



**INSTITUTO DE ENSINO SUPERIOR “PRESIDENTE TANCREDO DE ALMEIDA
NEVES”**

VANDERLEY ABREU RESENDE

**A IMPORTÂNCIA DA ÉTICA NA PROFISSÃO DO ADMINISTRADOR COM FOCO
EM PEQUENAS E MÉDIAS EMPRESAS PME’S: UM ESTUDO DE CASO**

SÃO JOÃO DEL-REI
2014

VANDERLEY ABREU RESENDE

**A IMPORTÂNCIA DA ÉTICA NA PROFISSÃO DO ADMINISTRADOR COM FOCO
EM PEQUENAS E MÉDIAS EMPRESAS PME'S: UM ESTUDO DE CASO**

Monografia apresentada ao Curso de Administração Do Instituto de Ensino Superior Presidente Tancredo de Almeida Neves – IPTAN como requisito parcial à obtenção do Título de Bacharel em Administração, sob a orientação do Prof. Dr. Fábio Abreu dos Passos.

SÃO JOÃO DEL-REI
2014

VANDERLEY ABREU RESENDE

**A IMPORTÂNCIA DA ÉTICA NA PROFISSÃO DO ADMINISTRADOR COM FOCO
EM PEQUENAS E MÉDIAS EMPRESAS PME'S: UM ESTUDO DE CASO**

Monografia apresentada ao Curso de Administração do Instituto de Ensino Superior Presidente Tancredo de Almeida Neves - IPTAN como requisito parcial à obtenção do Título de Bacharel em Administração, sob a orientação do Prof. Dr. Fábio Abreu dos Passos.

COMISSÃO EXAMINADORA

Prof. Dr. Fábio Abreu dos Passos (Orientador)

Profa.Esp. Monique Terra e Silva

Profa.Esp. Adna Maria Gomes de Castro Bretas

Dedico este trabalho primeiramente a Deus, que esteve sempre ao meu lado e não me deixou desistir nunca.

Aos meus pais, sogros, tios e irmãos pelo incentivo, compreensão e paciência nos momentos mais difíceis durante estes quatro anos de graduação. Em especial, a minha noiva pelo incentivo e carinho ao compreender minhas ausências.

AGRADECIMENTOS

Agradeço este trabalho primeiramente a DEUS, que esteve sempre ao meu lado e não me deixou desistir nunca.

Aos meus pais, pela educação que me deram, base perfeita para construir o meu saber. A minha eterna gratidão pelo incentivo e presença carinhosa.

A minha noiva Sabrina, fonte e inspiração na minha vida. Agradeço-lhe em especial, pela paciência, dedicação, apoio e incentivo na minha realização profissional.

Aos meus irmãos, os quais não tenho palavras para agradecer toda a amizade, carinho e apoio de sempre.

Aos meus sogros, pela amizade e carinho.

Ao meu orientador Prof. Fábio, transcendeu o seu papel de orientador semeando idéias e conduziu a caminhos nunca antes trilhados. Agradeço pela compreensão e por contribuir com o meu amadurecimento acadêmico.

*“A boa vontade é condição indispensável
para sermos dignos de felicidade”.*

IMMANUEL KANT

SUMÁRIO

1. Refletindo sobre os princípios éticos.....	8
1.1 Conceito de Ética	9
1.2 Distinção entre Ética e Moral.....	13
1.3 A Ética aplicada nas profissões	15
2. O Código de Ética nas Pequenas e Médias Empresas.....	20
2.1 As Pequenas e Médias Empresas: conceito e essência no âmbito ético-administrativo	20
2.2 Conceitos e elementos essenciais sobre o Código de Ética na Administração...	25
2.3 A importância do Código de ética nas PME'S: aplicabilidade teórico-prático	28
3. Estudo de caso aplicado aos funcionários nas Instituições de Ensino X e Y acerca dos princípios éticos do profissional administrador	32
3.1 Metodologia.....	32
3.2 Caracterizando as Instituições de Ensino X e Y	34
3.3 Análise dos resultados.....	34
3.4 Aspectos importantes a serem avaliados	34
3.5 Apresentação e análise dos resultados da pesquisa.....	35
3.5.1 Resultados e discussão.....	35
Considerações finais	41
Referências	43
Apendice	47

RESUMO

O presente estudo tem como objetivo identificar e analisar junto aos funcionários de pequenas e médias empresas sobre os aspectos pertinentes a questão ética no que se refere a sua importância e aplicabilidade dentro das empresas X e Y, neste caso, duas instituições particulares de ensino. Ao se analisar o pensamento sobre ética de administradores e funcionários por meio de um estudo de caso cuja ferramenta de análise se fará por meio de um questionário, a saber dos aspectos que necessitam melhorias, visando à construção e aprimoramento do Código de Ética dentro das empresas. Em se tratando de melhorias, quando as empresas procuram cada vez mais interessados em adotar uma postura ética com relação as suas estratégias de mercado junto às relações já existentes. Com base no delineamento do comportamento do profissional, pode-se estabelecer seu perfil ético, onde o funcionário consegue executar, manifestar e expressar-se junto a sua empresa. De modo especial, serão pautados preceitos éticos estratégicos a sanar as necessidades dos funcionários, pois o que se espera são empresas éticas com preocupações compreendidas no campo do saber, focada na compreensão e no bem estar dos seus funcionários.

Palavras-Chave: Pequena e Média Empresa, Ética, Código de Ética, Administrador.

1. REFLETINDO SOBRE OS PRINCÍPIOS ÉTICOS

O pensamento filosófico discutido no Ocidente é dividido em três grandes blocos de estudo, a Estética, a Lógica e a Ética, que será o objeto de trabalho deste capítulo. É importante analisar as concepções filosóficas sobre o pensamento e os valores morais, no caso da Ética, já que fazem parte da própria vida humana, tanto em seus momentos individuais, como e principalmente, em seu estado social.

As decisões que tomamos a cada instante em nosso cotidiano são determinantes para os próximos passos que seguimos, assim como, para a vida das pessoas à nossa volta. Por ser tão importante o estudo das ações humanas e suas consequências na vida social ao longo dos tempos, a Ética sempre se caracterizou como um referencial para o entendimento dos valores morais de um povo e para se determinar sua importância no decorrer da história da humanidade. Gallo (2003, p.55) escreve que:

Realizar escolhas é eleger objetos para o desejo. O critério das escolhas é sempre racional. O motivo é sempre emocional, ou seja, impulsionados pelo desejo, movemo-nos em direção aos objetos. Nesse sentido, a capacidade racional de realizar escolhas permite-nos afirmar nossa condição de liberdade. O exercício de liberdade é a capacidade de escolher. Nisso os humanos podem se desviar do determinismo que rege o mundo da natureza. Os animais jamais podem escolher. Suas ações são determinadas pelo padrão genético de suas espécies. Quando olhamos um filhote de cachorro, por exemplo, somos capazes de dizer seu comportamento futuro, suas ações e suas intenções.

Como todo objeto de conhecimento, a Ética encontra ao longo da história do pensamento certos momentos de maior destaque em relação aos demais, contribuindo para a criação de teorias ou entendimentos mais aprofundados, que servem como referência para estudos posteriores. Assim, embasado na filosofia de autores renomados, grandes nomes da história da filosofia, como Aristóteles, Immanuel Kant, Augusto Comte e toda a diversidade histórica da filosofia baseada na Ética e na Moral dentro de uma sociedade, fontes essenciais de conhecimento que incluam qualquer essência dentro da temática em questão.

A filosofia pode nos ajudar a pensar sobre nossa própria vida. Chama-se ética a parte da filosofia que se dedica a pensar as ações humanas e os seus fundamentos. Um dos primeiros filósofos a pensar a ética foi Aristóteles, que viveu

na Grécia no século IX a.C. Esse filósofo ensinava numa escola a qual deu o nome de Liceu, e muitas de suas obras são resultado das anotações que os alunos faziam de suas aulas. As explicações sobre a ética foram anotadas pelo filho de Aristóteles chamado Nicômaco, e por isso esse livro é conhecido por nós com o título de *Ética a Nicômaco* (GALLO, 2003, p. 54).

Por estes princípios elencados aqui, assim como outros que compõem a história da Filosofia, temos a noção de que este conceito é um conjunto de normas não para serem definidas, mas para serem elaboradas dentro de um contexto social e histórico específico.

1.1 Conceito de Ética

De uma forma geral, podemos dizer que o conceito de “Ética” representa modo de ser, caráter ou comportamento. Mas na verdade, ela significa o ramo da Filosofia que busca estudar e indicar o melhor modo de viver no cotidiano e na sociedade. Segundo Oliveira (1997, p. 03), a “[...] ética é a teoria ou ciência do comportamento moral dos homens em sociedade”. Também não deve ser confundida com “lei”, mesmo que na maioria das vezes, as leis são embasadas em princípios éticos, como traz Chauí (2003, p. 32):

ÉTICA: Do grego, ETHOS. Significa costumes, extrai-se Ética. Do latim, MORES. Donde moral. Ciência da moral. Estudo dos juízos de apreciação referente à conduta humana suscetível de qualificação do ponto de vista do bem e do mal, seja relativamente à determinada sociedade, seja de modo absoluto. Em outras palavras, ética e moral referem-se ao conjunto de costumes tradicionais de uma sociedade.

A Ética pode ser compreendida como uma tentativa de separar o certo do errado, ou seja, ensina ao indivíduo a discernir o bem do mal mediante sua conduta humana, seu convívio na sociedade, onde a consciência passa a ser seu principal guia.

Um dos estudos sobre a Ética, dos mais aplicados nas discussões e análises sobre o assunto é a obra do pensador grego Aristóteles, “*Ética a Nicômaco*”, dedicada a seu pai, e que se trata de uma profunda abordagem sobre educação e construção de valores na sociedade. As ações, segundo o filósofo,

deveriam estar acima das paixões e o bem comum deveria ser a meta de todos, e não a busca pelos desejos e vontades individuais (OLIVEIRA, 2008, p. 31).

Nesta obra, a ética é vista como parte da política, ou seja, o exercício diário de conduzir a vida em sociedade, com a ressalva de que ela, a ética deve ser uma postura individual para o alcance do bem comum, enquanto que a própria política se caracteriza como uma prática do coletivo que age na vida de cada um, conforme destaca Perine (2006, p. 70).

Partindo da ética como uma busca pelo bem comum, das práticas individuais baseadas na racionalidade e nos valores construídos e seguidos pelas pessoas em sociedade, a atitude do homem em busca dos seus ideais, dos seus princípios se justifica. Assim como afirma Perine (2006, p. 71) baseado na filosofia de Aristóteles:

Esse bem, segundo Aristóteles, tem nome – ele se chama *contentamento (eudaimonia)* -, e esse nome designa algo que buscamos por ele mesmo e cuja realização não ultrapasse as nossas forças. Se esse bem deve ser realizado por nós, “ele será caracterizado pela atividade que é tipicamente nossa”. Assim, o bem humano deverá ser uma atividade real, não só possível, na qual o homem faça bem o que faz.

A partir da “Ética a Nicômaco”, como sendo um tratado sobre o agir humano ao longo de sua própria história, o conceito foi constantemente revisitado e discutido por pensadores filosóficos da Ética com base no conhecimento humano, principalmente, por aqueles que se propuseram a estabelecer um entendimento da própria sociedade em que viviam (SANTOS, 2014, p. 48).

Nomes como Immanuel Kant, que escreveu uma de suas obras-primas, “A Crítica da Razão Prática”, outro importante tratado sobre Ética na história do pensamento ocidental e que traz importantes contribuições para o assunto. Em linhas gerais, o conceito de ética kantiana pode ser traduzido pela máxima: “Age de tal maneira que sua ação possa ser traduzida em máxima universal”. Essa frase é o chamado imperativo categórico, e se baseia na noção de dever e na virtude. Sua noção de ética é formal, isto é, um princípio universal que pode ser entendido por todos e que ao mesmo tempo, serve como um elemento de formação para a vida de todos a partir da construção dos valores necessários a cada sociedade, mas que são formados a partir deste princípio único e universal (OLIVEIRA, 2008, 34).

A ética kantiana é um elemento para a construção de valores morais, ou seja, determinar qual é a moral em sua implicação legal e universalista, em associação com os pensamentos aristotélicos em que as tentações, vícios e paixões sejam deixadas de lado em nome do agir bom que leva ao bem comum. De acordo com Rocha (2012, p.100):

Para Kant, ser ético com base na moral significa ser feliz, através do cumprimento do “juízo ético” inculcado no espírito do homem. Entretanto, o homem não realiza o Imperativo Categórico, pois se deixa levar pelo extremo racionalismo e, conseqüentemente, sua busca se equivale às buscas materiais (o homem objetiva bens para ser feliz). A busca pelos objetivos materiais é o que se chama de imperativo hipotético (prático) e é o foco de Kant.

Kant defendia que a ética trabalha com o ser humano, sendo ele o responsável por aquilo que faz e as conseqüências que seus atos trazem para ele e para os demais membros da sociedade. Outro importante nome do pensamento voltado aos conceitos de Moral e Ética é Jeremy Bentham, que defendia a idéia de que certas posturas e ações, se aprovadas pela sociedade, beneficiando o autor e os demais membros da comunidade, poderiam se converter em máximas morais utilizadas no ambiente social (ROSA, 2010, 299).

Bentham, cuja corrente utilitarista fora defendida, uma vez que acreditava que era preciso efetivamente reformar o Direito, racionalizando-o sob um valor que, apesar de fundar-se em uma moral, essa não é tradicionalmente nominada natural. Defendia que o Direito era fruto das decisões, em que a opção por uma política poderia ser baseada no Princípio da Utilidade, cuja base retrata a possibilidade de julgamentos frente aos comportamentos na medida em que for promotor ou construtor de uma felicidade, no qual segundo ele é qualquer sorte de prazer, vantagem, bem, reduzindo todos esses conceitos a um mesmo senso de utilidade, cuja multiplicidade semântica se tornou um dos fatores que viabilizou a instituição de uma variedade de sub-correntes filosóficas utilitaristas (ROSA, 2010, p.300).

Na obra de Jeremy Bentham, “Uma Introdução aos Princípios da Moral e da Legislação” se baseia no princípio de que o ser humano, sobretudo, o social, que faz parte de um meio de trabalho, por exemplo, tenha em si o valor de que o prazer e a dor sejam considerados em relação à sua intensidade, duração, certeza e proximidade com o tempo (ROSA, 2010, p, 300).

Esses elementos determinam as ações praticadas por cada um, segundo o pensador, e devem ser entendidas como objetos de avaliação das mesmas. Isso quer dizer, que se a ação visa e alcança um prazer maior que a dor, ela deve ser considerada válida como moral e num entendimento ético do ambiente, ou seja, pode ser praticada e tida como referência, ao contrário daquelas que levam à dor, principalmente, ao todo social. Nenhuma ação é tida como moral se visa o prazer, mas causa a dor, seja no autor, ou naqueles à sua volta. Escrevem Bonjour e Baker (2010, p.397):

A natureza colocou a humanidade sob o governo de dois mestres soberanos, a *dor* e o *prazer*. É somente a partir deles que podemos apontar o que devemos fazer, assim como determinar o que iremos fazer. De um lado, o padrão do correto e do errado e, do outro lado, a cadeia de causas e efeitos estão ligados ao seu trono. Eles nos governam em tudo o que fazemos, em tudo o que dizemos, em tudo o que pensamos: cada esforço que fazemos para livramos-nos dessa sujeição servirá apenas para demonstrá-la e confirmá-la. Somente em palavras o homem pode pretender adjurar de tal império, mas na realidade permanecerá sujeito a ele sempre.

Outro importante nome para o pensamento ético e moral é Augusto Comte, que na obra “Catecismo Positivista” nos apresenta uma importante e considerável lição sobre o comportamento humano. Segundo ele, assim como a doutrina positivista que defende, todas as pessoas devem se ajudar, desempenhando suas próprias funções dentro do campo social em detrimento do bem comum (SANTOS, 2014, 224).

O elemento religioso e ético do Positivismo exclui toda causa sobrenatural para a criação da sociedade, deixando nas mãos das próprias pessoas e na necessidade máxima de cumprimento do dever o desenvolvimento das ações e práticas morais na sociedade, ou seja, tem-se uma Ética extremamente humana, das pessoas, pelas pessoas e para as pessoas (SANTOS, 2014, 224).

Uma pessoa por si mesma, segundo o pensamento positivista de Comte, não tem em si a moralidade, devido aos vícios e ambições individuais. Isso a torna um perigo para ele mesmo e para a sociedade. É por isso que as ações humanas em sociedade não devem se basear nos desejos individuais, mas sim no desenvolvimento do bem para todos. Só assim, o indivíduo pode encontrar uma espécie de paz e salvação, isto é, contribuindo para a sociedade, ele terá uma

recompensa, já que fará parte deste grupo de pessoas que age em benefício da manutenção do todo. Sobre isso, escreve Peixoto (1999, p.139):

Durante o prefácio a seu *Catecismo Positivista*, Comte, em frase sucinta, deu ao mundo de seu tempo uma espécie de fórmula que a nova arte e o novo pensamento de finais do século XIX iriam aproveitar para subverter e reprimir as enigmáticas e até então irrefreáveis manifestações da subjetividade. Para ele, “a nossa verdadeira liberdade resulta essencialmente de uma digna submissão” (COMTE, 1973: 146). Eis, em poucas palavras, uma concepção filosófica que iria servir de base ao novo mundo que surgia, um mundo desejoso de ciência e racionalismo. Dessa maneira, a filosofia positivista de Comte inaugura a derrocada do mundo subjetivo romântico, ao retirar do eu a função geratriz que o Romantismo até então lhe havia atribuído.

O pensamento da escritora e filósofa Simone de Beauvoir, sobretudo na obra “Moral da Ambiguidade” se caracteriza pela certeza de que somos humanos e seres sociais apenas se fazemos algo para nossas vidas e para as vidas das outras pessoas. Aqueles que não nutrem em si a paixão por fazerem algo e se mostrarem ao mundo são considerados por ela como “sub-homens”, isto é, aqueles que não buscam um objetivo nesta vida ou um fim para suas ações e pensamentos. Camatta (2009, p.17) discute essa ideia da seguinte forma:

Como salvar a liberdade, se temos uma causa eficiente e final na retaguarda? O homem é um ente numa objetividade, um “estar aí”, numa situação dada, não escolhida. Mas, também é um ente, ou melhor, um indivíduo subjetivo, detentor de uma consciência racional e livre e que, portanto, carrega em si mesmo a construção de um caminho, um dever ou um dever-ser que o torna responsável pelo que acontece. Esta é uma angústia do existencialismo, interpretada por Simone de Beauvoir, como Moral da Ambiguidade. Esse caminho só pode ser marcado por valores que nascem de uma moralidade, cuja origem perturba a muitos, pois se apresenta como um dever e põe em cheque a liberdade.

Contudo, é fundamental que o conceito de Ética não seja confundido com o conceito de Moral, já que mesmo caminhando juntos, cada um tem suas próprias características e constantemente são alvos de más interpretações ou usos indevidos e que se torne possível evidenciá-los no contexto escolhido como objeto de estudo deste trabalho, ou seja, os ambientes voltados às profissões.

1.2 Distinção entre Ética e Moral

A Ética é um estudo, uma reflexão sobre o bem, a justiça, o que é certo e errado. Já a moral refere-se às nossas ações e condutas no mundo. Nenhuma sociedade pode sobreviver e progredir sem um conjunto de princípios e normas que defina o tipo de comportamento socialmente aceito como ético (CHAUÍ, 2003, p. 35).

Um trabalho que seja voltado para a Ética precisa seguir o que ela propõe. Ética é a reflexão crítica sobre a moral, que acontece pela necessidade humana de se problematizar as respostas oferecidas pela moral, verificando a consistência de seus argumentos. Ela trata de princípios, não de mandamentos. É preciso que os princípios sejam pensados, refletidos, construídos e assumidos. (VAZ, 2007, p. 55)

Ao contrário da Ética, que tem caráter disciplinar e vem a ser um objeto de estudos, a moral se caracteriza como um conjunto de crenças e regras utilizadas numa determinada sociedade e numa época específica, sendo que devem ser seguidas pelas pessoas, e que desta forma, serve para orientar o comportamento social e individual dessas pessoas. O conceito de moral é explicado por Duska e Whelan (1994, p.74):

Chega-se à concepção mais abstrata alcançada até aqui: o conceito de uma série de regras para a sociedade vistas como um todo, uma lei moral que governa todos os homens e justifica ou condena os grupos e as instituições existentes. Assim, chega-se ao conceito abstrato da lei moral e atinge-se também o conceito mais alto e adequado que é possível no nível convencional [...]

Whelan (1994, 74) traz ainda, que a base da palavra “moral” pode ser traduzida como costume, ou seja, um hábito construído pela vida em sociedade e que determina em muito o caráter de uma pessoa. É bom não confundir com a definição comum que temos de “costume”, que se trata de uma simples prática corriqueira. O ato moral tem “mais peso”, pois é definido pelas regras que a sociedade apresenta.

Cada ação praticada por uma pessoa em sociedade indica consequências para todo o meio em que ela se encontra, podendo ser positiva ou negativa, e de acordo com as leis e demais estatutos que regem a sociedade, passível ou não de punições. Por isso, é fundamental que a moral de uma sociedade seja baseada em princípios devidamente analisados e estabelecidos por todos os membros ou pelo

menos, pela maioria deles, de forma que haja um consenso para o que se pode e deve fazer e o que não é indicado como ação moral. Segundo Stukart (2007, p.14):

A Ética não analisa *o que* o homem faz, como a psicologia e a sociologia, mas o que ele deveria fazer. É um juízo de valores, como virtude, justiça, felicidade, e não um julgamento da realidade. Minha definição é: a ética é uma ciência cujo objetivo é o exame teórico das ações humanas para conseguir uma vida satisfatória e a perfeição integral do homem e é nisso que consiste a felicidade. A ética é a ciência da moral. A moral é o conjunto de costumes, normas e regras de uma sociedade.

Pensando numa relação entre os dois conceitos, podemos dizer que a Ética é um conjunto de normais morais, ou seja, um referencial de modos de agir e conduzir determinada sociedade, de modo que seus ensinamentos sejam aplicados à vida cotidiana de seus habitantes. Já a moral é a matéria-prima destes referenciais, construída pelas relações entre os membros da sociedade, na busca pela resolução de seus problemas, necessidades a serem garantidas e cumprimento de deveres individuais e coletivos. Escrevem Cortina e Martínéz (2005, p.65):

Uma vez desdobrados os conceitos e argumentos pertinentes, pode-se dizer que a Ética, a Filosofia moral, tem conseguido *explicar* o fenômeno moral, dar conta *racionalmente* da dimensão moral humana, de modo que teremos aumentado o nosso conhecimento sobre nós mesmos, e, portanto, alcançado um maior grau de liberdade. Em suma, filosofamos para encontrar sentido para o que somos e fazemos e buscamos sentido para atender aos nossos anseios de liberdade, pois consideramos a falta de sentido um tipo de escravidão.

Mesmo não sendo conceitos cujos significados são semelhantes, ambas devem caminhar juntas, isto é, não há Ética sem moral e vice-versa. Não há como construir um entendimento dos atos morais e das normas sem uma observação das diversas maneiras de se traduzir e compreender o que se entende por Ética. Ao mesmo tempo, é impossível traçar um modelo de Ética ou um panorama sobre a mesma sem encontrar o significado de moral dentro de um contexto, o que quer dizer que não existe Ética sem moral (SANTOS, 2014, 223).

1.3 A Ética aplicada nas profissões

Uma ética profissional quase nunca pode se desvincular de um trabalho, visto que está diretamente relacionado a uma profissão e a decisões que profissionais tomam em suas vidas, embora um livro de ética profissional não consista em oferecer todas as receitas possíveis para os inúmeros casos concretos.

Para que o que se afirma em ética possa ser levado à prática no exercício da profissão, é preciso levar em consideração todos os aspectos da vida profissional relevantes para orientar as decisões. Assim, a ética profissional, embora se movimente nessa região intermediária das éticas especiais ou “aplicadas”, precisa permanecer aberta tanto no nível da fundamentação como no da aplicação da ética às situações concretas. A fundamentação das afirmações éticas e o que acontece com a ética pensada como da moral vivida. Precisamos ficar atentos ao que acontece com os princípios quando eles são aplicados (ALONSO, 2009, p. 80).

De maneira que Vaz (2007, p. 57) explica quanto algumas formas de ser ético, quando diz:

Existem algumas formas de ser ético. A primeira idéia do ético é o cuidado com o nosso ser e com os outros. A segunda idéia do ético é a consideração das pessoas. A terceira idéia é a da responsabilidade. Esta idéia parte do fato de que nossas ações têm consequências que podemos antever e sobre as quais, diante das ações que são de nossa escolha, temos responsabilidades. A responsabilidade tem de ser considerada especialmente em relação a danos ou outros efeitos negativos de tais ações. A quarta idéia ética é a de limites. Considerados então, marcos que aparecem impostos às ações - individuais ou grupais - e que dizem que certas fronteiras não devem ser ultrapassadas, ou que certos atos devam ser realizados. A quinta idéia é a da veracidade. A idéia de veracidade tem a ver com os limites, pois se trata de uma obrigação imposta pela realidade. Ser verdadeiro significa apresentar os fatos como ocorrem ou ocorreram e buscar interpretações e explicações para suas causas. A sexta idéia ética é a da liberdade. Ela se realiza nas diversas esferas: do íntimo, do privado e do público. A sétima idéia ética é a da leveza da vida e do festejar da vida. A leveza da vida significa que ela não pode ser levada inteiramente a sério.

A base dos códigos de comportamento éticos nas organizações e na sociedade, segundo Chauí (2003, p. 38) “está em sistema de valores criados por filósofos e líderes que têm uma visão superior à das demais pessoas”.

O conceito de Ética aplica-se a toda organização de vida em sociedade, e com as instituições voltadas ao trabalho e às profissões, isso não é diferente. É muito comum ouvir se falar de ser ou não ético num ambiente de trabalho ou em determinadas e importantes organizações sociais, como os recintos parlamentares e as instâncias de governo. Pineda e Marroquín (2011, p.116) escrevem sobre a Ética Empresarial:

Também ficou bastante claro que ser ético convém muito aos interesses de longo prazo das organizações e dos executivos. As práticas éticas na administração evitam, no mínimo, que as organizações e seus líderes tenham problemas. As ameaças de disputas judiciais caras e demoradas ou a probabilidade de uma intervenção mais decisiva do governo na forma de disposições regulamentares são razões de peso para o comportamento ético. Além disso, o ambiente ético criado pela diretoria afeta sensivelmente os atos e comportamentos dos funcionários, levando, inclusive, a práticas pouco éticas de alto custo para a gerência e a organização.

Como vimos, não é um modelo para ser ético, já que a Ética não consiste numa fórmula, mas em um conjunto de preceitos morais que devem ser estudados e entendidos dentro de um contexto. Trata-se, portanto, de doutrinas que devem ser conhecidas para que valores dentro do contexto sejam criados, ou seja, construa-se uma moral que então possa ser estudada com objetivos de se traçar uma determinada estrutura ética. Escreve Alonso (2006, p.79):

Embora a ética das profissões se mova no nível intermediário das éticas específicas ou “aplicadas”, não pode prescindir inteiramente do nível da ética geral, fundamental ou básica. No exercício de sua profissão, o profissional joga não só o ser bom ou mal profissional, mas também seu ser ético; não poderia ser considerada uma pessoa extremamente aceitável aquela que agisse bem e cumprisse os seus deveres em todos os âmbitos, menos no exercício de suas responsabilidades profissionais.

Como toda e qualquer instituição, as profissões requerem um código de valores, que englobem direitos a serem respeitados e deveres a serem cumpridos por todos os membros da empresa ou instituição. Os chamados Códigos de Ética das profissões devem preservar condutas relacionadas aos princípios morais estabelecidos pela direção da empresa ou sindicato da categoria.

Princípios como respeito à autoridade e hierarquia, cumprimento das obrigações, valorização de todos os funcionários de maneira igual, entre outros, são caracterizados como valores morais que devem fazer parte de um Código de Ética. O descumprimento parcial ou total de qualquer um deles, além de implicar punições e ressalvas a quem os desrespeitou, deve ser caracterizado como quebra de acordo moral, e conseqüentemente, falta com o respeito ao código regulador da instituição ou profissão. É a chamada “má ética”. Alonso (2006, p.35) valoriza o aspecto de grupo da ética nas profissões:

Então, a moral não se improvisa: é sempre obra de um grupo. A solução é dar aos grupos profissionais na ordem econômica uma constância que agora não possuem. Para moralizar a vida econômica, é preciso constituir ou reconstituir as associações profissionais. Era isso que as corporações faziam em outras épocas.

Do contrário, quem trabalha e cumpre sua função, objetivando alcançar o melhor resultado possível, cumprindo com todos os requisitos e almejando o melhor para o coletivo antes mesmo do melhor para si, desenvolve a chamada “boa ética”. Portanto, não existe ética ou falta de ética nas profissões, mas sim, cumprimento ou não dos valores estabelecidos que caracterizam um ambiente, instituição ou grupo de pessoas como ético ou não.

Os ambientes de trabalho exigem liderança, e uma postura voltada à moralidade é um importante instrumento de êxito, de acordo com Pineda e Marroquín (2011, p.120):

A administração moral exige liderança ética. É uma abordagem que tenta definir o que é correto. A administração moral adotaria o que Lynn Sharp Paine (1944) denominou *estratégia de integridade*, que se caracteriza por uma concepção da ética como força motriz da organização. Os valores éticos denominam a busca de oportunidades, a definição de sistemas organizacionais e o processo de tomada de decisões. Na estratégia de integridade, os valores éticos oferecem um marco de referência comum e servem para unificar as diferentes funções, linhas de negócios e grupos de funcionários. A ética da organização, sob esta perspectiva, contribui para definir o que é a organização e o que ela defende.

O dever ético de todo e qualquer profissional, independente do cargo que ocupe ou do trabalho que realize, deve ser sempre trabalhar com honestidade e caráter, não se aproveitando de situações que possam beneficiá-lo e prejudicar a

outras pessoas, dentro ou fora do seu ambiente de trabalho. A transgressão de normas e princípios deve ser denunciada ou evitada, a fim de que não haja o exercício da “má ética”.

O profissional deve ter garantidos todos os procedimentos de defesa contra ameaças em seu ambiente de trabalho, mas não pode abrir mão de agir com moralidade, para que não lhe recaiam punições ou sanções. A construção de uma identidade ética para o profissional e a profissão que desempenha é vital para o seu sucesso, bem como para sua integração nos demais ambientes sociais dos quais faz parte.

Assim, esse primeiro capítulo se encerra, de forma a abordar o entendimento de cada conceito, tomando por base determinados autores, filósofos renomados e cujas correntes voltam aos pensamentos importantes sobre o conceito de Ética e da Moral aplicado na vida em sociedade desde os primórdios até a realidade ressaltando as condutas diárias apresentadas pelos representantes das profissões, isto é, no ambiente de trabalho.

2. O CÓDIGO DE ÉTICA NAS PEQUENAS E MÉDIAS EMPRESAS

Após um entendimento acerca do conceito de ética, tratar-se-á, no segundo capítulo, de caracterizar um documento muito importante numa organização: o Código de Ética. Este se fundamenta em princípios que formam a consciência social e que regem a conduta profissional e social íntegra, séria e coerente dos seus funcionários no convívio social e profissional (ASHLEY, 2005, p. 22-3).

Como de fato, a modernização advinda da globalização tem despertado um maior interesse na adoção de uma postura ética diante das estratégias de mercado, na honestidade e transparência, nota-se uma maior preocupação social com o atendimento aos clientes, funcionários, relações hierárquicas, fornecedores.

De um modo geral, as discussões sobre a Ética ocorrem em grandes corporações, quase sempre justificadas por resultados financeiros ou diminuição de custos (FILHO, 2002 *apud* COELHO et al, 2011, p. 12).

Acontece que com as mudanças ocorridas nos últimos tempos, as empresas, de pequeno e médio porte, têm tido seu crescimento acentuado, sofrendo modificações e necessidade de transformações, uma vez que o desenvolvimento dessas empresas implica no diferencial ético empresarial.

Sempre que ocorrem mudanças surgem oportunidades. Diante disso, é fundamental que os empresários sintonizem seus negócios com o olhar do amanhã. Não devemos imitar aqueles que, por temerem o futuro, tentam uma fuga inútil rumo ao passado.

Devemos buscar novos caminhos e soluções sobre os quais poderemos basear as estratégias para esse futuro que está muito mais próximo do que imaginamos. Assim são as pequenas e médias empresas (PME'S), segundo informações do SEBRAE (1998, p. 20).

2.1 As Pequenas e Médias Empresas: conceito e essência no âmbito ético-administrativo

Conforme La Rovere (1999, p.145), “até meados dos anos 70, as PMEs tinham papel pequeno sobre o desenvolvimento econômico devido ao predomínio do paradigma de produção em massa”. Era a época do que se conhece por modelo fordista de produção.

Dentre os conceitos, definições e reconhecimento das PMEs no âmbito administrativo se deu a partir de 05 de dezembro de 1996 com a Lei do Simples Federal, o que trouxe subsídios para a sua inserção no art. 179 da Constituição Federal de 1988, muito embora a literatura traga esses conceitos e definições com mera complexidade.

Associadas as PMEs, tem-se também as MPEs, as quais proporcionam prosperidade para a sociedade, motivação para pequenos empreendedores, por esse motivo se torna difícil imaginar como a maioria das MPEs são idealizadas.

As MPEs são as grandes responsáveis pelos negócios criados atualmente, pois se observa que com a globalização, os serviços, a oferta e a procura por empregos tem aumentado progressivamente, sendo as pequenas e medias empresas as grandes promotoras dessa conquista, ou seja, um leque para a riqueza, para a produção e para a geração de emprego para a sociedade.

O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2003) traz algumas características que melhor definem as micros, pequenas e médias empresas, naquilo que ambas têm em comum, como baixa intensidade de capital; mão-de-obra associada a membros da família e entes mais próximos associados; poder decisório centralizado; registros contábeis pouco adequados; a mão-de-obra de contratação direta; mão-de-obra pouco qualificada na maioria das vezes; reduzido investimento tecnológico e relação de subordinação com as empresas de grande porte entre outros.

As pequenas empresas não têm necessariamente um potencial inovador maior do que as grandes, pois têm menor acesso a informações tecnológicas, e portanto podem ser menos propensas à inovação (OECD, 1995 *apud* ROVERE, 1999, 145).

Ultimamente, tem-se falado muito a respeito dos problemas enfrentados pelas pequenas empresas brasileiras em se estabelecer no mercado após os três primeiros anos de vida. Acontece que o índice de mortalidade dessas empresas sempre foi considerado elevado. Porém, não se tinha dados concretos que

fundamentassem essa afirmativa. Chegava-se a dizer que esses números eram da ordem de 80% ou mais, ou seja, a cada cinco novas pequenas empresas criadas no país, apenas uma sobrevivia após o terceiro ano de vida.

Pesquisas do SEBRAE (1998, p. 23) mostram que esses números não são tão elevados quanto se dizia. Mas também não são animadores a ponto de não nos preocuparmos. O percentual de mortalidade das MPE na região metropolitana de São Paulo chega a 58% nos três primeiros anos de vida. Esses números podem ser extrapolados para todo o país, segundo o próprio SEBRAE, e os resultados não serão tão discrepantes.

O fato é que independente do índice ser 58% ou 80% ou outro qualquer se busca uma causa principal para esse problema crônico brasileiro, já que essas mesmas MPEs são reconhecidamente responsáveis pela maior parcela de empregos gerados no país. Diversas pesquisas e reportagens que veiculam na mídia focam vários aspectos considerados como sendo os grandes causadores desses números (BARBIERI; CAJAZEIRAS, 2009, p. 28).

Pode-se citar a crise econômica pela qual passa o país, a falta de incentivos e subsídios do governo às MPEs exportadoras, altas taxas de juros, acesso restrito ao crédito, exigência de contrapartidas elevadas ao se pleitear financiamentos junto a bancos, a crescente concorrência estrangeira, entre outros que são diariamente discutidos em vários pontos do país, conforme destaca Wheatley (1999, p. 27).

Tais fatores justificam um dado coletado pelo SEBRAE que demonstra que a maioria das micro e pequenas empresas ainda trabalham na informalidade, devido principalmente a altas taxas tributárias, complexidade burocrática, carência tecnológica, guerra fiscal, limitação de crédito, entre outros, o que na maioria das vezes dificulta sua sobrevivência (SEBRAE, 2007, p. 252).

O que se nota é a constante preocupação em se buscar culpados para os próprios erros e a exagerada preocupação com fatores intangíveis para o empreendedor. Todos esses exemplos citados são verídicos, importantes e preocupantes, porém são fatores de ordem macro e de difícil influência por parte do empreendedor isoladamente (SEBRAE, 1998, p. 26).

As entidades representativas de sua classe estão aí para defender seus interesses e buscar melhores condições que viabilizem um cenário propício à criação e crescimento de novos empreendimentos.

A pergunta que fica no ar é: E o empreendedor, o que ele pode fazer pelo seu empreendimento? Existe uma importante ação que somente o próprio empreendedor pode e deve fazer pelo seu empreendimento: planejar, planejar e planejar. No entanto, é notória a falta de cultura de planejamento do brasileiro, que por outro lado é sempre admirado pela sua criatividade e persistência.

Os fatos devem ser encarados de maneira objetiva. Não basta apenas sonhar, deve-se transformar o sonho em ações concretas, reais, mensuráveis. Para isso, existe uma simples, mas para muitos, tediosa, técnica de se transformar sonhos em realidade: o planejamento. Nos Estados Unidos, muito do sucesso creditado às MPE em estágio de maturidade é creditado ao empreendedor que planejou corretamente o seu negócio e realizou uma análise de viabilidade criteriosa do empreendimento antes de colocá-lo em prática (DRUCKER, 2000, p. 74)

Qualquer pessoa pode desenvolver atitudes e habilidades empreendedoras. O empreendedorismo é um movimento educacional que visa criar atitudes empreendedoras e mentes planejadoras. O empreendedor sonha, visualiza, planeja, implementa e assume riscos calculados. Os intra-empreendedores sofrem nas empresas cujos dirigentes costumam premiar pessoas com paralisia de imaginação e de vontade.

Milhares de idéias geradoras de lucros morrem nos corredores e cantinas de empresas onde os gerentes se realizam bloqueando pessoas criativas. Idéias promissoras são abatidas com frases secas e depressivas como: “já tentaram isso e não deu certo”, “isso não funciona no Brasil”, “não podemos mudar o que está dando certo”. Esses bombeiros com visão de tatus acabam jogando água fria no fogo criativo das pessoas, acabam afogando o espírito e a motivação própria de quem cria e ousa divulgar suas idéias.

Os princípios do Empreendedorismo permitem que o indivíduo se torne questionador, atuante e queira fazer algo diferente, através de um método, de um planejamento. Esse planejamento permite assim a participação democrática e a solucionar problemas referentes à atividade de cada um. Os princípios do Empreendedorismo levam o indivíduo a pensar e executar (DRUCKER, 2000, p. 79).

Ao incorporarmos a prática do pensamento crítico, da abertura para a criatividade, maior aceitação das diferenças entre as pessoas e a implementação de ações inovadoras, podemos, pouco a pouco, crescer e trazer o outro a participar das transformações necessárias. Cabe destacar Wheatley (1999, p. 33), quando propõe que:

Vivemos numa sociedade que acredita poder definir o que é normal e então julgar tudo com base nesse padrão fictício. Empenhamo-nos em nivelar as diferenças, em ajustar tudo aos padrões, em definir parâmetros. Porém, na vida, o novo só pode aparecer como diferença. Se não estamos procurando diferenças, não podemos ver que tudo mudou e, em consequência, não temos condições de reagir a isso.

Temos essa realidade acerca da construção do conhecimento para administrar, levantando importante reflexão às instituições de ensino, as quais são de fundamental importância e urgência para a formação do indivíduo empreendedor.

Nesse novo século o que vai fazer a diferença é o empreendedorismo baseado na criatividade e no planejamento. As empresas precisam ter uma visão de futuro que estimule a inovação e a experimentação de novidades. Todos deverão trabalhar num ambiente que estimule o surgimento de idéias para fazer melhor, mais rápido e com custos menores. Todos devem ser inoculados com o “vírus do empreendedorismo” e estimulados a descobrir, por exemplo, qual será o desejo do consumidor, até mesmo antes que ele mesmo saiba (DRUCKER, 2000, p. 77)

Nessa interação, encontra e desenvolve as competências necessárias para a ação empreendedora. Por trás de cada novo empreendimento, mais que um empreendedor individual encontra-se uma equipe empreendedora, onde distintas motivações e competências que se articulam, para dar luz a uma nova firma. O empresário é um ser coletivo, não é adequado falar de empresário individual.

A ação empreendedora é por um lado fruto do desenvolvimento social, por outro lado esta ação contribui com o desenvolvimento da sociedade, ao introduzir inovações, ao satisfazer demandas específicas e ao tornar mais densas a rede de relações inter empresariais.

Mas, diante de globalização atual na qual tudo, ou quase tudo, se encontra interligado, fica evidente que também as questões éticas atingem as micro

e pequena empresas (MPE's) no Brasil, uma vez que todas vivem e sobrevivem no mesmo ambiente econômico e político (COELHO et al, 2011, p. 11).

As empresas adotam os códigos de ética mais para se protegerem de eventuais problemas que possam surgir, do que realmente os códigos de ética deveriam representar, onde se busca regular as relações entre empregados e os públicos da empresa, pois a ética é um fator de competitividade e merece ser utilizado, ou seja, consultado com intuito de otimizar o atendimento prestado, padronizar ações e garantir ao profissional uma conduta viável frente aos seus clientes.

2.2 Conceitos e elementos essenciais sobre o Código de Ética na Administração

Conhecido ainda como Código de Conduta, o Código de ética fora recentemente instituído dentro das empresas, pois sua utilização ainda sofre resistência por parte de alguns administradores, uma vez ainda em implantação e estudo dentro da área da Administração. Segundo Reginatto (2012, p. 7):

O Código de Ética dos Profissionais da Administração (CEPA), instituído pelo Conselho Federal da Administração, autarquia do governo federal responsável pela fiscalização da prática do exercício profissional da Administração no país. Ele é um Código de ética profissional editado pela associação de classe, que possui ainda em sua estrutura os conselhos Regionais da Administração (CRAs), presentes em todos os estados da federação. A estrutura do órgão central, localizado em Brasília, e os demais conselhos regionais compõem o sistema CFA/CRAs. Sua primeira edição foi em 1969, tendo sido o Código atualizado cinco vezes desde então, até chegar a sua última edição no ano de 2010.

O Código de Ética espelha um comportamento formal, uma burocratização da ética dentro do universo das organizações nas quais os profissionais de administração atuam, com uma espécie de isolamento reflexivo daquilo que fora moldado anteriormente como aspectos tradicionais da ética dentro da gestão (REGINATTO, 2012, p. 6).

Os códigos de ética são “documentos escritos que tencionam impactar no comportamento do empregado”, descreve Stevens (1994, p. 63). As empresas tentam gerenciar a ética por meio de mensagens escritas. O autor caracteriza, ainda, os códigos como “ferramentas gerenciais que visam formatar mudanças” (STEVENS, 1994, p.63).

Dentre as definições para o conceito do código de ética profissional na área da Administração, pode-se averiguar neste estudo que os autores que discorreram sobre o tema explicam sobre a complexidade do caso, pois se verifica acerca de um conceito mais completo e objetivo.

O essencial é que os códigos “são mensagens pelas quais as corporações desejam dar uma forma ao comportamento do empregado, e efetuar mudanças por meio de declarações explícitas sobre os comportamentos desejáveis” (STEVENS, 1994, 64).

Ao se aplicar os Códigos dentro das empresas, cabe enfatizar que a produção tende a expandir, o convívio entre os funcionários a melhorar, uma vez que se tem como referencia um objeto que trata das funções, obrigações, deveres que condizem com a forma pela qual a empresa adota e gostaria que esse funcionário a utiliza-se no seu dia-a-dia.

Para Stevens (1994, p.64): “Código de ética consiste em um documento escrito, que varia de um parágrafo cinquenta páginas de extensão, cujo objetivo consiste em impactar o comportamento dos funcionários”.

Considera-se importante ainda, pelo fato de auxiliar ao gestor na forma de cobrar o trabalho a ser realizado, sendo que o funcionário terá uma maior compreensão das necessidades do seu chefe e entenderá com mais facilidade a importância de sua atribuição ser cumprida com responsabilidade.

Peter e Van Gils (2003, p. 765) já definem “o código de ética profissional como documentos formais e escritos, emitidos por associações profissionais que buscam guiar o comportamento profissional dos seus membros”.

Embora a generalização de códigos éticos seja um fenômeno das últimas décadas, podem ser encontrados exemplos de códigos de conduta e regulamentos internos de serviços e empresas, praticamente desde a Revolução Industrial. Todavia, a “existência de códigos éticos, tal como são hoje entendidos, é relativamente recente” (RODRIGUES; CUNHA, 2000, p. 319).

A literatura ressalta que o Código de ética, antes era instituído dentro das empresas em forma de folhetos, livretos, os quais não se destacavam frente aos funcionários, não havendo a mínima preocupação ou interesse em exemplificar os mesmos com atitudes comportamentais, ou seja, uma visão de estratégia reconhece que uma empresa precisa desaprender grande parte do seu passado para poder descobrir o futuro.

Dentre os objetivos de um Código de Ética, podem-se citar este como sendo um instrumento de realização dos princípios, visão e missão da organização; viabilizar um comportamento pautado em valores incorporados por todos, por serem justos e pertinentes; ser uma referência formal e institucional, para a conduta pessoal e profissional, reduzindo a subjetividade das interpretações pessoais sobre princípio morais e éticos; tornar-se um padrão de relacionamento interno e com os seus públicos de interesse (BARBIERI; CAJAZEIRAS, 2009, p. 17). Acerca do exposto acima, afirma Rios (2009, p. 24) que:

Todos devemos ser éticos tanto na vida profissional como familiar, entre outras relações em sociedade. Que nada mais é do que ser honesto, trabalhador, proceder sempre de forma que se não puder ajudar não atrapalhe, vamos além. Ser ético é ser altruísta viver sempre com a consciência tranqüila

Tem-se a Ética como processo contínuo de formação, processo este que se constitui em etapas de construção elaboradas pelo próprio sujeito na sua relação com a sociedade.

Por se tratar de valores sociais, de respeito, tem-se no código de ética, uma visão de transformações nas grandes corporações, onde a ética tem sido contexto de reflexão na expectativa dos administradores.

Ainda que não faça parte da rotina de toda empresa devido sua complexidade e inovação, em um futuro muito próximo espera-se que este faça parte constante na rotina dos administradores, a fim de proporcionar um maior conhecimento aos funcionários, visando melhorias na gestão, aprimoramento das atividades e produção bem como um maior entrosamento com o Conselho de referência.

Portanto, a consideração a fazer é a de que o valor ético é um aprendizado que envolve elementos como uma argumentação sólida, respeito

mútuo, autocorreção, autocrítica. Valor esse que, nos dias de hoje, é mais que uma obrigação, é uma necessidade, vistas a realidade constante da sociedade em que se vive, sem preceitos, sem princípios éticos e morais. As sociedades do mundo inteiro carecem de princípios éticos e, conseqüentemente, morais (RIOS, 2009, p. 56).

Assim, o Código de Ética (2008, s.p) específico do Administrador (traz subsídios essenciais na vida do administrador, dos direitos e das obrigações, a saber, ressaltando os primordiais, presentes no seu preâmbulo tem-se:

I- De forma ampla a Ética é definida como a explicitação teórica do fundamento último do agir humano na busca do bem comum e da realização individual.

II - O exercício da profissão de Administrador implica em compromisso moral com o indivíduo, cliente, empregador, organização e com a sociedade, impondo deveres e responsabilidades indelegáveis.

III - O Código de Ética Profissional do Administrador (CEPA) é o guia orientador e estimulador de novos comportamentos e está fundamentado em um conceito de ética direcionado para o desenvolvimento, servindo simultaneamente de estímulo e parâmetro para que o Administrador amplie sua capacidade de pensar, visualize seu papel e torne sua ação mais eficaz diante da sociedade.

É importante a todas as profissões o compromisso, o engajamento, o comprometimento. Esta não é uma regra, mas assume-se que todas as pessoas devam tentar levá-la adiante, levando-se em conta que cada um de nós atue profissionalmente de forma ética, em benefício dos empreendimentos nos quais estamos envolvidos. Isto significa respeito tanto por quem nos contrata e remunera quanto pelas pessoas que atendemos e a quem direta ou indiretamente prestamos serviços.

2.3 A importância do Código de ética nas PME'S: aplicabilidade teórico-prático

Para que um ambiente administrativo seja visto como ético, deve possuir normas aplicadas aos participantes e que se baseiem em princípios com os quais todos se identificam, sendo que estes princípios devem ser mantidos a partir de sua aplicabilidade nos diversos momentos do dia a dia.

Toda relação dentro de uma empresa envolve no mínimo duas pessoas: há sempre o representante da empresa e o cliente para que um serviço ou um produto seja oferecido. Diante dessa afirmação, ambas as partes visam à qualidade e a satisfação com relação ao interesse proposto, pois a empresa quer garantir um atendimento satisfatório e o cliente quer garantia de qualidade, assim sendo a ética começa a ser aplicada.

No Brasil e no mundo, milhares de empresas fecham suas portas por não conseguirem atender bem e satisfazer as necessidades de seus clientes. Ao fato, se devem às dificuldades encontradas pelos empresários em satisfazer as condições impostas pelos consumidores, ou ainda, por desconhecerem das reais necessidades existentes no mercado de marketing com relação ao atendimento adequado no setor das prestadoras de serviços.

É preciso conhecer primeiramente o público que desfrutará dos atendimentos da empresa, e em seguida, adequar o atendimento às exigências destes e do mercado de trabalho atual. Segundo Las Casas (2001, p. 156): “A opinião dos clientes é o que revela a medida certa da qualidade dos serviços.”

Diante da atual competitividade presente no mundo cotidiano, as empresas procuram vencer um mercado competitivo e cada vez mais complexo, sujeito a mudanças e transformações contínuas. Para isso, faz-se imprescindível que se estabeleçam meios que otimizem os serviços prestados e atenda com qualidade os diferenciais dentro das empresas.

Para Eleutério e Souza (2002, p. 59): “Uma das formas de administrar a qualidade de um serviço prestado é considerá-lo do ponto de vista dos clientes.”

A necessidade de um código ético é imprescindível em um ambiente profissional. Dessa forma, é preciso buscar nos princípios filosóficos destacados essa importância de se construir um referencial e aplicá-lo no contexto da gestão administrativa (LAS CASAS, 1999, p. 54). A saber, durante um simples atendimento agrega-se completamente a ética, quando se quer oferecer a um cliente à qualidade, satisfação e encantamento, para que assim possa atender as expectativas das empresas e dos clientes. Pois uma empresa só alcança qualidade quando surpreende seus clientes.

O que se destaca do conceito aristotélico de “moral” é que deve haver certa disponibilidade da pessoa em associar suas características pessoais de

pensamento e vontades, sobretudo, aquelas voltadas às satisfações pessoais, às necessidades de seu ambiente natural, construindo-se uma postura sensata que valoriza tanto aquilo que se quer com aquilo que se deve fazer.

A postura ética de um gestor administrativo pode também se dar a partir de uma simbiose entre a figura do profissional e a própria instituição da qual ele representa. O gestor deve agir em consonância com o ambiente e vice-versa, de forma a garantir do melhor modo possível os objetivos pretendidos (LAS CASAS, 1999, p. 58).

É importante salientar que não há um modelo a ser seguido, tampouco, uma forma específica de se adotar tal postura no trabalho. O importante é que cada gestor conheça as necessidades e especificidades de seu ambiente de trabalho para, assim, elaborar um plano de ação capaz de alcançar as metas desejadas.

O que não pode ser esquecido é que cada pessoa deve zelar pela sua condição de ser moral e com isso, apresentar-se aos demais membros da sociedade como tal, e também como participante ativo do meio. Tal razão, tão simples e objetiva, deve nortear nossas ações em qualquer circunstância, exceto, é óbvio, naquelas em que há coação, coerção ou violência de qualquer natureza a forçar-nos no trabalho, na ação profissional (MOTTA, 2006, p. 44).

Ao assumir compromissos profissionais e assinar contratos de trabalho, não apenas nos comprometemos com nossos chefes e patrões ou com nossos clientes, pacientes ou alunos, temos a partir de então um compromisso muito maior com cada um de nós mesmos. Nossos nomes passam a ser avaliados e percebidos no âmbito profissional e também pessoal a partir das ações que realizamos, da conduta que temos, dos relacionamentos que fomentamos, dos resultados que somos capazes de obter (ASHLEY, 2005, p. 66). De acordo com Dominguez (2000, p. 53):

Ao longo do tempo, as empresas bem sucedidas foram deslocando seu foco na visão interna de melhoria de seus processos, para a abordagem voltada para o mercado, objetivando atender as necessidades e desejos dos consumidores e entregar valor superior a seus clientes, descobrindo que efetivamente é o cliente quem determina o valor do produto ou serviço.

Faz-se necessário conhecer a opinião dos clientes para que se perceba o que querem em determinados momentos. Para isso, os mercadológicos podem fazer uma pesquisa, visando ao melhor conhecimento de seus consumidores (LAS CASAS, 2001, p. 153).

Para isso, o capítulo seguinte traz um questionário envolvendo as questões práticas que avaliam a ética e sua importância na visão dos universitários, educadores e profissionais dos setores administrativos ao lidarem diariamente com um público de clientes diversificados, portando-se de uma pesquisa qualitativa, na qual abordará subsídios essenciais para uma boa aplicabilidade teórico-prático da ética nas micro e pequenas empresas.

3. ESTUDO DE CASO APLICADO AOS FUNCIONÁRIOS NAS INSTITUIÇÕES DE ENSINO X E Y ACERCA DOS PRINCÍPIOS ÉTICOS DO PROFISSIONAL ADMINISTRADOR

Este terceiro capítulo ressalta em pesquisa, toda a análise obtida deste estudo com o foco da ética na Administração, onde serão apresentados os resultados obtidos a partir de um Estudo de Caso realizado com profissionais administradores de duas empresas.

3.1 Metodologia

O presente estudo utilizou como item auxiliador da pesquisa, a aplicação de um questionário (APÊNDICE 01), por ser uma modalidade de maior aceitação por parte dos empresários e passível de acesso aos clientes.

Para a realização e desenvolvimento da pesquisa aplicou-se ao estudo uma metodologia descritiva de caráter quanti-qualitativo, que se caracterizou no estudo pela síntese dos fatos sem manipulação do pesquisador, onde se procurou descobrir, a frequência com que os fatos acontecem e sua relação com a realidade das coisas, através de observações realizadas com investigação em situações rotineiras, típicas da vida social, econômica e política do ser humano (ANDRADE; GUIMARÃES & DAMIANO, 2009, p.15).

A metodologia qualitativa discorreu de dados descritivos pelo pesquisador no contato com a situação identificada por meio de um estudo de caso, enfatizando o processo que foi realizado e considerando o ponto de vista dos participantes quanto à sua perspectiva para a questão ética dentro das Instituições de Ensino analisadas através de um questionário estruturado com questões discursivas e objetivas. Consiste em uma pesquisa que mais frequentemente nos capacita a decidir quanto às informações que devemos ter para resolver o problema de pesquisa e saber interpretar adequadamente a informação (MALHOTRA, 2001, p. 154).

Os aspectos a serem avaliados foram selecionados conforme a necessidade da empresa em obter os resultados possíveis de críticas para com que esta possa adaptar melhor seu método de trabalho e assim mostrar aos seus

funcionários e administradores o qual importante se faz a aplicação da ética dentro das micro e pequenas empresas, a saber, sobre o ponto de vista de cada um dos seus funcionários, visando na vivência de cada um as expectativas de melhorias em treinar seus funcionários com base em um modelo que surpreenda e conquiste a satisfação no ambiente de trabalho.

O questionário fora distribuído a 18 funcionários selecionados a critérios dos gestores das Instituições X e Y, no período compreendido entre 23 de outubro a 30 de outubro de 2014, compreendendo 07 (sete) questões e um cabeçalho a ser preenchido anteriormente, constando o setor de atuação e identificação, ambos de caráter opcional, acrescido de 02 (duas) questões objetivas e 05 (cinco) questões discursivas referentes ao entendimento ético do funcionário e sua vivência prática dentro da Instituição na qual trabalha, sendo distribuídos na forma impressa aos gestores das Instituições de Ensino em meio à viabilidade de contato, acesso e retorno, sendo, portanto, facilitador da coleta de dados.

Do número de funcionários aos quais foram enviados os questionários, apenas 15 questionários foram avaliados, uma vez que os 03 restantes não disponibilizaram o material por não se apresentarem dentro das instituições na data marcada para a coleta dos questionários, o que representa uma média aproximada de 83% destes, suprimindo corretamente a margem não colaborativa, cujo percentual implicou nos 20% estimados, sendo o restante totalmente válidos para análise.

O material recolhido será analisado com o intuito de se construir um plano de leitura, no qual os principais dados e as informações mais relevantes para o trabalho deverão ser destacados, por meio de leitura e anotações utilizados como fundamentação teórica da pesquisa de dentro da temática “a importância da ética para o trabalho do profissional administrador”.

Toda relação dentro de uma empresa envolve no mínimo duas pessoas. Com base no contexto acima, entende-se o quão importante consiste dos adjetivos que se baseiam no atendimento, no relacionamento, qualidade, satisfação, encantamento e principalmente na ética.

As questões a serem avaliadas estarão agrupadas por aspectos designados como tempo de trabalho, envolvimento do funcionário na Instituição e conhecimentos dentro dos preceitos éticos e sua importância considerando as Instituições de ensino e questão.

3.2 Caracterizando as Instituições de Ensino X e Y

A empresa X consiste em uma organização de ensino, de caráter particular, localizada no município de São João del-Rei (MG) e refere-se a uma instituição de ensino de nível superior.

Já a empresa Y, outra organização de ensino de caráter particular, porém, que atende de forma diferenciada da anterior, com uma clientela que cursa as seguintes modalidades: Ensino Fundamental II, Ensino Médio, Pré-Vestibular, cursos de redação, interpretação de texto e preparatórios para concursos de carreira militar. Sua sede localiza-se no município de São João del-Rei (MG).

3.3 Análise dos resultados

Os resultados obtidos do questionário aplicado nas instituições de ensino X e Y refletirão seus posicionamentos acerca da importância dos princípios éticos para a atuação dos profissionais do ramo administrativos das empresas, especialmente no ambiente das pequenas e médias empresas, nas quais as mesmas se encaixam.

3.4 Aspectos importantes a serem avaliados

Alguns aspectos tornam-se fundamentais na avaliação de um ambiente administrativo, no envolvimento e na construção de um comportamento ético no local de trabalho, onde se faz importante que o cliente esteja satisfeito no ambiente de trabalho para que possa atuar bem, dentro da ética. Assim, o modo como acontece o atendimento, a competência, a imagem, o serviço prestado e os recursos utilizados são extremamente essenciais.

O processo de garantir os preceitos éticos deve ser gerenciado cuidadosamente, na prática profissional, na formação e atuação dos administradores, havendo ainda, similaridades e diferenças em gerenciar a qualidade e a melhoria em sistemas de serviços.

Dentro das micro e pequenas empresas o que se espera é que o ambiente seja harmônico, de entrega que é constituída por uma série de experiências bem ou mal sucedidas, podendo então, estas experiências serem definidas como pontos positivos ou pontos negativos.

Para isso, devem-se priorizar alguns pressupostos indispensáveis, como relação a valores que devem ser levados em consideração durante toda a construção ética.

3.5 Apresentação e análise dos resultados da pesquisa

Por meio desta pesquisa e do uso dos questionários foi possível analisar a importância de uma avaliação periódica para o bom funcionamento de uma pequena e média empresa, independente da sua área de atuação.

A pesquisa auxiliou a empresa em requisitos levados em consideração em literaturas modernas, enfatizando o atendimento, o serviço, a competência, a imagem e os recursos utilizados. Os resultados facilitaram a visualização das maiores necessidades das empresas, ou seja, no levantamento de aspectos que ora ficavam descartados pelos empresários.

3.5.1 Resultados e discussão

A pergunta norteadora da pesquisa consistiu em avaliar qual o nível de conhecimento ético dos funcionários dentro das Instituições no qual trabalham e quais as expectativas e posicionamento destes na construção de um comportamento ético no seu local de trabalho.

A seleção das perguntas elaboradas para o questionário foram oriundas de outras pesquisas de empresas do mesmo ramo, com intuito de auxiliar na formação do questionário no que se refere aos pressupostos pertinentes para a avaliação nas Instituições no campo ético profissional.

Os critérios para envio destes condiziam com os clientes mais permanentes, cujos contatos seriam mais confiáveis e passíveis de retorno, embora

escolhidos de forma aleatória. A análise dos dados extraídos da pesquisa possibilitaram avaliar através de evidências o nível de entendimento e de interesse destes funcionários do setor administrativo das empresas sobre a aplicabilidade dos princípios éticos para a formação e capacitação destes, com plena liberdade para expressarem suas opiniões.

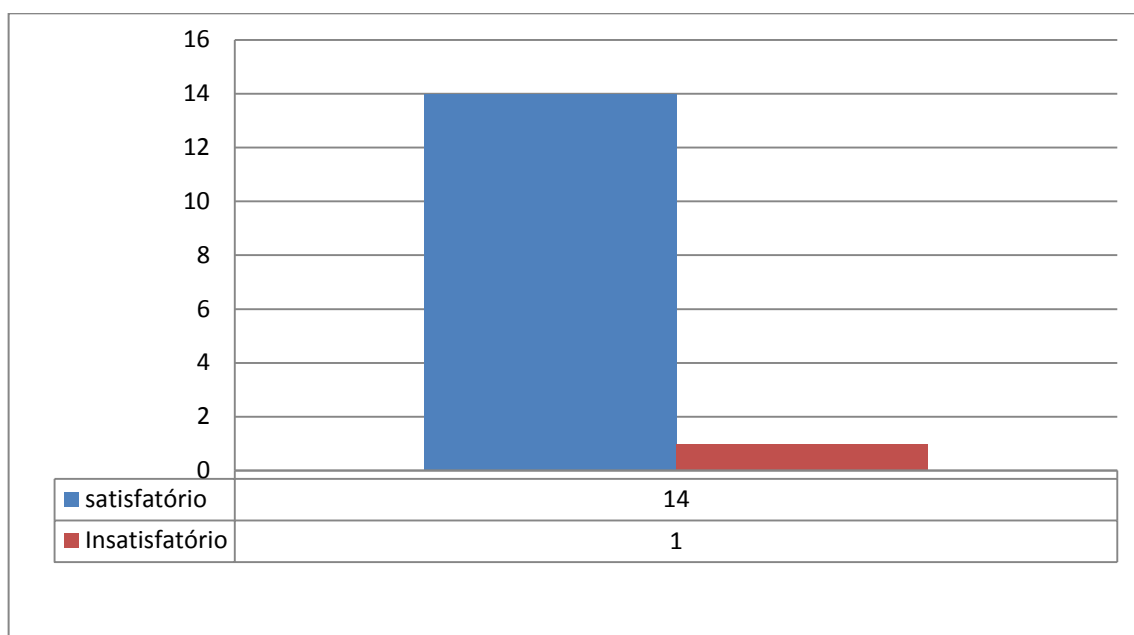
Deve-se destacar a cooperação entre os entrevistados para que os resultados alcançados representassem a realidade do trabalho e da construção da ética aplicada dentro do seu setor de trabalho.

O resultado da pesquisa será encaminhado como cópia junto ao gestor das Instituições entrevistadas e implicará na tomada de decisões sobre modificações e aplicabilidade de mudanças conforme necessidade do ponto de vista da Gestão.

A avaliação dos dados foi realizada com base em leitura ressaltando os pontos positivos e negativos do ponto de vista ético, apontando como critérios um valor numérico em planilha do Word sobre a necessidade ou não da implantação de um Código de ética dentro das Instituições e com relação ao nível de entendimento na construção de um comportamento ético no local de trabalho, ambos sendo viáveis mediante critério de avaliação objetiva, capaz de reaver toda uma sugestividade em questão para cada pergunta a ser questionada.

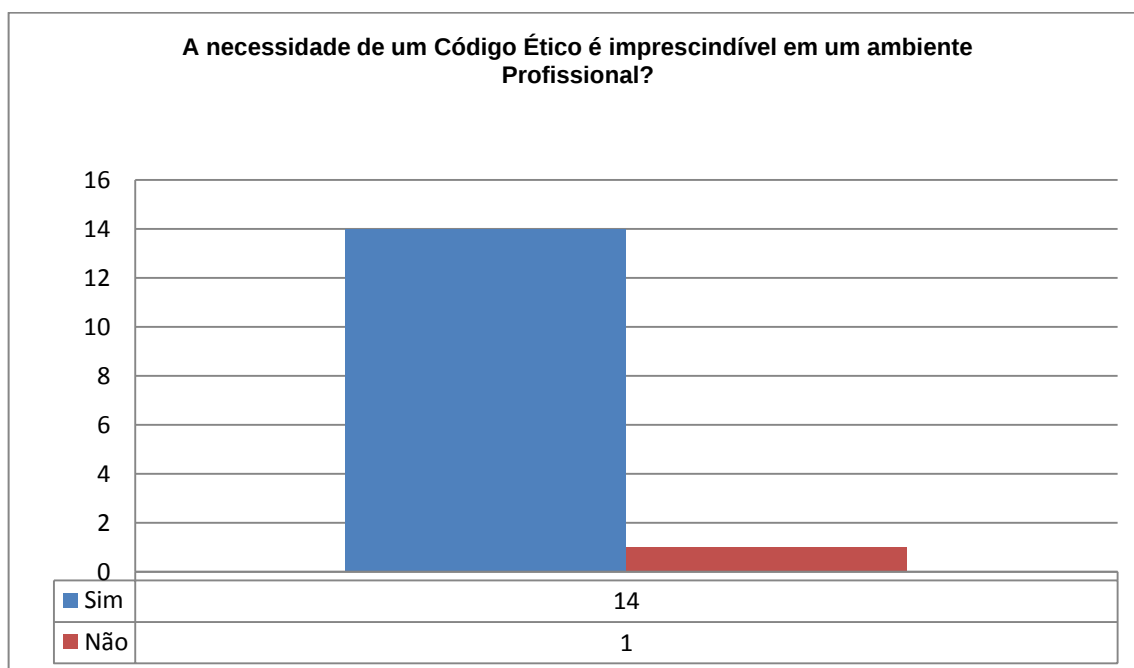
Observa-se os gráficos 01 e 02 a seguir:

Gráfico 1 – Nível de entendimento na construção de um comportamento ético no local de trabalho



FONTE: Dados da pesquisa

Gráfico 2 – Quanto à necessidade de um Código Ético em um ambiente profissional



FONTE: Dados da pesquisa

Os gráficos 1 e 2 representam a análise específica das questões 04 e 05 presentes no questionário, as quais foram analisadas conjuntamente, visto que, são perguntas que se assemelham e se complementam. Observa-se, com os dados

obtidos, que aproximadamente 95% dos pesquisados consideraram satisfatório a ética dentro de suas empresas, o que significa que ambas as empresas em questão estão suprimindo às necessidades dos seus funcionários quanto à aplicabilidade da ética em seus respectivos setores.

Segundo a pesquisa em análise pode-se ressaltar que os funcionários que participaram sempre esperam que a empresa se mostre capaz de resolver rapidamente seus problemas, coletando e analisando informações para discutir soluções visando chegar a mais adequada delas e que ambas demonstram comprometimento, por isso procuram sanar com os problemas visando um maior compromisso para com eles.

A análise destes gráficos vem comprovar que os clientes consideram que é essencial a aplicação do Código Ético dentro de suas Instituições e que consideram a ética já existente como na grande maioria satisfatória, conforme representado no gráfico 1.

Através de uma análise individualizada das perguntas presentes no questionário, em um olhar generalizado foi possível ressaltar que as Instituições ainda que satisfaçam seus funcionários no requisito ético, precisarão passar por uma auto-avaliação, a fim de melhorar e aprimorar seu método de trabalho considerado desfavoráveis em alguns pontos relativos a outros aspectos dentro da ética, de forma associada, bem como a outros pontos que não envolvem diretamente à temática em pesquisa.

Analisando a questão 01 do questionário, não se faz necessário coleta de dados, pois consiste apenas em conhecer sobre o tempo de trabalho do funcionário na empresa, a título de curiosidade e a entender sobre como poderia ser o vínculo deste com a empresa, a compreender a importância de suas opiniões para este estudo.

A questão 02 analisada “O que é ética ? Por que ela está em evidência no campo profissional”? A mesma foi respondida de forma satisfatória, onde a maioria dos funcionários conseguiu transmitir com suas palavras de forma sucinta o verdadeiro valor da ética, em conceitos diversos.

A questão 03 “O que é necessário de um código ético para que um ambiente administrativo seja considerado ético”? A questão discutida trouxe divergências, pois foi possível perceber em algumas respostas, que alguns

funcionários desconheciam sobre a existência de um Código Ético enquanto outros já consideraram sua existência dentro da empresa, o que distorce um pouco do foco central da pergunta.

A questão 06 “De que maneiras você vivencia a ética em sua prática profissional”? Nesse aspecto todos os participantes responderam bem ao que foi questionado, cada qual com sua visão, de forma que todos pautaram a importância da ética em seu campo de trabalho, no âmbito profissional e viabilizaram a existência da ética dentro da sua empresa de forma positiva.

A questão 07 “Qual seu posicionamento acerca da importância dos princípios éticos para a formação e atuação dos administradores, especialmente no ambiente das pequenas e médias empresas”? Essa questão foi considerada a mais complexa, onde as respostas trouxeram a questionamentos sobre outros aspectos dentro das empresas, levantou problemas, argumentos e situações divergentes ao foco da questão. Acredita-se que nesta questão faltou melhor compreensão por parte dos participantes.

Sabe-se que a ética é sinônimo de qualidade dentro de um serviço, seja qual em qual área implicar, carece aperfeiçoamento e mudança, e isso é resultado de muito trabalho.

Acredita-se que ambas as empresas, tanto X como Y tem a consciência de que para satisfazer seus funcionários precisará estar sendo analisando e reavaliando sua Instituição em todos os aspectos que envolvem a satisfação de seus funcionários.

A proposta de modificações em alguns pontos avaliados pelos funcionários no que se refere à parte qualitativa que envolve a pesquisa dentro das perguntas dissertativas condizem com aperfeiçoamento de pessoal, da avaliação de recursos humanos, entre outros aspectos que fogem um pouco do foco deste estudo.

Em se tratando dessa análise, considera-se de valia que a gestão trabalhe com a possibilidade de realização treinamento com as equipes visando um sugestivo encontro de melhorias, para que se possa valorizar ainda mais a imagem da empresa, dos serviços prestados e da equipe de funcionários, para que as pequenas e médias empresas cresçam e prosperem com cada vez mais sucesso nos seus negócios.

Portanto, este estudo considera imprescindível que se utilize ou até mesmo se aprimore o Código de Ética como ferramenta para vencer os pontos negativos e desfavoráveis colocados em questão, por meio de trabalhos motivacionais, avaliações de rotina e ouvir sempre o funcionário, pois estes sempre possuem uma visão holística dos serviços prestados.

CONSIDERAÇÕES

Através do presente estudo, foi possível concluir após a análise dos questionários em pesquisa realizada com colaboradores, que o resultado esperado foi satisfatório.

Diante da pesquisa, em meio à leitura, observação e verificação das análises foi possível compreender um pouco sobre o interesse das pequenas e médias empresas em aprimorar a ética no seu âmbito de trabalho, tornando viável a possibilidade de priorizar os pontos importantes focados nos problemas existentes, partindo do propósito de utilizar níveis de satisfação e de conhecimento dentro do assunto abordado, como instrumentos essenciais que podem ser incluídos através de reuniões internas e programas de treinamentos, a pensar na utilização do Código de Ética dentro das empresas que ainda não o possui.

Observou-se um excelente interesse por parte dos colaboradores desta pesquisa, isto deixa claro que os funcionários, gestores e os envolvidos com a empresa fazem questão de participar junto a ela, de forma que se preocuparam em detalhar os problemas existentes exemplificando através de observações, ao criticar de forma construtiva, conscientes da sua importância para a análise final da pesquisa para seu gestor.

Com base nos resultados, considera-se que o objetivo proposto fora alcançado com êxito, pelo fato deste estudo trazer subsídios que auxiliem o gestor na tomada de decisões e atribuir melhorias em alguns pontos pertinentes já avaliados e questionados minuciosamente, propondo modificações que condizem com a ética em todos os setores. Tais pontos pertinentes giram em torno dos elementos que foram questionados na análise, no qual se sugerem melhorias.

Portanto, sugere-se levar em consideração todos os pontos como favoráveis, ainda que algumas observações disponibilizadas nos questionários saiam fora da temática, ou se baseiam em críticas, pode-se considerar que de alguma forma implicam no crescimento da organização, ao fato que enfatiza a importância da ética e da liberdade de expressão quando este estudo possibilitou um “diálogo” entre funcionário x gestão, o que implica em resolutividade.

Se não fomos capazes de compreender isto, certamente muito mais do que aparentes prejuízos para empresas, hospitais, escolas ou qualquer outro tipo

de empreendimento, assim como para clientes internos ou externos, causaremos danos irreversíveis para nossas próprias imagens.

REFERÊNCIAS

ALONSO, Augusto Hortal. **Ética das Profissões**. São Paulo: Loyola, 2006.

ANDRADE, M.J.N.; GUIMARÃES, B.M.M.; DAMIANO, G. A. **Metodologia de pesquisa em educação**. São João del Rei, MG: UFSJ, 2009. 83 p.

ASHLEY, Patricia Almeida (coord.). **Ética e responsabilidade social nos negócios**. 2ª ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

BARBIERI, J. C e CAJAZEIRAS, Jorge E. R. **Responsabilidade social empresarial e empresa sustentável: da teoria a prática**. São Paulo: Saraiva, 2009.

BONJOUR, Laurence; BAKER, Ann. **Filosofia: Textos fundamentais comentados**. 2ª Edição. São Paulo: Artmed, 2010.

CAMATTA, Alcino. **Ensaando uma Metafísica da Cosmoética**. IN: SILVEIRA, Diva Lopes da; FERREIRA, Elvino. (Orgs.) *Ética e Bioética na formação acadêmica – Problema ou solução?* Rio de Janeiro: E-pappers, 2009. (p.17-36)

CHAUÍ, Marilena. **Convite à Filosofia**. 13a.ed. São Paulo: Ática, 2003.

COELHO, M.I.Z.; CARVALHO, A.C.A.; PIRES, A.F.; PRESTES, S.; SILVA, T.A. Micro e Pequenas empresas no Brasil: um olhar para situação em Osasco e uma contribuição para o processo de implantação do Código de Ética. *Revista Conti. Hermes*. 4: 11- 22. 2011.

CORTINA, Adela; MARTINÉZ, Emilio. **Ética**. São Paulo: Loyola, 2005.

DOMINGUEZ, S.V. O valor percebido como elemento estratégico para obter a lealdade dos clientes. *Caderno de Pesquisas em administração*. São Paulo. V. 7. n. 4. 2000. p. 53-58.

DRUCKER, P. **Gerindo para o Futuro**. Lisboa: Difusão Cultural, 2000.

DUSKA, Ronald, WHELAN, Mariellen. **O desenvolvimento moral na Idade Evolutiva – Um guia a Piaget e Kohlberg**. São Paulo: Loyola, 1994.

ELEUTÉRIO, S.A.V. SOUZA, M.C.A.F. Qualidade na prestação de serviços: uma avaliação com clientes internos. *Caderno de Pesquisas em administração*. São Paulo. V. 9. n. 3. 2002. p. 55-63. Disponível em: <www.ead.fea.usp.br>. Acesso em 10 out. 2014

GALLO, Sílvio (Coord.). **Ética e Cidadania – Caminhos da Filosofia**. 15ª ed. São Paulo: Papirus, 2003.

FILHO, S.D.C. **Ética empresarial: um bom negócio**. *Revista Eletrônica Ágora Filosófica* 2(1). 2002

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. 2001. As Micro e Pequenas Empresas no Brasil. Disponível em: www.ibge.gov.br/home/estatistica/economia/microempresa/microempresa2001.pdf - 2003-09-11 . Acesso em 07/09/2014.

LAS CASAS, Alexandre L. **Novos rumos da administração**. Petrópolis, 1999.

LAS CASAS, A.L. **Marketing: conceitos, exercícios, casos**. 5ed. São Paulo: Editora Atlas S/A. 2001. 322 p.

LA ROVERE, R.L. **Perspectativas das Micro e Pequenas Empresas no Brasil**. *Revista da Economia Contemporânea*. Edição Especial. 1999

MALHOTRA, Y.K. *Pesquisa de Marketing: Uma orientação aplicada*. 3ed. Porto Alegre: Editora Bookman. 2001.

MOTTA, Paulo Roberto. **Transformação organizacional**: a teoria e a prática de inovar. Rio de Janeiro: Qualitynave, 2006.

OECD Information Technology (IT) Diffusion Policies for Small and Medium- Sized Enterprises. Paris:OECD, 1995 *apud* LA ROVERE, R.L. **Perspectativas das Micro e Pequenas Empresas no Brasil**. *Revista da Economia Contemporânea*. Edição Especial. 1999

OLIVEIRA, J. E.B. A motivação ética no processo ensino/aprendizagem na formação de professores do ensino fundamental. Dissertação de Doutorado – UFRJ. Rio de Janeiro, 2008

PEIXOTO, Sérgio Alves. **A consciência criadora na poesia brasileira: do barroco ao simbolismo**. São Paulo: Annablume, 1999.

PERINE, Marcelo. **Quatro lições sobre a Ética de Aristóteles**. São Paulo: Loyola, 2006.

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

REGINATTO, V.A. Análise de conteúdo do Código de Ética dos profissionais da Administração. Dissertação de Doutorado, UFRS, Porto Alegre. 2012.

RIOS, Terezinha Azevedo. **Ética e Competência**. São Paulo: Cortez, 2009.

ROCHA, José Manuel de Sacadura. **Fundamentos de Filosofia do Direito – Da Antiguidade há nossos dias**. São Paulo: Atlas, 2012.

ROSA, C.F.G. Jeremy Bentham e a Constituição do Direito no Pensamento Jurídico Moderno. *Revista Estudos Jurídicos*. UNESP. Franca. A. 14. N. 20.p. 01-348. 2010.

SANTOS, G.J. Ética e Paixões: interfaces de uma educação ético emocional na formação do ser humano na contemporaneidade. Dissertação de Doutorado – UFRJ. Rio de Janeiro, 2014.

SEBRAE – Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. **Micro e pequenas empresas**. 1998.

SEBRAE - Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. **Responsabilidade social empresarial para micro e pequenas empresas**. São Paulo: Instituto Ethos, 2003.

SEBRAE– MG. Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequena Empresas. Onde estão as Micro e Pequenas Empresas no Brasil. Brasília: SEBRAE, 2007. Disponível em:
http://www.sebraemg.com.br/Geral/VisualizadorConteudo.aspx?cod_conteudo=2495&cod_areaconteudo=158&cod_pasta=802&navegacao=PARA_SUA_EMPRESA/Planeje_sua_Empresa/Onde_Est%e3o_as_Micro_e_Pequenas_Empresas_no_Brasil&Download=true . Acesso em: 09 de agosto de 2014.

STEVENS, B. An analysis of Corporate Codes Studies: Where do we go from here? *Journal of Business Ethics*, 13 (1). 1996. P. 63-69

STUKART, Herbert Lowe. **Ética & Corrupção – Os benefícios da conduta ética na vida pessoal e empresarial**. São Paulo: Nobel, 2007.

VASQUEZ, A. S. **Ética**. 27ª Ed. RJ. Civilização Brasileira. 2005

VAZ, Henrique C. de Lima. **Escritos de filosofia II** - ética e cultura. São Paulo: Loyola, 2007.

WHEATLEY, J. Capital markets: Private equity funds explore the market 1999. Available at <http://www.ft.com/cms/s/0/cbfe7ce6-571c-11df-aaff-0144feab49a.html#axzz1ezwgqbFE>

APENDICE

- 1) Há quanto tempo você trabalha nessa organização?
- 2) O que é ética para você? Por que ela está em evidência no campo profissional?
- 3) O que é necessário para que um ambiente administrativo seja visto como ético?
- 4) A necessidade de um código ético é imprescindível em um ambiente profissional?
() Sim () Não
- 5) Qual o seu nível de envolvimento na construção de um comportamento ético no local de trabalho?
() Satisfatório () Insatisfatório () Em construção Justifique sua resposta
- 6) De que maneiras você vivencia a ética em sua prática profissional?
- 7) Qual seu posicionamento acerca da importância dos princípios éticos para a formação e atuação dos administradores, especialmente no ambiente das pequenas e médias empresas?