



# Ética na construção civil de Santa Maria/RS

Élio Sérgio Denardin

Professor do Departamento de Ciências Administrativas da UFSM, Mestre em Filosofia

Denise Medianeira Mariotto

Acadêmica do Curso de Administração da UFSM

Zilá Oliveira de Andrade

Acadêmica do Curso de Administração da UFSM

## resumo

Este artigo consiste numa reflexão sobre um assunto muito mencionado atualmente, porém pouco explorado. Trata-se da ética nas organizações. O texto originou-se de uma síntese de pesquisa bibliográfica sobre ética e de uma pesquisa de campo junto aos dirigentes das empresas associadas ao Sindicato da Indústria da Construção Civil de Santa Maria - SINDUSCON/SM. No atual contexto do processo de globalização as empresas enfrentam diversas crises decorrentes do ambiente de competitividade em que estão inseridas. Para que uma empresa obtenha sucesso a longo prazo é necessário que a mesma aja dentro dos padrões éticos, disto decorre a importância da criação de códigos de ética para orientar o comportamento nas empresas. Embora as empresas pesquisadas não possuam um código de ética, evidenciou-se entre os dirigentes uma consciência de muitos valores éticos.

### Palavras-chave

Ética; Empresas; Códigos de Ética.

## abstract

This article consists in a reflection about a currently mentioned matter, however, not well exploited. It is referred to Ethics in the Organizations. The text is originated from a bibliographical research synthesis about Ethics, and another research that was done with directors from the Santa Maria's Construction Industry Union (SINDUSCON/SM). In the present-day globalization process the companies face crisis incurred from the competitive environment which they are inserted. A Company that wants to succeed in a long-term plan has to act within the Ethical Patterns, it comes from the importance to create Ethical Codes in order to orient the enterprises' behavior. Although those companies do not have any Ethical Code, it was detected among the directors that they have consciousness about several Ethical Values.

### Key words

Ethics, Company, Ethical Code.

## 1. Introdução

A civilização contemporânea está passando hoje por grandes transformações em seus valores. Existem vários tipos de crise, como a econômica, a de caráter, mas há uma fundamental: a crise de uma civilização que não conseguiu responder sequer às tarefas históricas que se colocaram, mesmo em nome da essência dessa civilização.

Em virtude de tamanha competitividade surgem problemas que interferem no dia-a-dia das atividades da empresa. Com os atuais processos de globalização e interação em que o mundo vive, as empresas de qualquer setor têm de estar preparadas em todos os seus níveis para a competitividade que decorre daqueles.

Neste contexto, evidencia-se a necessidade de saber como as empresas enfrentam os seus problemas éticos que surgem em meio as crises, nos conflitos existentes nas relações direção-funcionário. Diante disto, é preciso ter orientações éticas fundamentais.

A ética pode ser entendida como um conjunto de normas codificadas ou não, sobre como devem ser conduzidas pessoas e instituições nas diversas situações da vida, servindo para distinguir o que é bom ou mau comportamento<sup>1</sup>.

O interesse pela ética não é apenas intelectual, mas um impulso orientado por questões de sobrevivência. Há concordância no fato de que sem um mínimo de consenso fundamental quanto a valores, normas e posturas, não é possível uma convivência humana digna.

A sociedade moderna enfatiza a felicidade, mas ensinou o homem que não é a sua felicidade a meta da vida, e sim a satisfação de seu dever de trabalhar ou seu sucesso<sup>2</sup>. Enquanto que a ética ensina a pessoa humana a arte de viver, levando-a a dignificar e sublimar o seu comportamen-

to, para que sua vida seja considerada boa e feliz.

A dimensão ética, mesmo que de forma implícita está presente em qualquer empresa. De acordo com esta dimensão diversos tipos de valores orientam a vida profissional do indivíduo, sua forma de agir, de pensar, enfim, a sua vida na empresa. No mundo dos negócios, com as mudanças que vem ocorrendo, as empresas bem sucedidas tendem a ser empresas éticas.

A Ética vem se tornando objeto de discussão entre teóricos, comentaristas e autoridades. O tema ganha proporções tais que configuram uma postura ampla: cansada de desmandos e abusos, a sociedade brasileira exige mudanças e punição para os envolvidos.

Na maior parte das vezes, os problemas éticos no trabalho não são relacionados com conflito ou confusão entre o indivíduo e a organização, mas tem a ver com um conflito individual de valores, necessidades, compromissos com acionistas ou falta de habilidade individual para determinar a linha de conduta frente às forças competitivas.

Com a nova realidade global existente e percebendo as evidentes consequências que a mesma vem trazendo para as empresas, percebe-se a falta de conhecimento em relação a ética. Constatando a crescente necessidade de alteração deste quadro, decidiu-se ampliar conhecimentos em relação a visão que os empresários têm sobre ética nos negócios, pesquisando junto aos dirigentes das empresas associadas ao SINDUSCON/SM (Sindicato da Indústria de Construção Civil de Santa Maria) os valores pessoais reconhecidos pela direção/proprietário, valores implícitos em normas da empresa que orientam as relações direção-funcionários, bem como os problemas éticos das empresas.

Os principais objetivos da pesquisa foram os seguintes: o aprofundamento sobre os relacionamentos éticos internos na empresa; identificar os valores que os em-

<sup>1</sup> ZAJOSZHAJDER, Luciano: *Ser ético*, p. 71.

<sup>2</sup> FROMM, Erich: *Análise do homem*, p. 27.

presários associam ao trabalho; saber como conceituam ética nos negócios; conhecer os tipos de problemas éticos que enfrentam e as ações necessárias que auxiliam para um comportamento ético.

A importância da pesquisa reside no fato de ampliar conhecimentos no campo da ética empresarial até então pouco explorados, na expectativa de abrir novos caminhos para pesquisas e estudos relacionados.

Para atingir os objetivos propostos pela pesquisa, das quarenta e sete empresas associadas ao SINDUSCON/SM, foram selecionadas vinte e oito empresas que trabalham no ramo de construção civil.

O instrumento de coleta de dados utilizado foi um roteiro de entrevista padronizado, que foi aplicado nas empresas, ao engenheiro ou administrador responsável.

## 2. Ética nos negócios

O assunto ética nos negócios vem desafiando treinadores de recursos humanos, filósofos, gerentes de empresas e o público em geral. Apesar da atenção dispensada ao assunto, tem havido um consenso muito pequeno quanto a definição de "ética empresarial" e quais valores, padrões e crenças são ou devem ser importantes.

Os empresários raramente são chamados a discutir o que constitui um problema ético. Por isso, pretende-se estimular o desenvolvimento de uma reflexão ética para os acadêmicos, profissionais da administração e para os dirigentes a partir da realidade empresarial.

Segundo Laura L. NASH,

Ética dos negócios é o estudo da forma pela qual normas morais pessoais se aplicam às atividades e aos objetivos da empresa comercial. Não se trata de um

padrão moral separado, mas do estudo de como o contexto dos negócios cria seus problemas próprios e exclusivos à pessoa moral que atua como um gerente desse sistema.<sup>3</sup>

Embora existam muitos aspectos morais diferentes dos negócios, a ética empresarial em geral incide sobre três áreas básicas de tomada de decisão gerencial:

- Escolhas quanto à lei;
- Escolhas sobre os assuntos econômicos e sociais que estão além do domínio da lei;
- Escolhas sobre a preeminência do interesse próprio.<sup>4</sup>

O modo pelo qual tais escolhas são analisadas e mantidas ou abandonadas forma a base da questão da ética nos negócios. A validação da ética nos negócios é um modo de reconhecer que, sem dúvida, existem certas escolhas a serem feitas com relação aos meios e aos fins empresariais, as quais têm um ingrediente essencialmente moral.

Num ambiente em que vale tudo, como no competitivo mundo empresarial, as considerações éticas são as primeiras a perder o valor. Infelizmente, a administração exclui as considerações éticas em muitas empresas porque se deixa guiar pela noção de que não haverá benefício financeiro para a organização pelo fato de esta agir com ética. As evidências, contudo, nos levam a concluir que agir conforme a ética efetivamente dá bons resultados - financeiros e não-financeiros.

Estudos comprovam que as empresas bem sucedidas a longo prazo tendem a ser empresas éticas. Acredita-se que os bons negócios dependem essencialmente do desenvolvimento e manutenção de relações a longo prazo. O empresário que obtém um rápido ganho financeiro tirando vantagens de funcionários pode acusar um lucro um pouco mais alto num trimestre;

<sup>3</sup> NASH, Laura. Ética nos negócios. p. 6.

<sup>4</sup> Id. ibid. p. 7.

mas a confiança que perdeu no processo pode jamais voltar a ser instaurada em suas relações de negócios. Os funcionários que sentem estar sendo tratados injustamente por seu superior tentando "zerar o placar" de mil maneiras diferentes: roubando no almoxarifado ou no patrimônio, "recheando" as notas de despesas, fazendo ligações interurbanas com o telefone da empresa, apresentando licenças médicas sem estar doentes, e por aí vai.

A fim de manter uma conduta eticamente impecável, a empresa precisa fazer da ética uma questão mais concreta e passível de discussão, uma questão a ser implementada diariamente. Para simplificar a compreensão dessa necessidade, define-se uma situação ética como aquela que se rege por um código de comportamento que seja também objeto de acordo do grupo ao qual se percebe. Quase sempre, o código do grupo deve ser escrito.

"Se não houver diretrizes previamente definidas por consenso nesta situação, a escolha de atitude se torna uma escolha moral, a ser decidida apenas de acordo com os valores dos envolvidos." Por isso, é recomendável que todas as empresas elaborem um código de ética. Do contrário, certas opções que os empregados tivessem de enfrentar seriam decididas de modos diversos, já que, os valores individuais podem variar de pessoa para pessoa.

Em termos de pesquisa sobre ética, Raymond C. Baumhart S. J. deu um importante passo no campo da pesquisa sobre ética empresarial com seu trabalho "O quanto éticos são os homens de negócios?", publicado na Harvard Business Review em 1961.

Uma parte do estudo foi dedicada às experiências éticas que os participantes tiveram, como conflitos entre a demanda econômica e a demanda ética. Além de não elucidar os elementos de uma experiência ética, demonstra que as considerações éticas são temas opostos às considerações econômicas. Implicitamente, então, ser éti-

co significava sacrificar-se economicamente.

Em 1977, Brenner e Molander realizaram nova versão do estudo de Baumhart, quinze anos depois. Novamente, predominavam perguntas do tipo "O que você faria", "O que você acha" e, mais uma vez, os executivos não foram questionados sobre problemas éticos vividos, mas somente se havia tido qualquer conflito entre demandas éticas e econômicas. Pesquisas como as de Carroll (1975), Purcell (1977) e várias outras nos últimos vinte e cinco anos, seguiram métodos de investigação semelhantes. Este trabalho reunia informações sobre o que os gerentes pensam sobre problemas já identificados como possuindo uma dimensão ética. Entretanto, não foram exploradas questões importantes, por exemplo, o que os próprios gerentes percebem como preocupações éticas, porque elas as vêem assim, e, como, de acordo com as percepções, surgem estes problemas.

No ano de 1998, a Estudio Moreno Ocampo Advogados & Consultores, empresa de consultoria argentina, realizou uma pesquisa junto a 200 executivos argentinos, através da qual constatou-se que ainda existe muita coisa a ser feita em relação à ética nas empresas, pois para evitar a fraude interna na Argentina, faz-se muito pouco ou nada e isso deve-se a falta de normas éticas claras que orientem o comportamento das pessoas nas organizações, pois somente duas entre dez organizações dispõem de códigos de ética ou normas de comportamento.

### 3. Responsabilidade ética empresarial

Nota-se que as questões éticas no meio empresarial têm sido proeminentes nos meios de comunicação atualmente. Virou moda falar em ética, em onda de moralidade, em fim da corrupção; só que de nada vale

\* BLANCHARD, K.H. A Ética na Empresa Norte-Americana - IN: RENESCH, John. Novas tradições nos negócios: valores, hábitos e liderança no século XXI, p. 237.

o discurso sem a prática correspondente à conduta ética.

Não há como exigir comportamento ético, dentro de casa ou na empresa se não for oferecido nas grandes e pequenas ações do dia-a-dia, o exemplo que é capaz de estimular e incentivar, além de ser inquestionável como prova de discurso alicerçado pela prática.

Ética é um conceito de trabalho amplo, que envolve direção e funcionários. Antes de ditar ao funcionário normas ideais de conduta, o empresário deve criar no ambiente de trabalho um ambiente propício à mudança de cultura de todo o grupo, incluindo a dele próprio; pois é impossível absorver normas de conduta como uma ordem, ética não é norma técnica, não é simples comportamento, ela só é colocada em prática quando vem de dentro de cada indivíduo.

Em muitos casos, somos levados a achar que o indivíduo é responsável pelos seus atos por si só, embora seu modo de agir, dentro ou fora da empresa, não esteja de acordo com as regras da mesma. No momento em que o indivíduo vier a cometer algo que a comprometa, a responsabilidade pelo ato não será apenas do indivíduo, mas também dela, pois quando ocorrem problemas com o empregado, o comprometimento com os atos éticos deste não deve ser somente dele próprio mas também da empresa.

As questões éticas fundamentais em negócios são as mesmas daquelas em qualquer outro contexto. Entretanto, a situação pode ser mais complexa para o tomador de decisão empresarial, que deve, de algum modo, mesclar seu sistema ético pessoal com os valores e critérios de desempenho da organização. Além disso, os interesses muitas vezes parecem maiores nos negócios porque a decisão pode afetar muitos grupos de pessoas de maneira profunda.

Como os indivíduos possuem códigos

de ética pessoais diferenciados, as organizações devem ser explícitas com referência a suas expectativas e seus padrões.

É um desafio manter um comportamento ético por parte de todos os empregados em uma organização. Existem alguns sinais de perigo indicativo de que uma organização poderia estar permitindo ou mesmo encorajando um comportamento antiético entre seus empregados, são eles:

- Ênfase excessiva em receitas a curto prazo em relação a considerações de longo prazo;
- Fracasso em elaborar um código de ética escrito;
- Buscar soluções simples e de "efeito rápido" para problemas éticos;
- Má vontade para adotar uma postura ética que possa implicar custos financeiros;
- Ver a ética somente uma questão legal ou uma ferramenta de relações públicas;
- Falta de procedimentos claros para lidar com problemas éticos; e
- Atender às demandas dos acionistas às expensas de outros públicos.<sup>6</sup>

É responsabilidade da empresa cuidar para que estes sinais não venham a ocorrer, comprometendo dessa forma a organização como um todo.

Comportamento antiético não constitui responsabilidade somente daqueles que se engajam nele. A responsabilidade é repartida entre aqueles que falharam em fornecer liderança ética e controles adequados.

Na fase atual, do neocapitalismo, caracterizado pelo avanço tecnológico sofisticado, pela automação e pelas multinacionais, fala-se em todos os países do mundo em deteriorização do homem, pelo processo industrial, poluição, destruição de recursos naturais e alterações climáticas.

As empresas começaram a sentir os efeitos da globalização, que é a revolu-

<sup>6</sup> BATEMAN, Thomas S. & SNELL, SCOTT A. Administração: construindo vantagem competitiva, p. 143-144.

ção do século. É ainda impossível prever as conseqüências. Há porém, uma onda moral de indignação contra os aspectos da globalização, como se resultasse de uma ideologia para acumular capital a custa do sofrimento dos trabalhadores. Os críticos prevêem uma crise social de proporções nunca vistas.

Segundo Paulo Paiva, a globalização da economia não é um processo ideológico, mas é vista como um movimento de transformação social e de produção que vai permitir melhoria da qualidade de vida do cidadão e domínio cada vez maior das potencialidades naturais.<sup>7</sup>

Entende-se que além dos objetivos econômicos, a empresa tem uma responsabilidade social. Daí a necessidade de conviver com trabalhadores de forma mais participativa, mais integrada e mais negociada.

## 4. Códigos de Ética

Um dos sinais mais visíveis do compromisso corporativo com o comportamento ético são os códigos de ética. Ética corporativa ou declaração de valores são muito mais comuns atualmente do que costumavam ser no passado.

Essas declarações, muitas vezes, são apenas para serem exibidas, mas, quando realizadas com responsabilidade podem modificar a empresa para melhor e verdadeiramente encorajar um comportamento ético.

Os códigos de ética devem ser cuidadosamente escritos e ajustados às filosofias individuais das empresas. É responsabilidade da empresa fazer um código de ética verdadeiramente eficaz, para isso deve-se proceder do seguinte modo:

- Envolver a todos, ou seja, cada pessoa que tenha de viver sob suas condições, em sua elaboração;
- Ter declarações corporativas, mas

também permitir declarações separadas para diferentes unidades da organização;

- Fazê-las de modo resumido e por isso fáceis de ser compreendidas e lembradas;

- Não fazê-las melodramáticas - fazer algo importante, em que as pessoas realmente acreditam; e

- Conhecer o topo, fazendo com que os executivos discutam as afirmações e vivam segundo elas.<sup>8</sup>

João Bosco Lodi, referindo-se a empresa familiar também enfatiza alguns pontos a serem considerados para a elaboração de um código de ética:

- Compromisso com a continuidade da empresa;

- Prioridade do interesse da empresa sobre o interesse pessoal;

- Comprometimento com a excelência;

- Identificar e reforçar os valores da família;

- Compromisso com a profissionalização;

- Manter um clima de respeito e orgulho profissional e familiar;

- Respeito ao ser humano e atitude contra preconceitos.<sup>9</sup>

Empresas de grande porte já possuem um código de ética escrito, como por exemplo a DUPONT. Em seu Guia de Conduta nos Negócios fornece orientação aos funcionários sobre suas responsabilidades éticas e legais básicas. Destacam-se algumas orientações:

"... compromisso em adotar os mais elevados padrões éticos e em trabalhar diligentemente para ser uma empresa mundialmente respeitada."

"...continuar adotando um alto nível ético, de forma a manter a nossa excelente reputação, que é vital para o sucesso a longo prazo."

"...adoção de um comportamen-

<sup>7</sup> Paulo Paiva, apud NASCIMENTO NETO, Antônio. O que é a globalização, a que provoca tanto medo, e o que se pode esperar dela. Veja - Abril, p. 88, 3 abr. 1996.

<sup>8</sup> BATEMAN, Thomas S. & SNELL, Scott A. Op. Cit. p. 145-146.

<sup>9</sup> LODI, João Bosco. A Ética na empresa familiar, p. 13-14.

<sup>10</sup> DUPONT. Guia de Conduta nos Negócios, p. 3-4.

to coerente com as filosofias e procedimentos que exprimem os padrões éticos da empresa.”<sup>11</sup>

Outro exemplo de empresa que possui código de ética escrito é a Johnson & Johnson, do qual destaca-se:

Acreditamos que nossa primeira responsabilidade é com os médicos, enfermeiras e pacientes, como as mães e todos aqueles que utilizam nossos produtos e serviços. No atendimento de suas necessidades, tudo o que fazemos deve ter alta qualidade....

...Somos responsáveis por nossos empregados: os homens e mulheres que trabalham conosco em todo o mundo. Todos devem ser considerados como pessoas. Devemos respeitar a dignidade e reconhecer seu mérito...Devemos fornecer uma administração competente e suas ações devem ser justas e éticas...

...Devemos manter em boa ordem a propriedade que temos o privilégio de utilizar, protegendo

o ambiente e os recursos naturais...”<sup>11</sup>

As normas de comportamento expressas através do código de ética da empresa estabelecem padrões que propiciam o surgimento de um clima organizacional benéfico para todos.

## 5. Visão dos dirigentes das empresas associadas ao SINDUSCON/SM sobre a ética na relação direção-funcionários

Com base na pesquisa de campo junto aos dirigentes de empresas selecionadas na amostra chegou-se aos seguintes resultados:

As empresas caracterizam-se por uma diversidade de tamanho quanto ao número de funcionários. As pequenas, até 10 funcionários, somam 14,28%, as de 10

<sup>11</sup> BATEMAN, Thomas & SNELL, Scott A. Op. cit. p. 145.

TABELA 01- Conceitos de código de ética

Conceitos	Quantidade	%
regulamento que estabelece condições do relacionamento profissional, que rege a maneira de agir, conjunto de normas	5	18,51
regras procedimentos que devem ser seguidos por cada profissional para fazer as coisas de forma correta	6	22,23
código de conduta e postura que se tem com as pessoas	2	7,41
respeito mútuo entre pessoas envolvidas em qualquer atividade	3	11,11
princípios definidos (transparência, franqueza)	2	7,41
forma de tratamento entre as partes	1	3,70
ter clareza de conduta empresarial	1	3,70
o que defina o comportamento moral da empresa	1	3,70
não soube definir	6	22,34
TOTAL	27	100

a 25 atingem 42, 87%, as que possuem de 26 a 50 chegam a 21,43%, na faixa de 51 a

TABELA 02- Significado de ética

Definições	Quantidade	%
■ onde ocorre relação eito mútuo	6	20,68
■ clareza nas relações	1	3,44
■ normas de comportamento a serem seguidas	3	10,34
■ cumprir normas legais e fazer tudo para entender o funcionário através da negociação e flexibilidade	1	3,44
■ respeitar os direitos e deveres tratados com os funcionários concorrentes	3	10,34
■ não ferir o direito do outro, moral decência	1	3,44
■ honestidade, moral, respeito	2	6,90
■ atitude de cada profissional, valores morais profissionais, respeito	3	10,34
■ fazer as coisas de forma correta, ser coerente em todas as situações	4	13,79
■ trabalho sério	1	3,44
■ ter um linha de conduta formada, independente da situação	1	3,44
■ ser fiel aos princípios e objetivos	1	3,44
■ ser capaz de exercer seu cargo	1	3,44
■ regras, é um aprender no dia-a-dia	1	3,44
TOTAL	28	100

100 encontram-se 14,28% e acima de 100, perfazem 7,14% chegando as maiores a ter mais de 200 colaboradores.

Com relação ao grau de escolaridade predomina o 3º Grau Completo totalizando 89,29% dos entrevistados, 3,57% possuem 3º Grau Incompleto.

No que se refere a formação 53,59% dos entrevistados são graduados em Engenharia Civil, 7,14% em Ciências Contábeis, 7,14% em Administração, os demais em outras áreas profissionais. Existindo uma diversidade em formação, apesar de que maior parte dos entrevistados são formados em Engenharia Civil.

Constatou-se que 28,57% das empresas possuem algum tipo de manual, como por exemplo Cartilha que fala dos procedimentos legais até os procedimentos específicos da empresa, manual de qualidade, manual de normas técnicas, princípios fundamentais da empresa. Mas, a grande maioria das empresas, 71,43%, não possuem nenhum tipo de manual ou normas escritas. Este resultado pode ser comparado com a pesquisa realizada por uma Consultoria na Argentina, cujos resultados mostraram-se semelhantes aos desta efetivada nas empresas associadas ao SINDUSCON/SM.

Devido a inexistência de orientações escritas, apenas 10,72% dos informantes destacaram os valores vigentes:

- a. Qualidade para cliente externo e interno;
- b. Valorização e qualificação dos colaboradores;
- c. Conduta, qualificação e honestidade.

Os valores acima relacionados são muito importantes nas organizações, pois é a partir deles que as empresas tomam decisões.

Como não há um Código de Ética escrito destaca-se a necessidade clara das empresas criarem um código de ética que mostre explicitamente como proceder em relação a assuntos éticos.

Existem certos momentos na empresa em que se pretende tomar uma atitude que entra em conflito com o código de conduta de grupo, a decisão tem a ética como parâmetro. Se não houver diretrizes previamente definidas por consenso nesta

situação, a escolha da atitude é decidida apenas de acordo com os valores envolvidos. Por isso, recomenda-se às empresas elaborem um código de ética. Do contrário certas opções que os empregados enfrentam seriam decididas de modos diversos, já que os valores individuais podem variar enormemente de pessoa para pessoa.

Os conceitos de código de ética foram bastante variados (Tabela 01), mas prevaleceram as opiniões de que código de ética são normas, código de conduta, regulamentos, regras de procedimento que devem ser seguidos. Alguns entrevistados também destacaram o respeito mútuo entre pessoas envolvidas em qualquer atividade. Outros ainda, não souberam definir o que é um código de ética.<sup>12</sup>

Com relação ao significado de ética os mais citados foram os seguintes: relação onde ocorre respeito mútuo; normas de comportamento a serem seguidas; respeitar os direitos e deveres tratados com os funcionários, concorrentes; fazer as coisas de forma correta, ser coerente em todas as situações; atitude de cada profissional, valores morais profissionais, respeito; honestidade, moral, respeito, entre outros relacionados na Tabela 02.

Não se pode falar em ética sem se referir ao comportamento, a atitude moral, ao caráter, enfim naquilo que o homem traz consigo. Assim, destaca-se que ética é teoria, investigação ou explicação de um tipo de experiência humana ou forma de comportamento dos homens, o da moral, considerado, porém, na sua totalidade, diversidade e variabilidade.<sup>13</sup>

A Ética ocupa-se do bem, como valor primário a ser assumido através da liberdade como guia as próprias escolhas.

As noções de comportamento ético mais destacadas pelos entrevistados foram as seguintes: agir dentro de padrões morais, com respeito aos outros; maneira séria e correta de trabalho; agir dentro de padrões, com retidão; saber respeitar as outras pessoas; realizar na prática o que se entende por ética; tratar a todos com igualdade, entre outras, também descritas na

Tabela 03.

O comportamento ético vai depender dos valores morais de cada indivíduo, assim a organização deve ser muito cautelosa em relação a tal comportamento, pois o que faz com que os funcionários não valorizem a empresa é justamente a falta de respeito do empregador com o emprega-

<sup>12</sup> Nas tabelas que tiveram total diferente superior a 28 (total da amostra) é porque poderia ser dado mais de uma resposta ou inferior quando não manifestaram resposta.

<sup>13</sup> VASQUEZ, Adolfo Sánchez. Ética, p. 11.

TABELA 03- Noções de comportamento ético

Noções	Quantidade	%
■ relacionamento transparente	1	3,70
■ relacionamento paternal	1	3,70
■ proceder corretamente em todas as situações, independente de ser favorecido ou não	1	3,70
■ comportamento dentro de determinada linha (regras)	1	3,70
■ comportamento que vem acompanhado de boa formação e boa cultura	1	3,70
■ comportamento que não atinge (prejudica) o outro	1	3,70
■ postura de valores no local de trabalho	1	3,70
■ maneira séria e correta de trabalho	2	7,42
■ agir de acordo com a consciência	1	3,70
■ agir dentro de padrões, com retidão	1	3,70
■ agir dentro de padrões morais, com respeito aos outros	3	11,11
■ saber respeitar as outras pessoas	2	7,42
■ observar o respeito para não surgir atritos	1	3,70
■ maneira de agir em relação ao profissional com quem está tratando	1	3,70
■ não esconder a verdade, seguir regras	1	3,70
■ realizar na prática o que se entende por ética	2	7,42
■ convívio harmonioso	1	3,70
■ seguir a honestidade	1	3,70
■ ser uma pessoa de bem, honesta	1	3,70
■ criar ambiente bom para que haja mais lealdade	1	3,70
■ tratar a todos com igualdade	1	7,42
TOTAL	28	100

TABELA 04- Valores considerados importantes

Valores	Quantidade	%
honestidade	16	19,51
sinceridade	8	9,75
responsabilidade	2	2,43
liberdade	1	1,21
justiça	1	1,21
lealdade	3	3,65
verdade	1	1,21
igualdade	1	1,21
decência	1	1,21
dignidade	1	1,21
cumprir deveres	1	1,21
conduta ética, comportamental e moral	4	4,87
ser correto	1	1,21
humanidade	1	1,21
família	5	6,41
amizade	2	2,43
boa convivência	1	1,21
respeito	8	9,75
parceria	1	1,21
espírito de colaboração	2	2,43
amor com que se faz as coisas	1	1,21
dedicação	1	1,21
profissionalismo	3	3,65
idoneidade	2	2,43
sucesso	1	1,21
valorização e qualificação dos colaboradores	1	1,21
os colaboradores	1	1,21
trabalho	1	2,43
seriedade	2	2,43
franqueza	2	1,21
credibilidade	1	1,21
transparência nas ações	1	1,21
retidão nas atitudes	1	1,21
educação	1	1,21
persistência para se fazer aquilo que se propõe	1	1,21
competência	1	1,21
TOTAL	82	100

do.

Os valores éticos relacionados com maior destaque são como a honestidade, a sinceridade, a lealdade, conduta ética

comportamental e moral, e outros, foram salientados também valores sociais como, família, a amizade entre outros, e por fim os valores profissionais como respeito, profissionalismo, espírito de colaboração, franqueza, e outros, colocados na tabela acima.

Os entrevistados demonstraram clara consciência de muitos valores, priorizando os valores humanos aos técnicos.

Os informantes consideram ético no relacionamento direção-funcionários: ser sincero, ter respeito, honestidade no cumprimento dos deveres e direitos, cumprir os direitos dos funcionários conforme tratado, seguir mesmas regras para todos, agir com bom senso e transparência no tratamento.

Surgiram muitas idéias sobre o que os entrevistados consideram anti-ético num relacionamento direção-funcionários destacando as seguintes: não respeitar as condições básicas do contrato de trabalho (descumprir regras); falar algo que não é (mentir); falsidade; desrespeito (ridicularizar o funcionário); aproveitar-se de uma situação tirando vantagem; imposição da vontade pela autoridade não pela razão, entre outras descritas na tabela acima.

Quanto à importância da ética nas relações direção-funcionários pode-se constatar que 67,86% dos entrevistados consideram-na muito importante e 32,14% importante.

Das empresas entrevistadas 21,43% dizem existir problemas relacionados à ética, enquanto 78,57% das empresas não os reconhecem. É importante ressaltar que estes revelam uma falta de clareza da informação que circula internamente, sendo as fraudes inevitáveis em empresas que não têm normas claras nem código de ética.

Problemas relacionados a ética que geram conflitos: Reclamatória Trabalhista (oportunismo dos empregados); roubo; pequenos problemas relacionados à finanças; mentiras; relação mestre de obras com

TABELA 05- O que considera anti-ético num relacionamento direção-funcionário

Opiniões	Quantidade	%
■ não respeitar as condições básicas do contrato de trabalho (descumprir regras)	8	22,22
■ falar algo que não é (mentir)	3	8,33
■ usar pesos diferentes numa mesma situação	1	2,77
■ considerar o empregado como escravo	1	2,77
■ humilhar na frente dos outros	1	2,77
■ desrespeito (ridicularizar o funcionário)	4	11,22
■ não valorizar a capacidade ( não colocar no devido lugar)	2	5,55
■ fazer comparações entre funcionários	1	2,77
■ falsidade	3	8,33
■ valorizar mais um funcionário do que outro (discriminar)	2	5,55
■ aproveitar-se de uma situação tirando vantagem	2	5,55
■ falar mal de um funcionário ou concorrente	2	5,55
■ deslealdade	1	2,77
■ maltratar as pessoas, pisar, querer impor algo contra a vontade	1	2,77
■ imposição da vontade pela autoridade e não pela razão	1	2,77
■ ficar ou ter uma postura crítica em relação aos colegas, funcionários	1	2,77
■ desrespeitar as normas da empresa	1	2,77
■ não zelar pelo patrimônio da empresa	1	2,77
TOTAL	36	100

empregado; empregado comete erro e tenta esconder; empregado trabalha poucos dias e abandona o trabalho.

Pode-se perceber que a relação direção funcionários fundamenta-se mais nos valores pessoais da direção/proprietários (71,43%) do que em valores implícitos em normas da empresa (17,85%).

## 6. Considerações finais

Os Administradores, acostumados a enfrentarem desafios de forma abrangente, sabem que não faz sentido

excluir a ética do campo de suas preocupações e do equacionamento das questões administrativas. Sem ética, vale tudo na busca de vantagens e lucro, de manobras escusas, não passíveis de punição

TABELA 06-Importância da ética nas relações direção-funcionários

Escala	Quantidade	%
nada importante	0	0
pouco importante	0	0
importante	09	32,14
muito importante	19	67,86
TOTAL	28	100

TABELA 07- Existência de problemas relacionados a ética na organização que tende a gerar conflitos

Opções	Quantidade	%
Sim	06	21,43
Não	22	78,57
TOTAL	28	100

pela lei, ao crime mais hediondo. Sem ética não há civilização.

Nas empresas, em que foi realizada a pesquisa, apesar de nenhuma delas possuir um código de ética escrito, foi possível constatar que os entrevistados possuem uma consciência ética, pelo fato de suas respostas apresentarem um conteúdo muito rico em valores. Pelos resultados, observou-se que o relacionamento direção-funcionários possui como base os valores pessoais da direção/proprietário.

Os entrevistados deixaram bem claro que a ética é um assunto importante, o qual deveria ser mais abordado no dia-a-dia nas empresas, pois na rotina diária predominam os assuntos técnicos e não os assuntos a ela relacionados. Quando ocorrem abordagens neste sentido, os empresários param e percebem o que está acontecendo de errado em suas empresas, por isso torna-se necessário que o assunto seja tratado com mais seriedade e frequência, a fim de evitar diversos problemas futuros.

Ressalta-se então, que os dirigentes das empresas pesquisadas sentem a ne-

cessidade real de dar uma ampla atenção a este assunto, pois as empresas éticas obtêm sucesso e prosperam no mercado. A DUPONT no seu Guia reconhece que "o clima resultante da boa conduta ética vem beneficiar a todos os funcionários da empresa"<sup>14</sup>.

A transparência de informações nas empresas é algo fundamental. Uma ética empresarial apresentada de forma clara corresponde não apenas às exigências do momento, mas às tendências do futuro.

Em todas as partes do mundo, inclusive no Brasil, consumidores, investidores, organizações civis, sindicais e outras vão cobrar das empresas clareza nos seus procedimentos éticos. Em consequência, precisam antecipar essa exigência da sociedade, criando nas suas organizações mecanismos de definição e adoção de práticas éticas que depois sejam consolidados em códigos. A criação de um código de ética poderá favorecer aos funcionários um maior comprometimento com os valores da organização e certamente poderá proporcionar um clima de convivência mais humano, que contribuirá por sua vez, para que as empresas também sejam bem sucedidas em sua missão.

## 7. Bibliografia

BATEMAN, Thomas S. & SNELL, Scott A. **Administração:**

<sup>14</sup> DUPONT, Guia de Conduta nos negócios, p. 5.

TABELA 08- Fundamento das relações direção-funcionários

Fundamento	Quantidade	%
código de ética (escrito)	0	0
valores implícitos em normas da empresa	5	17,85
valores pessoais da direção/proprietário	20	71,43
valores implícitos em normas da empresa e valores pessoais da direção/proprietário	3	10,72
TOTAL	28	100

construindo vantagem competitiva. São Paulo: Atlas, 1998.

BLANCHARD, Kenneth H. A Ética na Empresa Norte-Americana. In: RENESCH John. **Novas tradições nos negócios**: valores nobres e liderança no século XXI. São Paulo: Cultrix, 1996.

DUPONT. **Guia de conduta nos negócios**.

FROMM, Erich. **Análise do homem**. 13. ed. Rio de Janeiro: Guanabara, 1986.

GIL, Antonio Carlos - **Como Elaborar Projetos de Pesquisa**. São Paulo: Atlas, 1996.

LODI, João Bosco. **A Ética na empresa familiar**. São Paulo: Pioneira, 1994.

NASH, Laura I. **Ética nas empresas**: boas intenções à parte. São Paulo: Makron Books, 1993.

NASCIMENTO NETO, Antenor. O que é a globalização, o que provoca tanto medo, e o que se pode esperar dela. **Veja**: Abril, 3 abr. 1996.

QUEIROZ, José J. **Ética no Mundo Hoje**. São Paulo: Paulinas, 1985.

TOFFLER, Barbara Ley. **Ética no trabalho**. São Paulo: Makron Books, 1993.

VASQUEZ, Adolfo Sanchez. **Ética**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1970.

ZAJDSZNAJDER, Luciano. **Ser ético**. Rio de Janeiro: Gryphus, 1994

## Endereço do autor

Élio Sérgio Denardin

Departamento de Ciências Administrativas/  
CCSH

Rua Marechal Floriano Peixoto, 1184

97015372 - Santa Maria - RS

Fone: (055) 222-3444 - Ramal 297