

**UNIÃO DE ENSINO DO SUDOESTE DO PARANÁ – UNISEP
FACULDADE EDUCACIONAL DE DOIS VIZINHOS - FAED**

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

**Ética e Sociologia no Ambiente de Trabalho
Na Micro e Pequena Empresa no Setor da Indústria de confecção**

Daiane Tartas

Curso de Tecnologia do Vestuário

Dois Vizinhos

2008

FAED

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

**Ética e Sociologia no Ambiente de Trabalho
Na Micro e Pequena Empresa no Setor da Indústria de Confecção**

Daiane Tartas

Curso de Tecnologia do Vestuário

Dois Vizinhos

2008

Daiane Tartas

**ÉTICA E SOCIOLOGIA NO AMBIENTE DE TRABALHO
DA MICRO E PEQUENA EMPRESA**

Trabalho de Conclusão de Curso
apresentado ao Curso de Tecnologia do
Vestuário como requisito para a
obtenção do título de Tecnóloga do
Vestuário.

Orientador: Msc. Jaime Stockemann

TERMO DE APROVAÇÃO

Daiane Tartas

Trabalho de Conclusão de Curso aprovado como requisito para a obtenção do título de Tecnólogo do Vestuário pela Faculdade Educacional de Dois Vizinhos - União de Ensino do Sudoeste do Paraná.

COMISSÃO EXAMINADORA

Msc. Jaime Stockmann
(Orientador)

Esp. Aparecido Bidóia
(membro da Banca)

Esp. Marcos Maria
(membro da banca)

Dois Vizinhos, 04 de dezembro\ de 2008

Dedico esse trabalho a todos que realmente agem de forma ética no ambiente de seu trabalho, prezando a importância do respeito e valorização do ser humano.

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, pela minha vida, e por todos os dias em que iluminou o meu caminho, fazendo com que eu não desistisse diante das dificuldades.

Agradeço aos meus pais, Cleusa e Ney e minha irmã Daniela, pela compreensão, confiança e apoio.

Agradeço minhas avós Romana e Selma, que sempre acreditaram em mim e no meu potencial.

Agradeço em especial alguém muito importante pra mim, que esteve sempre me dando força e coragem , me fazendo nunca desistir diante das dificuldades, obrigada Diogo por tudo

Agradeço aos meus amigos em especial a amiga e colega Karline, pela força e incentivo.

Agradeço a Ângela e Lauro pelo apoio emocional e palavras de incentivo.

Agradeço ao meu orientador, por todas as vezes que soube conduzir-me na elaboração deste trabalho.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	08
1.1 Tema	09
1.2 Delimitação do tema	09
1.3 Problema	09
1.4 Objetivos	09
1.4.1 Objetivo geral.....	09
1.4.2 Objetivos específicos	11
1.5 Justificativa	11
1.6 Hipótese	11
2. METODOLOGIA	12
2.1 Estudo de caso	12
2.2 Pesquisa de campo	12
2.3 Amostragem simples	13
2.4 Pesquisa bibliográfica	13
3. REFERENCIAL TEÓRICO	14
3.1 ÉTICA E SOCIOLOGIA NO AMBIENTE DE TRABALHO	14
3.1.1 A Ética	14
3.1.2 Empresa Ética	15
3.1.3 Ética Profissional	16
3.1.4 Ética dos dirigentes e Líderes	18
3.1.5 Código de ética empresarial	19
4 ANÁLISES DE DADOS	22
4.2 Análise de dados	22
CONSIDERAÇÕES FINAIS	29
REFERÊNCIAS BIBLIOGRAFICAS	31

APÊNDICE.....	32
----------------------	-----------

1INTRODUÇÃO

O ser humano é um ser de possibilidades. Não nasce pronto, muito pelo contrário, é moldado pela sociedade em que vive. Não é determinado pela natureza, destino ou por deuses, pouco o pouco se torna pessoa no sentido fundamental da liberdade. Ele torna-se pessoa através das ações que por ele é desenvolvida, pela sua responsabilidade e como se trata perante os demais. Sendo assim, podemos afirmar que o que importa para a ética é o uso do costume como forma de comportamento.

Assim também, dentro de uma empresa o indivíduo deve agir de forma a respeitar as normas e regras vindas da cultura da instituição e respeitar acima de tudo aos demais seres que compõe tal organização, sendo eles encarregados da mesma função, tanto seus dirigentes ou subordinados.

Neste trabalho será analisado através de coleta de dados em forma de questionários, visando conhecer a forma como pensa e age perante situações, os funcionários que compõe uma micro empresa, mais especificamente do ramo de confecção, na busca do entendimento pessoal e conseqüentemente sugerir melhorias quanto a ações e atitudes tomadas no ambiente de trabalho.

Toda empresa necessita de mais que simplesmente infra-estrutura, ela é constituída de membros, onde se tem diferentes opiniões, ações e sentimentos, e onde os mesmos devem ter sua individualidade respeitada, mas não deixando de lado o senso de coletividade e coleguismo.

É de fundamental importância que o ambiente onde os indivíduos acabam passando a maior parte de seu tempo deve proporcionar a eles bem estar e satisfação, isso refletira, tanto na qualidade do produto produzido, quanto à imagem da empresa e seus membros.

1.1 Tema

Ética e Sociologia no ambiente de trabalho da micro e pequena empresa

1.2 Delimitação do tema

O comportamento dos indivíduos baseada na ética e seus valores no ambiente de trabalho.

1.3 Problema

É possível que melhorar o ambiente de trabalho baseando-se na ética e seus valores?

Em uma organização é indispensável que haja uma harmonia e devido respeito entre os membros que a constituem, baseando-se na ética e seus valores de conduta.

Inúmeras vezes esses membros são deparados com diversas situações que os põe a prova se realmente estão tendo ou não atitudes éticas dentro de seu ambiente de trabalho.

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo geral

Analisar como é o ambiente de trabalho na micro e pequena empresa no setor da indústria da confecção.

1.4.2 Objetivos específicos

Identificar de que maneira os indivíduos estão agindo perante os demais e como agem diante dos problemas no ambiente de trabalho através de questionário/formulário a ser feito dentro da empresa;

Analisar possíveis formas de emprego da ética em toda e qualquer relação inter-pessoal entre os vários setores da empresa;

Desenvolver roteiro de normas e condutas numa indústria têxtil/vestuário.

1.5 Justificativa

O trabalho justifica-se para que toda relação entre pessoas seja baseada na ética de conduta, sabendo respeitar e valorizar o semelhante de maneira correta e profissional. Se o indivíduo está sendo ético em seu trabalho, conseqüentemente está sendo ético no seio da sociedade.

1.6 Hipótese

É possível que melhorias na relação inter-pessoal possibilitem melhor harmonização e sintonia no ambiente de trabalho.

2 METODOLOGIA

2.1 Estudo de caso

O estudo de caso facilita ao pesquisador a delimitação de um tema dentro de um assunto mais complexo, facilitando assim o desenvolvimento do trabalho de interesse.

De acordo com Gil (2002. p. 54) o estudo de caso:

Consiste no estudo profundo e exaustivo de um ou poucos objetos, de maneira que permita seu amplo e detalhado conhecimento, tarefa praticamente impossível mediante outros delineamentos já considerados.

É o estudo detalhado e minucioso sobre determinado tema.

2.2 Pesquisa de campo

Ela consiste na obtenção de dados através de formulário/questionário, executado dentro de uma organização, na busca de o maior numero de informações, formulando-se assim um relatório descrevendo os resultados a mesma.

Segundo Andrade (1999, p.121)

O desenvolvimento de uma pesquisa de campo exige um planejamento geral e um plano específico para a coleta de dados, bem como um relatório escrito das várias etapas da pesquisa, incluindo os resultados obtidos.

Pesquisa essa de suma importância para o desenvolvimento de monografias baseadas no cotidiano de uma instituição.

2.3 Amostragem simples

De acordo com Gil (2002, p.108) “É o procedimento básico da amostragem científica. Pode-se dizer mesmo que todos os outros procedimentos adotados para compor amostras constituem vários deste”.

Feita da forma mais simples, esse tipo de amostragem consiste em desenvolver e aplicar um formulário/questionário abrangendo todos os funcionários da empresa, sem restrição a sexo ou faixa etária.

2.4 Pesquisa bibliográfica

Segundo Castilho (2002, p.13) “Relacionar, segundo as normas da ABNT (Associação Brasileira de Normas Técnicas), a literatura que irá fundamentar o desenvolvimento da monografia”.

Consiste em fundamentar toda monografia através de pesquisas bibliográficas, enriquecendo assim o conteúdo a ser aprofundado, seguindo normas estabelecidas pela ABNT, a qual existe para uma melhor forma de padronização do desenvolvimento do trabalho.

A pesquisa foi realizada com aplicação de questionário/formulário numa empresa de pequeno porte do seguimento têxtil/vestuário. Com objetivo de verificar de que maneira os indivíduos estão agindo e como é a relação entre a empresa e funcionário.

O questionário/formulário foi elaborado através de percepções pessoais diante da realidade visível das empresas nos dias de hoje.

3 REFERENCIAL TEÓRICO

3.1 ÉTICA E SOCIOLOGIA NO AMBIENTE DE TRABALHO

3.1.1 A Ética

Vários pensadores vêm ao longo dos tempos, abordando e estudando esse tema tão abrangente, Aristóteles, Escolástico, Kant, entre outros. A palavra ética é seguidamente ouvida e pronunciada por nós nas mais inúmeras situações. Para Valls (1993, p. 7) “A ética é daquelas coisas que todo mundo sabe o que são, mais que não são fáceis de explicar, quando alguém pergunta”. Temos nós um conceito em mente, sobre o que realmente é a ética e para que ela serve?

A ética consiste em uma ciência normativa, que contém regras, princípios, maneiras de pensar e se expressar. Ela está presente em todas as raças e organizações, sendo conceituada como forma de cultura e seus respectivos costumes. Segundo Lopes de Sá (2004 p.100) “o instinto ético não provém de algo que se recebeu nem do que escolheu, mas de uma autoconcentração pela prática de uma ação, sendo estável em sua manifestação”.

Ética é tudo que venha a envolver honestidade, humildade, integridade, ser corajoso ao assumir erros e decisões por ele procedidas.

Há certos comportamentos ou atitudes que levam ao nosso julgamento precoce, de como sendo certo ou errado, bem ou mal, permitido ou proibido. Mesmo essa atitude seja um ato individual, tais posturas têm como raiz uma abrangência bem maior, sendo ela associada á caracteres sociais e culturais.

Ser ético não consiste apenas em agir de forma considerada certa, procedendo do bem e sem prejudicar ninguém, consiste também em estar com a consciência pessoal tranqüila, livre de qualquer peso ou arrependimento.

3.1.2 Empresa Ética

Cada vez mais o mercado competitivo no ramo de confecção exige das empresas, além de produtos de qualidade, uma imagem de organização séria e respeitada. Para isso elas estão cada vez mais frisando em seu meio, um ambiente de respeito, onde a prática da ética seja utilizada a qualquer situação dentro da empresa.

Cada organização tem sua cultura própria, sendo essa, transmitida á todos os seus colaboradores através de seus dirigentes. Ao adentrarem-se em uma instituição, seus funcionários devem estar cientes das regras e direitos que os mesmos tem a seguir, tão importante quanto isso, também se deve ter a consciência de que ao fazer parte de uma empresa ele deve ter em mente sensos como o de coletividade, respeito mútuo e união.

Para Passos (2004, p. 66) “a ética nas organizações significa de ser e modo de agir, não de maneira mecânica, mas como fruto da reflexão em consonância com a cultura e a filosofia da organização”.

A ética é algo que provêm de nós a partir de uma pré-avaliação a situação em que o indivíduo se encontra, pra que assim toma-se a atitude mais sensata e correta.

Segundo Passos (2004 p.92):

As organizações éticas buscam, na prática, ser honestas, justas e verdadeiras e democráticas, por uma questão de princípio e não de conveniências, muito embora esse tipo de agir lhes traga também sucesso e reconhecimento. Sua forma de ser inspira a confiança e a credibilidade dos indivíduos com quem se relacionam e assim, seu empenho e lealdade.

Uma empresa ética visa passar aos seus funcionários o quão importante é ser ético em seu dia-a-dia dentro da sua organização.

Para Passos (2004 p.98):

Não é ético colocar o lucro econômico em primeiro plano, em detrimento dos benefícios sociais, da estruturação da família. Em qualquer situação, o ser humano deve ser tomado como fim nunca como meio. Precisava ser respeitadas como sujeito, com sonhos, desejos, alegrias, tristezas; o critério básico para a tomada de decisão é o respeito à dignidade humana.

Embora uma empresa tenha como maior meta a produção e conseqüentemente o lucro, visando que para isso se tornar concreto, a principal ferramenta é o ser humano, embora o mesmo não possa ser tratado como uma máquina, e sim como o maior responsável pelo desenvolvimento e crescimento da empresa.

A credibilidade de uma organização está na imagem que ela transmite através dos indivíduos que a compõe.

Segundo Leisinger (2001, p.13) “Toda profissão importante e toda instituição que se preza passou á se ocupar com a ética aplicada á sua função”.

A questão ética do ser humano, quanto ao seu profissionalismo, não é mais uma questão de diferencial, de destaque aos demais, mas sim uma questão obrigatória, pois qualquer empresa ao se tratar de admitir um funcionário, espera dele um indivíduo ético em todas as suas ações dentro da organização.

3.1.3 Ética Profissional

A ética profissional provém de reflexões que antecedem ações. Um indivíduo demonstra ser ético em seu exercício nos momentos mais inoportunos. Ser ético perante os demais membros, é ser correto, justo e adequado.

A ética é um valor indispensável em uma organização e dentro da relação entre seus membros. Uma empresa ética é aquela que se baseia em valores morais no seu ambiente e convívio, tornando-se modelo de ética profissional através de seus funcionários.

De acordo com Passos (2004, p.93):

Além da lealdade, uma empresa ética é aquela capaz de criar um ambiente de respeito á autonomia dos indivíduos (...). Nesse aspecto, o diálogo e a transparência são condições básicas. O que se vê em empresas que se orientam pelos princípios da racionalidade instrumental é a mutilação do indivíduo, especialmente de sua atividade crítica e criadora.

Há de se ter também a devida comunicação entre os que fazem parte da instituição, o diálogo é a chave para solucionar qualquer problema que possa surgir, comprometendo a relação entre funcionários e o bom funcionamento da empresa.

Uma empresa é feita por pessoas, as quais devem ter consciência e responsabilidade sob todos os seus atos.

Lopes de Sá (2004 p.124) diz “Se muitos exercem a mesma profissão, é preciso que uma disciplina de conduta ocorra”.

Não existe um trabalho bem desenvolvido, onde este não se baseie na ética profissional, no qual o indivíduo haja com responsabilidade e trabalhe para um bem comum.

Segundo Passos (2004, p. 93 e 94):

Numa empresa ética todos devem ter o direito de falar, de expor suas idéias, de defender seus princípios e devem ser aceitos os argumentos que forem mais convenientes de quem tenha mais poder e ocupe posições hierárquicas superiores.

Dentro de uma organização é correto e ético abrir-se espaço para novas idéias e sugestões, independentemente se o indivíduo ocupe cargos inferiores, levando também em consideração que tal tem como influencia direta a postura e ações de seus superiores.

E Lopes de Sá (2004. p.117), também argumenta quanto á esse assunto “ Garantida a liberdade de trabalho, se não se regular e tutelar a conduta, o individualismo pode transformar a vida dos profissionais em reciprocidade de agressão”.

Nós mesmos temos já pré-estabelecidos valores e ações consideradas éticas e corretas.

Segundo Lopes de Sá (2004, p.89), “parece inquestionável que exista, reconditamente, uma cobrança, em nós mesmos, que nos impele ao correto”.

Cada ser que faz parte de uma organização tem que ter em mente o conceito real de coletividade, para assim exercerem um trabalho em harmonia, fazendo assim com que a tarefa á ser cumprida torne-se menos monótona e até prazerosa.

Como pode ser observado no que nos diz Passos(2004, p.94) á respeito de tal questão:

Compromisso que deve ser assumido por todas as pessoas que fazem parte de uma empresa, devido ao vulto que tais problemas tomaram e porque fazem parte de suas dimensões sociais e políticas. Dimensões que não podem ser desconsideradas e desconhecidas por quem age como sujeito reivindica sua emancipação individual e conhece sua responsabilidade para com a coletividade.

Deve-se então antes de quaisquer ação, que corra o risco de nos prejudicar ou prejudicam á terceiros, se a atitude á ser tomada é realmente a melhor e mais sensata decisão.

Para Srour (2003, p.52):

Entre diferentes cursos de ação, há sempre uma escolha a fazer: não seria esse um motivo razoável para que a reflexão ética se dê nas empresas? Por que adotar uma decisão e não outra? Quais conseqüências poderiam advir?

Ao tomar-se uma decisão temos que medir as conseqüências dos atos, e o que isso pode acarretar.

Segundo Lopes de Sá (2004, p.123) “tudo deriva, pois, de critérios de conduta de um individualismo perante seu grupo e o todo social”.

É indispensável o uso da ética ao se tomar uma decisão, tendo em mente que ao se tratar de uma organização, sua atitude atingirá direta ou indiretamente demais pessoas, esse é o real senso de coletividade, não preocupar-se somente consigo mesmo, e sim na organização em si, tomando-se atitudes profissionais e corretas.

Para Leisinger (2001, p.122) “uma pessoa só pode ser responsabilizado por aquilo que humanamente e com máximo de cuidados por ser previsto”.

É inevitável que o indivíduo esteja sujeito a certos erros ou fracassos ao desenvolver algum tipo de trabalho, então se pode sim responsabiliza-lo pelo ato, mas não penaliza-lo pelo mesmo, pois muitas vezes cometeu o erro, na busca da perfeição.

Leisinger (2001 p.22) “para uma empresa valem as mesmas metas primárias que para as pessoas individuais: a de sua existência a de sua liberdade de ação e a de sua solidariedade, entendida no sentido de cooperação”.

A palavra companheirismo deve ser seguida a qualquer momento, quando se está fazendo parte de uma instituição.

Para Passos (2004, p.70):

A falta de ética gera insegurança, pois as pessoas passam a achar que poderão ser a próxima vítima; comete injustiças, fazendo respingar em pessoas humanas e íntegras conseqüências dos atos antiéticos praticados por indivíduos de condutas duvidosa; gera ressentimentos, apreensão e descontentamentos, situações que solapam o respeito mútuo, a confiança e o bom funcionamento da empresa”.

É inevitável que dentro de uma organização, possam existir pessoas de caráter duvidoso, e não confiáveis que pouco se importam em estar prejudicando alguém ao tentar se promover. Esses indivíduos não têm consciência ética, muito menos senso de coletividade e companheirismo.

3.1.4 Ética dos dirigentes e Líderes

Dentro de uma organização, há pessoas que exercem certa influência sobre as outras, esses indivíduos tem a habilidade de induzir as demais e atender as exigências dos mesmos.

Um líder ético faz com que seus liderados atendam a seus mandados, com liberdade e vontade própria e não por medo. Pode-se então dizer que a arte de se liderar e realmente tratar as pessoas, exige uma técnica de contínuos conhecimentos profissionais.

Segundo Coutinho (2005, p.76) “ética explica a liderança como o esforço por configurar a razão e o sentimento visando ao bem, à razão e o sentimento visando ao bem e a justiça”.

A sociedade atual não aceita mais o uso manipulador do poder através de lideranças, pois os mesmos não são respeitados por seu cargo ou função, mas sim por sua dignidade e responsabilidade. Assim deve ser visto um líder ou diretor de toda e qualquer organização.

Para Coutinho (2005, p.77):

A imagem ética dos diretores molda-se na mente dos empregados por aquilo que é visível: sua forma de falar, de ponderar com objetividade, profissionalismo e respeito às pessoas, de decidir, de relacionar-se sempre com boas maneiras e transparência.

As ações e modo de agir e se comportar dos diretores, é fundamental para que eles sirvam de modelo para os demais indivíduos da organização. Sua conduta e maneira de se portar perante situações, devem ser copiadas, servindo de referencia, estabelecendo assim a real cultura da empresa.

Segundo Passos (2004, p.94):

Uma característica importante de uma empresa ética é a qualidade das relações mantidas entre líderes e liderados e entre patrão e empregado. Essa tem fluído de um externo ao outro; sendo ora autoritária e desumana e ora paternal e permissiva. Não há necessidade de argumentar que os dois caminhos são equivocados; o importante é manter um tipo de relação adulta e profissional em que cada uma das partes seja sujeito de ações e responsável pelo que faz.

Para ocupar um cargo de liderança dentro de uma organização, é necessário que o indivíduo seja capaz de agir sempre de modo equilibrado, sabendo demonstrar aos seus subordinados seus direitos e deveres cabíveis.

Tendo a visão de que tanto o diretor quanto o líder de uma instituição, veja suas atuações como um serviço, algo que vise ajudar e melhorar os demais indivíduos. Para que isso venha acontecer deve-se por em ação virtudes e valores éticos.

Passos (2004 p.94):

A ética individual é, portanto, de grande importância para que uma empresa seja humanizada; se seus colaboradores, em especial aqueles que ocupam cargos de liderança não forem éticos, o agir empresarial estará prejudicado. O destaque feito pelos líderes deve-se ao fato de eles serem mais observados e seu comportamento, não raro, transformar-se em exemplo para colaboradores.

É de suma importância que pessoas que ocupam cargos de destaque haja corretamente, para servirem de exemplo aos seus subordinados, existindo entre assim uma ligação entre, cercada pelo respeito mútuo, senso de coletividade e devido profissionalismo.

3.1.5 Código de ética empresarial

Cada organização tem sua própria cultura, seus conceitos de certo ou errado, de bem ou mal, conseqüentemente cada pessoa tem um tipo de criação, de ver o mundo, de refletir e agir conforme sua consciência, mas ele deve estar ciente de que faz parte de uma sociedade, a qual espera dele atitudes por ela determinadas corretas, pois ele está sujeito a atingir indiretamente outras pessoas. Assim também é dentro de uma instituição, a partir do momento em que o indivíduo passa a fazer parte de uma organização, ao desenvolver sua função, ele, assim como os demais devem agir e porta-se da maneira como dada como certa pela empresa. Por isso

são criadas dentro da instituição normas e leis a serem cumpridas, a isso chamamos de código de ética. Segundo Lopes de Sá (2004, p.124) “Se muitos exercem a mesma profissão, é preciso que uma disciplina de conduta ocorra”.

Se a empresa cria seu próprio código de ética, o mesmo é criado para ser seguido, mas cabe a cada um de seus membros acolhe-los e segui-los, para assim obter satisfações tanto pessoais, quanto para com todos.

Segundo Lopes de Sá (2004, p. 124):

O interesse do cumprimento do aludido código passa, entretanto a ser de todos. O exercício de uma virtude obrigatória torna-se exigível de cada profissional, como se uma lei fosse, mas com proveito geral.

É comum ao se relacionar com demais indivíduos, que muitas vezes aconteçam certos aflitos entre eles, sejam eles colegas ou padrão e subordinado, para isso além da existência de um código ético a ser seguido, cabe a eles, a reflexão e consciência de que forma agir naquela determinada situação.

4 ANÁLISES DE DADOS

4.1 Histórico da Empresa

A empresa analisada teve início a suas atividades no mês de Setembro do ano de 2006. A proprietária começou no ramo de confecções, na produção de malha, com apenas 10 funcionários, e disponha de 6 máquinas de costura e 1 ferro de passar, em uma pequena sala improvisada em sua residência, localizada na cidade de Nova Esperança do Sudoeste.

No início do ano de 2007 com o crescimento da produção, sentiu-se a necessidade de contratar mais funcionários, adquirir mais maquinários, e ocupar-se de um lugar com maior espaço. Assim, por não dispor de recursos financeiros, fez-se necessário a aquisição de empréstimos bancários para dispor de mais maquinário e assim poder contratar mais funcionários. Adquiriu mais 15 máquinas de costura, e mais 2 ferros de passar. Buscou também parceria com a prefeitura municipal que proporcionou a ela a disponibilidade de um barracão industrial, com área de 240 metros quadrados, construído de tijolo à vista, coberto com telhas de fibra cimento e piso cerâmico, para o exercício de suas atividades industriais. Contratou mais 15 funcionários e ampliou assim sua demanda, e produtividade.

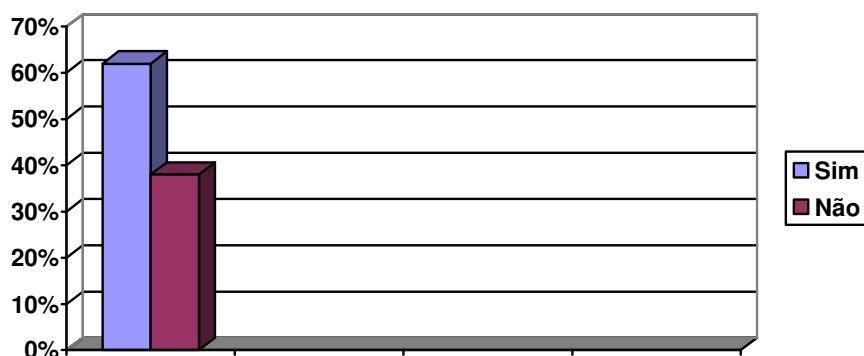
No ano de 2008 foram necessários a contratação de mais 5 funcionários, e a compra de mais 2 máquinas de costura. Então, a empresa dispõe hoje, ao todo de 30 funcionários, que são devidamente registrados, trabalhando com carga horária de 8 h/dia, de segunda à sexta-feira.

4.2 Análise de dados

A pesquisa foi feita em uma determinada empresa do ramo de confecção, localizada na cidade de Nova Esperança do Sudoeste. Ela foi realizada na data de 28 de setembro de 2008, no período do almoço, sendo um trabalho qualitativo com questionário contendo 10 questões, sendo 7 objetivas e 3 descritivas. Indústria é constituída por 30 membros, os quais todos receberam os questionários, obtendo 26 devoluções dos mesmos.

Levando-se em consideração que a maioria por residirem na área rural, almoçava no próprio ambiente de trabalho, utilizando-se da própria máquina de costura como mesa, enquanto os demais por residirem no local vão para suas casas, retornando logo após para dar continuidade ao seu trabalho. Notou-se também que grande parte dos entrevistados era do sexo feminino, cerca de 80%, mas quando o padrão (no caso mulher), perguntado sobre o porquê dessa porcentagem, afirmou-se que ao contratar funcionários novos, não há nenhuma restrição a participação masculina, essa realidade pode vir a esclarecimentos de certas dúvidas quanto às respostas dadas durante o desenvolver do questionário. Ao aplicar o questionário, notou-se certo interesse dos entrevistados por saber do que se tratava. Ao acompanhar o desenvolvimento do mesmo, notou-se também que muitos têm facilidade para expressar-se quanto às respostas, obtendo-se assim dados de fundamental importância para o trabalho que estava sendo aplicado.

Dentro de uma organização é indispensável que haja ética ao se tratar de trabalho coletivo, ao questionados sobre tal questão, os entrevistados foram unânimes quanto à resposta, todos concordaram que não, há, como se trabalhar em equipe sem o uso da ética em seu meio, isso não se atém somente a uma organização e sim na vida social em si “porque se alguém não esta agindo de acordo com os padrões de respeito e moral a equipe não estará em sintonia e o respeito não será o esperado”, isso demonstra o quão necessário é uma boa harmonia dentro de uma instituição, funcionários que agem seguindo as normas da empresa e os padrões de ética, desenvolvem sua função com maior facilidade e desempenho.

GRÁFICO I: Participação em cursos ou palestras sobre ética

Fonte: coleta de dados, setembro de 2008.

Pode avaliar-se assim que a empresa não está dando uma maior importância a maiores aprofundamentos sobre pontos fundamentais na convivência de seus membros, tratando do oferecimento de cursos e palestras sobre ética no ambiente de trabalho.

Como a possibilidade de os entrevistados que responderam sim, terem tido tais cursos em outras empresas, devido ao auto índice de “migração” de funcionários de uma empresa para outra, pelos mais diferentes motivos.

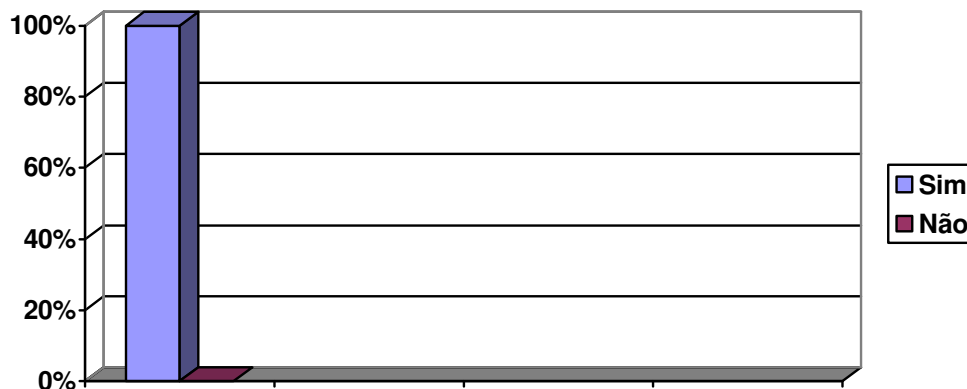
É de suma importância que sejam oferecidos palestras e cursos sobre ética dentro de uma organização, levando-se em conta que isso não deve ser visto como um gasto, e sim como um investimento para a empresa, através de um maior conhecimento de seus funcionários.

Ao questionar sobre a remuneração recebida por sua função desempenhada, notou-se um descontentamento quase que geral dos entrevistados “porque nem todos recebem o valor devido pelo seu trabalho enquanto outros que fazem atividades menos valorizadas recebem mais, devido a sua proximidade com os patrões” isso acaba gerando um geral dos demais funcionários, pois se sentem prejudicados e desmotivados, pois mesmo que desempenhem sua função da maneira mais correta possível, não serão recompensados por isso.

No gráfico a seguir pode-se ter a visão clara de que todos dentro da instituição prezam a privacidade como meio ético de se ter coletividade e coleguismo em seu meio. Para Lopes de Sá (2004, p.124) “É inequívoco que o ser tenha sua individualidade, sua forma de realizar seu trabalho, mas também o é que uma

normal comportamental no que concerne a sua conduta, em relação a seus semelhantes”.

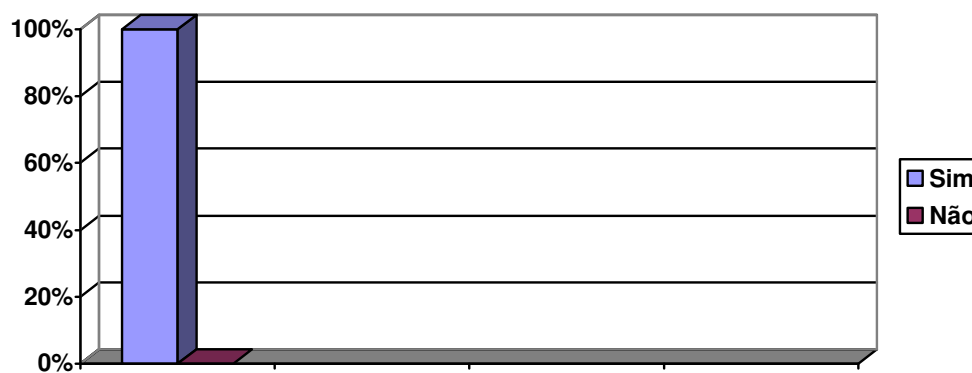
GRÁFICO II: Há importância da privacidade dentro da empresa



Fonte: coleta de dados, setembro de 2008.

Ao exigir por seu direito cabível, é necessário saber onde termina seu espaço e onde começa o do outro, agindo de maneira correta e convincente.

GRÁFICO III: Há Ética e companheirismo ao buscar atingir objetivos.



Fonte: coleta de dados, setembro de 2008.

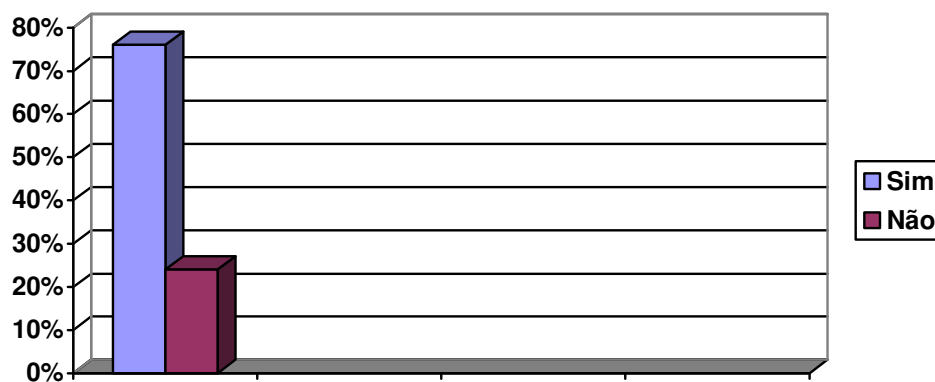
A coletividade dentro de uma instituição tem uma importância única, pois ao trabalhar em meio a mais pessoas, o indivíduo deve ter o bom senso de agir de forma sociável, prezando características como o coleguismo e o bom

relacionamento com os demais membros da instituição. Entender e respeitar vários tipos de opiniões é uma forma democrática de se trabalhar.

Segundo Lopes de Sá (2004 p.149) “A ausência de responsabilidade para com o coletivo gera, como consequência natural, a irresponsabilidade para com a qualidade do trabalho”.

Ser companheiro é ser até certo ponto responsável pelo bom rendimento do colega, pois não é todo dia em que estamos de bom humor, alegres, felizes, com disposição, para as atividades, pois somos humanos e todos têm problemas, seja ele no trabalho ou de ordem familiar.

GRÁFICO IV: Há aceitação da carga horária estabelecida pela empresa.



Fonte: Coleta de Dados, setembro de 2008.

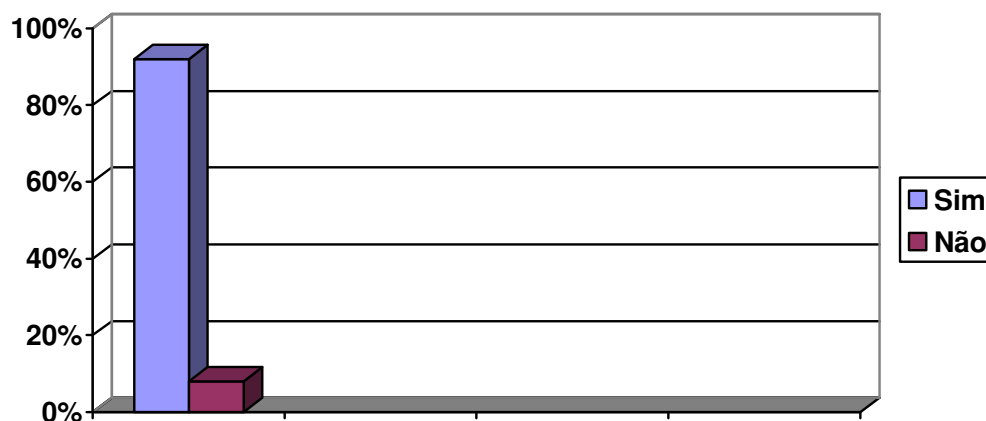
Nota-se que 25% dos entrevistados não estão satisfeitos com o horário estabelecido pela empresa, devido, pois a grande distância percorrida por funcionários que residem na área rural do município. Considerando-se que os mesmos tenham que se deslocar de suas residências horas antes do início do trabalho, levando em conta também que parte grande parte são mães de família, acabam tendo que deixar seus familiares e demais atividades domésticas para cumprir seu horário na empresa.

Percebe-se no gráfico á seguir que é importante sim a influencia da reputação da empresa ao desenvolver das atividades feitas pelos funcionários, assim ele sente-se mais motivado, tendo maior produtividade em sua função e consequentemente nos resultados obtidos pela empresa.

Para Lopes de Sá (2004 .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 sonega. Quando adquire a consciência do valor social de sua ação, da vontade volvida ao geral, pode realizar importantes feitos que alcançam repercussão ampla.

GRÁFICO V: A reputação da empresa influencia o desempenho dos funcionários



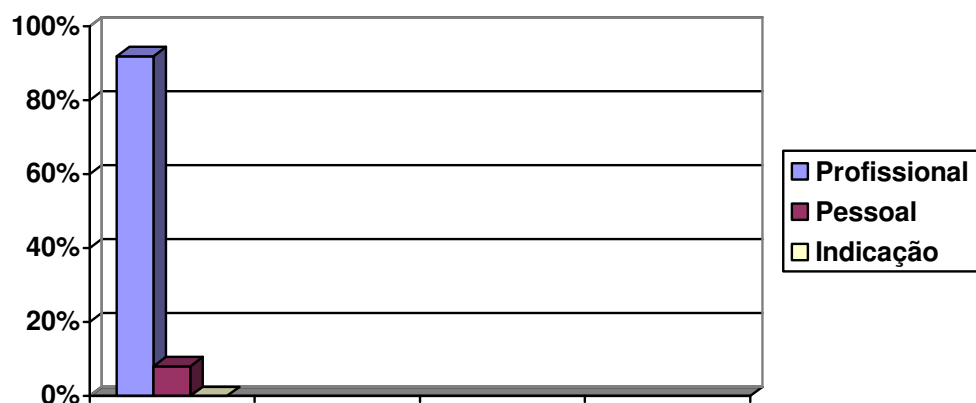
Fonte: Coleta de Dados, setembro de 2008.

Ao questionar sobre o que é mais importante em um ambiente de trabalho, os funcionários entrevistados foram objetivos e diretos ao responderem entre outras, que o respeito mútuo deve estar presente em toda e qualquer situação que venha a ocorrer dentro da organização “com certeza o respeito, uma boa educação e força e vontade”.

Pode-se constatar com as respostas obtidas a seguir, que a maioria dos funcionários entrevistados, tem a consciência de que o crescimento de um membro dentro da empresa deve ser sempre por méritos profissionais. Observa-se também que não se obteve nenhuma resposta afirmativa, quanto à promoção devida indicações de terceiros. Isso faz com que os mesmos acabem esforçando-se mais, em suas atividades desempenhadas para conseguir o que almejam dentro da empresa, ou seja: crescimento profissional.

Para que haja uma promoção merecida pelo funcionário não se atenha a conhecer somente seu setor, e sim as atividades e seu funcionamento geral, da parte de criação ao produto acabado.

GRÁFICO VI: Méritos utilizados na Promoção profissional.

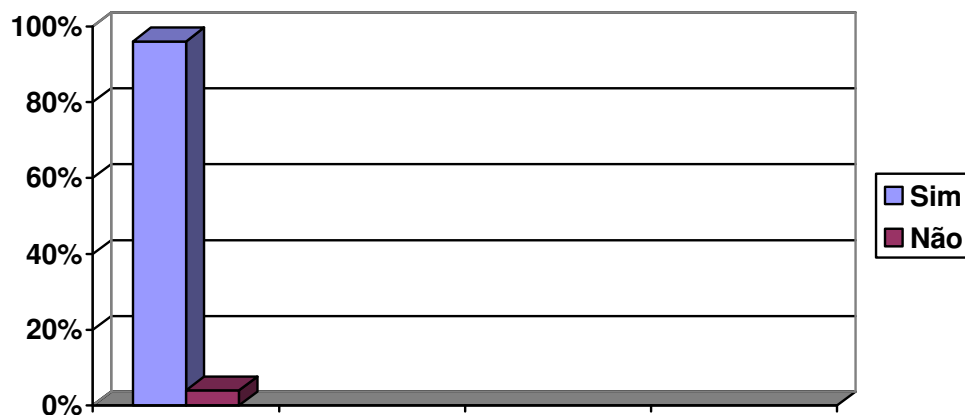


Fonte: Coleta de Dados, setembro de 2008.

Ao serem questionados quanto a o que é importante num ambiente de trabalho, as respostas foram às ais variados possíveis, “respeito entre padrão e funcionário” item segundo os entrevistados como essencial para um bom funcionamento da organização. “O respeito “entre os membros de uma empresa deve ser mantido entre todos,” todos os funcionários serem tratados igualmente” independentemente do cargo que lhe foi dado, se o respeito for mantido, tudo fluirá como deve ser. De acordo com Passos (2004, p.99) “Em qualquer situação, o ser humano deve ser tomado como fim e nunca como meio. Precisa ser respeitado como sujeito, com sonhos, desejos, alegrias, tristezas, o critério básico para a tomada de decisão é o respeito à dignidade humana”.

Ao observar-se o gráfico a seguir, o quão importante e fundamental para o melhor desempenho dos funcionários quando este é de inúmeras maneiras motivadas, através de elogios, incentivos, aperfeiçoamentos e promoções merecidas, assim ele se sentirá mais valorizado e desempenhará um melhor trabalho, sendo que a empresa obterá resultados imediatos em sua produtividade.

A motivação de um funcionário não deve ser de interesse somente dele próprio, mas também da empresa onde trabalha, pois se o mesmo trabalha desanimado e sem expectativa, a empresa acaba sendo diretamente afetada.

GRÁFICO VII: A motivação é importante no ambiente de trabalho.

Fonte: Coleta de Dados, setembro de 2008

O indivíduo, quando motivado, tem maior satisfação ao desempenhar suas funções, desenvolvendo suas atividades com alegria, maior prazer e ânimo, isso se torna um ambiente gostoso de trabalhar.

Quando uma empresa interfere no cotidiano de um membro da mesma, através de ações que as motivem e que possam levá-las a conscientização de que sua produtividade é mais rentável, quando há diálogo e um bom relacionamento entre toda a equipe os resultados aparecem tanto imediatamente como a longo prazo.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Deve-se ter em mente a reflexão sobre as decisões e atitudes tomadas no exercício da profissão deve estar presente muito antes do desempenho de sua função. Ao fazer parte de uma organização, o indivíduo deve estar ciente que atitudes aéticas poderão acarretar em sérios problemas não só para consigo mesmo, mais para os demais membros que a compõe. Ele deve então agir de acordo com as normas estabelecidas pela sociedade e a organização que compõe.

O indivíduo deve ser íntegro e honesto quando posto em prova dentro da organização, tolerante e flexível ao julgar alguém, quando se esta desempenhando uma função de maior responsabilidade, coragem para tomar decisões, mesmo que essas não agradem á todos, humildade quanto a reconhecimento e sucesso profissional.

Observou-se que é Dessa forma, diante dos resultados obtidos na coleta de dados, foi possível observar que se pode sim melhorar o ambiente de trabalho baseando-se na ética e seus valores e que é possível também melhorias na relação inter-pessoal possibilitarem melhor harmonização e sintonia no ambiente.

A ética, é um grande instrumento que estar presente dentro de uma empresa, entre seus funcionários, ações e decisões, tornando assim o ambiente de trabalho, o mais agradável possível, para que mesmos sintam-se motivados à desempenhar suas respectivas funções, agindo de maneira respeitosa com seus colegas de profissão e sendo ético ao tomar qualquer atitude que exija dele profissionalidade e caráter, concretizando assim também a imagem da organização em si, perante o mercado.

Considera-se assim que este trabalho teve como principal objetivo a análise e entendimento sobre a ética no ambiente de trabalho de uma empresa, de que forma os indivíduos interagem entre si, como se portam diante de uma situação, e conseqüentemente sugerindo formas de emprego da ética entre os vários setores da mesma, apontando melhorias na relação entre os membros da organização.

6 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ANDRADE, Maria Margarida de. **Introdução à metodologia do trabalho científico**. 4ª ed. São Paulo: Atlas 1999.

CASTILHO, Maria Augusta de. **Roteiro para elaboração de monografia em Ciências jurídicas**, 3ª ed. São Paulo: Sugestões Literárias, 2002.

COUTINHO, Cecília de Arruda, WHITAKER, Maria do Carmo, RAMOS, José Maria Rodrigues. **Fundamentos de Ética Empresarial e Econômica** 3ª ed. São Paulo: Atlas 2005.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa** 4ª ed. São Paulo: Atlas, 2002.

LEISINGER, Klaus M., SCHIMIT Karin. **Ética empresarial; responsabilidade global e gerenciamento moderno**. 2ª ed.; tradução Carlos Almeida Pereira. - Petrópolis, RJ: Vozes 2001.

NALINI, José Renato. **Ética geral e profissional**. 4ª ed.ver. E atual São Paulo:

PASSOS, Elizete. **Ética nas organizações**. São Paulo: Atlas, 2004..

PASSOS, Elizete. **Ética nas organizações**. São Paulo: Atlas, 2004.

SÁ, Antonio Lopes de. **Ética Profissional**. 5ª ed., São Paulo: Atlas, 2004.

SROUR, Robert Henry. **Ética Empresarial: a gestão da reputação**. 2ª ed., Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

VALLS, Álvaro L. M. **O que é ética**. 7ª ed., Ed. Brasiliense, 1993.

APÊNDICE

TECNOLOGIA APLICATIVA DO RESULTADO

A partir de uma análise feita sobre as respostas obtidas pela pesquisa na Empresa, desenvolveu-se os 10 princípios a serem seguidos pela empresa e seus funcionários para que assim seu ambiente de trabalho seja o melhor possível, baseando-se na ética e seus valores.

- Colaboradores funcionais ao ingressarem na organização, devem participar de cursos ou palestras sobre ética;
- Todos devem respeitar a privacidade de outrem;
- A coletividade deve ser vista meio de alcance de seus objetivos;
- A empresa deve estabelecer uma carga horária adequada e coerente com as atividades e horários de desempenho;
- A organização deve manter uma reputação digna de ser seguida e defendida por seus membros;
- Toda e qualquer promoção dentro da empresa deve ser por méritos profissionais;
- A empresa deve proporcionar aos seus colaboradores meios de motivá-los;
- O respeito deve estar presente em toda relação inter-pessoal no ambiente;
- O salário oferecido deve ser coerente com a função desempenhada e com as necessidades de subsistência social;
- Ao tomar qualquer decisão, esta deve ser primeiramente refletida antes de qualquer passo ser tomado.

