

ANÁLISE DA ÉTICA NA EMPRESA DAPARÉ MATERIAIS PARA CONSTRUÇÃO, ALTA FLORESTA-MT

Sérgio Alessandro Soares Fragoso¹

Renan de Lima Maciel da Silva²

Alberto Zunarelli³

Calilton Lira Perin⁴

RESUMO

Objetivou-se com este estudo verificar se a empresa Daparé Materiais para Construção é uma empresa ética. Utilizou-se o método indutivo, monográfico e estatístico. Foi utilizada a técnica de observação direta extensiva, que são as técnicas de questionários, para medir a opinião de 27 funcionários da empresa Daparé Materiais para Construção. O questionário continha 22 questões fechadas e 3 questões abertas e foi distribuído de forma aleatória aos funcionários onde cada um tinha a mesma possibilidade de ser escolhido. Posteriormente foram tabuladas as respostas e expostas através de tabelas e de gráficos para melhor visualização. Os resultados obtidos foram amplamente satisfatórios, pois de modo geral os funcionários responderam que a empresa é ética e de acordo com as respostas do questionário o comportamento dos funcionários na empresa também é um comportamento ético. Apenas a empresa deve ter atenção as respostas de pouco mais de 22% dos funcionários que responderam que na empresa prevalecem os interesses particulares sobre os coletivos, sendo que se isso ocorre realmente pode trazer problemas para a empresa. Os funcionários levantaram alguns pontos positivos, sendo que os principais foram: o atendimento dos clientes de acordo com as necessidades; a empresa investe para crescer sempre mais; a empresa tem muitos colaboradores potenciais; a empresa tem preços atraentes em seus produtos e a empresa oferece um ambiente ideal para os clientes. Pelos dados obtidos com os questionários pode se considerar que a empresa Daparé Materiais para Construção é uma empresa ética. Apenas deve ser dada maior atenção para as atitudes dos funcionários quando ocorrem situações em que os interesses particulares podem se sobrepor aos coletivos.

¹ Acadêmico do 8º. semestre no curso de Administração na Faculdade de Alta Floresta (FAF).

² Acadêmico do 8º. semestre no curso de Administração na Faculdade de Alta Floresta (FAF).

³ Acadêmico do 8º. semestre no curso de Administração na Faculdade de Alta Floresta (FAF).

⁴ Docente dos cursos de Administração, Pedagogia e Letras da Faculdade de Alta Floresta (FAF), graduado em Filosofia; pós-graduado em Educação Ambiental para a Conservação da Amazônia e pós-graduando em Didática do Ensino Superior.

Palavras-chave: Empresa. Ética. Funcionários.

1 INTRODUÇÃO

Vivemos em um mundo onde é impossível viver sem manter contato com outros indivíduos, seja no trabalho, nos estudos e até mesmo em casa, precisamos nos relacionar com outras pessoas. Tudo aquilo que fazemos pode de uma maneira ou de outra causar problemas em nossos relacionamentos caso não observemos os padrões éticos e morais da sociedade.

A moral é imposta através de regras e leis e devemos segui-las, a ética por sua vez é algo natural sem coerção. Na empresa as duas andam juntas, tanto a empresa como os funcionários têm as regras e leis a seguirem, a não observância das mesmas pode ocasionar penalidades para todos. Como é uma obrigação ambos não têm escolha a fazer, aliás, podem infringir as regras, mas sabem que existirá uma penalidade.

Nas questões éticas esta obrigação não existe, a ética é universal, mas cada um tem sua ética individual, aquilo que para uns pode ser considerado um comportamento antiético, para outros é algo absolutamente normal. No entanto, a ética tem limites, a partir do momento que este limite é extrapolado surgem os problemas éticos.

Na empresa existem várias ocasiões onde o comportamento ético é imprescindível, no processo de recrutamento e seleção, por exemplo, o candidato precisa ser verdadeiro durante a entrevista, deve falar apenas aquilo que realmente sabe fazer e não pode tentar esconder problemas que podem ocasionar sua demissão caso venham a serem descobertos. Da mesma maneira o recrutador deve agir de forma ética, caso um amigo esteja na fila de seleção, este não pode ser privilegiado e nem ser contratado apenas por causa da amizade, o critério deve ser o mesmo para todos os candidatos, se o amigo for o mais capacitado nada impede que este seja contratado. No entanto, isso pode não ser aceito como algo ético pela sociedade, pois o fato de o recrutador ser amigo do candidato colocou em dúvida a lisura da seleção.

O comportamento do funcionário na empresa deve ser pautado pela ética, assim como a empresa também ter que agir eticamente com seus funcionários. O funcionário sabe de suas obrigações e deve se esforçar para realizar as tarefas da melhor maneira possível sem que para isso prejudique os outros funcionários, por exemplo, se um funcionário não cumpriu seu prazo, provavelmente o outro terá seu serviço prejudicado.

A empresa também deve agir eticamente, os funcionários devem ser tratados com respeito. Se existem problemas o funcionário deve ser chamado separadamente, ou seja, não

pode receber uma advertência verbal na frente dos colegas. Da mesma maneira não pode ser tratado de forma grosseira, com xingamentos.

Se o funcionário tem um bom desempenho na empresa, isso é sua obrigação, mas se o mesmo trabalha muitos anos na empresa e não é reconhecido profissionalmente, isso pode ser considerado antiético, pois a empresa está obtendo lucro satisfatório e não remunera adequadamente os funcionários.

Este estudo pode proporcionar a empresa o conhecimento de sua ética e assim evitar que ocorram problemas de relacionamento entre a empresa e seus funcionários e também dos funcionários com os clientes.

Diante disso, levantou-se o seguinte questionamento: A empresa Daparé Materiais para Construção é uma empresa ética por que zela pelo comportamento ético de seus funcionários?

A empresa Daparé Materiais para Construção é uma empresa ética, segundo a opinião dos seus funcionários; o comportamento dos funcionários da empresa Daparé Materiais para Construção, é um comportamento ético; as razões que levam as pessoas a desrespeitar as regras são: o interesse próprio e o custo da penalidade.

Os objetivos que nortearam a pesquisa foram: diagnosticar o comportamento ético da empresa junto aos seus funcionários; averiguar o comportamento dos funcionários perante seus colegas de trabalho; diagnosticar junto aos funcionários da empresa as razões que levam as pessoas a desrespeitarem as regras.

A finalidade deste trabalho é conhecer o comportamento ético da empresa para que tanto os gestores como os funcionários saibam onde existem os problemas de comportamento ético e assim sugerir soluções para resolver os possíveis problemas de ética na empresa.

2 EMBASAMENTO TEÓRICO

A ética surgiu na Grécia aproximadamente 500 a.C. onde a vida política na cidade começava a ser democratizada e surgiram os problemas políticos e morais do homem, principalmente na cidade de Atenas. Sócrates, Aristóteles e Platão são os principais pensadores éticos que surgiram nesta época e procuravam entender o comportamento do homem. (VÁSQUEZ, 2002)

Segundo Marques e Fontes (2005, p. 15) “ética vem do grego *éthos*, que significa conjunto de costumes e hábitos fundamentais no âmbito do comportamento e da cultura típica de determinada coletividade, época ou região” [...].

Isso significa que aquilo que é ético para determinadas culturas pode não ser ético para outras, também aquilo que já foi considerado antiético no passado pode ser aceito normalmente na atualidade.

De acordo com Lisboa (1997, p. 23) “de forma simplificada pode-se definir o termo ética como sendo um ramo da filosofia que lida com o que é moralmente bom ou mau, certo ou errado” [...].

As pessoas podem escolher entre o bom e o mal, entre o certo e o errado, no entanto, isso tem reflexos na história de cada pessoa, e pode ser considerado um comportamento antiético.

Aida segundo Lisboa (1997) as palavras ética e moral são utilizadas alternadamente com o mesmo significado, as duas palavras significam hábitos e costumes. A moral é um conjunto de normas que determinam o tipo de comportamento que é aceito. Já a ética é uma expressão do comportamento correto, está baseada em princípios que são aceitos para todo pensamento correto. Independentemente da interpretação que possa ter, todas as pessoas obedecem a normas morais, mesmo que isso mude muito de uma sociedade para outra.

De acordo com Lisboa (1997, p.25) “a ética ou moralidade das pessoas ou grupos não consiste meramente no que elas fazem costumeiramente, mas no que elas pensam que é correto fazer, ou são obrigadas a isso”.

O que para alguns é incorreto, para outros pode ser considerado normal e supõem que estão agindo corretamente. Porém existem as obrigações, neste caso ao não respeitá-las a pessoa tem consciência de que não está sendo correta. Isso é o que acontece com a ética profissional, as pessoas sabem qual deve ser sua atitude, ou seja, como agir corretamente. No entanto, se forem obrigadas a tomarem atitudes incorretas, são livres para não aceitá-las.

Segundo Toi e Carmo (2003, p. 1), “numa definição bem geral, como disciplina ou campo de conhecimento humano, ética se refere a teoria ou estudos sistemáticos sobre a prática moral.”

Para entender aquilo que é aceito como ético por determinada sociedade é preciso aprofundar os estudos sobre o comportamento atual e passado de determinado povo.

Segundo Toi e Carmo (2003, p. 1),

A ética parte do fato da existência da moral, isto é, toma como ponto de partida a diversidade de morais no tempo, com seus respectivos valores, princípios e normas. Como teoria, não se identifica com os princípios e normas de nenhuma moral em particular e tampouco pode adotar uma atitude indiferente ou eclética diante delas. Como as demais ciências, a ética se defronta com fatos. Que estes sejam humanos implica, por sua vez, em que sejam fatos de valor.

A ética não pode menosprezar os princípios morais de um povo, por outro lado não pode tratar todos da mesma maneira, apesar da ética ser universal o comportamento das pessoas muda de região para região.

De acordo com Lisboa (1997, p. 31),

Os dilemas morais surgem como consequência do comportamento (refletido nas ações) dos indivíduos. Estão, assim, diretamente relacionados com o cotidiano de cada sociedade, o que nos permite afirmar que um mesmo comportamento pode ser visto por uma sociedade como desprovido de moral, enquanto aos olhos de outra sociedade pode ser considerado moralmente aceito.

Esse dilema moral obriga as pessoas a agirem de maneira diferente daquela que estão habituadas para que não cometam atitudes imorais quando visitam outro país, por exemplo.

A história da humanidade é o reflexo das atitudes do homem ao longo do tempo, as pessoas são livres e podem escolher o caminho a seguir, uma simples escolha pode mudar o rumo de uma vida inteira. As mudanças também ocorrem na sociedade, mas apenas quando a maior parte das pessoas adquire novos hábitos. O fato de o homem poder raciocinar é o que move estas mudanças na humanidade. A função da ética é estudar o comportamento das pessoas ao longo da história, para que assim possa entender o passado e minimizar os conflitos na sociedade atual. (LISBOA, 1997).

Segundo Sá (2005, p. 25) “a conduta do ser é uma resposta a um estímulo mental, ou seja, é uma ação que se segue ao comando do cérebro e que, manifestando-se variável, também pode ser observada e avaliada”.

Conduta é algo de momento, não um hábito do indivíduo, pode variar de uma situação para outra. Diferente do comportamento que apesar de também ser um estímulo mental, sempre será o mesmo para determinada situação.

De acordo com Toi e Carmo (2003, p. 2) “a importância da ética nas empresas cresceu a partir da década de 80, com a redução das hierarquias e a consequente autonomia dada às pessoas”.

Antigamente apenas um indivíduo era o responsável por tudo o que acontecia na empresa, mas com a departamentalização e a divisão de tarefas surgiram novas hierarquias e a possibilidade de almejar cargos mais elevados. Esta situação criou a concorrência dentro das organizações e consequentemente incentivou as atitudes antiéticas.

Segundo Jordão (2010, p. 1) “agir corretamente hoje não é só uma questão de consciência. É um dos quesitos fundamentais para quem quer ter uma carreira longa e respeitada”.

As pessoas tem o direito de escolher entre fazer o certo e o errado, no entanto, uma escolha errada pode ter reflexos negativos para o resto da vida em uma carreira profissional.

Ainda segundo Jordão (2010) as empresas estão atentas ao passado dos candidatos a uma vaga na empresa. Um comportamento inadequado ou um erro cometido no passado pode eliminar o candidato da lista de seleção, mas aqueles que possuem o passado limpo podem conseguir uma vaga facilmente.

Segundo Jordão (2010, p. 1), “ser ético nada mais é do que agir direito, proceder bem, sem prejudicar os outros. É ser altruísta, é estar tranquilo com a consciência pessoal. É também agir de acordo com os valores morais de uma determinada sociedade”.

Ser ético é respeitar aquilo que é considerado correto pela maioria da sociedade e ter atitudes que beneficiam o próximo. É ter a consciência tranquila sabendo que não agiu de forma errada, e assim não ter medo de assumir suas decisões.

Segundo Lisboa (1997, p. 47),

As pessoas, sem exceção, são colocadas constantemente diante de situações nas quais elas têm de decidir entre cumprir ou quebrar uma regra. É provável que nesses momentos dois fatores pesem na decisão: (1) o benefício que a violação da regra proporcionará; (2) o custo de sofrer a penalidade que será imposta pela quebra da regra.

As regras existem para serem respeitadas, no entanto, em muitas ocasiões a quebra de uma regra pode trazer vários benefícios para a pessoa. Neste caso o indivíduo se sujeita a penalidade que será imposta pela quebra da regra, pois acredita que o benefício será maior do que a penalidade.

Segundo (Sá 2005, p. 143) “a profissão, pois, que pode enobrecer pela ação correta e competente, pode também ensejar a desmoralização, através de conduta inconveniente, com a quebra dos princípios éticos”.

Quando o indivíduo opta por uma profissão já sabe quais serão as regras a seguir, portanto, quando tem atitudes inconvenientes já sabe das penalidades que pode vir a sofrer.

Uma sociedade organizada não pode existir sem que existam regras para seus integrantes. Na sociedade os interesses devem ser inerentes a coletividade, portanto, as regras servem para impedir atitudes que visam apenas os interesses individuais e principalmente aqueles que prejudicam o próximo. (LISBOA, 1997).

De acordo com Jordão (2010) para saber se uma empresa é ética é necessário analisar como ela trata os conflitos e problemas que acontecem na empresa. Uma empresa ética trabalha com planejamento para evitar estes tipos de problemas, portanto, uma empresa ética utiliza a prevenção para evitar que os problemas éticos ocorram.

Sendo a empresa formada por pessoas é normal que aconteçam deslizes, pois todos estão sujeitos a cometer erros. O sucesso da empresa depende dos funcionários, por isso é importante que a empresa mantenha o controle da situação para que mesmo que aconteçam problemas estes não prejudiquem a imagem da empresa. (TOI e CARMO, 2003).

Segundo Toi e Carmo (2003) quando a empresa é ética e espalha esses valores entre os funcionários, automaticamente cria-se um ambiente agradável dentro da empresa, onde todos trabalham felizes e com a consciência limpa. Isso extrapola os limites da empresa e se espalha pela sociedade onde cada indivíduo demonstra um comportamento mais aceitável.

De acordo com Sá (2005, p. 143),

A profissão, como prática habitual de um trabalho, oferece uma relação entre necessidade e utilidade, no âmbito humano, que exige uma conduta específica para o sucesso de todas as partes envolvidas – quer sejam os indivíduos diretamente ligados ao trabalho, quer sejam os grupos, maiores ou menores, onde tal relação se insere.

A relação entre funcionário e empresa deve atender as expectativas de ambos, o funcionário deve executar as funções para qual foi contratado dando lucro para a empresa, por outro lado a empresa sendo beneficiada pelos serviços do funcionário deve pagar os salários conforme o combinado e caso o trabalhador seja eficaz a empresa deve reconhecer seus esforços e recompensá-los.

Ainda segundo Sá (2005) o profissional que adquire vários conhecimentos, mesmo que pareçam alheios a sua profissão, este consegue desempenhar melhor suas funções e tomar as decisões corretas.

De acordo com Sá (2005, p, 147),

É inequívoco que o trabalho individual influencia e recebe influências do meio onde é praticado. Não é, pois, somente em seu grupo que o profissional dá sua contribuição ou a sonha. Quando adquire a consciência do valor social de sua ação, da vontade volvida ao geral, pode realizar importantes feitos que alcançam repercussão ampla.

O profissional pode ter atitudes individuais, mas que tenham reflexos positivos para o grupo ou sociedade onde está inserido.

Segundo Sá (2005) quando o trabalho é realizado apenas com a intenção de obter a renda, seu valor é muito pequeno e não acrescenta nada para a carreira do profissional, nem para o crescimento da empresa. Ao pensar apenas no dinheiro que irá receber, o indivíduo deixa de se preocupar com os colegas de trabalho e com o que acontece com as outras pessoas que vivem em seu redor.

As normas éticas se fazem necessárias para que o indivíduo não pense apenas em si, em se dar bem a custa do fracasso dos outros. A virtude está em compartilhar coisas boas para receber outras em troca. (SÁ, 2005).

De acordo com Sá (2005, p. 119) “como não existem limites para as ambições humanas, no campo da riqueza, a conduta pode tornar-se agressiva e inconveniente, e esta é uma das fortes razões pelas quais os códigos de ética quase sempre buscam maior abrangência”.

Qualquer atitude incorreta, que desrespeite as regras da profissão deve ter uma punição para coibir este tipo de atitude.

Segundo Sá (2005) “uma ordem deve existir para que se consiga eliminar conflitos e especialmente evitar que se macule o bom nome e o conceito social de uma categoria”.

Cada categoria profissional tem suas funções a desempenhar na sociedade e seu código de ética específico, atitudes incorretas por parte de um profissional podem manchar o nome da classe.

Além do código de ética, ainda existem as leis que regulamentam as profissões, no caso específico do profissional Administrador, por exemplo, é prevista multa por desrespeito a algum artigo da lei que regulamenta a profissão e até mesmo a suspensão temporária ou permanente do registro profissional, dependendo da gravidade da infração cometida. (Sá, 2005).

3 MATERIAIS E MÉTODOS

3.1 Área de Estudo

O estudo limitou-se a empresa Daparé Materiais para Construção localizada 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

A técnica utilizada para a coleta de dados foi a direta extensiva, sendo utilizado um questionário não identificado, com perguntas abertas e fechadas que foi preenchido pelo pesquisado sem a presença do pesquisador e devolvido posteriormente para que os dados fossem analisados e expostos em gráficos e percentagens.

Para a realização do estudo foi utilizado o método indutivo que parte de dados particulares para uma visão geral.

Foi usado o método monográfico como de procedimento, que consiste no estudo de determinados indivíduos, profissões, condições, instituições, grupos ou comunidades, com a finalidade de obter generalizações e o método estatístico que permite obter, de conjuntos complexos, representações simples e constata se essas verificações simplificadas têm relações entre si, para a posterior apresentação dos resultados obtidos.

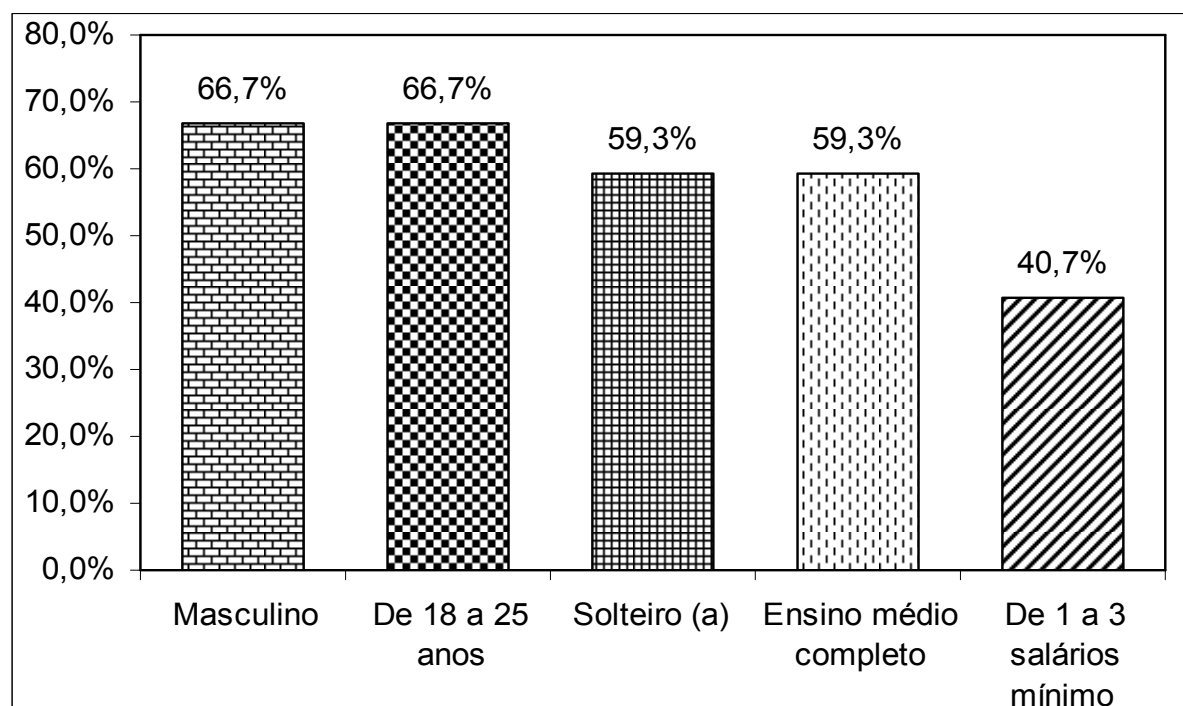
O tipo de amostragem que foi utilizado é a probabilística aleatória simples que é a escolha de vários funcionários entre uma população e sendo ao acaso, onde cada membro da população tem a mesma probabilidade de ser escolhido.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Segue a análise dos resultados e a discussão dos dados obtidos com os questionários que foram entregues a 27 funcionários da empresa Daparé Materiais para Construção.

No gráfico número 1 com o perfil dos entrevistados, observa-se que 18 pessoas são do sexo masculino, o que equivale a 66,7% dos entrevistados. 18 pessoas possuem idade de 18 a 25 anos, ou seja, 66,7% dos entrevistados. 16 pessoas são solteiras, o que representa 59,3% dos entrevistados. 16 pessoas possuem ensino médio completo, o que equivale a 59,3% dos entrevistados. 16 pessoas recebem de 1 a 3 salários mínimo, ou seja, 40,7% dos entrevistados.

Gráfico 1: Perfil dos Entrevistados

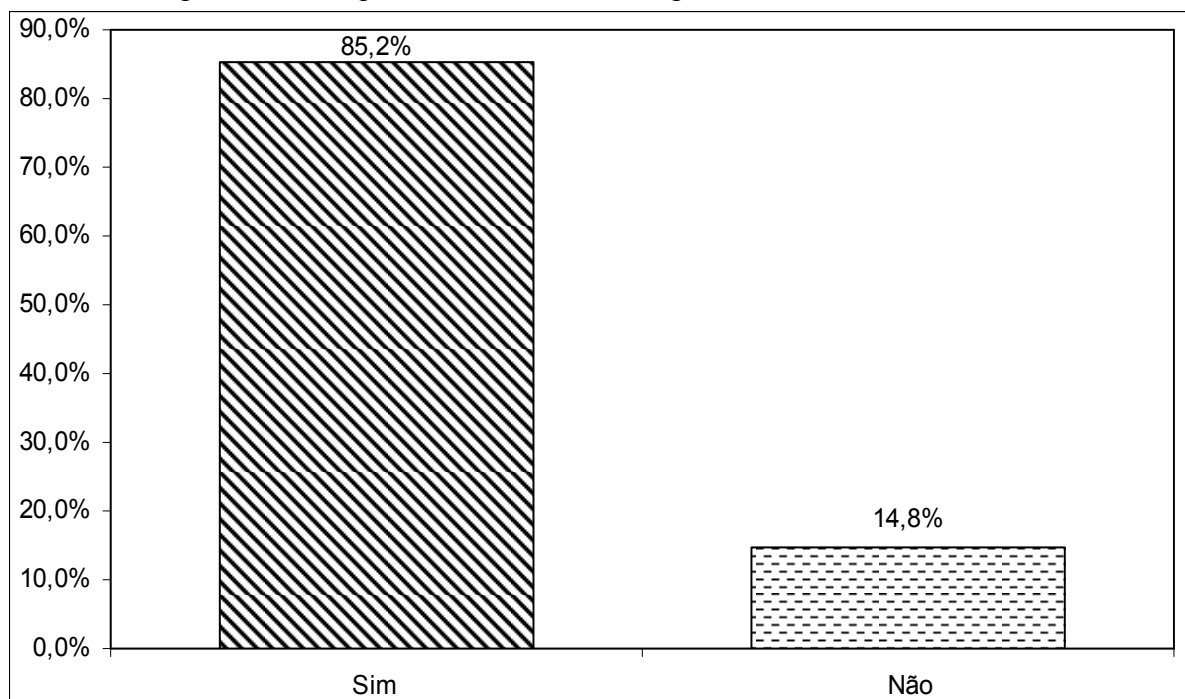


Fonte: FRAGOSO, S. A. S.; SILVA, R. L. M.; PERIN, C. L. **Questionários**. Alta Floresta-MT. 2012.

Observa-se que a maioria dos funcionários é do sexo masculino, isso se deve ao fato de que para a maioria dos serviços na empresa é necessário ser do sexo masculino, as mulheres se concentram apenas no setor de vendas e na parte administrativa. A maioria possui idade entre 18 e 25 anos, o que demonstra que a empresa tem preferência por contratar pessoas mais jovens. A maioria dos funcionários é solteiro, isso se deve ao fato de a maioria ser jovem e hoje em dia as pessoas deixarem o casamento para mais tarde, quando dispõem de uma situação financeira melhor. Nota-se que a maioria possui ensino médio completo, para trabalhar no setor de vendas e na área administrativa isso é um quesito necessário. A maioria dos funcionários recebe de 1 a 3 salários mínimo, isso mostra que a empresa adota uma política de salários de acordo com as atividades desenvolvidas.

No gráfico 2 onde foi perguntado aos funcionários se as pessoas com que você trabalha são dispostas a colaborar umas com as outras, na realização das atividades. 23 funcionários responderam que sim, isso representa 85,2% dos entrevistados. 4 pessoas responderam que não, isso equivale a 14,8% dos entrevistados.

Gráfico 2: As pessoas com que você trabalha são dispostas a colaborar umas com as outras?



Fonte: FRAGOSO, S. A. S.; SILVA, R. L. M.; PERIN, C. L. **Questionários**. Alta Floresta-MT. 2012.

Observa-se que a maioria dos funcionários respondeu que sim, portanto, dizem estar dispostos a colaborar com os outros nas atividades da empresa.

De acordo com Vasquez (2002, p. 212),

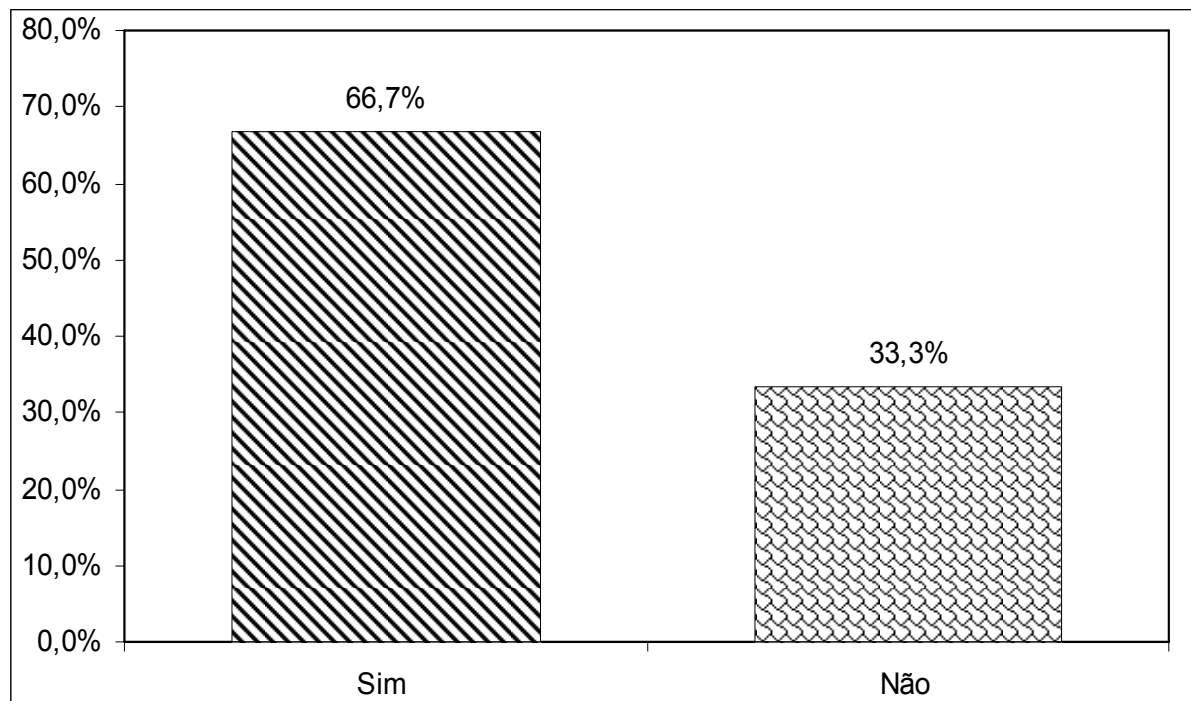
O modo como o indivíduo age moralmente, ou seu comportamento moral numa dada situação, não é algo totalmente espontâneo e imprevisto, mas está inscrito como uma possibilidade em seu caráter. Isto é, seu modo de decidir e de agir não é casual, mas correspondente a uma maneira de reagir – até certo ponto constante e estável – diante das coisas e dos outros homens.

O comportamento das pessoas na empresa deve levar em consideração os interesses da organização, mas nem sempre as pessoas estão aptas a colaborar umas com as outras para desenvolver as atividades.

Em cada situação que ocorre as pessoas podem ter uma conduta diferente, não é possível saber qual será a reação para determinadas situações. Já o comportamento individual é algo que não está sujeito a mudanças, as pessoas sempre vão se comportar de acordo com aquilo que já estão acostumadas, é como se fosse possível prever qual será a atitude de uma pessoa para determinada situação, quando seu comportamento já é conhecido.

No gráfico 3 onde foi perguntado se as pessoas com quem você trabalha interessam-se pelo que acontece com você, 18 pessoas responderam que sim, isso representa 66,7% dos entrevistados. 9 pessoas responderam que não, isso equivale a 33,3% dos entrevistados.

Gráfico 3: As pessoas com quem você trabalha interessam-se pelo que acontece com você?



Fonte: FRAGOSO, S. A. S.; SILVA, R. L. M.; PERIN, C. L. **Questionários**. Alta Floresta-MT. 2012.

Nota-se que a maioria respondeu que as pessoas com quem trabalha interessam-se pelo que acontece com os outros, no entanto, aproximadamente um terço dos funcionários respondeu que não.

Segundo Vasquez (2002, p. 213) “O egoísmo, por exemplo, não é somente um princípio moral dominante nas sociedades modernas, mas um princípio que o indivíduo pode fazer seu até transformá-lo em traço do seu caráter”.

Pessoas egoístas encontram dificuldades de relacionamento na sociedade, na empresa o egoísmo pode atrapalhar principalmente as atividades desenvolvidas em grupos.

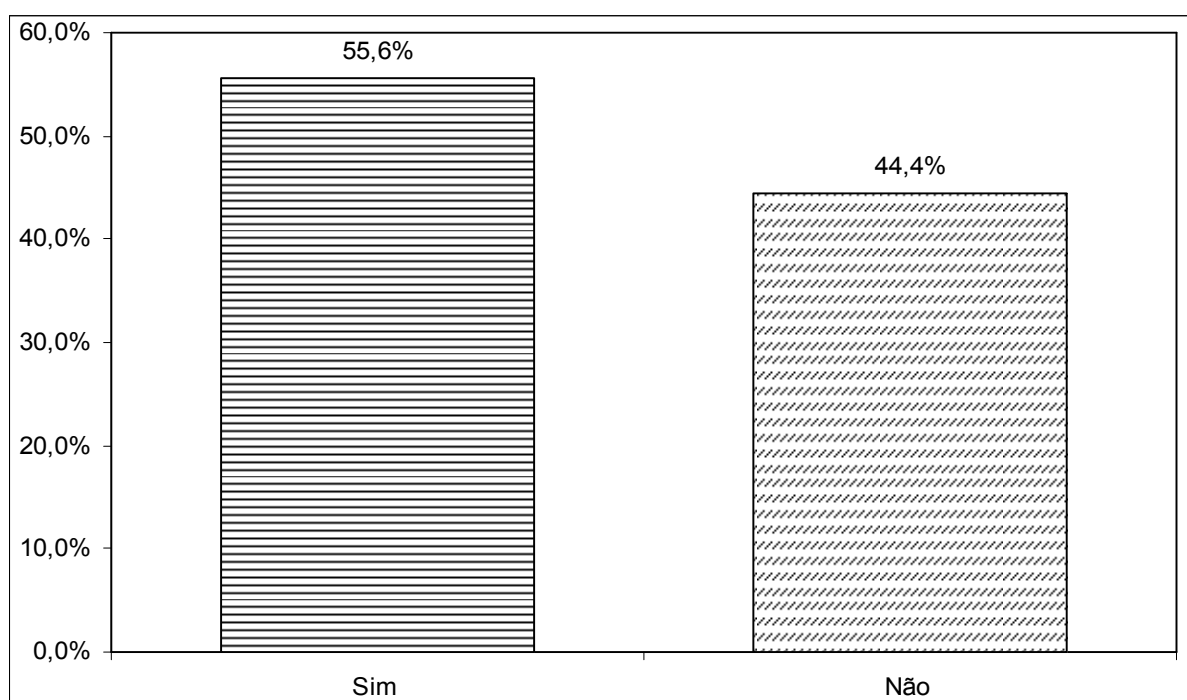
De acordo com Sá (2005, p. 214),

Eticamente faz-se necessário exercer a virtude do coleguismo e que se fundamenta na fraternidade profissional com absoluta solidariedade, desde, também, que esta se exerça dentro de preceitos da moral e do direito. Isto exige que nos interessemos pelos problemas dos colegas como se nossos fossem e que tenhamos, para com eles, atitudes de lealdade, sinceridade, honestidade, cooperação, compreensão, tolerância, cordialidade, em suma, tudo que o amor fraterno verdadeiro produzir dentro de práticas virtuosas. (SÁ, 2005, p. 214).

No ambiente de trabalho todos lutam pelo mesmo objetivo, ou seja, é como se fossem uma família. Quanto maior o número de funcionário maior será a diversidade de ideias, personalidades, culturas e religiões na empresa, mesmo assim todos devem ser tratados da mesma maneira, principalmente com respeito.

No gráfico 4 onde foi perguntado aos funcionários, se os mesmos estão expostos a hostilidades e conflitos com as pessoas com quem trabalha. 15 pessoas responderam que sim, isso equivale a 55,6% dos funcionários. 12 pessoas responderam que não, isso representa 44,4% dos entrevistados.

Gráfico 4: Você esta exposto a hostilidades e conflitos com as pessoas com quem você trabalha?



Fonte: FRAGOSO, S. A. S.; SILVA, R. L. M.; PERIN, C. L. **Questionários**. Alta Floresta-MT. 2012.

Observa-se que mais da metade dos funcionários respondeu que está exposto a hostilidades e conflitos com as pessoas com quem trabalha, sendo que pouco mais de 40% dizem não estar expostos a hostilidades e conflitos no ambiente de trabalho.

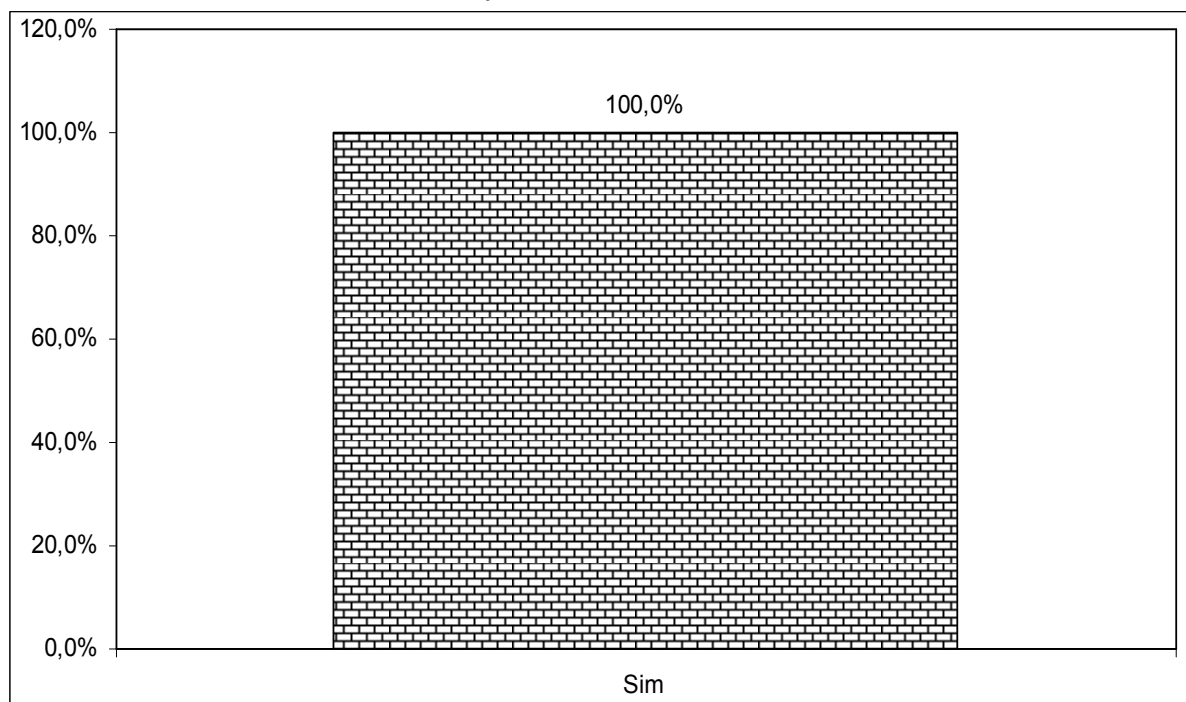
Segundo Sá (2005, p. 215),

pode ocorrer que nem sempre se receba, imediatamente, na mesma intensidade, na mesma época, todo o bem ou mal que se pratica, mas, como tudo o que é natural e que depende um ciclo, oportunamente recebe-se-á, sempre de volta, aquilo que se deu.

É recomendável sempre procurar fazer o bem, pois quem faz o contrário mais cedo ou mais tarde irá arcar com as consequências.

No gráfico 5 onde foi perguntado aos funcionários, se os mesmos desenvolvem boas relações no seu ambiente de trabalho. 27 pessoas responderam que sim, isso representa 100,0% dos entrevistados. Ninguém respondeu a opção não.

Gráfico 5: Você desenvolve boas relações no seu ambiente de trabalho?



Fonte: FRAGOSO, S. A. S.; SILVA, R. L. M.; PERIN, C. L. **Questionários**. Alta Floresta-MT. 2012.

Observa-se que todos os funcionários responderam que desenvolvem boas relações no ambiente de trabalho. Um bom relacionamento no ambiente de trabalho é essencial para que as atividades na empresa sejam executadas com eficiência. Na empresa todos trabalham por um único objetivo, a prosperidade da empresa. Portanto, pelo menos nos departamentos não podem ocorrer desentendimentos entre os funcionários, se houverem devem ser resolvidos o

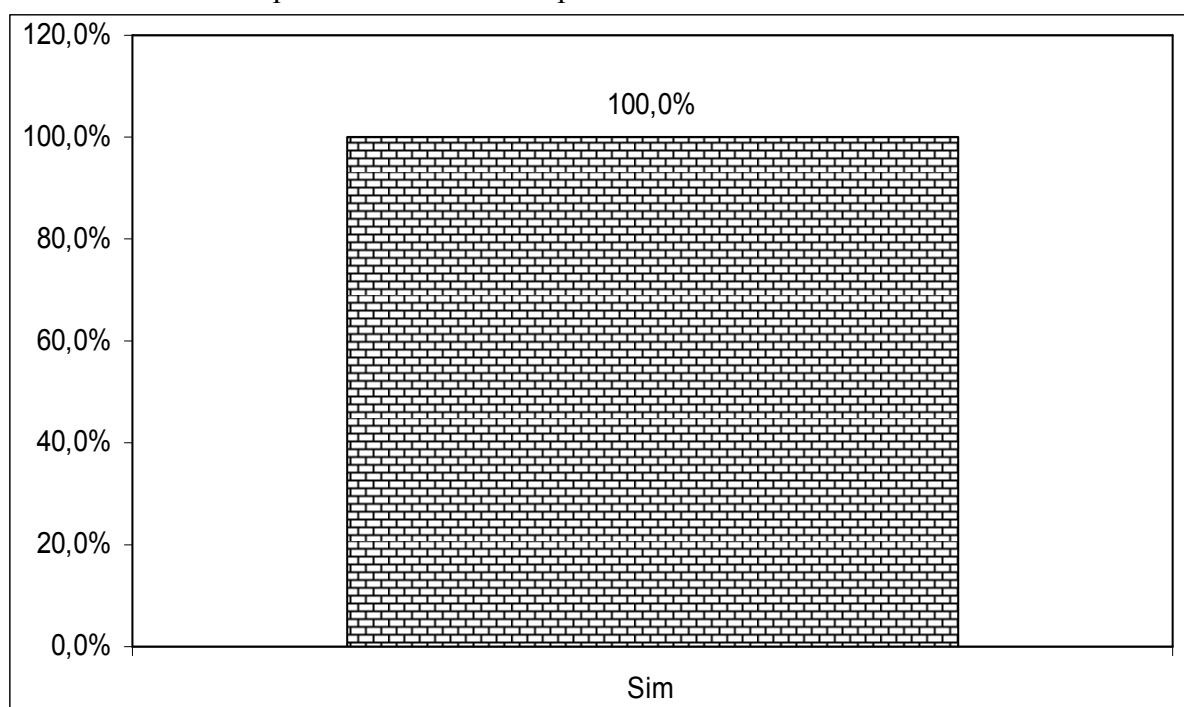
mais rápido possível.

De acordo com Sá (2205, p. 215) “se nossa atitude é ética, a tendência é de que terceiros também adotem para conosco o mesmo procedimento, embora não se possam evitar algumas adversidades”.

É normal que ocorram conflitos na empresa, mas estes não devem ser regra, mas sim uma exceção na empresa.

No gráfico 6 onde foi perguntado aos funcionários, você zela pelo bom nome da empresa. 27 pessoas responderam que sim, isso representa 100,0% dos entrevistados. Ninguém respondeu a outra opção da pergunta.

Gráfico 6: Você zela pelo bom nome da empresa?



Fonte: FRAGOSO, S. A. S.; SILVA, R. L. M.; PERIN, C. L. **Questionários**. Alta Floresta-MT. 2012.

Nota-se que a totalidade dos funcionários entrevistados respondeu que zela pelo bom nome da empresa. Era de se esperar que todos respondessem que sim, principalmente pelo medo de responder ao contrário e acreditar que pudesse ser identificado através do questionário.

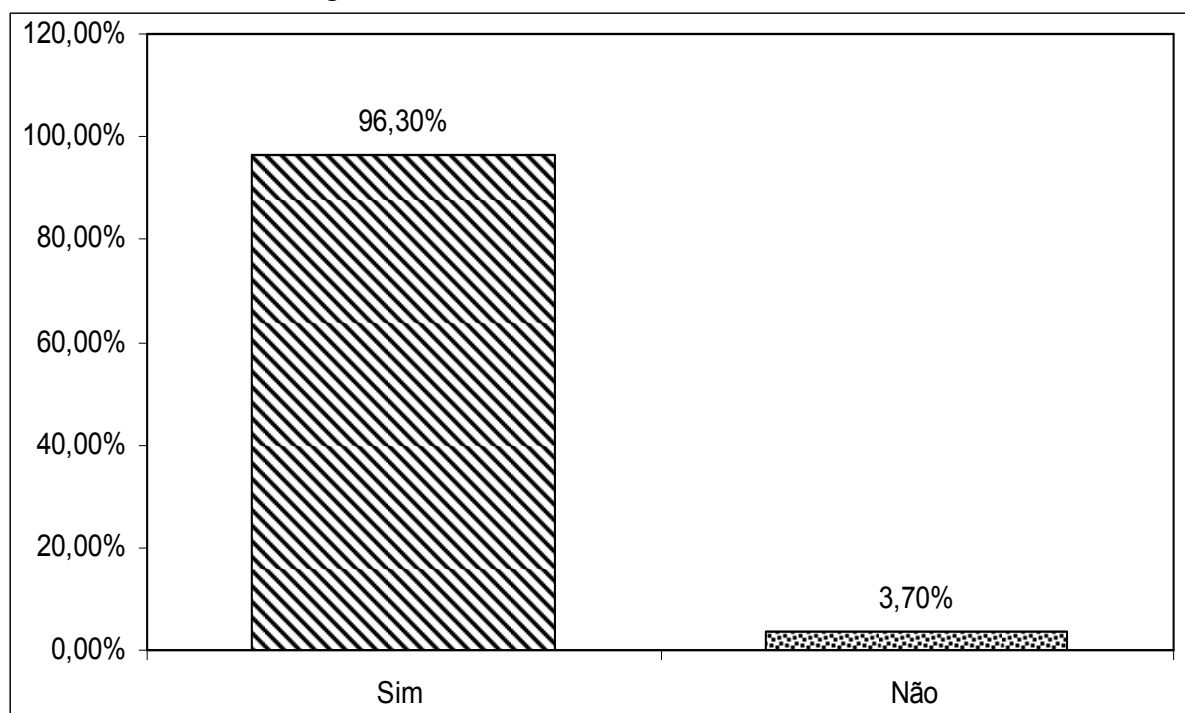
“O profissional, como empregado, tem sua ética volvida ao compromisso com as finalidades empresariais ou institucionais específicas, em geral, e, em especial, dentro dos limites de sua responsabilidade e autoridade”. (SÁ, 2005, p. 174).

Todavia, deve zelar pelo bom nome da empresa e cumprir aquilo que foi mandado,

desde que esteja de acordo com os princípios éticos e legais.

No gráfico 7 onde foi perguntado aos funcionários, você tem coragem de assumir suas decisões. 26 pessoas responderam que sim, isso representa 96,3% dos entrevistados. 1 pessoa respondeu que não, isso equivale a 3,7% dos entrevistados.

Gráfico 7: Você tem coragem de assumir suas decisões?



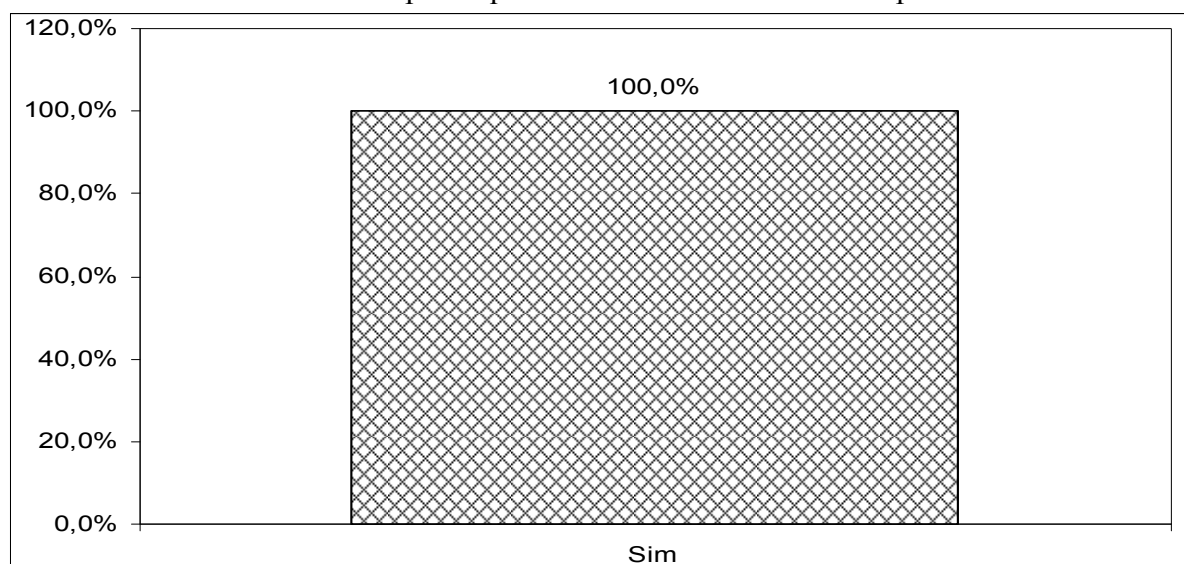
Fonte: FRAGOSO, S. A. S.; SILVA, R. L. M.; PERIN, C. L. **Questionários**. Alta Floresta-MT. 2012.

Observa-se que a maioria respondeu que tem coragem para assumir as suas decisões, no entanto, uma pequena percentagem de funcionários diz não ter coragem para assumir suas decisões. O medo muitas vezes impede que as pessoas tomem decisões, isso prejudica o desenvolvimento do profissional que muitas vezes perde oportunidades por não estar seguro de que está agindo corretamente.

As pessoas têm a opção de escolher em quebrar ou não uma regra, mas devem estar cientes de suas decisões e das penalidades que podem ser impostas. Existem ocasiões em que a quebra de uma regra é compensatória, tendo em vista que as penalidades impostas são pequenas. Neste sentido o indivíduo analisa a situação e compara os benefícios que a quebra da regra pode proporcionar, caso os benefícios sejam grandes a possibilidade de quebrar a regra passa a existir. (LISBOA, 1997).

No gráfico 8 onde foi perguntado aos funcionários, você considera a empresa que você trabalha como uma empresa ética. 27 pessoas responderam que sim, isso representa 100,0% dos entrevistados. Nenhum funcionário respondeu a segunda opção.

Gráfico 8: Você considera a empresa que você trabalha como uma empresa ética?



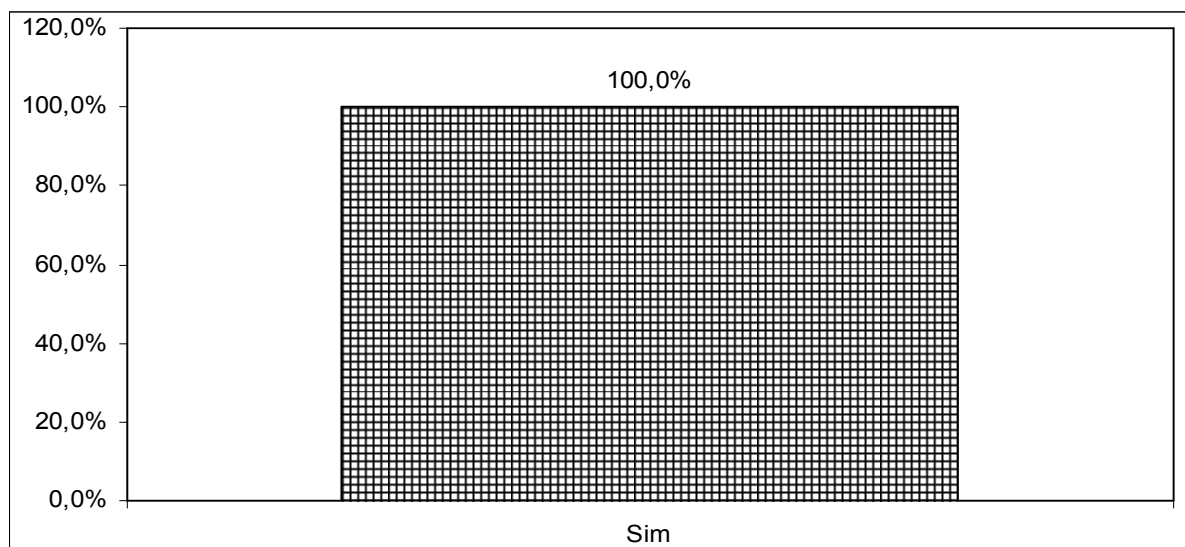
Fonte: FRAGOSO, S. A. S.; SILVA, R. L. M.; PERIN, C. L. **Questionários**. Alta Floresta-MT. 2012.

Observa-se que todos os funcionários responderam que consideram a empresa onde trabalham como sendo uma empresa ética.

Segundo Jordão (2010) quando a empresa é ética, a mesma utiliza a prevenção para evitar que ocorram conflitos na empresa, assim evitando que futuros problemas possam atrapalhar o negócio.

No gráfico 9 onde foi perguntado aos funcionários se os mesmos tem um bom relacionamento com os seus superiores. 27 pessoas responderam que sim, isso equivale a 100,0% dos entrevistados. Nenhum funcionário respondeu a segunda opção.

Gráfico 9: Você tem um bom relacionamento com os seus superiores?



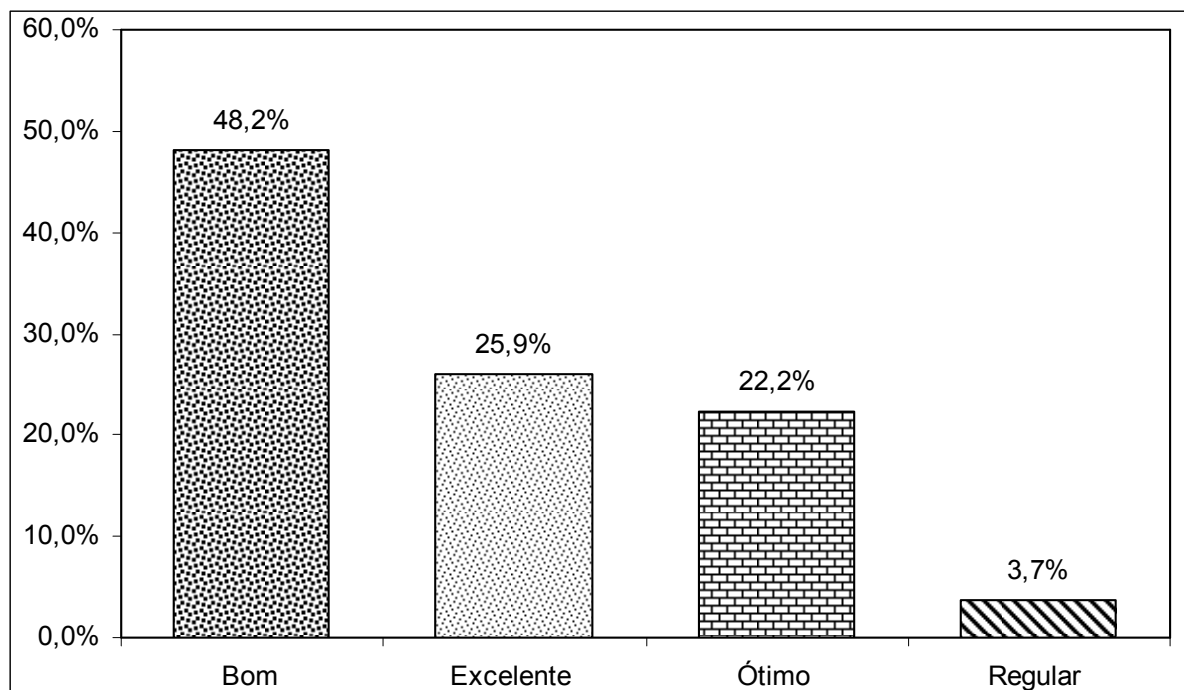
Fonte: FRAGOSO, S. A. S.; SILVA, R. L. M.; PERIN, C. L. **Questionários**. Alta Floresta-MT. 2012.

Observa-se que todos os funcionários responderam que tem um bom relacionamento com seus superiores.

De acordo com Toi e Carmo (2003) quando a empresa se preocupa com as atitudes éticas, o relacionamento dos indivíduos na empresa e na sociedade tende a melhorar, transformando o ambiente mais agradável.

No gráfico 10 onde foi perguntado aos funcionários, como você avalia o seu comportamento diante das diversas situações ao qual você é submetido no seu trabalho. 13 pessoas responderam que avaliam como bom, isso representa 48,2% dos entrevistados, 7 pessoas avaliam como excelente, isso equivale a 25,9% dos funcionários. 6 pessoas avaliam como ótimo, isso representa 22,2% dos entrevistados. 1 pessoa respondeu que é regular, isso representa 3,7% dos entrevistados. Ninguém respondeu que avalia como ruim.

Gráfico 10: Como você avalia o seu comportamento diante das diversas situações ao qual você é submetido no seu trabalho?



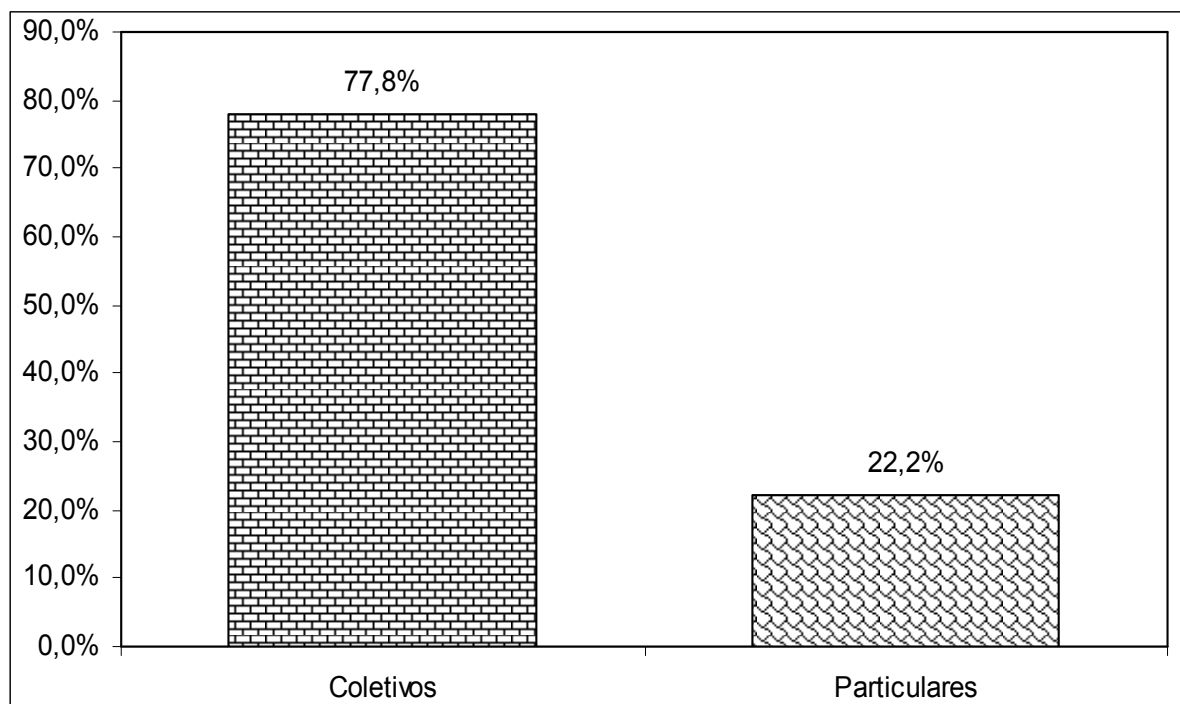
Fonte: FRAGOSO, S. A. S.; SILVA, R. L. M.; PERIN, C. L. **Questionários**. Alta Floresta-MT. 2012.

Nota-se que a maioria dos funcionários avaliam como bom, excelente ou ótimo o comportamento dos mesmos diante das diversas situações que são submetidos no ambiente de trabalho.

De acordo com Sá (2005) quando um indivíduo aceita uma profissão, este também aceita as suas funções e deve desempenhá-las da melhor maneira possível. No entanto, caso ocorram situações em que a empresa tente impor a prática de situações ilícitas, o funcionário tem todo o direito de recusar a cumprir a ordem e pode pedir demissão.

No gráfico 11 onde foi perguntado aos funcionários se na opinião deles prevalece os interesses particulares ou coletivos. 21 pessoas responderam que prevalecem os interesses particulares, isso equivale a 77,8% dos entrevistados. 6 pessoas responderam que prevalecem os interesses particulares, isso equivale a 22,2% dos entrevistados.

Gráfico 11: Na sua opinião na empresa prevalece os interesses:



Fonte: FRAGOSO, S. A. S.; SILVA, R. L. M.; PERIN, C. L. **Questionários**. Alta Floresta-MT. 2012.

Observa-se que a maioria dos funcionários respondeu que na empresa prevalecem os interesses coletivos, no entanto, é preciso que a empresa se atente a resposta de 22,2% que responderam que acreditam que na empresa prevalecem os interesses particulares.

Segundo Sá (2005, p. 219) “objetivamente, perante sua comunidade, o profissional tem deveres diversos, mas basicamente o de sustentar a estrutura de organização da comunidade à qual se vincula, protegendo o conceito desta e mantendo sempre elevado e protegido”.

Na empresa o profissional deve lutar pelos interesses de toda a organização, ou seja, os interesses particulares não devem se sobrepor aos coletivos.

A tabela 1 mostra os principais pontos positivos na empresa Daparé Materiais para Construção, segundo a opinião dos funcionários.

Tabela 1: Na sua opinião quais são os pontos positivos da empresa Daparé Mat. Construção?

Pontos positivos	Frequência	(%)
Total	56	100,0%
Atende os clientes de acordo com as necessidades	20	35,7%
A empresa investe para crescer sempre mais	13	23,2%
A empresa têm muitos colaboradores potenciais	10	17,9%
A empresa tem preços atraentes em seus produtos	5	8,9%
Não responderam	5	8,9%
A empresa oferece ambiente ideal para os clientes	3	5,4%

Fonte: FRAGOSO, S. A. S.; SILVA, R. L. M.; PERIN, C. L. **Questionários**. Alta Floresta-MT. 2012.

Observa-se que a empresa apresenta muitos pontos positivos e que podem contribuir para o comportamento ético da organização.

Manter um ambiente de trabalho onde as pessoas podem dar opiniões, onde todos colaboram com os outros sempre que necessário, atendendo os clientes sem fazer distinção de classe social e onde todos os funcionários se respeitam incluindo os superiores. Atitudes simples são capazes de transformar a empresa em um local agradável onde todos podem desempenhar suas tarefas pensando no bem do coletivo e da empresa.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.

A ética é imprescindível para que as pessoas vivam em harmonia na sociedade, na empresa isto não é diferente, todos devem agir eticamente para que a empresa atinja seus objetivos sem prejudicar os outros, desde o funcionário que limpa o chão até a alta gerência, todos devem pautar suas ações pela ética.

Esta pesquisa foi satisfatória, pois segundo as respostas dos funcionários a empresa Daparé Materiais para Construção pode ser considerada uma empresa ética.

A empresa precisa se atentar as respostas de pouco mais de 14,0% dos funcionários que dizem que as pessoas com quem trabalha não estão dispostas a colaborar umas com as outras. Sendo que na empresa todos devem trabalhar por um objetivo, é preciso que todos estejam dispostos a colaborar sempre que for necessário. Também é preciso melhorar o relacionamento entre os funcionários, pois pouco mais de 33,0% responderam que alguns funcionários não se interessam pelo que acontece com os outros funcionários.

Apesar de mais de 50,0% dos funcionários dizer que não está exposto a hostilidades no ambiente de trabalho, mais 44,0% dizem estar expostos a hostilidades. Esta percentagem é preocupante, pois as hostilidades podem comprometer o bom relacionamento no ambiente de trabalho. Todavia é comum que ocorram problemas de relacionamento, mas não podem ser constantes e nem devem prejudicar o ambiente de trabalho na empresa.

Nota-se que todos responderam que desenvolvem boas relações no ambiente de trabalho, mas isto acaba contradizendo o exposto anteriormente, pois se existem hostilidades em algum momento deixou de se praticar boas relações no ambiente de trabalho. Da mesma forma todos responderam que zelam pelo bom nome da empresa, mas teoricamente qualquer funcionário ficaria com medo de responder ao contrario e receber represálias.

Quase que a totalidade dos funcionários respondeu que tem coragem para assumir suas decisões na empresa, no entanto, uma pequena percentagem disse não ter coragem para

assumir suas decisões. Esses dados mostram que este problema não existe na empresa, mas o fato de ter coragem para assumir suas decisões não significa necessariamente que as pessoas tomam apenas atitudes corretas, ao agir incorretamente as pessoas podem ficar com medo de assumir o que fizeram e tentar encobrir o erro. Portanto, a realidade vem à tona apenas quando algo acontece e é preciso que alguém assuma a responsabilidade do acontecido.

Todos os funcionários responderam que consideram a empresa onde trabalham como sendo uma empresa ética, isso demonstra que ao analisar os fatos que acontecem rotineiramente na empresa, os funcionários acreditam que as atitudes tomadas pela empresa foram éticas.

Da mesma maneira todos responderam que têm bom relacionamento com seus superiores, sendo assim, pode ser que as hostilidades relatadas pelos funcionários aconteçam apenas entre os próprios funcionários dos setores da empresa.

Tendo em vista que praticamente a totalidade dos funcionários respondeu que seu comportamento diante das situações que ocorrem na empresa é bom, excelente ou ótimo, pode-se considerar que devem ocorrer poucos problemas com o comportamento dos funcionários da empresa.

Entre os dados levantados, deve ser dada maior atenção para a questão onde os aproximadamente 77,0% dos funcionários respondeu que na empresa prevalecem os interesses coletivos, no entanto mais de 22,0% responderam que na empresa prevalecem os interesses particulares. Embora a maioria dos dados obtidos anteriormente sejam satisfatórios, os números desta questão mostram que existem problemas éticos na empresa. É certo que a maioria respondeu que prevalecem os interesses coletivos, mas se para alguns prevalece o interesse particular, todo o conjunto pode ser prejudicado. Portanto, é importante que a empresa analise se este tipo de comportamento existe e se está causando problemas para a empresa.

ANALYSIS OF ETHICS IN COMPANY DAPARÉ CONSTRUCTION MATERIALS, ALTA FLORESTA-MT

ABSTRACT

The objective of this study was verify that the company Daparé Building Materials is an ethical company. We used the inductive method, the method statistical and monograph. We used the technique of extensive direct observation, which are techniques of questionnaires to measure the opinion of company's employees of Building Materials Daparé. The

questionnaire contained 22 closed questions and 3 open-ended questions and was distributed randomly to employees where everyone had the same chance of being chosen. After the responses were tabulated and displayed through charts and graphs for better viewing. The results were completely satisfactory because employees generally responded that the company is ethical and in accordance with the questionnaire answers the behavior of employees in the company is also ethical behavior. Only the company must pay attention to the responses of just over 22% of employees responded that the particular interests prevail over collective interests , and if this actually occurs can cause problems for the company. The employees have raised some good points, the principal were: customer service according to the needs, the company invests to grow ever more, the company has many collaborators potential, the company has attractive prices for their products and the company offers a ideal environment for customers. From the data obtained the questionnaires, can be considered that the company Daparé Building Materials is an ethical company. The company only need to pay greater attention to employee attitudes when situations arise where private interests can override the collective.

Keywords: Company. Ethics. Employees.

REFERÊNCIAS

Conselho Federal de Administração. **Código de ética do profissional de administração.** Disponível em: <<http://www2.cfa.org.br/codigo-de-etica>> acesso em 15 de outubro de 2012.

_____. **Lei n.º 4.769, de 9 de setembro de 1965.** Disponível em <<http://www2.cfa.org.br/legislacao/leis/1965/Lei4769.pdf>> acesso em 15 de outubro de 2012.

JORDÃO, Sonia. **O comportamento ético nas empresas.** Disponível em: <<http://www.administradores.com.br/informe-se/artigos/o-comportamento-etico-nas-empresas/43499/>> acesso em 15 de outubro de 2012.

LISBOA, Lázaro Plácido. **Ética geral e profissional em contabilidade.** 2 ed. São Paulo: Atlas, 1997.

MARQUES, Nailor Jr; FONTES, Giovana Marques. **Vieira:** dois sermões éticos. Curitiba: Linceu, 2005.

SÁ, Antônio Lopes de. **Ética profissional.** 6 ed. São Paulo: Atlas, 2005.

TOI, Carmen Steiner; CARMO, Eliane Rodrigues do. **A importância do comportamento ético nas organizações.** Disponível em: <<http://www.unioeste.br/campi/cascavel/ccsa/IISeminario/trabalhos.html>> acesso em 25 de outubro de 2012.

VÁSQUEZ, Adolfo Sánchez. **Ética**. 22 ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

APÊNDICE A: Carta de Apresentação

Alta Floresta, 13 de Setembro de 2012.

CARTA DE APRESENTAÇÃO

Prezado (a) funcionário,

Nós, somos acadêmicos do 8º semestre curso de Administração das Faculdades de Alta Floresta – (FAF), estamos fazendo uma pesquisa para a disciplina de Ética e Responsabilidade Social, com a temática sobre o **Comportamento Ético nas Empresas**, para isso peço sua colaboração e boa vontade para que responda atenciosamente ao questionário anexo com perguntas relacionadas ao mesmo.

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

Confiamos no seu senso crítico e esperamos que contribua conosco, sendo sincero (a) e claro (a) nas respostas.

Agradecemos desde já pela colaboração, pois sem a sua ajuda, não poderíamos realizar a contento esta pesquisa. Se, por acaso, for insuficiente o espaço entre uma pergunta e outra, pode-se complementar no espaço em branco disponível ao final 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,

Alberto Zunarelli; Renan de Lima Maciel da Silva; Sérgio Alessandro Soares Fragoso
Acadêmico (s) de Administração da FAF

APÊNDICE B: Questionário

Questionário

1) Sexo:

a) () feminino

b) () masculino

2) Idade:

a) () de 18 a 25 anos

d) () de 39 a 46 anos

b) () de 25 a 32 anos

e) () acima de 46 anos

c) () de 32 a 39 anos

3) Estado civil:

a) () solteiro (a)

d) () viúvo (a)

b) () casado (a)

e) () união estável

c) () divorciado (a) / separado (a)

4) 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) Nível de formação:

a) () não alfabetizado

e) () ensino médio completo

b) () ensino fundamental incompleto

f) () nível superior incompleto

c) () ensino fundamental completo

g) () nível superior completo

d) () ensino médio incompleto

h) () pós-graduação

6- As pessoas com quem você trabalha, no geral, são competentes em fazer suas atividades?

() sim () não

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

() sim () não

8- Seu gerente presta atenção nas coisas que você fala ou sugere?

() sim () não

9- As pessoas com quem você trabalha interessam-se pelo que acontece com você?

() sim () não

10- As pessoas com quem você trabalha encorajam umas às outras a trabalharem juntas?

() sim () não

11- Você está exposto a hostilidades e conflitos com as pessoas com quem você trabalha?

() sim () não

12- Seu trabalho lhe permite tomar decisões sobre as tarefas que você realiza?

() sim () não

13- Seu trabalho é realizado sob pressão ?

() sim () não

14- Você evita rivalidade no seu ambiente de trabalho?

() sim () não

15- Você desenvolve boas relações no seu ambiente de trabalho?

() sim () não

16- Você zela pelo bom nome da empresa?

() sim () não

17- Você tem coragem de assumir suas decisões?

() sim () não

18- Você se considera uma pessoa humilde?

() sim () não

19- Você considera a empresa que você trabalha como uma empresa ética?

() sim () não

20- Você tem um bom relacionamento com o seus superiores?

() sim () não

21- Como você avalia o seu comportamento diante das diversas situações ao qual você é submetido no seu trabalho?

Excelente () ótimo () bom () regular () ruim () péssimo()

22- Na sua opinião na empresa prevalece os interesses:

Coletivos () Particulares ()

23- Na sua opinião quais são os pontos positivos da empresa Daparé Mat. Construção?

24- Na sua opinião quais são os pontos negativos da empresa Daparé Mat. Construção)?

25- Quais sugestões você tem a dar para a empresa Daparé Mat. Construção?
