a busca pelo resultado financeiro crescente. Em busca desse proveito, no decorrer das atividades, os profissionais se deparam constantemente com os dilemas éticos e podem optar por ações incorretas no ponto de vista ético ou que geram resultados pessoais mas prejudiquem de alguma forma os demais.

No Gráfico 2, a seguir, é possível verificar a presença dos comportamentos que

promovem danos psicológicos e, conseqüentemente, a redução da qualidade trabalho de quem sofre a ação.

Gráfico 2: Comportamento antiético nas relações interpessoais



Fonte: Elaborado pela autora

Dos abordados, o comportamento mais frequente foi o de assédio moral. O assédio moral no trabalho é conceituado como uma violência que envolve humilhações, abusos de poder, agressões verbais, sofrimentos e discriminações que perduram por certo período de tempo e frequência e levam prejuízos principalmente psicológicos aos profissionais. (ANDRADE E ASSIS, 2018).

41% dos respondentes relataram que já se depararam com pelo menos uma ocorrência na corporação em que trabalha. Esse tipo de comportamento é fomentado pelo sistema econômico que estamos inseridos, caracterizado pela competição, produtividade, eliminação do desperdício de tempo e de custo. Para o alcance desses resultados, muitos gestores deixam de lado as relações interpessoais saudáveis e utilizam o poder hierárquico para coagir as pessoas através do medo, exposição e da ameaça.

Por tanto, constatou-se nesse estudo a necessidade de introduzir políticas de monitoramento e controle que consigam equilibrar as pressões envolvidas no ambiente organizacional e a individualidade dos envolvidos. As organizações precisam investigar fatores em sua estrutura, princípios e aparatos que propiciem e deem margem para tais atitudes.

O preconceito também foi outro comportamento relatado pelos participantes do questionário com ocorrências dentro das organizações. Nessa pesquisa, esse comportamento foi direcionado para as minorias, ou seja, os integrantes da sociedade LGBT (gays, lésbicas, travestis, transexuais e transgêneros), os negros, as mulheres e os portadores de necessidades especiais que historicamente sofrem atos de agressões, desrespeito e exclusão no trabalho e na sociedade. Com 28% (63 respondentes) que reconhecem algum tipo de discriminação dentro das empresas. Como agravante, dentre os 28% que identificaram esse tipo de situação, 13 pessoas confirmaram a ocorrência por pelo menos 4 vezes.

Os dados acima constataam que o preconceito no Brasil ainda está presente nos dias atuais, e que as organizações precisam trabalhar em sua estrutura formas de inclusão dessas minorias. É uma reestruturação que precisa percorrer do macro para o micro. Ou seja, a organização deverá primeiramente refletir em seus valores a inclusão dessas classes no ambiente de trabalho e eliminar qualquer tipo de desigualdade: salarial, tratamento interpessoal, etc.

Depois que a estrutura e os valores da organização já estiverem incluindo essas classes, ela deverá transmitir e exigir esse comportamento de seus funcionários. Evitando que se crie, incentive ou tolere um ambiente de trabalho ofensivo ou caracterizado por intimidação. Segundo estudos apontados pela Accenture (maior consultoria global de gestão, tecnologia da informação e outsourcing) em 2018, 92% dos 1.500 funcionários LGBT entrevistados em 31 países, acredita que sua organização fez grandes progressos na construção de uma cultura de igualdade, quando estabeleceu metas de diversidade pública.

Apesar da clara necessidade de reestruturação, controlar o comportamento de cada componente de uma organização é uma tarefa complexa e que vai além do campo da organização. Isso porque, ainda que essas classes estejam conquistando direitos e aceitação em um movimento crescente, o preconceito ainda está enraizado na cultura de muitos brasileiros.

A desigualdade de gênero ainda perdura como grandes desafios para as organizações como indica o novo relatório global lançado pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) publicado em 2017. Direcionado para as mulheres, as estatísticas da pesquisa apontaram as mulheres como menos propensas garantir um novo emprego do que os homens e além disso, uma desnivelção das faixas salariais.

A conjuntura de fatores originados pela inferioridade de gênero, proporcionada pelo machismo, representa para as mulheres uma maior propensão de sofrer assédio sexual dentro e fora do trabalho. A incidência de homens assediando mulheres representa 90%; homens

assediando homens 9%; e mulheres assediando homens 1% (KAY; WEST, 2002, p. 765).

Nessa pesquisa, buscou-se identificar a ocorrência do assédio sexual sem distinção de sexo e 17% dos respondentes confirmaram já terem vivenciado pelo menos uma vez um caso de assédio no ambiente em que trabalha. Esse percentual, não corresponde necessariamente a vitimização do próprio entrevistado, mas apenas o conhecimento dele a respeito do acontecimento.

Segundo Freitas (2001) em sua crítica sobre o poder perverso nas organizações:

“O aspecto mais visível ou óbvio nas situações de assédio sexual é que, geralmente, não se trata de relações entre iguais, entre pares, nas quais a negativa pode ocorrer sem maiores consequências para quem está fazendo a recusa. Verificamos, ainda, que o assédio sexual é entre desiguais, não pela questão de gênero masculino versus feminino, mas porque um dos elementos da relação dispõe de formas de penalizar o outro lado. Constitui não apenas um convite constrangedor, que produz embaraço e vexame - pois um convite, por mais indelicado que seja, pode ser recusado -, mas também explicita a diferença entre convite e intimação, entre convite e intimidação, entre convidar e acuar o outro. (FREITAS, 2001, p. 14).

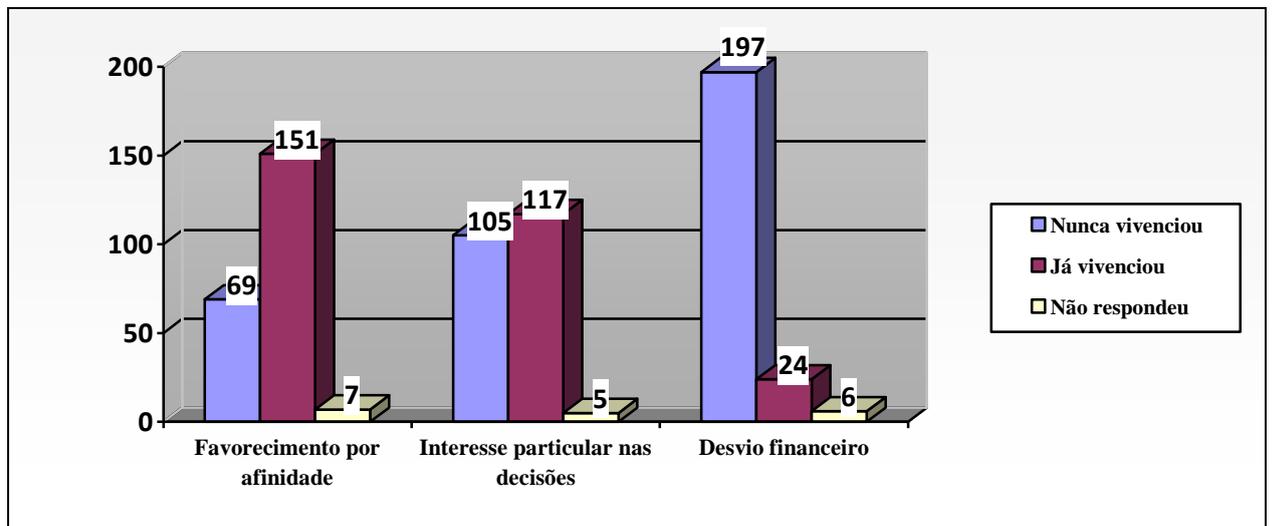
A questão do assédio sexual é uma problemática para as organizações, que devem ser interessadas em controlar e coibir esse tipo de comportamento no seu interior. Isso porque, esse comportamento afeta diretamente no seu rendimento e na imagem que é transmitida no ambiente interno e externo da corporação, no caso de vazamento de informação

Assim como o preconceito, é complexo garantir a exclusão desse tipo de comportamento dentro das organizações. Oriundo na cultura histórica da sociedade, desde a época da escravidão, a extinção desse comportamento precisa de um processo de transformação e reconstrução na forma de pensar de todos os indivíduos que compõem a sociedade. Por hora, fica como missão para as empresas o desenvolvimento de políticas alternativas que busquem a prevenção desses casos.

Depois de analisar os comportamentos antiéticos que causam efeitos psicológicos para quem sofre a ação, foi possível explorar outros comportamentos indevidos dentro das organizações, agora voltado para o processo de decisão dos funcionários.

O gráfico 3, abaixo, permite identificar o nível de ocorrência de decisões incorretas baseadas no interesse de quem realiza a ação. Quando praticada por superiores, elevam a quantidade de indivíduos impactados.

Gráfico 3: Comportamento antiético nas decisões



Fonte: Elaborado pela autora

Como demonstram os números, o favorecimento por afinidade possui um espaço significativo dentro das organizações, com 67% dos respondentes (151 pessoas) que identificaram esse tipo de ocorrência, quanto apenas 33,5% alegou nunca ter vivenciado esse tipo de atitude na empresa em que trabalha.

O favorecimento pessoal engloba muitos tipos de benefícios, desde os mais simples aos mais impactantes, geralmente praticado entre pessoas próximas e que possuem alguma semelhança ou interesse em comum. Esse tipo de comportamento, poderá gerar para o profissional, uma oportunidade diante as demais apenas pela proximidade de pensamento, gostos, características com o superior.

Entre as questões mais sérias, porém comumente praticadas no contexto organizacional, surgem os méritos e a promoção de cargos por questões de afinidade. Esse tipo de comportamento desembasado gera uma frustração e um sentimento de injustiça para os demais envolvidos, pois a pessoa promovida com esses meios não representa a mais esforçada e eficiente nas tarefas, mas a que possui alguma afinidade com quem toma as decisões.

Esse tipo de comportamento gera desgaste no clima da área/da organização e podem desmotivar os trabalhadores a se desempenhar seu trabalho com eficiência, prejudicando o índice de produtividade da organização.

Para a organização, é difícil extinguir por completo esses acontecimentos, pois na maioria das vezes são atitudes encubadas e de difícil comprovação. Porém, cabe a área de

gestão de pessoas, de forma preventiva, realizar treinamentos que demonstrem os impactos que essas atitudes causam nas pessoas, no clima organizacional e na produtividade, e definir métodos punitivos.

O favorecimento por afinidade é uma das decisões que podem fazer parte do interesse particular de um gestor, como por exemplo, beneficiar um membro da família, amigos, etc. Na tomada de decisão, o indivíduo é influenciado por diversos fatores que tornam esse processo subjetivo: situacional, pessoal, tempo, experiência e intuição, que juntos irão moldar a decisão a ser tomada.

Nesse processo porém, o indivíduo pode guiar-se pelo resultado que cada decisão lhe dará, objetivando seu próprio benefício ou para outrem. O interesse particular na decisão possui uma magnitude ampla dentro das organizações, e pode ser prejudicial para os profissionais envolvidos e para a própria corporação, criando um sentimento de injustiça e desgosto para os envolvidos.

Dentre o levantamento feito, a maior parcela dos respondentes captaram esse tipo de comportamento no local de trabalho (52%), 46% afirmaram não reconhecê-lo e 2% não responderam a pergunta.

Os resultados almejados em prol de quem toma a decisão, pela maior parte das vezes correspondem a melhorias no aspecto financeiro, mas podem vir atribuídas a outras questões como encargos, reconhecimento e privilégio de informações. O reflexo de cada decisão poderá impactar o indivíduo no campo jurídico, mas também como pessoa física, como em casos de melhorias salariais ou bônus provindos desse arbítrio.

Pela grande subjetividade que envolve o processo de tomada de decisão, as organizações precisam ter o código de ética enraizado na cultura da empresa. Os trabalhadores precisam estar dispostos a respeitar e seguir o que lhe foi determinado como atitude moral a ser seguida, e não pelo oportunismo. A tomada de decisão visando o objetivo próprio, corrompe o respeito com os demais indivíduos da organização e também com a sociedade, pois de alguma forma causam impactos para os outros.

Outros aspectos também podem ser percebidos na organização, o próximo a ser desolvido trata-se do desvio financeiro, que também está associado a decisões particulares de um indivíduo ou mais. Esse desvio, ele pode ser realizado da pessoa jurídica para a pessoa física, sem representar nenhum ganho para a organização, mas ele também pode estar direcionado para benefícios financeiros da corporação.

A corrupção é um tema fortemente discutido na atualidade e está presente na esfera privada e pública, representando um dos principais problemas da sociedade. Quando cai na

mídia, a corrupção exercida por profissionais de uma empresa poderá gerar um dano irreversível na imagem da empresa e, conseqüentemente, na saúde financeira da organização. Desse modo, antes de praticar o ato ilícito, o agente corrupto confronta a possibilidade de ser punido com a possibilidade de ganho, devendo essa última ser maior para compensar o risco de sua ação. (MELO, SAMPAIO E OLIVEIRA, 2014).

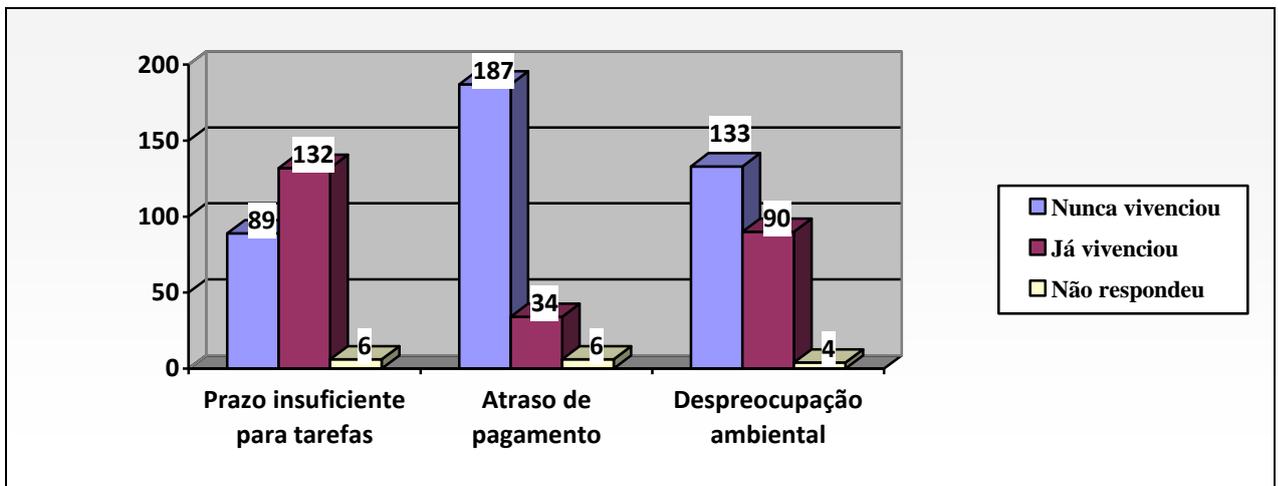
Uma pesquisa realizada pela Associação de Certificação de Examinadores de Fraudes junto a funcionários, indica que cerca de 5% do lucro das empresas é perdida com fraude. Segundo esse estudo, em 2017 o volume de produção foi de 79,6 trilhões de dólares no mundo, e que entorno de 4 trilhões de dólar (5%) foi destinado para atos de fraudes.

A corrupção desregula a economia e poderá ser danosa para um indivíduo, para uma organização, para uma população, para um país e até para o mundo, dependendo de sua magnitude. Nessa pesquisa de monografia, 24 pessoas abordadas (11%) reconheceram esse tipo de comportamento dentro de sua organização, mas esse dado não permitiu identificar a profundidade e o nível desses atos.

Se os assuntos tratados anteriormente já eram de difícil regulação, a corrupção representa um dos comportamentos com maior dificuldade de controle e uma das principais barreiras prejudiciais para o negócio. Mais uma vez, o código de conduta da organização aparece como agente regulador das ações antiéticas, mas ineficaz na sua capacidade de garantir somente atitudes éticas e morais por todos os indivíduos que a compõem.

Outros aspectos também envolvem o ambiente de trabalho, caracterizado pela globalização e competitividade entre as empresas. Os aspectos até então relatados dependiam da individualidade das pessoas que compõem a organização, mas agora será abordado demais fatores que variam conforme a cultura e a responsabilidade da empresa e de seus supervisores.

Gráfico 4: Comportamentos empresariais



Fonte: Elaborado pela autora

O objetivo organizacional de maximização do lucro proporciona a transgressão de atitudes éticas que envolvem a rotina da empresa. O rompimento das fronteiras entre os países levou a competição entre as empresas para um nível internacional, elevando assim o nível de eficiência exigida para as organizações. Em busca de produzir sempre mais, com menos recurso e custo possível, a organização exige dos funcionários um alto índice de produtividade na realização das tarefas coagido muitas vezes através da pressão.

Dentre os respondentes, 132 (58%) reconheceram um prazo insuficiente na realização das tarefas. Esse tipo de prática pode estar intrínseco na cultura da organização, ou ser característico de uma gestão ou área da empresa. Mas é sabido que, nas empresas do sistema capitalista, o curto prazo para realização das tarefas é um comportamento disseminado.

A pressão para o desenvolvimento rápido das atividades poderá compactuar com a ocorrência de outros aspectos antiéticos no ambiente empresarial. Precionado e com pouco tempo para realizar suas atividades, os indivíduos poderão optar por caminhos mais rápidos ou mais fáceis, mas que trapaceiam os direitos e geram prejuízos a outrem.

Esse tipo de exigência também poderá gerar um sentimento de incapacidade do próprio funcionário consigo, que poderá se sentir frustrado por não conseguir completar as atividades no tempo concedido.

O não pagamento aos funcionários no prazo combinado em contrato também representa a transgressão da ética pela organização. A partir do momento em que a própria

organização não cumpre os prazos prometidos, abre espaço para os demais funcionários também não cumprirem com outros deveres acordados.

Segundo Frederick Herzberg, criador da Teoria dos dois Fatores, o salário corresponde aos fatores higiênicos e de responsabilidade da organização. Segundo ele, esses fatores não são determinantes para gerar motivação, mas a falta deles levam a insatisfação do empregado.

Atrasos ou falta de pagamentos, criam uma instabilidade na vida financeira dos funcionários, já que ainda que não tenham recebido, continuam comprometidos com seus deveres de fora da organização. Isto é, precisam pagar suas contas pessoais sem qualquer postergação de prazo, caso haja, será acrescido de juros.

Dos entrevistados, 34 pessoas já passaram por esse tipo de situação, e 9 delas já vivenciaram por mais de quatro vezes o descumprimento com a data acordada. Não sendo mais considerado como um comportamento isolado, mas praticado pela organização. O clima da organização é afetado diretamente, os funcionários levam para si o sentimento de incerteza sobre a saúde financeira da organização, além de estarem desmotivados para realização das atividades.

A despreocupação com o meio ambiente foi abordada de forma geral no questionário, não limitando-se a prática do dia a dia, nem a forma de produção da organização, mas considerado o sentido amplo do conceito. Assim, 40% dos entrevistados ainda reconhecem ações de despreocupação com o ambiente no local em que trabalha.

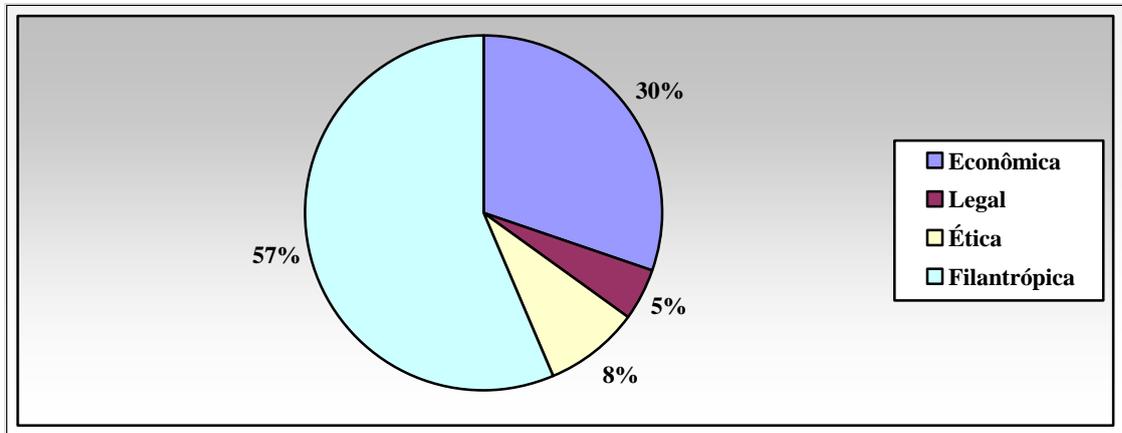
A responsabilidade da empresa com o ambiente também representa uma variável ética da organização. Pelo aumento dos estudos que reconhecem a importância da conscientização da sociedade atual com preservação do ambiente para as gerações futuras, trouxe para as corporações capitalistas a exigência de desenvolver meios produtivos e ações que degradam menos o meio ambiente.

Não obstante, a organização também deve trazer para as atividades rotineiras atos de responsabilidade ambiental. Um simples aproveitamento de papel, eliminação de uso de descartáveis, conscientização no consumo de água, entre outros fatores que dependem da conscientização dos indivíduos que compõem a organização.

Por fim, buscou-se levantar a perspectiva dos trabalhadores diante as Responsabilidades Sociais Corporativas apresentadas por Carroll (1979), a fim de também identificar a responsabilidade do entrevistado com a ética. Foi criada uma situação em que o respondente estaria na posição de diretor de uma empresa e por algum motivo circunstancial, não iria conseguir cumprir com todas as responsabilidades corporativas, sendo obrigado a

escolher a que menos afetasse a imagem da instituição. Como exposto no gráfico abaixo:

Gráfico 5: Ordem decrescente de relevância das responsabilidades corporativas



Fonte: Elaborado pela autora

Em linha com o apresentado por Carroll (1979), a responsabilidade Filantrópica, que envolve as melhorias do ambiente social, foi reconhecida como a menos impactante para a maioria dos respondentes da pesquisa. Com 127 (56,4%) que apontaram essa opção. Surpreendentemente, com 30,2% dos votos apareceu a responsabilidade econômica. Posteriormente a Ética com 8%, e por último a legal com 5%.

Como a pesquisa abrangia diversas situações antiéticas no ambiente de trabalho, os dados apresentados acima podem ter sido enviesados. Porém, nos permitiu identificar despriorização da responsabilidade filantrópica quando comparada as demais responsabilidades. Esse levantamento, acompanha as teorias existentes tratadas durante esta pesquisa sobre a natureza egoísta e lucrativa das organizações, que não são capazes de se responsabilizarem por causas humanitárias e ecológicas. E ainda, quando optam por práticas desse gênero, são ações estratégicas voltadas para alavancarem a imagem da marca e, conseqüentemente, gerarem um retorno para a organização.

5. CONCLUSÃO

Esta monografia propôs-se a identificar as ações antiéticas ocorridas no ambiente empresarial pela perspectiva dos trabalhadores, considerando as variáveis envolvidas e as características marcantes do sistema atual capitalista.

Verificou-se através do grupo pesquisado que as corporações ainda representam ambientes toxicamente morais, alinhados com o pensamento de Bakan (2008) que definia as empresas como instituições egoístas e incapazes de agir em pró de todos. As ações antiéticas constatadas nesse estudo abordaram diversos contextos dentro da organização, podendo ser praticadas por uma ou mais pessoas, movidas pelo oportunismo e despreocupados com os impactos consequentes que poderão causar para a organização ou seus componentes.

Constatou-se que o Código de Conduta apesar de possuir relevância para a regulamentação dos comportamentos, não é apresentado para todos os trabalhadores. Além disso, a implantação pura e somente do Código não será capaz de coibir os comportamentos inaceitáveis, mas desenvolvido junto aos trabalhadores e apresentado através de cursos, é uma das formas mais eficazes de permear a responsabilidade social e ética nas práticas dos envolvidos.

A pesquisa em questão teve como limitação o viés dos trabalhadores e a fidelidade nas respostas dos participantes. Além disso, foi baseada em 227 pessoas que não serão suficientes para generalização dos comportamentos exercidos em toda a esfera pública e privada da sociedade presente. Esse estudo, buscou apurar de forma rápida os comportamentos vividos no ambiente de trabalho, mas entende-se que estudos futuros investiguem métodos eficientes e eficazes que consigam enraizar o código de Ética nas práticas dos funcionários; e ainda, se quando o comportamento antiético é reconhecido, se o protagonista da ação sofrerá punições cabíveis.

REFERÊNCIAS

- ALOISE, P. G.; ROCHA, J. M.; OLEA, P. M. Relações entre ética organizacional, inovações ambientais e sustentabilidade. **Revista de Administração FACES Journal**, v. 16 n. 2 p. 77-95, abr./jun. 2017.
- AMORIM, A. P.; CAPELO, M.C. Criação de valor sustentável na construção civil: case de uma construtora do estado do ceará. **Encontro Empresarial sobre Gestão e Meio Ambiente**, 2016.
- _____. Responsabilidade social interna: estudo da gestão de pessoas de uma construtora de fortaleza. **Revista Gestão em Análise**, v. 5, n. 2, p. 64-81, maio 2016.
- ANDRADE, C. B.; ASSIS, S. G. Assédio moral no trabalho, gênero, raça e poder: revisão de literatura. **Revista Brasileira de Saúde Ocupacional**, São Paulo, v. 43, e.11, jul. 2018 .
- AZIM, M. T. Responsabilidade Social Corporativa e comportamento do funcionário: papel mediador do compromisso organizacional. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios**, São Paulo, v. 18, n. 60, p. 207-225, Apr. 2016.
- BAKAN, J. A **Corporação: a busca patológica por lucro e poder**. Trad. de Camila Werner. São Paulo: Novo Conceito, 2008.
- BITTENCOURT, R. N. O caráter aniquilador da corporação empresarial. **Revista Espaço Acadêmico**, v. 15, n. 179, abr. 2016.
- BORGES, J. F.; MEDEIROS, C. R. O.; CASADO, T. Práticas de gestão e representação sociais do administrador: algum problema? **Cadernos de Estudos Sociais**, v. 9. ed. Especial, p. 531-563, 2011.
- BRAGA, B. M.; Humanos: Explorando Cursos de Ação. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 21, n. 6, p. 832-850, Nov. 2017.
- CAMPOS, R.; BOTELHO, D. Ética: Um estudo com servidores públicos federais da câmara dos deputados. **Revista Universo Contábil. Blumenau**, v. 12, n. 1, p. 122-143, jan./mar. 2016.
- CARROLL, A. B. A. Three-dimensional conceptual model of corporate performance. **Academy of management review**, p. 497-505, 1979.
- CARVALHO, O.; MEDEIROS, J. Racionalidades subjacentes às ações de responsabilidade social corporativa. **Organizações & Sociedade**, v. 20, n. 64, p. 17-36, 2013.
- CHERMAN, A.; TOMEI, P. A. Códigos de Ética Corporativa e a Tomada de Decisão Ética: Instrumentos de Gestão e Orientação de Valores Organizacionais? **Revista de Administração Contemporânea**, v. 9, n.3, p. 99-120, jul/set. 2005.
- COMTE-SPONVILLE, A. **Apresentação da filosofia**. São Paulo: Martins Fonte, 2005.

CRISTINA, N.; FLORINA, P. M. Ethics in accounting. *Annals of the University of Oradea, Economic Science Series*, v.17, n.3, p.1352, 2008.

Dias, R. **Gestão ambiental: responsabilidade social e sustentabilidade**. 2a ed. São Paulo: Atlas, 2011.

ECHEVESTE, Simone et al . Perfil do executivo no mercado globalizado. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 3, n. 2, p. 167-186, Aug. 1999 .

FERREL, O. C.; FRAEDRICH, J.; FERREL, L. **Ética empresarial: dilemas, tomadas de decisões e casos**. Rio de Janeiro: Ernesto Reichmann, 2001.

Formulação e Implantação de Código de Ética em Empresas. **Intituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social**, São Paulo, 2000. Disponível em: <<http://www.ethos.org.br>>. Acesso em: 18 set. 2018.

FREITAS, M. E. Assédio moral e assédio sexual: faces do poder perverso nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**. v. 41. Abr./Jun. 2001.

GAMA, P. et al . A ética dos alunos de administração e de economia no ensino superior. **Revista de administração Contemporânea**, Curitiba, v. 17, n. 5, p. 620-641, Oct. 2013.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4ª. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

HART, S. L.; MILSTEIN, M. B. Criando Valor Sustentável. **GV-executivo**, v. 3, n. 2, maio-jul. 2004.

HINKELAMMERT, F. Mercado versus direitos humanos, de Franz Hinkelammert. **Revista de Direitos e Movimentos Sociais. Brasília**, vol. 2, n. 1, p. 607-610, jan./jun., 2016.

KANT, I. **Crítica da faculdade do juízo**. Tradução Valério Rohden e Antonio Marques. 2.ed. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1995.

KAY, H. H.; WEST, M. S. **Sex-based Discrimination: text, case and materials**. Saint Paul: West Group, 2002.

KO, M.; CLARK, J.; KO, D. Investigating the impact of “green” information technology innovators on firm performance. **Journal of Information Technology Management**, v. 22, n. 2, 2011.

KORTEN, D. C. **Quando as corporações regem o mundo**. São Paulo: Futura, 1996.

KUBO, E. K. M.; OLIVA, E. Dilemas Éticos Enfrentados por Profissionais de Recursos Humanos: Explorando Cursos de Ação. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 21, n. 6, art. 5, pp. 832-850, nov./dez. 2017.

LIPOVETSKY, D. Organização Ética: um Ensaio sobre Comportamento e Estrutura das Organizações. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 6, n.2, p. 123-143, maio/ago. 2002.

LUNARDI, G. L.; ALVES, A. P. F.; SALLES, A. C. Desenvolvimento de uma escala para

avaliar o grau de utilização da Tecnologia da Informação verde pelas organizações. **Revista de Administração**, v. 49, n. 3, p. 591-605, 2014.

MELO, F.; SAMPAIO, L.; OLIVEIRA, R. Corrupção burocrática e empreendedorismo: Uma análise empírica dos estados brasileiros. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 19, n. 3, art. 5, p. 374-397, Maio/Jun. 2015.

MORAES, M. C. B. et al. Ética na gestão: o discurso organizacional e a percepção dos gestores. **Revista de Ciências da Administração**, Florianópolis, p. 119-129, jul. 2012.

NALINI, J. R. Ética geral e profissional. 9. ed. **Revista Atualizada e Ampliada**. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2012.

NOBRE, F. S.; RIBEIRO, R. E. M. Cognição e sustentabilidade: estudo de casos múltiplos no índice de sustentabilidade empresarial da BM&FBovespa. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 17, n. 4, p. 499-517, Aug. 2013.

NONAKA, I.; TAKEUCHI, H. **Hitotsubashi on knowledge management**. Pfeiffer, Londres, 2003.

OLIVEIRA, E. J. et al. Ética e Ensino de Administração: Um Referencial Protestante no Ensino de Administração. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 21, n. 5, p. 730-742, Oct. 2017.

PETTA, A. D.; FERRAZ, R. R. N. Treinamento de Operadoras de um Centro de Serviços Financeiros Compartilhados Terceirizado de uma Multinacional como Ferramenta para Assimilação dos Conceitos de Ética e Código de Conduta. **Revista de Tecnologia Aplicada**, v.6, n.2, maio/ago. 2017.

PIRES, M. G.; MARCONDES, R. C. Conhecimento, inovação e competência em organizações financeiras: uma análise sob o ponto de vista de gestores de bancos. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 8, edição especial, p. 61-78, 2004.

PISSARDO, C. H. O conceito de angústia entre Max Weber e Peter L. Berger. *Civitas* - **Revista de Ciências Sociais**, v. 17, n. 3, p. 467-485, dez. 2017.

RAMOS, A. G. A sociologia de Max Weber; sua importância para a teoria e a prática da Administração. **Revista do Serviço Público**, Rio de Janeiro, v. 3, n. 2/3, p. 129-39, ago./set. 1946.

RIESEBRODT, M. A ética protestante no contexto contemporâneo. **Tempo Social**, São Paulo, v. 24, n. 1, p. 159-182, 2012.

SALLES, A. C. et al. Tecnologia da Informação Verde: Um Estudo sobre sua Adoção nas Organizações. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 20, n. 1, p. 41-63, Feb. 2016.

SALLES, M. C. T.; GRIGIO, A. M.; SILVA, M. R. F. Expansão urbana e conflito ambiental: uma descrição da problemática do município de Mossoró, RN - Brasil. **Sociedade e**

Natureza, Uberlândia , v. 25, n. 2, p. 281-290, Aug. 2013.

SCHIEDERIG, T.; TIETZE, F.; HERSTATT, C. Green innovation in technology and innovation management—an exploratory literature review. **R&D Management**, v. 42, n. 2, p. 180-192, 2012.

SILVA, L. S. A.; QUELHAS, O. L. G. Sustentabilidade empresarial e o impacto no custo de capital próprio das empresas de capital aberto. **Gestão e Produção**, São Carlos, v. 13, n. 3, p. 385-395, Dec. 2006 .

SILVA, M. A.; FONSECA, S. G. Ensino de História hoje: errâncias, conquistas e perdas. **Revista Brasileira de História**, São Paulo, v. 30, n. 60, p. 13-33, 2010 .

THIRY-CHERQUES, H. R. O conformismo impaciente: Uma interpretação do quadro de referência ética dos jovens executivos nas organizações brasileiras. **Revista de Administração Pública**. 2004.

_____. Responsabilidade moral e identidade empresarial. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba , v. 7, n. edição especial, p. 31-50, 2003 .

TRAGTENBERG, M. **Administração, Poder e Ideologia**. São Paulo: Editora Unesp, 2005.

VÁZQUEZ, A. S. **Ética**. 37.ed., Rio de Janeiro, Civilização Brasileira, 2017.

VELOSO, L. H. M. **Ética e responsabilidade social nos negócios**. Coordenação Patrícia Almeida Ashley, 2.ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

VERGARA, S. C. **Projetos e Relatórios de Pesquisa em Administração**. 16.ed. São Paulo: Atlas, 2016.

VIZEU, F. Da Racionalidade Instrumental à Racionalidade Comunicativa: O Caso de uma Instituição Psiquiátrica. **Organização & Sociedade**, v. 13, n. 36, p. 163-184, jan./mar 2006.

WERNECK, V. R. Sobre o processo de construção do conhecimento: o papel do ensino e da pesquisa. **Avaliação e Políticas Públicas em Educação**, Rio de Janeiro, v. 14, n. 51, p. 173-196, Jun. 2006.

ZYLBERSZTAJN, D. Organização ética: um ensaio sobre comportamento e estrutura das organizações. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 6, n. 2, p. 123-143, Ago. 2002.