

Artigos

A importância da ética profissional nas organizações: uma pesquisa sobre a ética profissional no mercado de trabalho

Ana Paula Maximiano de Souza¹, Danieli Maria Candido², Sandra Regina Dorne³, Fabiano Cardoso Pirissato⁴, Maria Silvinha Cararo Martins⁵, Daniel Malheros Vitto⁶, Jorge Luiz Rodrigues Valencio⁷, Silvana Soares Siqueira Rocha⁸, Enoque Alves Da Rocha⁹, Cleverson Cirino Coelho Da Silva¹⁰, Sirlene Siqueira Alves¹¹

¹Graduada em Administração - UniBF.

²Graduada em Administração - UniBF.

³Professora de Curso Superior e Pós-Graduação - UniBF. Mestra em Educação - UEM.

⁴Professor de Curso Superior e Pós-Graduação - UniBF - Especialista Gestão Empresarial com Ênfase em Gestão de Pessoas - UNIFATECIE.

⁵Professora de Curso Superior e Pós-Graduação - UniBF. Mestra em Educação - UEM.

⁶Professor de Curso Superior e Pós-Graduação - UniBF. Especialista em Gestão Financeira Contábil e Auditoria - UNESPAR.

⁷Professor de Curso Superior e Pós-Graduação - UniBF. Especialista em Gestão em Direito Ambiental.

⁸Professora de Curso Superior e Pós-Graduação - UniBF. Mestra em Estudos Linguísticos da linha de Ensino e Aprendizagem de Línguas - UEM.

⁹Professor de Curso Superior e Pós-Graduação - UniBF. Mestre em Desenvolvimento e Tecnologia - LACTEC.

¹⁰Professor de Curso Superior e Pós-Graduação - UniBF. Mestre em Formação Docente Interdisciplinar - UNESPAR.

¹¹Professora Orientadora do Curso de Administração - UniBF. Mestre em Desenvolvimento de Tecnologia - LACTEC.

✉ maximiano13@outlook.com; danielimaria25@hotmail.com; sand_rd@hotmail.com; fabiano.blizz@hotmail.com; silvinha.martins2@gmail.com; danielvitto@gmail.com; jvalencio_55@yahoo.com.br; danielvitto@gmail.com; silsiQocha@yahoo.com.br; enoque@rondon.pr.gov.br; cleversoncirino@gmail.com; sirlene.rh@gmail.com

Palavras-chave:

Ética Profissional.
Comportamento.
Ambiente de Trabalho.

Resumo

Este artigo apresenta a importância da ética profissional nas organizações, pois esta contribui para geração de boas relações de trabalho, uma melhor produtividade, um bom clima organizacional que aumenta a motivação dos colaboradores e agrega valor para a organização. Embora a postura ética seja muito exigida profissionalmente, tanto das empresas quanto dos colaboradores, observou-se uma certa dificuldade de ambos para colocá-la em prática, sendo este o motivo desse estudo. Para tanto, realizou-se uma pesquisa bibliográfica e de campo por meio de um questionário com trinta profissionais, na busca por informações sobre o comportamento ético dentro das organizações. Os resultados da pesquisa de forma geral foram positivos, mas evidenciaram a necessidade de falar mais sobre esse tema nas empresas, porque ainda existe comportamentos que não são adequados para o ambiente de trabalho de ambos os lados. Concluiu-se, por meio das respostas dos participantes, a importância de se adotar um conjunto de medidas para tornar o ambiente de trabalho mais agradável que inclui trabalhar o tema da ética profissional dentro da organização com maior frequência, ter uma política ética mais eficiente com ações voltadas para a realidade da empresa, um melhor diálogo e comunicação sobre o tema, adotar medidas corretivas para que as pessoas reflitam sobre seus atos e busquem uma mudança de comportamento. Além disso, é importante que os profissionais reflitam sobre a relevância do tema observando as consequências de seus atos para toda a equipe e organização, buscando orientar e mudar seus comportamentos por meio das normas de conduta, a fim de gerar um bom convívio no ambiente profissional.

1 INTRODUÇÃO

A ética profissional é muito importante para as organizações, uma vez que estabelece valores e princípios necessários para uma boa convivência no mercado de trabalho, além de orientar os profissionais em como devem agir prezando pelo que é correto e justo.

A ética vem ganhando maior importância em todos os seus âmbitos, mas no ambiente profissional se configura como um diferencial competitivo, porque os clientes procuram se identificar com as empresas por meio de seus valores, sendo a ética um dos pontos levados em consideração por eles e também por investidores.

Agir conforme a ética profissional inclui saber lidar com as diferenças respeitando os direitos de todos os profissionais envolvidos no mercado de trabalho. Isso se torna possível por meio do exemplo de conduta e adoção de políticas éticas por parte das empresas e do respeito aos códigos de ética por parte dos profissionais, mas acima de tudo pelo alinhamento de princípios e valores individuais com os da empresa. Sendo assim, o objetivo deste artigo é analisar como está o comportamento ético no interior das organizações de forma clara e concisa.

2 REVISÃO DA LITERATURA

Para que haja ética profissional no mercado de trabalho é necessário o entendimento de vários fatores que contribuem para criação desse cenário. Nesse contexto, serão apresentados os conceitos de cada um deles nos tópicos a seguir.

2.1 Ética profissional

A ética profissional está diretamente ligada às atividades desempenhadas no local de trabalho, visto que ajuda a nortear as atitudes dos profissionais por meio da reflexão entre o que é certo e errado e isso impacta diretamente nos resultados dessas tarefas e na produtividade.

Segundo Lopes Filho (2018) a ética profissional se refere às ações de colaboradores e organização e correspondem respectivamente ao respeito a todas as pessoas com quem se relacionam no ambiente de trabalho, a desempenhar suas atividades com zelo e responsabilidade, a respeitar os direitos dos colaboradores, oferecer condições justas de trabalho, respeitar o meio ambiente contribuindo com o desenvolvimento nos âmbitos social, econômico e ambiental.

Entende-se como ética profissional os valores e princípios para se conviver harmoniosamente, ela contribui com normas que ajudam a criar boas relações no ambiente corporativo. Essas normas são de suma importância para que tanto colaboradores quanto empresa tenham consciência de quais comportamentos são adequados para esse ambiente e possam respeitar as diferenças e direitos de todos.

2.2 Código de ética

Para ajudar na adoção de comportamentos mais éticos dentro do local de trabalho surgiram os códigos de ética, considerados como um guia para os profissionais, pois os orientam no dia a dia de trabalho mostrando tudo o que é e não é permitido.

Conforme Lopes Filho (2018) os códigos de ética são um meio de criar um padrão de comportamento entre os profissionais e garantir maior segurança a todos. Eles apresentam valores importantes no

exercício da profissão e estabelecem medidas corretivas para aqueles que não obedecem às normas como um meio de corrigir maus comportamentos.

Um código de ética compreende um conjunto de princípios necessários para a execução das atividades de cada profissão de maneira correta, ou seja, respeitando a igualdade de direitos, a justiça, pensando no bem comum de todos os profissionais e garantindo uma rotina de trabalho com qualidade.

2.3 A ética e a responsabilidade social

Para uma empresa ser considerada socialmente responsável esta precisa ter atitudes éticas que incluam adotar normas para que a empresa impacte a vida de toda a sociedade positivamente, minimizando inclusive, o impacto ambiental de suas atividades.

Alves e Souza Júnior (2017) destacam que a ética empresarial é baseada na responsabilidade social e para que as empresas ou profissionais sejam vistos como eticamente corretos, é preciso que eles se comprometam a cumprir um conjunto de normas ou regras.

Com relação à ética e à responsabilidade social, Alves e Souza Júnior (2017, p. 87) destacam que:

- Obedeça aos princípios éticos na execução das suas atividades ou negociações.
- Atender à sociedade com a apresentação de produtos e serviços úteis em condições justas.
- Respeito aos direitos humanos, como por exemplo, as circunstâncias consideradas dignas e corretas de trabalho, que beneficiem a segurança, a saúde, o desenvolvimento humano e profissional dos trabalhadores.
- Gerar riqueza em circunstâncias mais eficazes possível, deste modo, de maneira consciente, preservando o meio ambiente.
- Respeitar o meio ambiente.
- Obedecer às leis, regras e contratos firmados.
- Distribuir de modo igualitário a riqueza produzida.

Portanto, cada empresa é responsável por cumprir com suas normas e valores mostrando assim para a sociedade que se responsabilizam por seus compromissos sociais e éticos e mais do que isso, propõe ações e soluções para que a relação entre ambos seja benéfica e atenda a necessidade de todos.

2.4 As dimensões da ética

Para que uma empresa crie políticas éticas faz-se necessário que ela pense em todas as dimensões da ética no contexto empresarial, afinal quando se fala em uma empresa refere-se a um conjunto de fatores que juntos resultarão em práticas baseadas no cumprimento dos princípios éticos organizacionais.

Segundo Santos (2019) a ética empresarial está ligada a cinco dimensões, a saber:

Sustentabilidade: promover o desenvolvimento observando os fatores ambientais, econômicos e sociais;

Respeito à multiculturalidade: saber respeitar as diferenças de cada indivíduo e os aspectos que são essenciais para promover o bom convívio em sociedade;

Aprendizado contínuo: atualmente é de suma importância se atualizar constantemente, buscando sempre ampliar seus horizontes e promover o desenvolvimento das pessoas;

Inovação: O mercado está muito competitivo e inovar é uma questão de sobrevivência, mas essa questão se refere à sempre propor iniciativas éticas que correspondam às necessidades da sociedade.

Governança corporativa: significa profissionalizar o modelo de gestão da organização através de atitudes que demonstrem a todos os interessados em suas atividades que esta se preocupa em ter atitudes éticas, ou seja, agir de forma correta, em favor do bem de toda a sociedade.

2.5 Problemas éticos mais comuns, consequências e soluções

Em uma empresa quando não se tem uma política ética bem definida é comum surgirem problemas éticos. Por esse motivo a empresa precisa ter noção das consequências negativas que fatos como esses trazem para o clima organizacional e como eles afetam a produtividade, motivação e a imagem da empresa frente seus públicos de interesse. A partir dessa consciência por parte da empresa esta pode adotar medidas baseadas em sua realidade.

Nesse contexto, Pineda e Marroquín (2011, p. 26) explicam que:

Os problemas éticos mais comuns são o conflito de interesses, a confidencialidade nas relações da organização, a honestidade, a justiça e a integridade das atividades de comunicação da empresa. [...]

Os funcionários que lidam frequentemente com questões éticas sofrem constantemente tensões relacionadas ao trabalho, como frustração, ansiedade, baixo desempenho e insatisfação; e tudo isso gera rotatividade de pessoal.

As organizações aplicam uma série de estratégias que pretendem controlar a conduta ética dos funcionários, incluindo a socialização, a elaboração e aplicação de códigos de ética, a capacitação dos líderes, a capacitação para conhecer o serviço/produto, a monitoração do desempenho dos funcionários e sua educação para alcançar os benefícios das relações de longo prazo com os clientes.

Problemas éticos atrapalham a rotina de trabalho e, conseqüentemente, os resultados. Um exemplo bastante comum atualmente é o uso de celular particular durante o horário de trabalho. Muitas empresas proíbem o uso do aparelho enquanto os colaboradores estão exercendo sua função, mas muitos não conseguem seguir essa regra e o utilizam mesmo sem permissão, desrespeitando as normas da empresa. Isso gera problemas nas relações de trabalho e também na produtividade do funcionário, da equipe e organização.

2.6 Modelo de tomada de decisão para o comportamento ético

No ambiente de trabalho é comum lidar com situações desafiadoras que colocam os valores dos profissionais a prova. Para ter a atitude correta é necessário analisar cada situação, buscando agir conforme os princípios até então estabelecidos. Pensando nisso, Bennett (2008, p. 7) destaca alguns passos que podem lhe orientar no processo de tomada de decisão:

1. Background: reveja a história, o background e os detalhes da situação.
2. Conflito: descreva o conflito e dilema ético observado.
3. Resultado: identifique as possíveis decisões e os prováveis resultados gerados por cada decisão.
4. Impacto: liste o impacto de cada resultado sobre a vida das pessoas.
5. Peso: pese e compare todas as decisões e seus possíveis resultados.
6. Decisão: decida e defenda sua decisão.

Em um ambiente de trabalho, inevitavelmente surgirão situações que colocarão os princípios dos profissionais a prova, contudo cada um age de acordo com seus valores morais e éticos.

2.7 Comitê estratégico da ética

Segundo Matos (2017) a estratégia de uma empresa está relacionada a colocar em pratica os princípios éticos por meio de lideranças integradas. Nesse contexto, Matos (2017, p.159) explica três tópicos essenciais para a formulação de um modelo de gestão da ética:

1. Motivação é força potencial, interior, que só se exterioriza em uma cultura de participação criativa e com a extensão do poder decisório por toda a organização;
2. Equipes integradas não são agrupamentos por tarefas e metas, mas o compromisso da liderança em consolidar verdades e vontades comuns;
3. Lucro sustentado não é fruto de negociação reativas e agressividade de mercado, que o torna uma realidade circunstancial, mas resultado de estratégias consistente, apoiada em valores culturais, na integração, no conhecimento e na competência e corresponsabilização ética.

O comitê estratégico é um processo essencial para o desenvolvimento de pensamentos estratégicos na organização, um espaço de reflexão onde as pessoas podem repensar sobre o seu comportamento, estabelecendo propostas, discussões e alguns acompanhamentos de conduta e de algumas ações éticas dentro da organização.

2.8 Aderindo aos princípios: componentes essenciais de uma política ética

Para elaborar uma boa política ética alguns componentes são essenciais. Desse modo, Ghillyer (2015, p. 198) afirma que:

tornar o comportamento ético sustentável exige o comprometimento de cada membro da organização com uma estrutura formal para apoiar um processo contínuo de monitoramento e aplicação das regras.

Isso pode ser resumido nestas seis etapas:

1. Estabelecer um código de ética.
2. Apoiar o código de ética comum com amplo treinamento para cada membro da organização.
3. Contratar um executivo de ética.
4. Elogiar e recompensar o comportamento ético demonstrado por seus funcionários.
5. Promover o compromisso de sua organização com o comportamento ético.
6. Continuar a monitorar o comportamento à medida que você for crescendo.

Ou seja, para que a organização siga um estilo de gestão ético é necessário que todos estejam dispostos a fazer a sua parte seguindo as normas da instituição, mas é necessário também que a empresa saiba valorizar seus funcionários para que estes se mantenham motivados a desempenhar seu trabalho com excelência, sendo que a empresa tem que ser a primeira a dar o exemplo de conduta a seus funcionários tornando-se uma referência no mercado.

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

As pesquisas utilizadas foram à bibliográfica e a de campo. A primeira foi utilizada como fundamentação do estudo utilizando a opinião de diferentes autores para ampliar o conhecimento sobre o assunto, pois segundo Nascimento (2012, p. 27) “é através desse tipo de pesquisa que encontramos meios para explicar e discutir, o assunto, o problema ou a dificuldade que precisamos aprender, resolver ou eliminar”.

Dessa forma Marconi e Lakatos (2019, p. 200) afirmam que:

A pesquisa bibliográfica, ou de fontes secundárias, abrange toda a bibliografia já tornada pública em relação ao tema de estudo, desde publicações avulsas, boletins, jornais, revistas, livros, pesquisas, monografias, teses, artigos científicos impressos ou eletrônicos, material cartográfico e até meios de comunicação oral: programas de rádio, gravações, audiovisuais, filmes e programas de televisão.

A segunda foi utilizada como instrumento para obtenção de informações por meio da aplicação de um questionário a colaboradores de diferentes organizações. Marconi e Lakatos (2019, p. 203) destacam que:

Pesquisa de campo é que se utiliza com o objetivo de conseguir informações e/ou conhecimentos sobre um problema, para o qual se procura uma resposta, ou sobre uma hipótese, que se queira comprovar, ou, ainda, com o propósito de descobrir novos fenômenos ou relações entre eles.

A pesquisa de campo propriamente dita

não deve ser confundida com a simples coleta de dados (este último corresponde à segunda fase de qualquer pesquisa); é algo mais que isso, pois exige contar com controles adequados e com objetivos preestabelecidos que discriminam suficientemente o que deve ser coletado (TRUJILLO FERRARI, 1982, p. 229 apud MARCONI e LAKATOS, 2019, p. 203).

Foi utilizada uma pesquisa de campo abrangente como meio de analisar quais são os comportamentos observados no ambiente de trabalho em relação à ética profissional.

Para o questionário foram desenvolvidas doze perguntas, uma parte realizada pelas autoras e a outra com base nos livros Ética Profissional de Carole Bennett, Ética e Cidadania de Artur Rodrigo Itaquí Lopes Filho et al.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A pesquisa realizou-se com trinta colaboradores da indústria, comércio e outros setores com idade de 18 anos a acima de 45 anos, do sexo feminino e masculino, desde pessoas que estão no mercado de trabalho a menos de um ano a pessoas que estão no mercado de trabalho a mais de onze anos. Sendo eles dos municípios de Tamboara, Rondon, São Carlos do Ivaí e Paraíso do Norte.

Gráfico 1: Análise das atitudes de colaboradores e organização



Fonte: Pesquisa realizada através de questionários pelas autoras (2019).

Os participantes da pesquisa foram questionados sobre o comportamento ético dentro das organizações, tanto em relação as suas atitudes quanto a das empresas.

O Gráfico 1 aborda aspectos como existência de política ética organizacional, comportamento dos colaboradores, discurso aliado a pratica, relação dos valores pessoais com os da empresa e adoção de atitudes que respeitam o meio ambiente. Responderam assertivas como sim ou não.

Na questão 1, os participantes da pesquisa foram questionados sobre a existência de uma política ética na organização e os resultados apontaram, 77% dos participantes afirmaram que a empresa onde trabalham possui uma política sobre a ética profissional. Enquanto 23% dos participantes responderam que a empresa não possui uma política sobre a ética profissional

De acordo com os resultados obtidos na questão 2, 67% dos participantes responderam que já tiveram ou presenciaram uma atitude antiética enquanto 33% disseram que não tiveram ou não presenciaram uma atitude antiética.

Em comparação com a questão 1, este resultado demonstrou que apesar da maioria dos participantes trabalharem em organizações que possuem uma política ética, a maioria já praticaram ações ou presenciaram atitudes antiéticas, as respostas demonstram que este é um problema frequente nas organizações.

Na questão 3, os resultados apresentam que 90% das empresas praticam a ética profissional conforme afirmam em seu discurso, enquanto apenas 10% não tem um discurso que condiz com sua pratica.

A questão 4 aponta que 73% dos participantes observaram que seus valores se relacionam com os da empresa contra 27% que relataram que seus valores não se relacionam com os da empresa. Isso demonstra que a maioria se identifica com a empresa em que trabalha, mas que também existe uma parcela que não se identifica com os princípios da empresa.

A questão 5 apresenta como resultado um índice de 90% dos participantes que afirmam que a empresa e os mesmos respeitam o meio ambiente, enquanto apenas 10% responderam que ambas as partes não adotam atitudes de respeito ao meio ambiente. Esses dados representam um resultado positivo, porque a maioria tem consciência da importância de se preservar o meio ambiente e adotam as medidas necessárias.

Na questão 6 (Tabela 1) os participantes responderam assertivas relacionadas aos valores adotados pela empresa como demonstrar honestidade e justiça, respeitar os outros, assumir responsabilidades e outros. Dos valores abaixo quais são os defendidos por sua empresa?

Os resultados demonstram que 23% dos participantes afirmaram que as empresas em que trabalham tem como valores demonstrar honestidade e justiça, respeitar os outros, assumir responsabilidades. Com relação a valores como respeitar os outros apenas 20% dos participantes responderam que a empresa em que trabalham defendem este valor. Valores como assumir responsabilidade foram apontados por 20% dos participantes.

Já os resultados com relação às empresas que defendem os valores respeitar os outros e assumir responsabilidades alcançaram um índice de 10%. As empresas que defendem outros valores representam 10% segundo os participantes. Com relação a valores como demonstrar honestidade e justiça, 7% dos participantes revelaram que as empresas em que trabalham possuem estes valores.

Tabela 1: Valores defendidos pelas empresas.

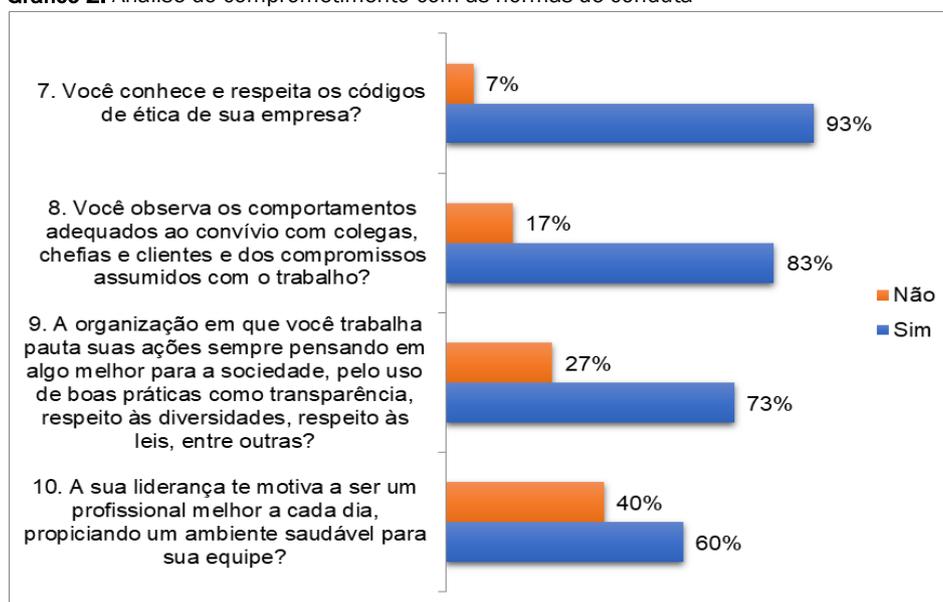
Respostas	Quantidade participantes	%
Respeitar os outros	6	20
Respeitar os outros	3	10
Assumir responsabilidades	6	20
Demonstrar honestidade e justiça	2	7
Demonstrar honestidade e justiça	7	23
Respeitar os outros	2	7
Assumir responsabilidades		
Outros		
Demonstrar honestidade e justiça		
Respeitar os outros		
Assumir responsabilidades		
Outros (Promover o crescimento da comunidade/sociedade da região através de medidas e promoções dentro das possibilidades de cada um seja civil ou jurídico).	1	3
Outros valores	3	10

Fonte: Pesquisa realizada através de questionários pelas autoras (2019).

Ainda nesta questão, os resultados obtidos apresentam que 7% dos participantes alegaram que as empresas em que trabalham defendem valores como demonstrar honestidade e justiça, respeitar os outros, assumir responsabilidades, além de outros valores. Valores como demonstrar honestidade e justiça, respeitar os outros, assumir responsabilidades e outros valores como promover o crescimento da comunidade/sociedade da região através de medidas e promoções dentro das possibilidades de cada um seja civil ou jurídico representam 3% dos participantes.

Esse resultado demonstra que as empresas possuem seus valores bem definidos de modo que todos os participantes têm conhecimento dos princípios defendidos pela empresa.

Gráfico 2: Análise do comprometimento com as normas de conduta



Fonte: Pesquisa realizada através de questionários pelas autoras (2019).

Na questão 7, os resultados foram positivos, porque a maioria dos participantes, representados por um índice de 93% conhecem e respeitam os códigos de ética da empresa, contra 7% que não conhecem e nem respeitam.

De acordo com os resultados obtidos na questão 8, pode-se definir que 83% dos participantes adotam comportamentos adequados ao convívio com colegas, chefias e clientes e dos compromissos assumidos com o trabalho, contra 17% que não observam esses comportamentos.

Na questão 9, os resultados demonstram que 73% dos participantes afirmam que a organização em que trabalham pauta suas ações sempre pensando em algo melhor para a sociedade, pelo uso de boas práticas como transparência, respeito às diversidades, respeito às leis, entre outras, contra 27% dos participantes que relatam que a organização em que trabalham não observa essas práticas.

De acordo com os resultados obtidos na questão 10, 60% dos participantes apontam que a sua liderança o motiva a ser um profissional melhor e torna o ambiente saudável para a equipe, enquanto 40% afirma que sua liderança não o motiva a ser um profissional melhor e muito menos ajuda a tornar o ambiente de trabalho saudável.

Na questão 11 (Tabela 2) os participantes responderam assertivas relacionadas a quais atitudes adotariam caso percebessem que trabalham em uma empresa antiética: aceitar o modo com que a empresa faz negócios e tentar se adaptar sem ficar pessoalmente envolvido em decisões antiéticas, procurar emprego em outro lugar e deixar a organização, aprender a ficar sozinho, ou seja, tentar mudar a partir de dentro a organização antiética e adotar outras atitudes. A pergunta se encontra no tópico a seguir:

Se você percebesse que trabalha em uma empresa que possui atitudes antiéticas, qual seria a sua atitude?

Tabela 2: Atitudes dos colaboradores caso percebessem que trabalham em uma organização antiética.

Respostas	Quantidade participantes	%
Aceitaria o modo com que a empresa faz negócios e tentaria se adaptar sem ficar pessoalmente envolvido em decisões antiéticas.	7	23
Procuraria emprego em outro lugar e deixaria a organização.	10	33
Aprenderia a ficar sozinho, ou seja, tentaria mudar a partir de dentro a organização antiética.	5	17
Outras	8	27

Fonte: Pesquisa realizada através de questionários pelas autoras (2019).

Os resultados demonstram que 33% dos participantes procurariam emprego em outro lugar e deixariam a organização caso percebessem que trabalham em uma organização antiética, 27% teriam outras atitudes, 23% dos participantes aceitaria o modo com que a empresa faz negócios e tentaria se adaptar sem ficar pessoalmente envolvido em decisões antiéticas e 17% aprenderia a ficar sozinho, ou seja, tentaria mudar a partir de dentro a organização antiética.

Na questão 12 (Tabela 3) os participantes responderam assertivas relacionadas à quais atitudes precisam ser adotadas para tornar o ambiente de trabalho mais ético: trabalhar mais o tema da ética profissional dentro da organização, ter uma política ética mais eficiente com ações voltadas para a realidade

da empresa, é preciso haver um melhor diálogo e comunicação sobre o tema, é preciso adotar medidas corretivas para que as pessoas reflitam sobre seus atos e busquem uma mudança de comportamento e outras. A pergunta se encontra no tópico a seguir:

Em sua opinião o que falta para que as atitudes da empresa e dos colaboradores se tornem mais éticas?

Tabela 3: Medidas para que as atitudes de colaboradores e organização se tornem mais éticas.

Respostas	Quantidade Participantes	%
Trabalhar mais o tema da ética profissional dentro da organização.	5	17
Ter uma política ética mais eficiente com ações voltadas para a realidade da empresa.	8	27
É preciso haver um melhor diálogo e comunicação sobre o tema.	1	3
É preciso adotar medidas corretivas para que as pessoas reflitam sobre seus atos e busquem uma mudança de comportamento.	8	27
Trabalhar mais o tema da ética profissional dentro da organização.	1	3
É preciso haver um melhor diálogo e comunicação sobre o tema.		
Trabalhar mais o tema da ética profissional dentro da organização.	3	10
É preciso adotar medidas corretivas para que as pessoas reflitam sobre seus atos e busquem uma mudança de comportamento.		
Trabalhar mais o tema da ética profissional dentro da organização.		
Ter uma política ética mais eficiente com ações voltadas para a realidade da empresa.	2	7
É preciso haver um melhor diálogo e comunicação sobre o tema.		
É preciso adotar medidas corretivas para que as pessoas reflitam sobre seus atos e busquem uma mudança de comportamento.		
Outras	1	3
Outras (em nosso caso não ser ético gera muita visibilidade em nosso convívio, o impacto da atitude antiética gera grande impacto na produção, no sentido de promover prejuízo, assim para manter o nível de conhecimento do assunto e a qualidade das pessoas, mantém-se intensos treinamentos com um nível de constância).	1	3

Fonte: Pesquisa realizada através de questionários pela autora (2019).

De acordo com os resultados obtidos na Tabela 3, 27% dos participantes afirmam que é preciso adotar medidas corretivas para que as pessoas reflitam sobre seus atos e busquem uma mudança de comportamento, 27% dos participantes falaram que é preciso ter uma política ética mais eficiente com ações voltadas para a realidade da empresa e 17% dos participantes citaram que é preciso trabalhar mais o tema da ética profissional dentro da organização.

Entre os entrevistados 10% dos participantes destacam que é preciso trabalhar mais o tema da ética profissional dentro da organização e adotar medidas corretivas para que as pessoas reflitam sobre seus atos e busquem uma mudança de comportamento.

De acordo com as respostas obtidas apenas 7% dos participantes dizem que é preciso trabalhar mais o tema da ética profissional dentro da organização, ter uma política ética mais eficiente com ações voltadas para a realidade da empresa, que é preciso haver um melhor diálogo e comunicação sobre o tema

e adotar medidas corretivas para que as pessoas reflitam sobre seus atos e busquem uma mudança de comportamento.

Os resultados demonstram que 3% dos participantes dizem que é preciso haver um melhor diálogo e comunicação sobre o tema, 3% dos participantes explicaram que é preciso trabalhar mais o tema da ética profissional dentro da organização e da necessidade de haver um melhor diálogo e comunicação sobre o tema e 3% dos participantes afirmaram que são necessárias outras medidas.

Os participantes que responderam sobre a necessidade de outras medidas representam 3% e especificaram que é preciso manter intensos treinamentos com um nível de constância.

5 CONCLUSÃO

Este trabalho possibilitou a compreensão da importância da ética profissional em uma organização, demonstrou que é preciso ter uma política ética, colocá-la em prática, aliar o discurso a ações concretas e exercer assim um estímulo para que os colaboradores ajam da mesma forma.

Com isso, pôde-se observar que apesar desse tema ser muito discutido nos dias atuais, há uma necessidade de se trabalhá-lo mais dentro das empresa e adequá-lo a sua realidade.

Para compreender melhor essa situação, foi definido como objetivo fazer uma análise do comportamento ético dos colaboradores para ter uma base de como está sendo abordado o tema dentro das corporações.

Por meio da pesquisa ficou evidente que a maior parte das empresas e dos colaboradores buscam pautar suas ações com base na ética profissional.

Mas por outro lado, foi possível perceber uma certa ambiguidade de pensamentos por parte dos colaboradores, que caracteriza uma contradição em suas próprias respostas, pois ao mesmo tempo que a maioria destes dizem adotar atitudes éticas no ambiente corporativo, assim como a empresa em que trabalham, a grande maioria diz que já presenciou ou teve atitudes antiéticas no mercado de trabalho.

Isso demonstra que essa é uma questão que precisa ser mais discutida no contexto empresarial, a fim de que ambos, empresa e colaboradores, reflitam sobre suas atitudes, consequências e busquem agir de acordo com o que é melhor para a coletividade.

Observou-se também, ainda que seja minoria, que existe um percentual negativo com relação à ética profissional, ou seja, ainda existe empresas e colaboradores que deixam a desejar com relação às normas de conduta no contexto empresarial, o que confirma o que foi dito anteriormente.

Por fim, é possível por meio das respostas destes colaboradores apontar algumas soluções para que o ambiente de trabalho se torne mais ético, como: uma combinação de fatores que incluem trabalhar mais o tema da ética profissional dentro da organização, ter uma política ética mais eficiente com ações voltadas para a realidade da empresa e de seus colaboradores, um melhor diálogo e comunicação sobre este tema, adotar medidas corretivas para que as pessoas reflitam sobre seus atos e busquem uma mudança de comportamento e treinamentos.

Em conclusão ao que foi discutido neste estudo, ainda há muito o que se trabalhar no que diz respeito a ética profissional. Convém dizer, que em uma sociedade de seres imperfeitos é impossível não haver erros, aliás, como diz Augusto Cury “uma pessoa inteligente aprende com seus erros; uma pessoa sá-

bia aprende com os erros dos outros”, reafirmando que estes tornam as pessoas melhores desde que se aprenda com eles.

É nesse ponto que este trabalho visa contribuir e demonstrar que desde que as pessoas percebam a importância da ética profissional e reflitam sobre suas condutas é possível buscar uma transformação e mudança de comportamento.

REFERÊNCIAS

ALVES, Aline.; SOUZA JÚNIOR, Walter Alves. **Normas e ética contábeis** [recurso eletrônico]. Porto Alegre: SAGAH, 2017.

BENNETT, Carole. **Ética profissional**. São Paulo: Cengage Learning, 2008.

GHILLYER, Andrew W. **Ética nos negócios** [recurso eletrônico]. 4. ed. Porto Alegre: AMGH, 2015.

LOPES FILHO, Artur Rodrigo Itaqi et al. **Ética e Cidadania** [recurso eletrônico]. 2. ed. Porto Alegre: SAGAH, 2018.

MARCONI, Marina de Andrade.; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de metodologia científica**. 8. ed. - [3. reimpr.]. São Paulo: Atlas, 2019.

MATOS, Francisco Gomes de. **Ética na gestão empresarial: da conscientização a ação**: 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

NASCIMENTO, Luiz Paulo do. **Elaboração de projetos de pesquisa**: monografia, dissertação, tese e estudo de caso, com base em metodologia científica. São Paulo: Engagé Learning, 2012.

PINEDA, Eduardo Soto.; MARROQUÍN, José Antônio Cárdenas. **Ética nas empresas** [recurso eletrônico]. Porto Alegre: AMGH, 2011.

SANTOS, Fernando de Almeida. **Ética Empresarial: Políticas de Responsabilidade Social em 5 dimensões**: 1. ed. - [3a. Reimpr.]. São Paulo: Atlas, 2019.