

O COMPORTAMENTO ÉTICO NO CENTRO DE FORMAÇÃO E ATUALIZAÇÃO DOS PROFISSIONAIS DA EDUCAÇÃO BÁSICA, NO MUNICÍPIO DE ALTA FLORESTA-MT, NO ANO DE 2012

Lilian de Queiroz Moreira Perin¹

Clailton Lira Perin²

RESUMO

Objetivou-se com este estudo verificar se o Centro de Formação e Atualização dos Profissionais da Educação Básica (CEFAPRO) pode ser considerado uma empresa ética, segundo a opinião dos seus formadores. Para a realização do mesmo utilizou-se o método indutivo, monográfico e estatístico. A pesquisa utilizada foi a qualitativa, sendo uma pesquisa exploratória, também foi utilizado a pesquisa quantitativa, sendo uma pesquisa adequada para apurar opiniões conscientes dos entrevistados, pois utilizou-se um instrumento estruturado que é o questionário, com 20 perguntas, sendo 15 fechadas e 5 questões abertas, aplicadas a 15 formadores CEFAPRO. Para expor os dados obtidos por meio do questionário utilizaram-se tabelas e gráficos que facilitaram a demonstração dos resultados. Os principais resultados obtidos foram de que a grande maioria dos formadores considera o CEFAPRO como uma empresa ética, e que os mesmos desenvolvem junto aos seus colegas de trabalho boas relações no seu ambiente de trabalho. Quanto ao relacionamento com os seus superiores a maioria considera como bom. Já no que diz respeito aos problemas de comportamento eles são resolvidos através do diálogo, da orientação e da prevenção. Assim, pode-se concluir que o CEFAPRO é uma empresa ética, pois prevalecem os interesses coletivos, resultando em um ambiente organizacional positivo para a execução das atividades de seus formadores.

Palavras-chave: Ética. Moral. Formadores.

1 INTRODUÇÃO

¹ Acadêmica do 8º. Semestre do curso de Administração da Faculdade de Alta Floresta (FAF),

² Docente da Faculdade de Alta Floresta – FAF. Graduado em Filosofia pela Universidade Católica Dom Bosco (UCDB). Pós Graduado em Educação Ambiental pela Universidade do Estado de Mato Grosso (UNEMAT). Pós Graduado em Didática do Ensino Superior pela Faculdade de Alta Floresta.

O Centro de Formação e Atualização dos Profissionais da Educação Básica (CEFAPRO) órgão este ligado a Secretaria de Educação do Estado de Mato Grosso (SEDUC), foi criado pelo Decreto de Nº. 2.319, publicado no DOE/MT de 08/06/1998 e, regulamentado pela Lei 8405/05, esta Lei definiu que o CEFAPRO tem por finalidade a formação continuada, a inclusão digital e o uso de novas tecnologias na prática pedagógica dos professores da educação básica da rede pública estadual de ensino.

O CEFAPRO de Alta Floresta constitui-se como um polo educacional tendo como área de abrangência 07 municípios da região, que são: Alta Floresta, Apiacás, Carlinda, Nova Monte Verde, Nova Canaã do Norte, Nova Bandeirantes e Paranaíta. Historicamente, grande parte desses municípios foram distritos que se emanciparam da cidade de Alta Floresta.

Em seu quadro de funcionários, conta com profissionais dos mais diversos campos do conhecimento. Isto se deve por causa do trabalho que precisa ser realizado junto aos profissionais das escolas da rede estadual de ensino, visando o desenvolvimento das políticas públicas para a educação do Estado de Mato Grosso e também para proporcionar um trabalho de atualização e produção de novas práticas de ensino que vão surgindo através de uma reflexão partilhada entre os professores formadores do CEFAPRO e com os próprios professores.

Essa reflexão deve ter lugar na escola e para isto, se faz necessário um esforço conjunto entre professores formadores do CEFAPRO e os professores da unidade escolar, para que estes possam encontrar respostas para problemas educativos que os mesmos encontram no dia-a-dia.

Todo trabalho humano é executado no contexto de um meio organizacional e social, ao qual o indivíduo participa e projeta comportamentos característicos do mesmo. É neste meio que o indivíduo se relaciona e é por ele também influenciado por causa das estruturas da organização, das práticas que nele são adotadas. É no meio organizacional e social que o indivíduo interage socialmente com os companheiros de trabalho, troca experiências e é avaliado.

É neste contexto que se justifica a realização de uma pesquisa sobre o comportamento ético no CEFAPRO de Alta Floresta, para verificar se o mesmo é considerado pelos seus formadores como uma empresa ética, observando de maneira geral o comportamento organizacional do mesmo. A característica do comportamento organizacional é a preocupação com a eficácia organizacional, suas mudanças, seu caráter aplicado e pluridisciplinar. O comportamento organizacional, neste contexto, pode – ser entendido como um campo orientado para o desenvolvimento e melhor compreensão do comportamento humano e que

utiliza este saber para tornar as pessoas mais produtivas e satisfeitas com as organizações e estudar o comportamento organizacional é estudar os aspectos que buscam a melhoria da produtividade e a satisfação no trabalho.

Aliado a esse contexto, surge a preocupação com o comportamento ético, pois o mesmo vem a cada dia de passa, sendo objeto de estudo e de preocupação de pesquisadores e das empresas, pois uma empresa para se destacar no mercado, precisa nos dias de hoje, ser uma empresa ética.

Assim, o referido artigo tem como objetivos, verificar se o Cefapro-AF pode ser considerado uma empresa ética, segundo a opinião dos seus formadores; averiguar o comportamento dos formadores do Cefapro-AF perante seus colegas de trabalho; diagnosticar se há comportamento ético dos formadores do Cefapro-AF para com os seus superiores; verificar a maneira como o Cefapro-AF lida com os problemas referente ao comportamento de seus formadores, segundo a opinião dos mesmos.

Os respectivos objetivos, resultaram da seguinte problemática: Será que o Cefapro-AF, pode ser considerada uma empresa ética?

Para investigar tal problemática, foram elaboradas as seguintes hipóteses: O Cefapro-AF é uma empresa ética segundo a opinião dos seus formadores; os formadores do Cefapro desenvolve junto a seus colegas de trabalho boas relações no seu ambiente de trabalho; os formadores possuem um bom relacionamento com os seus superiores; o Cefapro-AF lida com os problemas de comportamento de seus formadores trabalhando com a prevenção e orientação.

Pelo CEFAPRO-AF, ser uma empresa que possuem em seu quadro de funcionários, pessoas com um grau de instrução mais elevado e por serem formadores de opinião, neste sentido, é imprescindível que as questões relacionadas ao comportamento ético devem fazer parte do dia-a-dia de seus formadores, para que os mesmos possam obter uma carreira de sucesso e que seja respeitada.

2 EMBASAMENTO TEÓRICO

Com o advento da tecnologia, surgida a partir da Revolução Industrial no século XVIII, as indústrias se modernizaram com os inventos e melhorias nas máquinas e procedimentos de trabalho. Diante deste cenário, se fez necessário uma mudança nos processos produtivos para dinamizar a manufatura. O “acúmulo de capital” era a palavra de ordem entre os donos de fábricas e comerciantes.

Neste contexto, surgiram as primeiras preocupações com a racionalização da produção e com o comportamento do trabalhador diante de sua tarefa. Assim, após a metade da década de 1980 começou haver algumas mudanças nas escolas de Administração, visando ressaltar os aspectos técnicos e humanos do administrador, pois as teorias clássicas da Administração tinham seu caráter, voltando mais para as questões da produção, que deveriam resultar em quantidades para a organização. Sendo que as matérias que possuíam assuntos relacionados ao comportamento² e habilidades interpessoais não tinham relevância naquela época. Com o decorrer dos anos, percebeu-se que apenas a preocupação com a produção não era mais suficiente para garantir o sucesso da organização (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010).

Essa mudança, também é confirmada pelos autores Piccinini; Almeida; Oliveira (2011, p. 146), que dizem: “A preocupação com o trabalho em grupo nas organizações brasileiras é relativamente recente. É, sobretudo a partir de uma série de mudanças políticas, econômicas e sociais ocorridas a partir da década de 1980 que a temática dos grupos ganha destaque [...]”.

Diante desse novo cenário, Robbins; Judge; Sobral (2010, p. 2), afirmam que “as faculdades de administração começaram a perceber a importância do papel que o conhecimento sobre o comportamento humano tem na eficácia da administração”.

É importante salientar que atualmente as empresas que possuem gestores com boas habilidades interpessoais, ganham o respeito de seus funcionários, possuem ambientes agradáveis para desenvolver suas atividades, e assim consegue-se obter bons resultados, tanto de qualidade quanto de produtividade dos serviços/produtos.

Robbins; Judge; Sobral (2010, p. 2), afirmam que, “o desenvolvimento das habilidades interpessoais dos gestores também auxilia as organizações a atrair e reter funcionários com alto nível de desempenho”.

Toda organização é formada por pessoas, sendo assim existe um grau de complexidade a ser considerado, motivo este, por que cada um possui seus caracteres, cultura, seus interesses, diferenciados uns dos outros. E por este sentido, faz-se imprescindível a observação das diferenças de cada indivíduo. Saber gerenciar essas diferenças, para se obter um bom clima organizacional e que isto possa resultar na motivação do grupo (CHIAVENATO, 2011).

Nesse contexto, Chiavenato (2011, p. 347) afirma que,

O clima organizacional constitui o meio interno ou a atmosfera psicológica característica de cada organização. O clima organizacional está ligado ao moral e a satisfação das necessidades dos participantes e pode ser saudável ou doentio, pode

²Comportamento: é a maneira pela qual um indivíduo ou uma organização age ou reage em suas interações com o seu meio ambiente e em resposta aos estímulos que dele recebe. (CHIAVENATO, 2011, p. 302)

ser quente ou frio, negativo ou positivo, satisfatório ou insatisfatório, dependendo de como os participantes se sentem em relação à organização.

Segundo os autores Robbins; Judge; Sobral (2010), um dos desafios mais importantes que atualmente as organizações enfrentam é a adaptação das diferenças entre as pessoas, e a realidade, e a isso denominamos de diversidade da força de trabalho³.

Essas diferenças entre as pessoas é resultado do comportamento humano, e é por causa disto que faz-se necessário a existência de normas que regulem o comportamento dos indivíduos em sociedade, visando a harmonia do coletivo.

De acordo com os autores Leisinger; Schimtt (2001, p. 60),

Uma empresa nunca age apenas como uma instituição jurídica e econômica abstrata, mas sempre através de grande quantidade de pessoas que nela trabalham nos diversos planos hierárquicos. Por isso sistemas sociais, como “empresas”, de per si não podem ser dono senão de uma moralidade ou imoralidade limitada: moralidade – ou falta de moralidade – é trazida para os sistemas através das pessoas, por suas orientações de valor e pela consciência de seus comportamentos. Evidentemente toda espécie de organização desenvolve sua vida institucional própria, mas isto não diminui a responsabilidade dos indivíduos, antes a aumenta [...].

Neste sentido, cada indivíduo precisa responder por ações perante a sociedade, e suas ações devem ter como orientação o princípio ético, pois, “a sociedade surge de maneira natural, e o homem é o animal político por excelência e só realiza seus objetivos individuais se conseguir aliar a própria força à dos demais” (NALINI, 2004, p. 156).

Segundo o autor Nalini (2004, p. 26), a palavra ética e moral podem ser mais bem conceituadas como:

Ética é a ciência do comportamento moral dos homens em sociedade. É uma ciência, pois tem objeto próprio, leis próprias e métodos próprios. O objeto da ética é a moral. A moral é dos aspectos do comportamento humano. A expressão moral deriva da palavra romana *mores*, como sentido de costumes, conjunto de normas adquiridas pelo hábito reiterado de sua prática.

Pode-se dizer que a ética ensina a sociedade sobre os costumes pré estabelecidos, como devem proceder no meio que o indivíduo está inserido. Quanto à moral é um elemento da ciência, que tem por função punir aqueles que não agirem eticamente.

É comum as pessoas confundirem a palavra ética com a moral, ou dizerem que são sinônimos e de difícil entendimento. Diante de tal fato, o autor Nalini (2004, p. 27), melhor exemplifica-as como: “A ética é uma disciplina normativa, não por criar normas, mas por descobri-las e elucidá-las. Mostrando às pessoas os valores e princípios que devem nortear sua existência, a Ética aprimora e desenvolve seu sentido moral e influencia a conduta”.

Neste sentido, pode-se perceber que a “ética é daquelas coisas qual todo mundo sabe o que são, mas que não são fáceis de explicar, quando alguém pergunta (VALLS, 1984, p. 5)

³ Diversidade da força de trabalho: é a adaptação às diferenças entre as pessoas. (Robbins; Judge; Sobral, 2010, p. 15)

Assim, seria melhor que as pessoas agissem de maneira espontânea quanto a suas obrigações perante a sociedade, mas há inúmeros casos que os indivíduos não sabem lidar com autonomia, resultando em sérios conflitos na sociedade.

Lisboa (2010, p. 56), diz: “Considerando esse conflito de interesses, verifica-se que, cada vez que ele se materializa, surge uma chance de desrespeitar as regras. Toda vez que o benefício de se quebrar uma regra superar o custo da penalidade imposta, a tendência é de que a mesma seja desrespeitada”.

Devido a esses conflitos, nos dias atuais ouve-se tanto em falar sobre as questões éticas. E essas regras que tem por função dar direcionamento na vivência em comunidade, podem estar de maneiras formais ou informais, de caráter facultativo ou coercitivo entre outras (LISBOA, 2010).

Segundo o autor Nalini (2004, p. 349), “O direito será chamado a intervir quando a esfera da autonomia individual vier a falhar”.

Neste contexto, “o convívio em sociedade trará benefícios gerais a partir do momento que todos estejam dispostos a proteger os valores éticos. Para tanto, é necessário que esses valores sejam claros, amplamente difundidos e válidos para todos” (LISBOA, 2010, p. 57).

Sá (2010, p.100), adverte,

Não entendo como útil o que se domina educação, deixando que o educando faça tudo o que quer, ao sabor do acaso e de uma suposta liberdade, sem uma orientação competente para o que é necessário no campo da moral e da ética.

Dessa forma, não posso conceber uma comunidade profissional que não esteja regida por uma forma de conduta ética e que não eduque seu grupo, constantemente.

Para que haja uma sociedade ética segundo o autor, é necessário que todos os participantes da sociedade, contribuam na educação sobre os deveres dos indivíduos, enquanto sociedade.

Quando refere-se à ética na organização, o autor Lisboa (2010, p.58), discorre sobre os objetivos de um código de ética profissional, “Apesar do código de ética servir para coibir procedimentos antiéticos, este não é seu principal objetivo. Seu objetivo primordial é encorajar o sentido de justiça e decência em cada membro do grupo organizado”.

Não existe uma “receita pronta de código de conduta” para todas as organizações, faz-se necessário que estabeleça-la de acordo com cada organização. Porém, é preciso que ele seja de fácil entendimento, segundo Chiavenato (2009, p. 473), “No código de ética, não economize palavras para deixar claro o papel de cada funcionário na empresa”.

Para os autores Robbins; Judge; Sobral (2010, p. 20), os dilemas e escolhas de natureza ética são “situações em que o indivíduo tem de definir e julgar as condutas certas e erradas”. De acordo com Sá (2005, p. 25), “a conduta do ser é uma resposta a um estímulo mental, ou

seja, é uma ação que segue ao comando do cérebro e que, manifestando-se variável, também pode ser observada e avaliada”.

Assim, percebe-se que a ética está diretamente ligada a questão da conduta de cada indivíduo, e agir eticamente é uma questão de escolha e de autonomia de cada ser humano.

3 MATERIAIS E MÉTODOS

3.1 Área de Estudo

O estudo limitou-se no Centro de Formação e Atualização dos Profissionais da Educação Básica (CEFAPRO), localizado no município de Alta Floresta-MT no extremo Norte de Mato Grosso, distante 830 km da capital, Cuiabá. O censo de 2010 divulgou uma população de 48.626 habitantes (IBGE 2011). A sua economia concentra-se nas atividades da agropecuária, agroindústria, o turismo e também o comércio.

3.2 Metodologia

O procedimento metodológico envolveu a pesquisa bibliográfica e de campo desenvolvida pelo método indutivo com observação sobre o comportamento ético no CEFAPRO-AF. As hipóteses formuladas foram testadas a partir do processo de inferência.

A pesquisa utilizada foi a qualitativa, sendo uma pesquisa exploratória, que estimula os entrevistados a pensarem livremente sobre o tema em questão e faz emergir aspectos subjetivos e atingem motivação não explícitas, ou mesmo conscientes, de maneira espontânea. Também foi utilizado a pesquisa quantitativa, sendo uma pesquisa adequada para apurar opiniões conscientes dos entrevistados, pois utilizou-se um instrumento estruturado que é o questionário, contendo 15 (quinze) perguntas fechadas e 5 (cinco) questões abertas, considerando como universo os 15 (quinze) formadores do Centro de Formação e Atualização dos Profissionais da Educação Básica, objeto deste estudo e quanto a amostra foi a não-probabilística onde todos os formadores puderam responder os questionários.

Os indivíduos selecionados para fornecer as informações necessárias para conclusão desta pesquisa foram os formadores de professores do Centro de Formação e Atualização dos Profissionais da Educação Básica em Alta Floresta-MT. Constituíram critérios de inclusão: ser maior de 18 anos; ser formador de professor no CEFAPRO; concordar em ser voluntário na pesquisa; de ambos os sexos; sem distinção de raça, ideologia, religião, etc.

A pesquisa foi desenvolvida observando-se os devidos critérios éticos, sendo resguardado a identidade dos participantes e os dados coletados utilizados somente para os fins desta pesquisa. Os sujeitos receberam orientações acerca da pesquisa a fim de decidir sobre seu consentimento, sendo assegurada a liberdade aos respondentes em participar ou não da pesquisa.

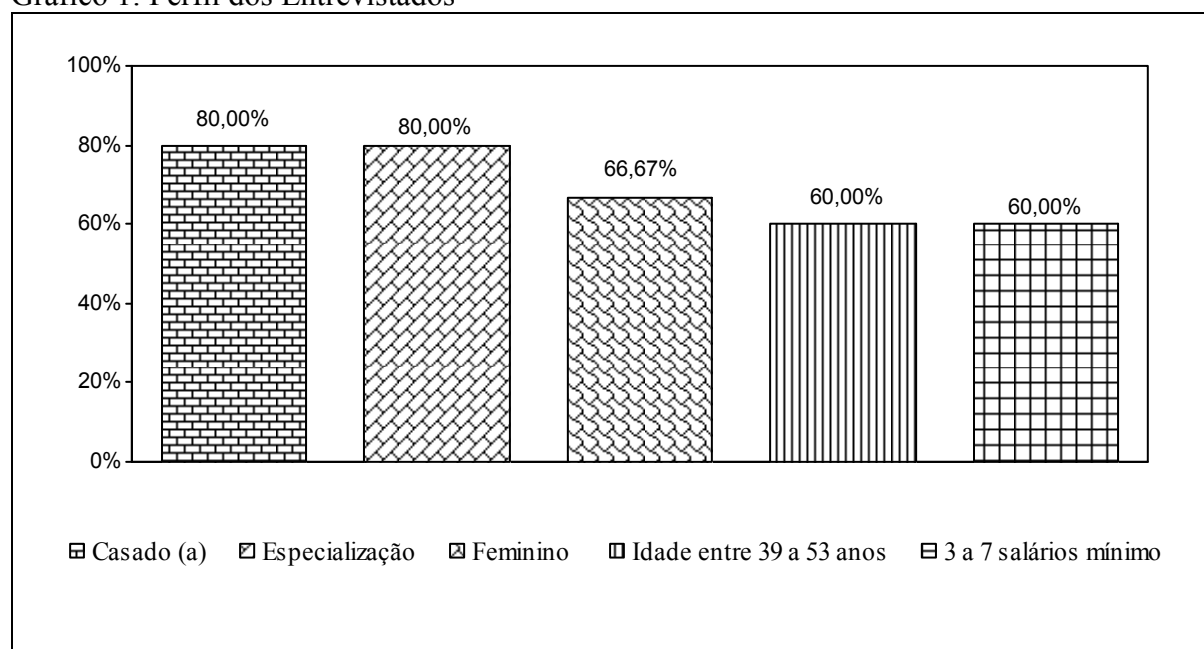
O tratamento estatístico utilizado foi à porcentagem e a apresentação dos dados foi por meio de gráficos.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

A seguir, serão apresentados, analisados e discutidos os principais dados da pesquisa, visando verificar a confirmação das hipóteses. A referida pesquisa teve origem na seguinte problemática: Será que o Centro de Formação e Atualização dos Profissionais da Educação Básica (CEFAPRO) pode ser considerado uma empresa ética, segundo a opinião dos seus formadores? Diante dessa problemática levantaram-se hipóteses, e através dos 15 questionários respondidos pelos formadores do CEFAPRO-AF, no ano de 2012, obtendo os resultados expostos a seguir.

No gráfico abaixo é apresentado o perfil dos formadores entrevistados nesta pesquisa. Ele foi elaborado a partir da junção de cinco gráficos que são das questões 1, 2, 3, 4 e 5

Gráfico 1: Perfil dos Entrevistados



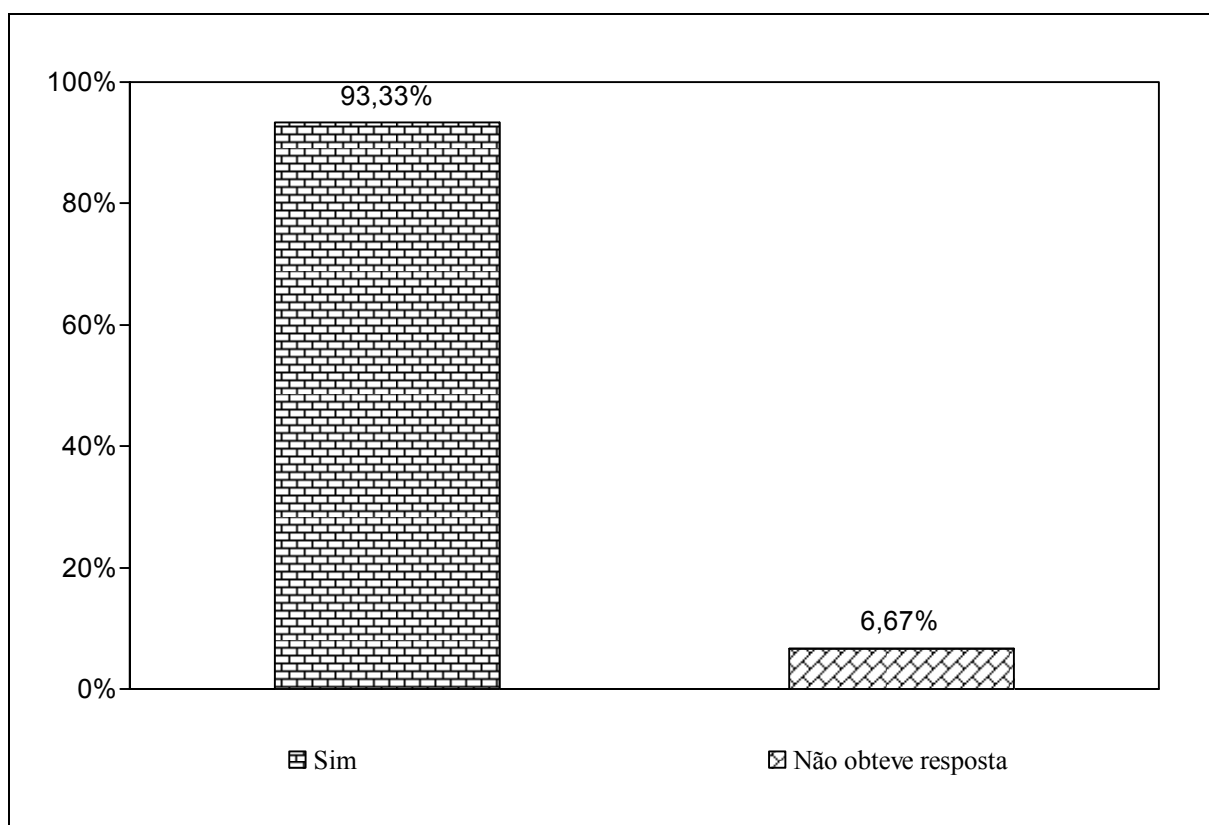
Fonte: PERIN, Lilian de Queiroz Moreira; PERIN, Clailton Lira. **Questionários**. Alta Floresta-MT. 2012.

De acordo com o gráfico acima, constatou-se que o perfil dos formadores entrevistados, é que, 80% são casados, 80% possuem nível de escolaridade, à especialização, sendo que a maioria destes é do sexo feminino com percentual de 66,67%. E quanto a idade, obtiveram resultados aproximados as escalas de 39 a 46 anos com 26,67% e entre 46 a 53 anos com 33,33%, somando os resultados dessa escala obtiveram-se a porcentagem que consta no gráfico acima com 60% e também quanto a renda familiar obtiveram resultados aproximados as escalas de 3 a 5 salários mínimo e entre 5 a 7 salários mínimo, somando os resultados dessas escalas obteve-se a porcentagem de 60% como demonstrado no gráfico acima.

Tais características do referido perfil se deve por que os entrevistados são professores de um Centro de Formação e Atualização dos Profissionais da Educação Básica, e que exige certo grau de experiência pessoal e profissional, explicando assim, as características evidenciadas no gráfico do perfil acima.

Quando continuidade a discussão da pesquisa, passa-se a discutir as hipóteses. A hipótese que diz se “o Cefapro-AF é uma empresa ética segundo a opinião dos seus formadores”; ela foi confirmada conforme as respostas dadas nas questões 6 e 17, que resultaram nos gráficos 2 e 3 que serão apresentados abaixo.

Gráfico 2: Na sua opinião, o Cefapro é uma empresa ética?



Fonte: PERIN, Lilian de Queiroz Moreira; PERIN, Clailton Lira. **Questionários**. Alta Floresta-MT. 2012.

Conforme os pesquisados 93,33% responderam que consideram o CEFAPRO como uma empresa ética. É imprescindível atualmente que as empresas se preocupem com as questões éticas, e isto pode ser confirmada pela autora Jordão (2010, p. 2), que diz, “quanto mais uma organização se destaca no mercado, mais se deve preocupar com as relações éticas”.

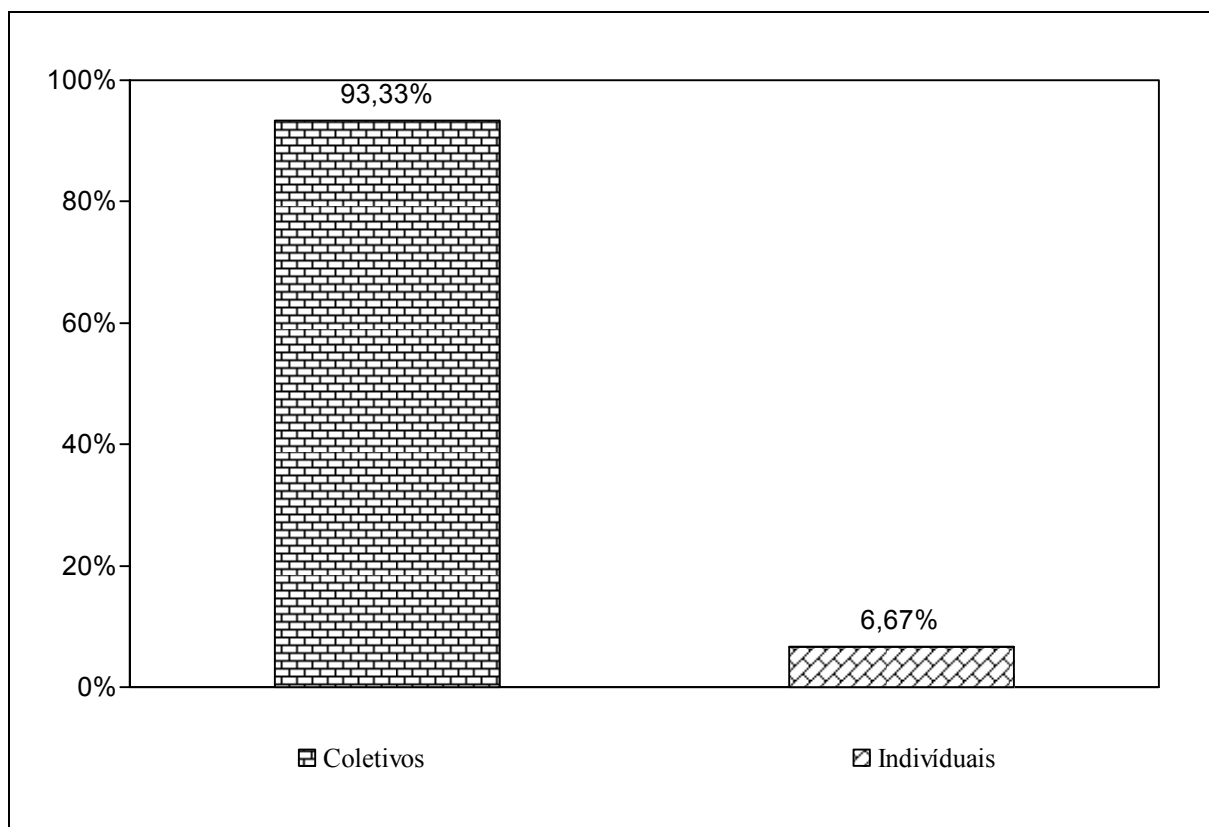
As autoras Toi e Carmo (2010, p. 4) que afirmam que:

Se a empresa, como espaço social, produz e reproduz esses valores, ela se torna importante em qualquer processo de mudança de perspectiva das pessoas; tanto das que nela convivem e participam quanto daquelas com as quais essas pessoas se relacionam. Assim, quanto empresas tenham preocupações éticas mas a sociedade na qual essas empresas estejam inseridas tenderão a melhorar no sentido de construir um espaço agradável onde as pessoas vivem realizadas, seguras e felizes.

Assim, foi possível verificar que a grande maioria dos formadores estão satisfeitos com a empresa em relação às questões ética. É natural quando isto ocorre dentro das organizações, às pessoas que nela convivem demonstram e comentam tal satisfação.

No gráfico 3, consta as opiniões dos entrevistados, quando perguntado quais interesses que prevalecem no Centro de Formação e Atualização dos Profissionais da Educação Básica.

Gráfico 3: Em sua opinião na empresa prevalecem os interesses:



Fonte: PERIN, Lilian de Queiroz Moreira; PERIN, Clailton Lira. **Questionários**. Alta Floresta-MT. 2012.

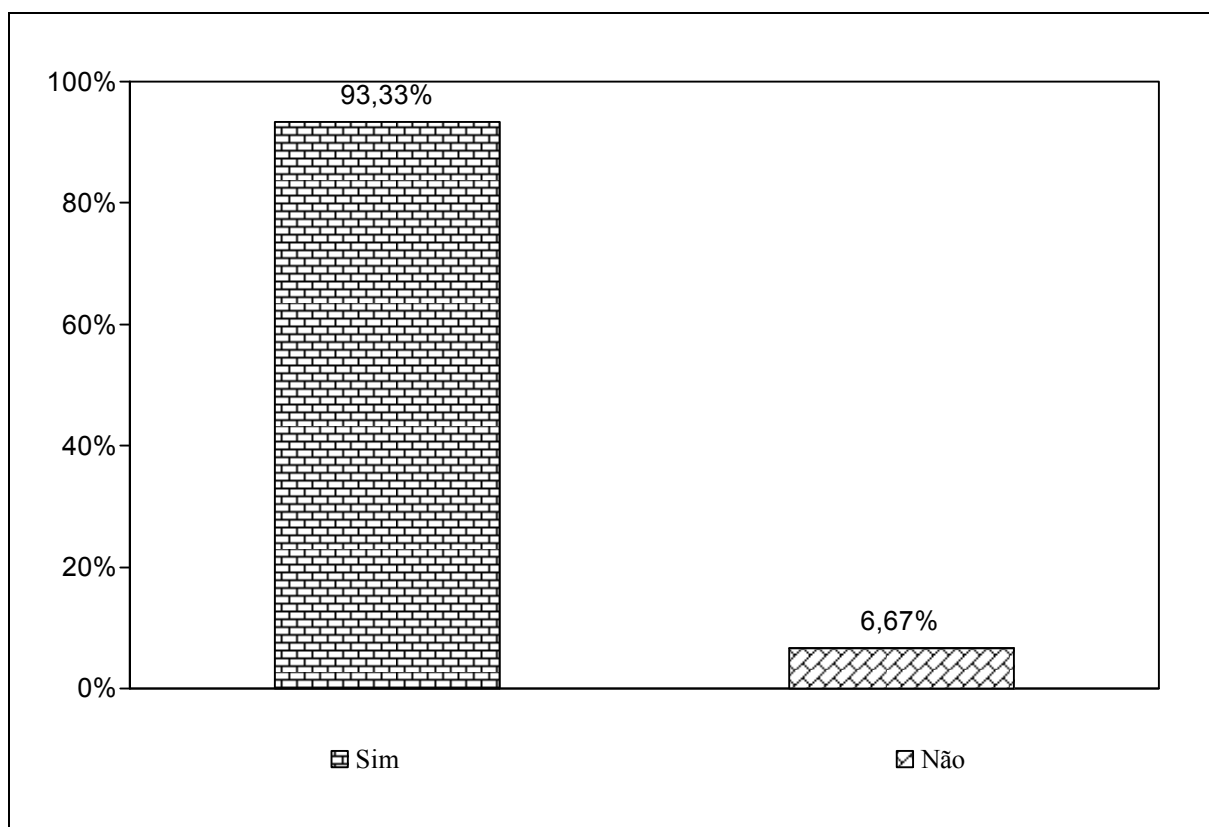
Mediante diagnóstico verifica que na empresa segundo a opinião dos formadores prevalecem os interesses coletivos, sendo que 93,33% dos pesquisados afirmaram.

“É preciso que cada um ceda alguma coisa para receber muitas outras; esse é o princípio que sustenta e justifica a prática virtuosa perante a comunidade”. (SÁ, 2005, p. 123).

Neste sentido, percebe-se que os formadores do CEFAPRO consideram de modo geral o mesmo como uma empresa ética, por que nele prevalecem os interesses coletivos.

No que diz respeito à hipótese “os formadores do CEFAPRO desenvolve junto a seus colegas de trabalho boas relações no seu ambiente de trabalho”, ela foi confirmada nas respostas dadas nas questões 7, 9 e 16, que resultaram nos gráficos 4, 5 e 6, conforme demonstrado abaixo.

Gráfico 4: Em sua opinião, os formadores do Cefapro desenvolvem junto aos seus colegas boas relações no seu ambiente de trabalho?



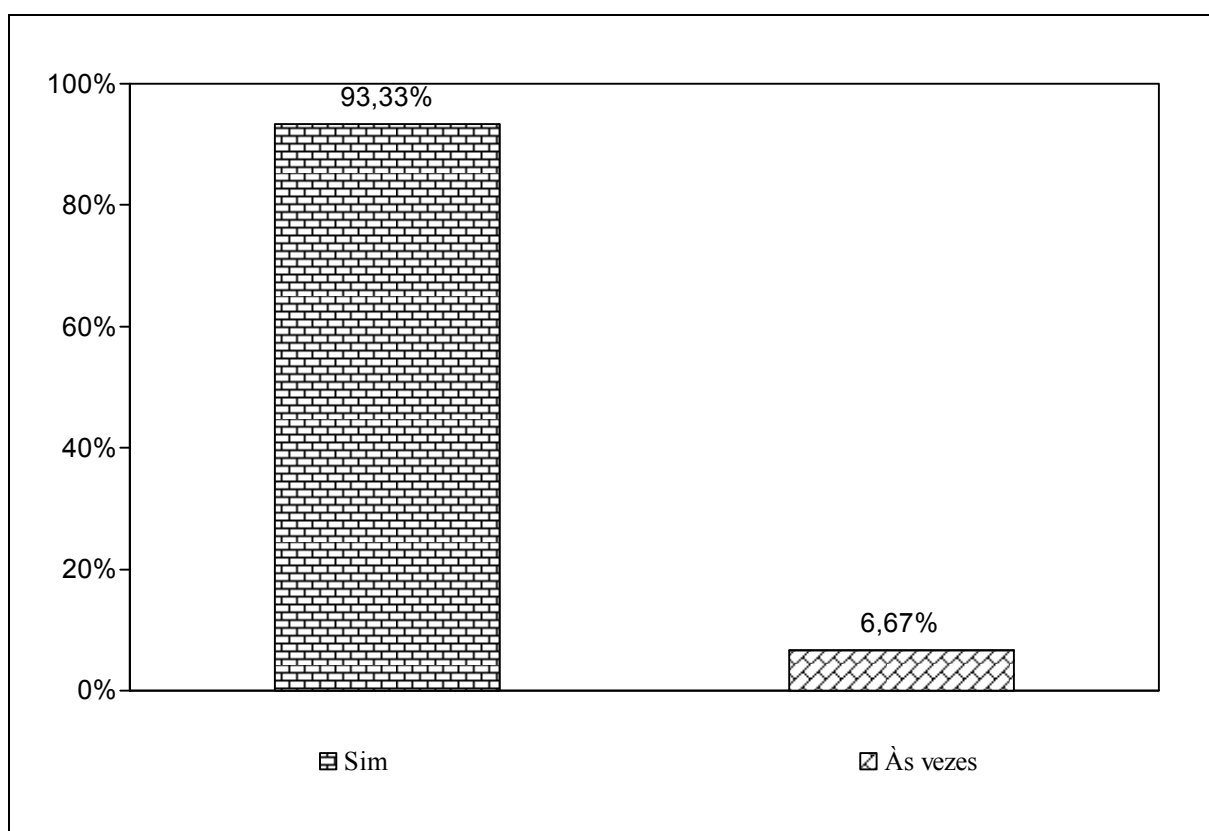
Fonte: PERIN, Lilian de Queiroz Moreira; PERIN, Clailton Lira. **Questionários**. Alta Floresta-MT. 2012.

Após a análise do gráfico constatou-se que a grande maioria dos formadores expôs suas opiniões de forma positiva, sendo que 93,33% responderam que os formadores do CEFAPRO, desenvolvem junto aos seus colegas boas relações no seu ambiente de trabalho.

Segundo Casado (2002, apud PICCININI; ALMEIDA; OLIVEIRA, 2011, p. 136), “Observa que uma das principais características do profissional do futuro é a habilidade de trabalhar em grupos (ou times) em virtude do advento de modelos de organização mais integrado [...]”.

No gráfico 5, têm-se as respostas dos formadores quando questionado se as pessoas com quem eles trabalham são dispostas a colaborar umas com as outras, na realização das atividades.

Gráfico 5: As pessoas com que você trabalha são dispostas a colaborar umas com as outras, na realização das atividades?



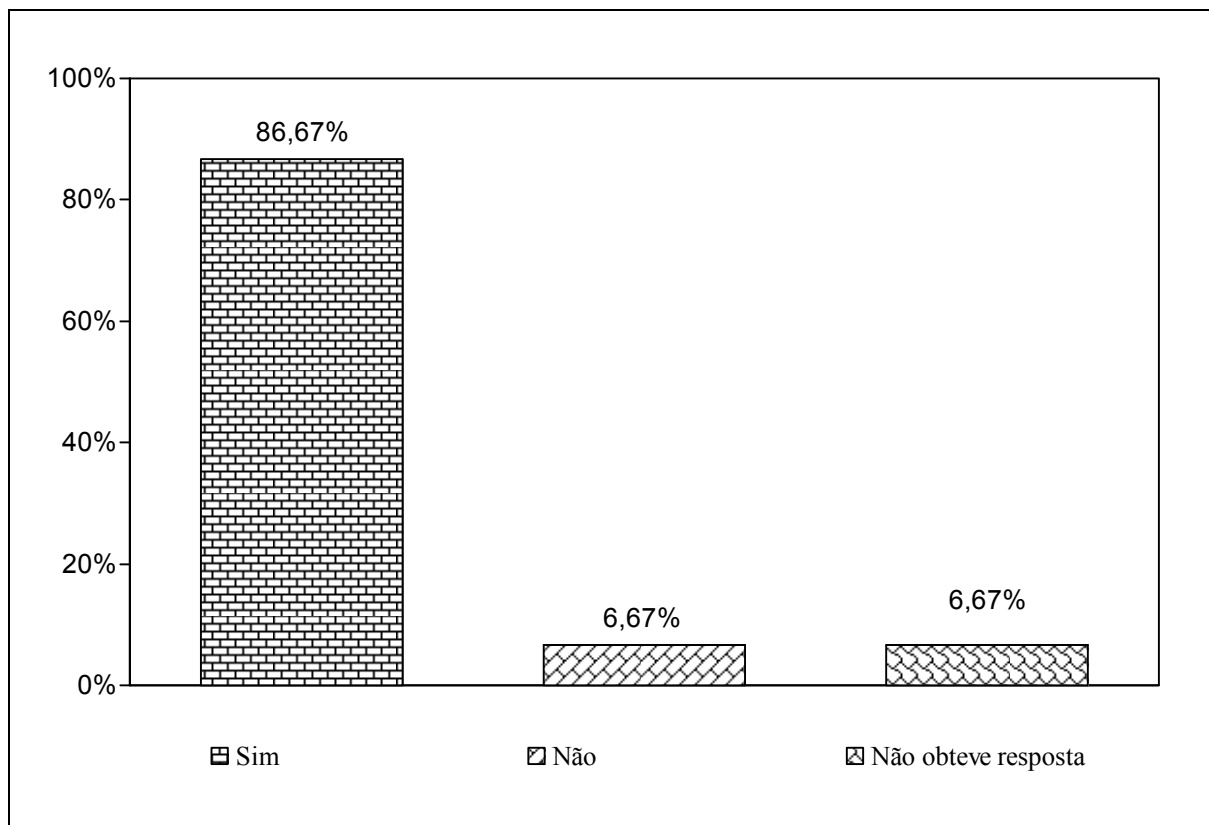
Fonte: PERIN, Lilian de Queiroz Moreira; PERIN, Clailton Lira. **Questionários**. Alta Floresta-MT. 2012.

Conforme as respostas dos formadores pode-se analisar que 93,33% responderam que as pessoas com quem eles trabalham são dispostas a colaborar umas com as outras, na realização das atividades.

[...] No mundo empresarial dinâmico de hoje, onde as tarefas são cada vez mais realizadas em equipe e onde a flexibilidade é crítica, os funcionários que adotam um comportamento de “bons cidadãos” ajudam os colegas em suas equipes, oferecem-se voluntariamente para as tarefas extraordinárias, evitam conflitos desnecessários, respeitam as leis e regulamentos e são tolerantes com aborrecimentos e imposições ocasionais relacionadas ao trabalho (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010, p. 25).

No gráfico 6, possui as respostas do questionamento feito aos formadores, se eles consideram o comportamento dos seus colegas como ético, que está melhor demonstrado abaixo:

Gráfico 6: Você considera o comportamento dos seus colegas como ético?



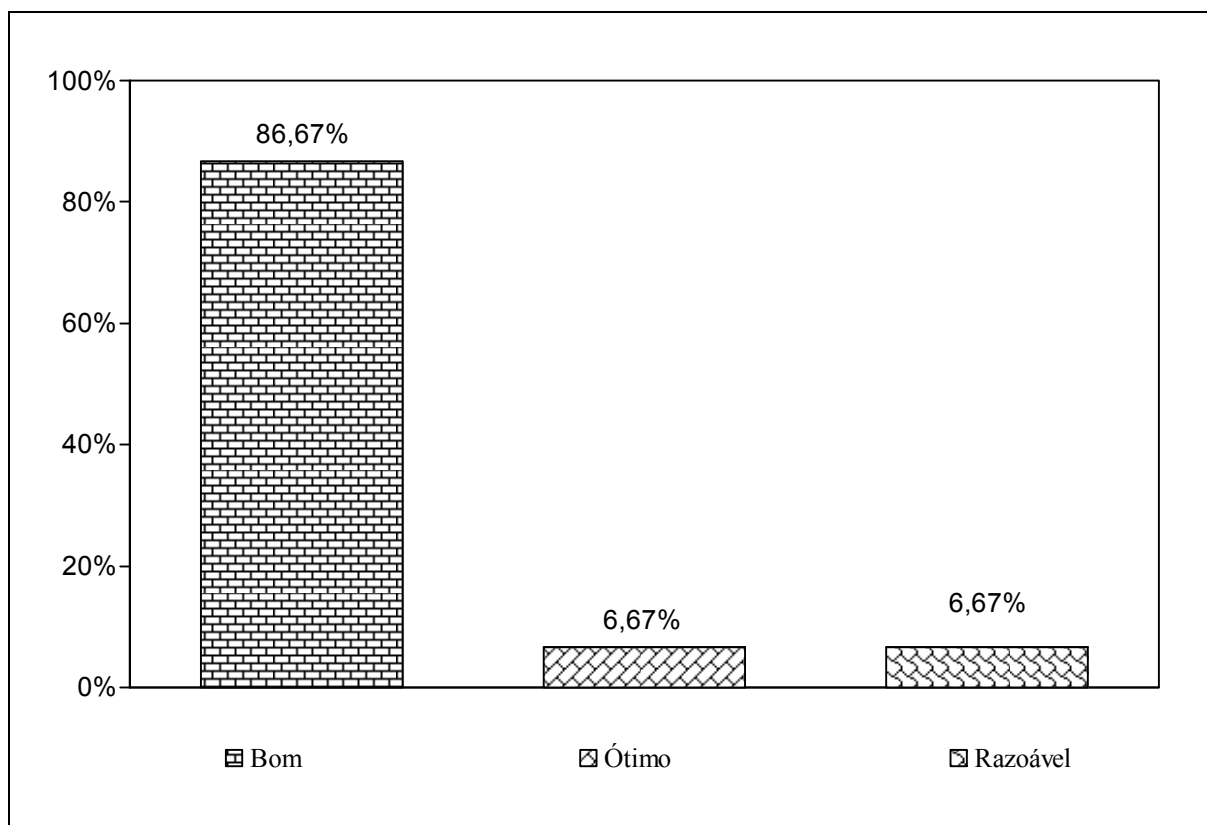
Fonte: PERIN, Lilian de Queiroz Moreira; PERIN, Clailton Lira. **Questionários**. Alta Floresta-MT. 2012.

Analisando do gráfico, verificou-se que a maioria ou sendo 86,67% afirmam que seus colegas de trabalho possuem um comportamento ético. Ao observar tal fato, o mesmo torna-se gratificante, pois, quando os colegas de trabalhos reconhecem o comportamento ético dos outros colegas dentro do ambiente de trabalho ou fora dele. Sendo que tal comportamento resulta em mais produtividade, porque um dos problemas mais sérios que as empresas têm enfrentado nos dias atuais, é a falta de ética dentro das empresas.

Dando continuidade as discussões das hipóteses tem-se a seguir “os formadores possuem um bom relacionamento com os seus superiores”, ela confirmada com as respostas da questão 10, que gerou o gráfico 7.

No gráfico 7, foi tratado sobre como o formador avaliava o relacionamento dos demais formadores com os seus superiores, e obteve as resposta demonstradas abaixo.

Gráfico 7: Como você avalia o relacionamento dos formadores com os seus superiores?



Fonte: PERIN, Lilian de Queiroz Moreira; PERIN, Clailton Lira. **Questionários**. Alta Floresta-MT. 2012.

Analizando o gráfico acima, percebe-se que o gestor possui um bom relacionamento com os formadores com 86,67% das respostas dos entrevistados, isto se deve por que “o gestor de hoje precisa criar um clima eticamente saudável para seus funcionários, onde estes possam trabalhar com produtividade e enfrentar o menor grau possível de ambiguidade em relação ao que é um comportamento certo ou errado” (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010, p. 21).

Neste sentido, todo gestor de uma empresa deve-se preocupar com os assuntos ligados a ética, pois as empresas são constituídas de pessoas que tem sua conduta e comportamento, ou seja, cada pessoa tem o seu modo de ser.

Segundo os autores Robbins; Judge; Sobral, (2010, p. 3) isto ocorre por que em,

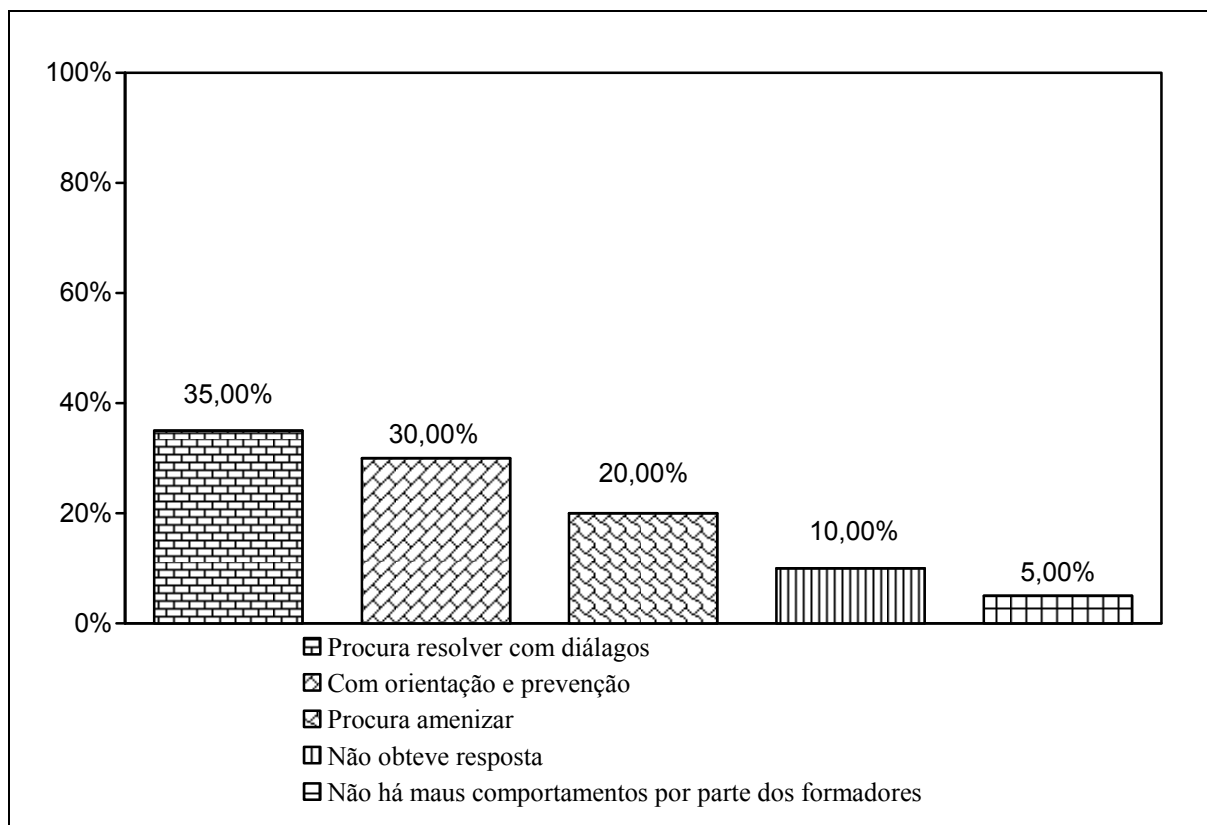
Todas as organizações englobam pessoas, e é parte do trabalho do administrador dirigir e coordenar essas pessoas. Essa é a função da direção. Quando o gestores motivam os funcionários, lideram-nos na direção dos objetivos organizacionais, escolhem os canais mais eficientes de comunicação ou resolvem conflitos entre eles, estão exercendo a função de direção.[...]

Na sequência, passa-se a discutir a hipótese que trata “o CEFAPRO-AF lida com os problemas de comportamento de seus formadores trabalhando com a prevenção e orientação”,

ela foi confirmada, conforme as respostas dadas nas questões 11 e 15, que geraram os gráficos 8 e 9.

No gráfico 8, constam as respostas do questionamento sobre como CEFAPRO lida com os problemas de comportamento dos formadores, conforme o gráfico baixo:

Gráfico 8- Como Cefapro lida com os problemas de comportamento dos formadores?



Fonte: PERIN, Lilian de Queiroz Moreira; PERIN, Clailton Lira. **Questionários**. Alta Floresta-MT. 2012.

Ao analisar o gráfico acima que trata de como o CEFAPRO lida com os problemas de comportamento dos formadores, percebe-se que 35,00% dizem que procura resolver com diálogos, 30,00% afirmaram que é com orientação e prevenção e 20,00% procura amenizar.

Neste contexto, “para saber se a empresa é ou não ética é preciso verificar a maneira como se planeja e cria soluções para evitar deslizes e problemas” (JORDÃO, 2010, p. 2).

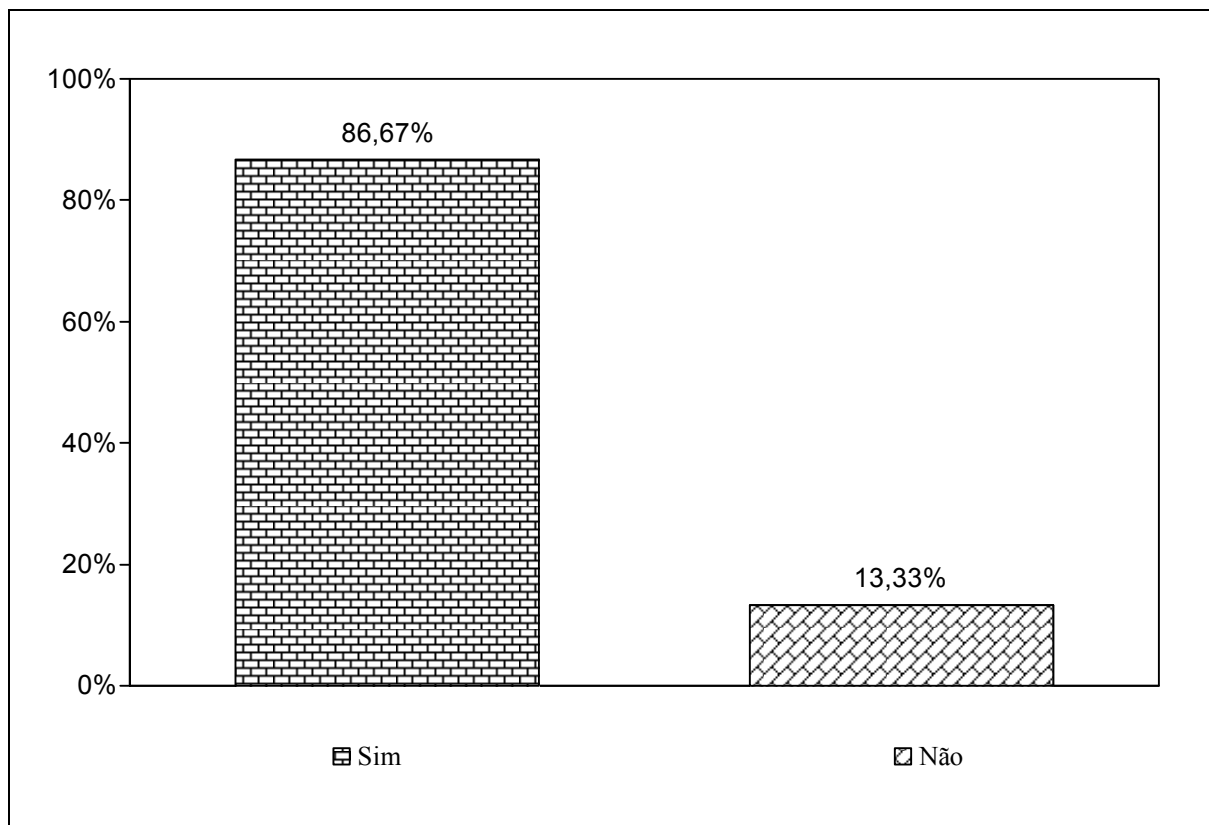
Embora os conflitos causem problemas muitas vezes delicados, segundo os autores Robbins; Judge; Sobral (2010, p. 361), traz um alerta positivo quanto a tais situações:

Todavia, a ausência de conflitos significa acomodação, apatia e estagnação, pois o conflito existe porque existem pontos de vista e interesses diferentes que normalmente se chocam. Assim, sob certo ponto de vista, a existência de conflitos significa existência de dinamismo e de forças vitais que se chocam.

Nesse sentido, é importante que as organização procurem valorizar a ética ter em seu ambiente de trabalho a palavra prevenção, “errar é humano, mas falhas éticas destroem carreias e organizações” (JORDÃO, 2010, p.03)

No gráfico abaixo, consta as respostas da pergunta feita para os formadores se o CEFAPRO procura orientá-los para o comportamento ético?

Gráfico 9: O CEFAPRO procura te orientar para o comportamento ético?



Fonte: PERIN, Lilian de Queiroz Moreira; PERIN, Clailton Lira. **Questionários**. Alta Floresta-MT. 2012.

De forma geral, conforme as respostas dadas pelos formadores o CEFAPRO procura orientar-los para um comportamento ético, pois sendo que 86,67% dos pesquisados afirmaram que o CEFAPRO orienta para as questões éticas.

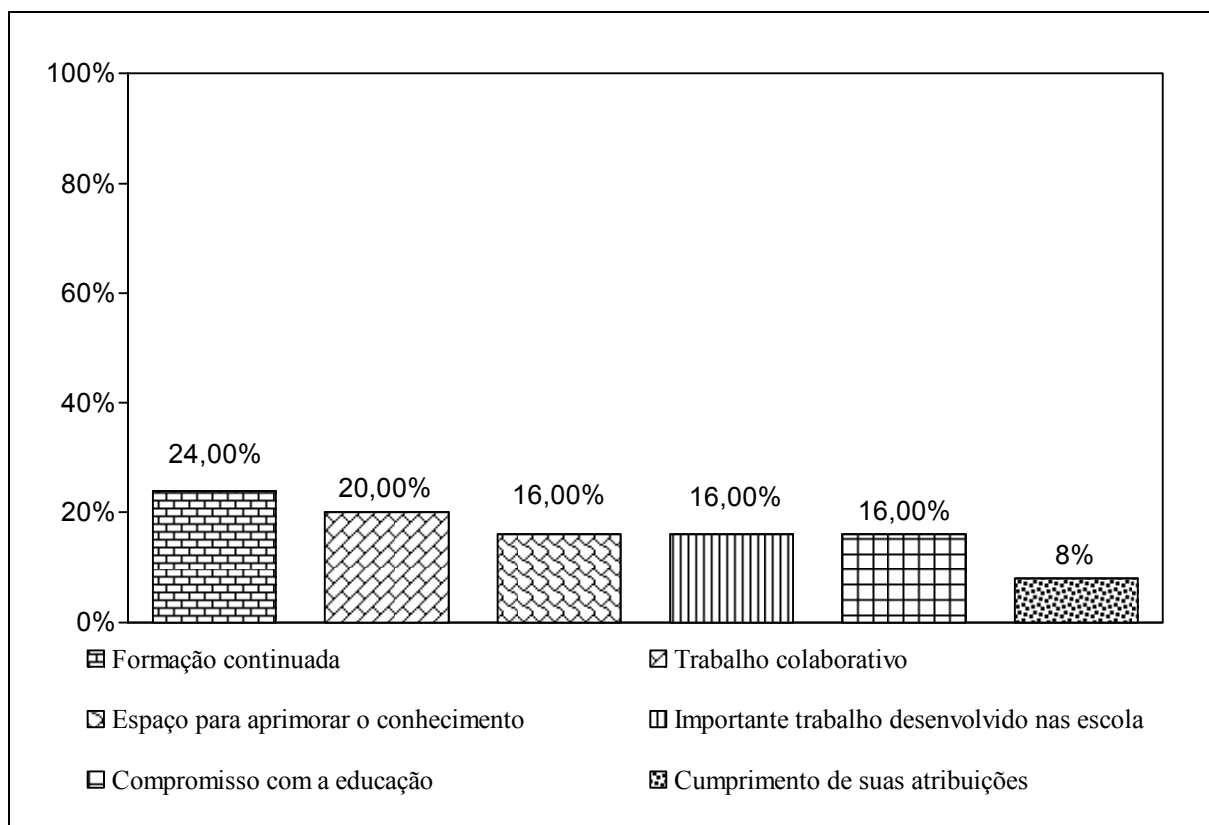
De acordo com Sá (2010, p. 100). “Orientação para o cumprimento do dever ético é tarefa educacional permanente, quer dos lares, quer das escolas, quer das universidades, quer do Estado, quer das demais instituições”.

Tal afirmação, ainda é complementada pelos autores Robbins; Judge; Sobral, (2010, p. 21), “As empresas que possuem um compromisso ético forte, incentivam seus funcionários a se comportar de maneira íntegra e as que oferecem uma liderança ética sólida podem influenciar na decisão dos empregados de agir de maneira ética”.

Assim, “se existir qualquer desvio significativo é responsabilidade do gestor colocar a organização novamente nos trilhos. Esse monitoramento, a comparação e a possível correção são as tarefas da função de controle. (ROBBINS; JUDGE; SOBRAL, 2010, p. 3)

Dando continuidade a discussão dos dados, passou-se a verificar os pontos positivos que o CEFAPRO possui, segundo a opinião dos formadores, conforme a pergunta 18 do questionário e que resultou no gráfico 10.

Gráfico 10- Em sua opinião quais são os pontos positivos do CEFAPRO?

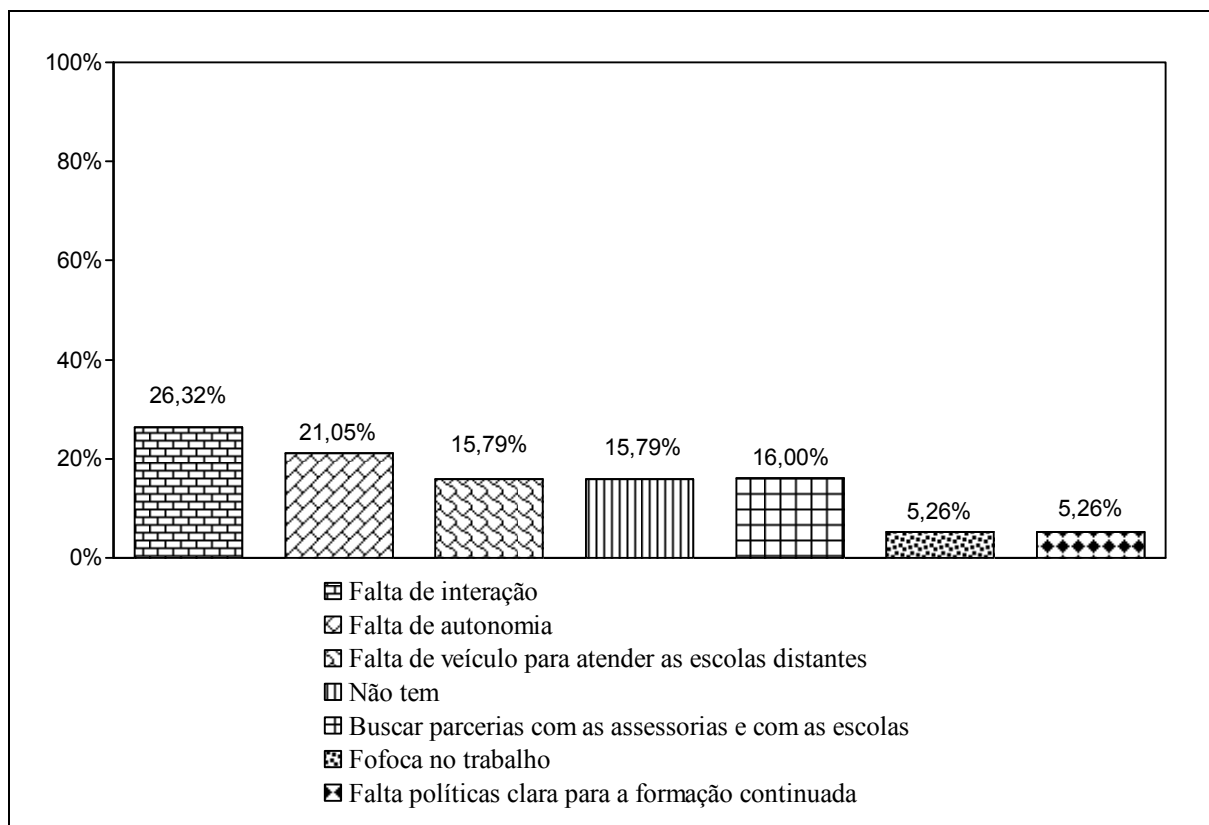


Fonte: PERIN, Lilian de Queiroz Moreira; PERIN, Clailton Lira. **Questionários**. Alta Floresta-MT. 2012.

Ao analisar o gráfico acima, percebe-se que vários aspectos positivos do CEFAPRO, mas nenhum com maior destaque, pois 24,00% afirmam ser a formação continuada, 20,00% dizem ser o trabalho colaborativo, com 16,00% são o espaço para aprimorar o conhecimento, importante trabalho desenvolvido nas escolas e compromisso com a educação.

Já quanto aos pontos negativos do CEFAPRO, foi perguntado na questão 19 do questionário, que gerou o gráfico 11, conforme pode-se observar abaixo.

Gráfico - Em sua opinião quais são os pontos negativos do CEFAPRO:

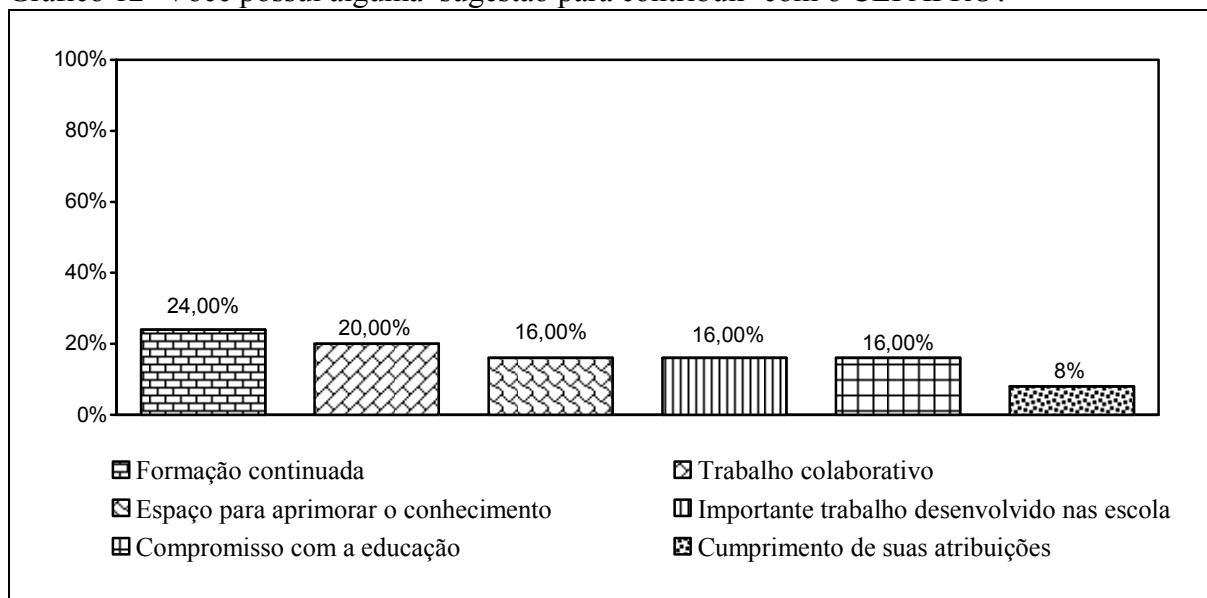


Fonte: PERIN, Lilian de Queiroz Moreira; PERIN, Clailton Lira. **Questionários**. Alta Floresta-MT. 2012.

Ao verificar o gráfico, contata-se que os principais pontos negativos são a falta de interação entre os formadores com 26,32%, a falta de autonomia com 21,05%, entre outros.

No que diz respeito as sugestões, elas aparecem na questão 20 do questionário, oque originou o gráfico 12, conforme observa-se abaixo.

Gráfico 12- Você possui alguma sugestão para contribuir com o CEFAPRO?



Fonte: PERIN, Lilian de Queiroz Moreira; PERIN, Clailton Lira. **Questionários**. Alta Floresta-MT. 2012.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Com a realização deste artigo, pode-se perceber que qualquer sociedade não tem como abrir mão de um conjunto de regras que normatize o convívio dos que dela participam. Para isto, são criadas as regras que regem a ética de qualquer sociedade, seja de maneira formal ou informal, e tem como base o comportamento considerado adequado aos participantes dessa sociedade. Assim, espera-se que as regras estabelecidas sejam cumpridas e é por isto que para cada regra é estabelecida uma penalidade para quem a desrespeitar, mesmo que a penalidade não seja clara para todos os participantes da sociedade, ela sempre existirá.

Neste sentido, observa-se que a sociedade está buscando cada vez mais empresas competentes, habilitosas e confiáveis, que saibam resolver os problemas com rapidez e segurança, ou seja, empresas que sejam éticas e que desenvolvam junto aos seus funcionários o comportamento ético, e que façam disto sua marca no mercado. O bom comportamento ético de todos na empresa mostra que a mesma tem responsabilidade com os objetivos dos seus clientes.

Assim, ao término deste artigo, pode-se concluir que, os objetivos do mesmo foi confirmado e sua problemática atacada, pois segundo a opinião dos formadores, o CEFAPRO é uma empresa ética, a maioria dos formadores possuem um comportamento ético, os gestores possuem um bom relacionamento com os formadores e que os problemas éticos são lidados através do diálogo, da orientação e prevenção e procura amenizar os mesmos quando eles aparecem.

Nesse contexto, pode-se afirmar que o comportamento ético nada mais é do que agir corretamente e direito de acordo com os valores morais da sociedade, procurando não prejudicar os outros, mas, acima de tudo, é proceder bem, com autonomia e com a consciência tranqüila. Mas, ao lidar com as questões do comportamento ético, percebe-se que é algo delicado e que varia de pessoa para pessoa, pois cada um tem o seu jeito de encarar a sociedade e as regras que a orientam e é por isto que Álvaro Valls, em seu livro o que é ética diz “ética é daquelas coisas qual todo mundo sabe o que são, mas que não são fáceis de explicar, quando alguém pergunta”.

**ETHICAL BEHAVIOR IN TRAINING CENTRE AND UPDATE OF BASIC
EDUCATION PROFESSIONAL, IN THE CITY OF ALTA FLORESTA-MT, IN THE**

YEAR OF 2012

ABSTRACT

The objective of this study verify that the Training Centre and the Professional Upgrade of Basic Education (CEFAPRO) can be considered an ethical company, according to the opinion of their trainers. To achieve it were used the inductive, statistical, and monograph, method. The survey used was qualitative one, being an exploratory research, it was also used quantitative research, with adequate research to determine a aware opinions of respondents, because was used a structured instrument that is the questionnaire, with 20 questions, 15 closed and 5 open questions, applied to 15 trainers CEFAPRO. To expose the data obtained from the questionnaire were used charts that facilitated the income statement. The main results were that the vast majority of trainers considers CEFAPRO as an ethical company, and that they develop good relationships in the workplace. Regarding the relationship with their superiors, most consider as good. In what concerns the behavior problems they are resolved through dialogue, guidance and prevention. Thus, can be concluded that the CEFAPRO is an ethical company, because the collective interests prevail, resulting in a positive organizational environment for implementing the activities of their trainers.

Keywords: Ethics. Moral. Trainers.

REFERÊNCIAS

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução a Teoria Geral da Administração**. 8º ed. Rio de Janeiro: Elsevir, 2011.

_____. **Recursos Humanos: o capital das organizações**. 9º ed. Rio de Janeiro: Elservir, 2009.

JORDÃO, Sonia. **O comportamento ético nas empresas**. Disponível em<Administradores.com.br. Acesso em: 24 de mar. de 2010.

LEISINGER, Klaus M.; SCHMITT, Karin. **Ética Empresarial; Responsabilidade global e Gerenciamento Moderno**. Rio de Janeiro: Vozes, 2001.

LISBOA , Lázaro Plácido. **Ética geral e profissional em contabilidade**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1991.

MATO GROSSO. **Lei 8405 de 2005**. Regulamenta o funcionamento dos Centros de Formação e Atualização dos Professores da Educação Básica do Estado de Mato Grosso. Cuiabá, 2005.

_____. **Decreto nº2.319 de 08 de junho de 1998**. Dispõe sobre a criação dos Centro de Formação e Atualização dos Professores da Educação Básica do Estado de Mato Grosso. Cuiabá, 1998.

NALINI, José Renato. **Ética geral e profissional**. 4º. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2004.

PICCININI, Valmíria Carolina; ALMEIDA, Marilis Lemos de; OLIVEIRA, Sidinei Rocha de. **Sociologia e Administração: Relações Sociais nas Organizações**. Rio de Janeiro: Elservir, 2011.

ROBBINS, Stephen P.; Timothy A. Judge; SOBRAL, Filipe. **Comportamento Organizacional: Teoria e prática no contexto brasileiro**. Tradução Rita de Cássia Gomes, 14º ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2010.

SÁ, Antônio Lopes de. **Ética Profissional**. 9º ed. 2º reimpr. São Paulo: Atlas, 2010.

TOI, Carmem Steiner; CARMO, Eliane Rodrigues do. **A importância do comportamento ético nas organizações**. Disponível em administradores.com.br. Acesso em 22 de jun. de 2011.

Valls, Álvaro L. M. O Que é Ética. Coleção Primeiros Passos - Nº 177. São Paulo: Brasiliense 1984.

Apêndice A – Carta de Apresentação

CARTA DE APRESENTAÇÃO

Alta Floresta, 03 de dezembro de 2012

Prezado(a) Profº Formador (a)

Sou acadêmica do 8º semestre curso de Administração das Faculdades de Alta Floresta – (FAF), estou realizando uma pesquisa para a disciplina de Ética e Responsabilidade Social, com a temática sobre o **Comportamento Ético no Centro de Formação e Atualização dos Profissionais da Educação Básica, no município de Alta Floresta-MT, no ano de 2012**, para isso peço sua colaboração e boa vontade para que responda atenciosamente ao questionário anexo com perguntas relacionadas ao referido tema.

Só conseguirei realizar a pesquisa se houver a sua colaboração nas respostas do questionário que estou apresentando para ser preenchido, não havendo necessidade de assinatura ou identificação.

Confio no seu senso crítico e espero que contribua comigo, sendo sincero(a) e claro(a) nas respostas.

Agradeço desde já pela colaboração, pois sem a sua ajuda, não poderia realizar a contento esta pesquisa. Se, por acaso, for insuficiente o espaço entre uma pergunta e outra, pode-se complementar no verso da última página do questionário, contanto, é preciso que seja colocado o número da pergunta correspondente a resposta, para que posteriormente esta seja identificada.

Atenciosamente,

Lilian de Queiroz Moreira Perin
Acadêmica de Administração da FAF

Apêndice B – Questionário

QUESTIONÁRIO

1 Qual o seu Sexo?

(☐) feminino

(☐) masculino

2 Qual é a sua Idade?

a) (☐) de 18 a 25 anos

d) (☐) de 39 a 46 anos

b) (☐) de 25 a 32 anos

e) (☐) de 46 a 53 anos

c) (☐) de 32 a 39 anos

f) (☐) acima de 53 anos

3 Qual o seu estado civil?

a) (☐) solteiro (a)

d) (☐) viúvo (a)

b) (☐) casado (a)

e) (☐) união estável

c) (☐) divorciado (a) / separado (a)

4 Qual a sua renda familiar?

- a) () até 1 salário mínimo d) () de 5 a 7 salários mínimos
b) () de 1 a 3 salários mínimos e) () de 7 a 9 salários mínimos
c) () de 3 a 5 salários mínimos f) () acima de 9 salários mínimos

5 Qual o seu nível de formação?

- a) () nível superior completo
b) () especialização
c) () mestrado

6- Na sua opinião, o Cefapro é uma empresa ética?

- () sim () não

7- Em sua opinião, os formadores do Cefapro desenvolvem junto aos seus colegas boas relações no seu ambiente de trabalho?

- () sim () não

8- Como você avalia a relação entre os formadores do Cefapro no seu ambiente de trabalho?

- () excelente () ótima () boa () razoável () ruim () péssima

9-As pessoas com que você trabalha são dispostas a colaborar umas com as outras, na realização das atividades?

- () sim () não

10- Como você avalia o relacionamento dos formadores com os seus superiores?

- () excelente () ótima () boa () razoável () ruim () péssima

11- Como Cefapro lida com os problemas de comportamento dos formadores?

12 Você avalia os valores da empresa para saber se eles combinam com os seus?

- () sim () não

13- Você julga os acontecimentos e as pessoas baseando-se em suposições?

- () sim () não

14- Em uma escala de 0 a 10, como você avalia o zelo que os colegas de trabalho do Cefapro, possuem em relação ao nome da empresa?

15- O Cefapro procura te orientar para o comportamento ético?

() sim () não

16- Você considera o comportamento dos seus colegas como ético?

() sim () não

17- Em sua opinião na empresa prevalecem os interesses:

Coletivos () Particulares ()

18- Em sua opinião quais são os pontos positivos do Cefapro?

19- Em sua opinião quais são os pontos negativos do Cefapro?

20- Você possui alguma sugestão para contribuir com o Cefapro?
