

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

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

CÓDIGO DE ÉTICA NO AMBIENTE DO TRABALHO INDUSTRIAL

Karline Piran

Curso de Tecnologia do Vestuário

Dois Vizinhos – PR

Dezembro – 2008

Karline Piran

CÓDIGO DE ÉTICA NO AMBIENTE DE TRABALHO INDÚSTRIAL

Trabalho de Conclusão de Curso - TCC
apresentado ao Curso de Tecnologia do
Vestuário como requisito para a
obtenção do Título de Tecnólogo do
Vestuário.

Orientador: Jaime Stockmann

Dois Vizinhos

2008

TERMO DE APROVAÇÃO

Karline Piran

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. Marcos Maria
(membro da Banca)

Mc Aparecido Bidóia
(membro da banca)

Dois Vizinhos, 04 de novembro de 2008

Este estudo é dedicado aos que acreditam na importância do segmento do código de ética nas Indústrias.

*"Somente a moralidade de nossas ações
pode nos dar a beleza e a dignidade de
viver."*

(Roberto Heny Srour)

AGRADECIMENTOS

À todos os colegas e professores que vivenciaram comigo todas as alegrias e as angústias da vida acadêmica. Aos meus Pais e meus amigos, Willian e Daiane que sempre estiveram comigo me dando apoio e incentivo.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	02
1.1 TEMA.....	03
1.2 DELIMITAÇÃO DO TEMA.....	03
1.3 PALAVRAS CHAVES.....	03
1.4 PROBLEMA	03
1.5 OBJETIVOS	03
1.5.1 Objetivo geral	03
1.5.2 Objetivo específico	03
1.6 JUSTIFICATIVA	04
1.7 HIPÓTESES.....	04
2 METODOLOGIA.....	05
2.1 Estudo de caso.....	05
2.2 Pesquisa de campo.....	05
2.3 Amostragem	05
2.4 Pesquisa bibliografica	06
3 TEORIAS DE BASE	07
3.1 CÓDIGO DE ÉTICA NO AMBIENTE DE TRABALHO	07
3.1.1 A Ética e a Moral	07
3.1.2 Ética nas Organizações	08
3.1.3 Código de Ética.....	11
4 PESQUISA DE CAMPO	13
4.1 Análise da coleta de dados	13
4.2 Análise do código de ética da Empresa X.....	25

CONSIDERAÇÕES FINAIS	28
BIBLIOGRAFIA	29
APÊNDICE	30
ANEXOS.....	32

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo tem por objetivo analisar a conduta dos colaboradores dentro da empresa e a importância de se adotar um código de ética, que deve ser posto em prática e seguido por todos, tanto para a uma melhor relação inter-pessoal como para a própria empresa que só será beneficiada em relação ao cumprimento de suas metas e objetivos.

Atualmente a ética dentro de uma organização, se torna cada vez mais fundamental para o crescimento e desempenho das tarefas a serem cumpridas. Um local de trabalho onde há normas de condutas já pré estabelecidas e desempenhada tanto pelos de maior poder hierárquico quanto os de menor *status* dentro da empresa, tem maior chance de se destacar no mercado, conseguindo maior respeito em seu ramo de atividade e melhor desempenho de qualidade em seus serviços prestados.

Para realizar este estudo foi feita uma pesquisa bibliográfica, principalmente por livros, e também por meio de uma pesquisa de campo utilizando-se do material estudado foi feita um questionário dentro de uma empresa com empregados da organização, onde busca-se uma resposta para a importância de a empresa utilizar-se de um código de ética e conduta dos colaboradores para melhor desempenho, sendo aplicado diretamente pela equipe de funcionários da empresa.

1.1 Tema

Código de ética no ambiente de trabalho industrial.

1.2 Delimitação do tema

Como agir de forma ética no ambiente de trabalho, trabalhando para a competitividade.

1.3 Palavras chaves

Ética, moral, valores e conduta.

1.4 Problema

Como fazer as pessoas agirem de forma ética dentro de seu ambiente de trabalho?

Todo ambiente de trabalho possui valores morais que são ensinados a seu subordinados, através de líderes, ou uma pessoa superior.

São eles que determinam o tipo de conduta necessária para que o funcionário trabalhe com ética, em benefício da sociedade e não só visando obter lucro para si mesmo.

Há cada vez mais exigência da ética moral, entre as empresas, e ainda que involuntariamente, há pessoas que não conseguem agir de acordo com os valores éticos pré-estabelecidos pela organização em que trabalham.

1.5 Objetivos

1.5.1 Objetivo geral

Identificar a importância do código de ética, no ambiente de trabalho industrial.

1.5.2 Objetivo específico

Identificar a melhor forma para que as pessoas que estão dentro do ambiente de trabalho venham a agir de forma ética.

Analisar a conduta que esta sendo empregada na inter-relação pessoal no ambiente de trabalho.

Identificar formas de visualização de um código de ética / postura / conduta.

Analisa o código de ética de uma empresa no ramo do vestuário.

1.6 Justificativa

O trabalho torna-se necessário para que haja um ambiente de trabalho melhor, onde os indivíduos interajam entre si e tenham plena consciência de seus atos e sua conduta ética, sabendo valorizar as pessoas no seu meio, não só na empresa como também no dia a dia, pois afinal, é nas ações diárias, que se determina em sua conduta, no momento que esta, for colocada a prova, pois querendo ou não em nossa sociedade sempre nos deparamos com situações em que teremos que demonstrar se realmente somos éticos ou não.

1.7 Hipótese

Através de um código de ética é possível que haja uma melhoria, na interação entre as pessoas que trabalham junto, respeitando-se entre si, considerando a ética moral para assumir seus atos e conseqüência, para não prejudicar ninguém voluntária ou involuntariamente por ações desencadeadas.

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 aprofundado sobre um determinado tema, de uma forma detalhada, um esclarecimento da pesquisa em seus múltiplos aspectos.

2.2 Pesquisa de Campo

Na pesquisa de campo são coletados e estudados os dados para que seja feita uma análise dos mesmos, e conclusão do tema pesquisado.

Segundo (Gil 2002, p. 59):

O estudo de campo apresenta muitas semelhanças com os levantamentos, distingue-se destes, porém, em relação principalmente a dois aspectos. Primeiramente os levantamentos procuram ser representativos de um universo definido e fornecer resultados categorizados pela precisão estatística.

É o momento em que o pesquisador entra em contato direto com os integrantes da empresa para fins de pesquisa e dados necessários, para conseguir através disto, uma análise, que possa concluir o problema do assunto abordado.

Foi feita um pesquisa em uma empresa do ramo do vestuário, com o intuito de analisar a importância e o conhecimento sobre o código de ética entre os funcionários da organização.

2.3 Amostragem

É toda e qualquer pesquisa feita, a qual, são apresentados os resultados obtidos para melhor entendimento do assunto.

Segundo (Gil 2002, p. 59) “amostragem aleatória simples é o procedimento básico da amostragem científica. Pode-se dizer mesmo que todos os outros procedimentos adotados para compor amostras constituem variações deste”.

Tudo que mostrar alguma coisa, comprovando que isso é real, como no caso da pesquisa de campo realizada nesse estudo.

2.4 Pesquisa Bibliográfica

Qualquer estudo deve acima de tudo de ser fundamentado em cima de livros ou algo que já esteja escrito por pessoas que conheçam e entendam do assunto em questão.

Segundo Castilho (2002, p. 13) “Relacionar, segundo as normas da ABNT (NBR-6023/2000), a literatura que irá fundamentar o desenvolvimento da monografia.”

Consiste em fundamentar todo trabalho em pesquisas bibliográficas, seguindo normas estabelecidas, pela ABNT.

3 TEORIAS DE BASE

3.1 CÓDIGO DE ÉTICA NO AMBIENTE DE TRABALHO

3.1.1 A ética e a moral

Quando se fala em ética, logo associamos a cultura e a conduta que a pessoa exerce, a maneira como ela age e o comportamento que a adota perante a sociedade.

Cada ser humano tem um tipo de conduta que é repassado para ele ao longo dos anos, ele nasce e cresce em meio a uma sociedade, que já tem pré-estabelecida seus próprios valores que são considerados éticos.

Segundo Sá (2004, p.15) “Em seu sentido de mais amplitude, a ética tem sido entendida como a ciência da conduta humana perante o ser e seus semelhantes.” É a ciência que estuda o comportamento humano e as ações do homem em favor do bem, a maneira como ele demonstra em atitudes a pratica de virtudes e a vontade de ser uma pessoa virtuosa perante os demais.

Não basta ter conhecimento de ética, se não se tem vontade de que ela seja posta em pratica, no meio em que vivemos hoje, esta cada vez mais difícil de agir dentro dos valores considerados éticos.

Segundo Passos (2004, p. 72):

O interesse pelo outro é também um principio ético fundamental, especialmente quando a tendência é vê-lo como concorrente, como inimigo, ou como meio para que se chegue a objetivos almejados.

Cada vez mais cresce a competitividade entre os que interagem entre si e buscam uma posição mais elevada, tanto no seu meio de trabalho ou status social dentro da sociedade.

Para Sá (2004, p.15) “Analisa a vontade e o desempenho virtuoso do ser em face de suas intenções, que relativos a própria, quer em face da comunidade em

que se insere.” Visando que muitas vezes para se chegar onde se almeja é muito mais fácil utilizar-se de atitudes não éticas, cabe a cada pessoa a consciência moral de agir de forma “certa” ou “errada”, afinal como diz Leisinger, (2001, p. 18) “Moral por um lado se manifesta pelo fato de determinada conduta humana ser considerada “boa” ou “má”.”

Diferentemente de ética que tem como papel, normatizar, à moral, resume-se a situações particulares do dia a dia. A ética em si julga se, determinado ato, dentro do conceito do que se é um ato moral, ou não.

Segundo Leisinger (2001, p. 18): “Por moral entendemos determinadas normas que orientam o comportamento prático”.

É através das atitudes morais que determina-se se um indivíduo é ético ou não.

A moral acompanha a ética, logo concluí-se que não existe ética sem se ter moral, ela é fundamental para que saibam agir de forma digna, com consciência sobre seus atos, sabendo valorizar e respeitar as pessoas em seu meio.

Segundo Leisinger (2001, p.19):

O moralismo reduz a ética a banalidades transforma a vida moral em assunto de trivial importância. Ele amputa radicalmente a complexidade da ética, reduzindo-as a dimensões manipuláveis de pequenez moral, capaz de ser reduzida a um código, cujo segmento tranqüiliza a consciência.

A ética reduz a moral, a um conjunto de regras a serem seguidas, para que se aja de forma certa, ficando em paz assim, com sua consciência.

3.1.2 Ética nas Organizações

Em relação ao trabalho, se é ético quando se trabalha para o bem de toda sociedade, e não só apenas querendo obter lucros para si mesmo, como vem acontecendo nos últimos tempos.

Segundo Leisinger (2001, p. 23):

Entre a conduta moral e economia lucrativa, não existe nenhuma relação de exclusão: “ou uma ou outra”. Não é o lucro como tal, nem o seu valor, o que importa para a análise ética, mais sim a maneira de obtê-lo, bem como a justa aplicação situacional do princípio do lucro.

Muitos falam sobre ética, mas poucos conhecem realmente seu significado, e sua importância dentro da organização, pois uma empresa que consegue realizar seus objetivos, sabendo construir um nome através da conduta e códigos de ética que visa o melhor para seus clientes, com certeza, essa sim será um modelo de ética profissional.

Segundo Srour (2003, p. 18) “empresas éticas seriam aquelas que subordinam suas atividades e estratégias a uma prévia reflexão ética e agem de forma socialmente responsável.”

Consciência e ética organizacional são fundamentais para que uma empresa aja de forma justa e verdadeira perante a sociedade, se ela vela-se de seus princípios morais para atingir seus objetivos com certeza terá grande sucesso, respeito e reconhecimento, tanto de seus clientes quanto os próprio concorrentes.

Segundo, Passos (2004, p. 118):

A individualidade é engolida pela organização e a criatividade considerada inoportuna pelo que ela representa de desobediência a uma lógica estabelecida, onde existem os que pensam e os que obedecem, os que decidem e os que executam, os que falam e os que devem ouvir, tudo em nome de um “senhor”, sem corpo, nem coração: o capital.

A cultura organizacional exerce grande influência no modo de agir de seus membros, o que ela é, se ela age com conduta ética, muitas vezes determina como as pessoas da organização vão ser, cabe a empresa ensinar seus subordinados a agirem eticamente em suas ações, com consciência de que devem trabalhar por questão de princípios e não apenas por conveniência visando apenas lucro, se ela tratar bem seu empregado isso irá refletir na maneira com que ele atenderá tanto seus superiores como a própria empresa, um empregado insatisfeito e não valorizado pode não ter o incentivo necessário para desempenhar suas funções de acordo com o código de conduta estabelecido pelo seu líder.

Segundo Sá (2004, p. 157) “O exercício de uma profissão demanda a aquisição de pleno conhecimento e domínio sobre a tarefa e sobre a forma de executá-la, além de atualização e aperfeiçoamento cultural.”

De nada adianta os funcionários desempenharem suas funções, se ele não tem real conhecimento do que está fazendo. Para se obter um resultado de qualidade, ele deve ter pleno domínio na área que está atuando, o que infelizmente, muitas vezes, não é o que ocorre dentro da empresa, sejam por motivos pessoais,

laços de amizade, ou afetivos, as pessoas de maior poder dentro da organização, acabam deixando de por uma pessoa com qualificação e conhecimento do processo, para dar lugar a uma pessoa de capacidade inferior, infringindo assim, tanto os princípios éticos da sociedade como os da própria empresa.

A cultura dos integrantes, desde o nível superior, ao inferior, também é considerada um fator muito relevante quando se trata de ética empresarial., pois dentro da organização sempre haverá diferentes tipos de pessoas cada um com sua própria cultura e valores.

Colocando assim, isso nos parece irrelevante, mas o choque entre as culturas pode influencia muito na maneira como o indivíduo da empresa vai agir, pois, para cada tipo de cultura se tem uma visão diferente de ética e moral, por isso, a necessidade de aperfeiçoamento cultural dentro do ambiente de trabalho, torna-se de importância fundamental para o bom funcionamento do mesmo.

Segundo Sá (2004, p. 153) “A realidade, entretanto, mostra-nos, que não existem sociedades constituídas total e exclusivamente por virtuosos, nem só por células sócias eficazes.”

Ética em uma organização deve começar desde o respeito mutuo entre as pessoas que interagem entre si, um sempre servindo de exemplo para o outro.

Segundo Passos (2004, p. 69):

A ética é direito e vontade de justiça, porem também é arte que deve ser aprendida dia após dia. Investimento que vale a pena, pois ela é um grande patrimônio para os indivíduos e o maior para a vida de uma empresa.

Cada organização tem sua própria cultura, e cabe ao funcionário se adaptar ao empresa onde trabalha, aprendendo a cada dia , os valores éticos e morais, para que haja um bom entendimento dentro da mesma, tanto com seus superiores como os próprios colegas de trabalho.

Segundo Sá (2004, p. 154) “Todas as capacidades necessárias ou exigíveis para o desempenho da profissão são deveres éticos.”

Todo funcionário tem por dever desempenhar suas funções com empenho e dedicação naquilo que esta fazendo, deve receber um salário justo, e trabalhar com o máximo de desempenho e lealdado para a empresa que está atuando.

Segundo Passos (2004, p. 93):

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 e não provenientes de quem tenha mais poder e ocupe posições hierárquicas superiores.

Dentro de uma organização, para que ela consiga atingir seus objetivos da melhor maneira e agindo dentro dos padrões éticos, é de grande importância que haja uma comunicação entre o pessoal que interage entre si, desde os subordinados até os que ocupam posição mais elevadas.

Todos devem saber ouvir e expressar sua opinião de maneira a não ofender a pessoa e sua ideologia, seja ela de nível superior ou inferior dentro da empresa.

3.1.3 Código de Ética

Cada pessoa tem um tipo de cultura e criação diferente, quando se relaciona com outras pessoas, por exemplo, colegas de trabalho e patrões, pode haver conflitos entre si e na organização, dessa forma é muito importante que haja padrões a serem seguidos, onde eles possam saber qual a conduta que é mais apropriada dentro da empresa.

Segundo Sá (2004, p. 146) “Sempre afirmei que não há cultura inútil, mas sim os que não sabem reconhecer a utilidade da cultura. Por menor que seja o conhecimento, ele será sempre maior que a ignorância”.

Independente de cada cultura, a essência da ética e sua forma de se conduzir perante a sociedade serão praticamente a mesma, ou se esta certa, ou se esta errada, mesmo assim é de importância fundamental que a empresa crie um código de ética de acordo com seus padrões, esperando que seus funcionários o sigam e atendam a suas expectativas, assegurando assim, a integridade da empresa e de seus colaboradores.

Segundo 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.

Segundo Coutinho de Arruda *et al* (2005, p. 65) “O código de ética não tem pretensão de solucionar os dilemas éticos da organização, mas oferece critérios ou diretrizes para que as pessoas encontrem formas éticas de se conduzir”.

Embora a empresa desenvolva o código de ética, cabe a cada um de seus colaboradores, interpreta-lo e segui-lo da melhor forma, ao beneficio de um bem comum na organização.

Segundo Coutinho de Arruda *et al* (2005, p. 67):

Uma vez que a organização adota um código de ética, é importante estabelecer um comitê de ética de alta qualidade, geralmente formado por um numero impar de integrantes provenientes de diversos departamentos, todos reconhecidos como pessoas integras, por seus códigos.

No momento que é adotado um código de ética na empresa, forma-se um comitê de ética íntegro reconhecido pelas demais pessoas.

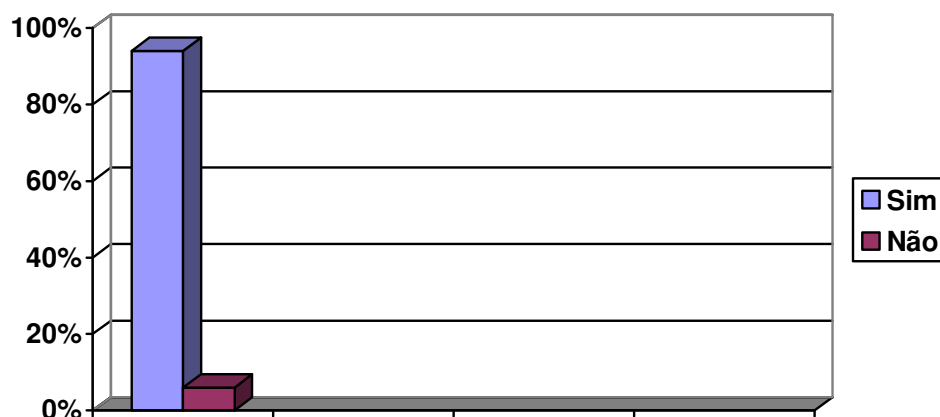
O comitê é responsável, por identificarem falhas e aconselhar no que precisa ser mudado dentro da organização, ele investiga pontos que estão dando resultados negativos e aconselha novas estratégias para melhorar a empresa. Cabe ao comitê de tempos em tempos alterar o código de ética da mesma, segundo as necessidades e as dificuldades que forem aparecendo.

4 PESQUISA DE CAMPO

4.1 Análise da coleta de dados

A pesquisa a seguir foi feita numa empresa do ramo de confecção, na cidade Chopinzinho, Paraná. Foi realizada, com a entrega do questionário aos funcionários no dia 24 de Setembro de 2008, no período da manhã, com coleta dos dados nos dias 27 e 28 de Setembro de 2008, obtendo 34 questionários dos mesmos.

GRÁFICO I: Você se considera uma pessoa ética?



Fonte: coleta de dados, setembro de 2008.

Como pode ser observado no gráfico, a maior parte dos funcionários, responderam que se consideram pessoas éticas.

Analisando a questão em si, percebe-se que, grande parte dos que trabalham dentro da empresa não tem pleno conhecimento do que é ética, ou tem um conceito errôneo sobre ela.

Se prestarmos atenção a um dos gráficos a seguir, onde os mesmos, são questionados sobre como agiriam em situações em que seriam obrigados a agir de forma anti-ética. O percentual de pessoas que responderam, que passariam por cima da ética para atingir seus objetivos é muito mais elevado do que o percentual do gráfico acima, mostrando assim o quanto confuso, está o conceito deles sobre o que é realmente a ética.

GRÁFICO II: A empresa oportunizando palestras ou cursos sobre ética, você participaria?



Fonte: Coletas de dados, Setembro de 2008

Observou-se no gráfico, que o interesse dos funcionários da empresa em busca de conhecimento é um fator favorável para a organização se ela estiver disposta a ter um ambiente de trabalho com pessoas mais instruídas sobre ética e seus valores.

Como pode ser percebido, nesse caso, é falha da empresa, não buscar conhecimento a seus subordinados e não o desinteresse dos mesmos em si. Muitas vezes a empresa espera que seus funcionários ajam de forma qualificada e dentro dos padrões que julgam certo, mas esquecem que elas mesmas tem o dever de incentivar e influenciar para que seu pessoal se sintam motivados a agir dentro dos padrões pré-estabelecidos.

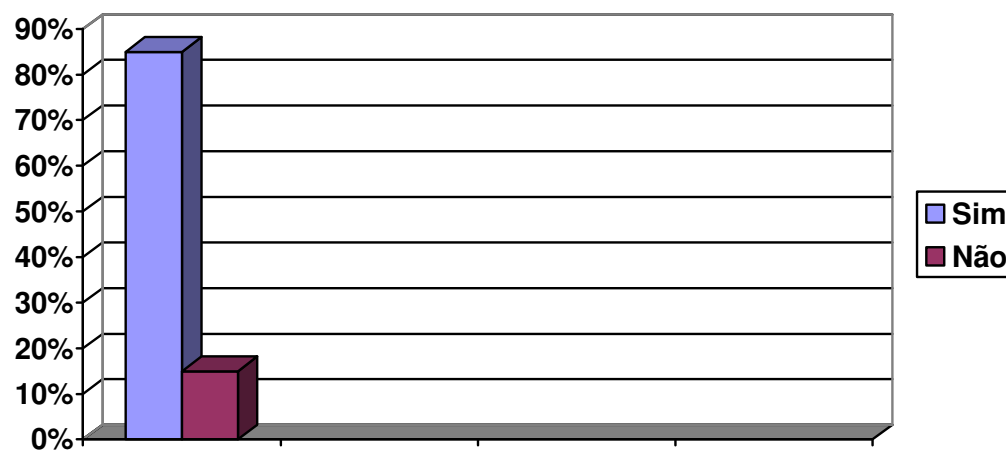
Parece uma coisa simples e reduzida a banalidades, mas um funcionário motivado trabalha muito melhor e com mais disposição para agir dentro dos padrões e de forma ética perante a empresa, do que um, sem motivação e incentivo.

No gráfico a seguir, voltamos à questão da ética, mencionado mais a cima. Notamos que para garantir seu emprego, um número mais elevado de percentual respondeu que agiria de forma antiética, contradizendo o primeiro gráfico onde os mesmo afirmam que se consideram pessoas éticas.

Eis, o porquê, se conclui que muitos estão confusos quanto ao conceito de ética, ou o que é ser uma pessoa com valores éticos. Podemos notar que muitos têm

um conceito errado sobre a questão em si, e conseqüentemente isso acaba atingindo e trazendo danos diretamente a empresa em que trabalha.

GRÁFICO III: Se você fosse obrigado a agir fora dos conceitos éticos de sua empresa caso surgisse uma situação em que seu emprego estivesse em jogo, você agiria?



Fonte: Coleta de dados, Setembro 2008.

Fica claro que a oportunidade de palestras sobre ética dentro da empresa, é de importância fundamental na organização. Pois assim os funcionários terão mais incentivo e orientação para agirem de forma ética, valorizando tanto seu trabalho, quanto os próprios colegas que interagem entre si. Serve como conscientização e até mesmo conhecimento para muitos, que como pode-se ver nem sabem o que significa a ética.

GRAFICO IV: Se seus colegas de trabalho agissem de forma não-ética você o denunciaria as suas superiores?



Fonte: Coletas de dados, setembro de 2008.

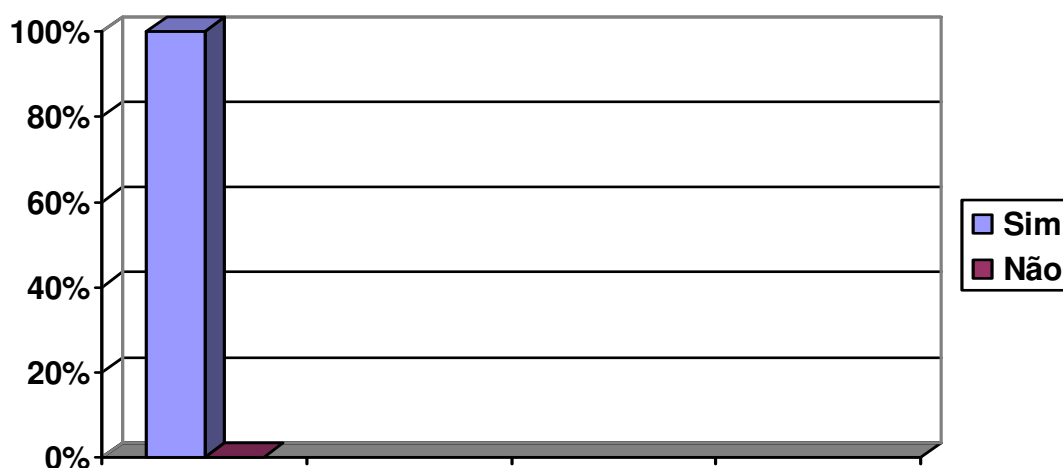
De acordo com o gráfico, observa-se que tanto o percentual de pessoas que denunciariam seus colegas, como os que se calariam, é muito elevado. Há vários fatores que interferem na decisão de cada funcionário, por exemplo, o sentimento de amizade, o medo de ser prejudicado em seu cargo e também a cultura de cada um, que como constatou-se é um ponto que influencia muito na conduta de cada um dos colaboradores.

Deve-se levar em consideração que apesar de não estar dentro dos padrões éticos da empresa, o que para um pode ser correto, para outro pode ser errado, podemos citar, por exemplo, o caso de um funcionário que não entregue seu colega caso o mesmo esteja fazendo algo fora dos padrões éticos da empresa, o que para a empresa é antiético, para ele, e a sociedade em que foi criado pode ser considerado o certo.

Nota-se assim, que a cultura tem um índice influente muito grande nesse aspecto, para uns, é ético, agir de forma a beneficiar a empresa em que trabalha, e para outros, é ético, não entregar seus amigos, seja por lealdade ou consideração. Cabe a empresa, através de palestras e formas de conscientização, fazer com que sua cultura organizacional, influencie os seus funcionários a trabalharem com a mesma linha de raciocínio perante o conceito de ética.

Há também a taxa de pessoas, embora de índice bem menos elevado, que não se manifestaram, anulando a questão. Isso se deve ao fato de muitos ficarem com medo de expor sua opinião e arriscarem perder o seu emprego.

GRAFICO V: Você acha importante que as empresas ajam de acordo com o código de ética?



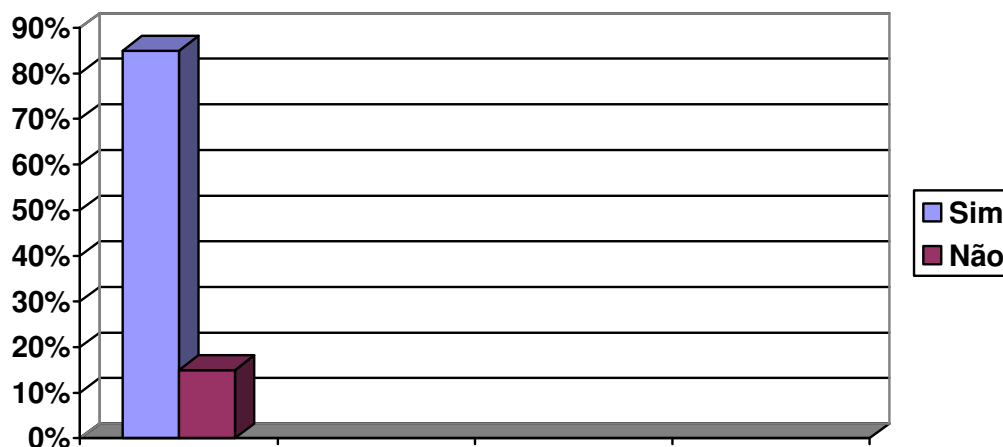
Fonte: Coletas de dados, setembro de 2008.

Como se pode ver, todos foram unânimes em dizer que a empresa deve agir de acordo com o código de ética, e o mesmo depois de implantado deve ser seguido e colocado em prática.

Não basta apenas a empresa criar um código, é fundamental que ele seja passado para todos os integrantes, e praticado tanto pelos funcionários, como pelos próprios dirigentes, afinal para que a empresa vá bem e atinja os objetivos com resultado final desejado, é necessário o respeito mútuo entre os integrantes que interagem entre si, um sempre valorizando o outro.

De acordo com os dados coletados e analisados nesse gráfico, a empresa em questão seria beneficiada com a prática de um código de ética, pois como pode-se ver, todos os funcionários acham importante e tem interesse em seguir os padrões, se os mesmos forem estabelecidos pela organização.

GRAFICO VI: Em sua opinião, sua empresa age de acordo com os padrões éticos da sociedade?

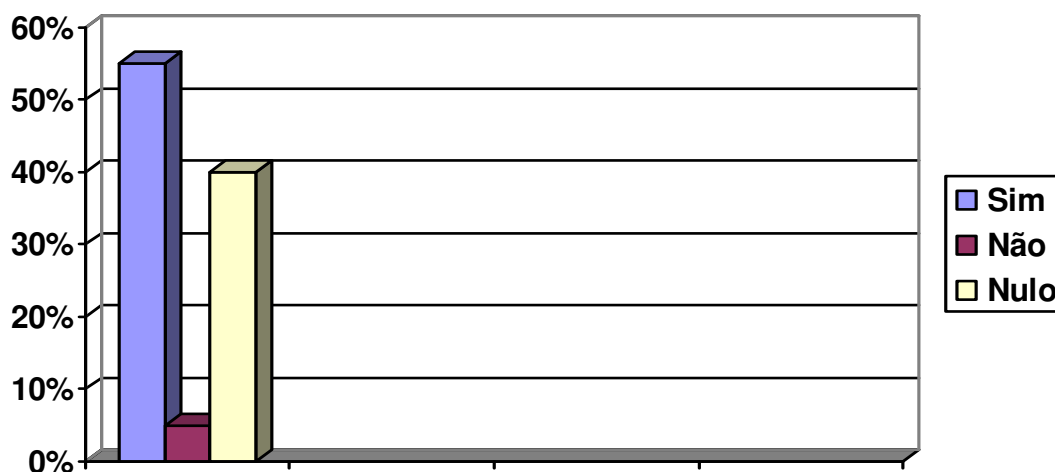


Fonte: Coletas de dados, Setembro 2008.

No gráfico a maioria corresponde positivamente, ao empenho da empresa em passar uma imagem de empresa ética, pois como podemos ver o índice maior respondido foi "Sim".

Porém não se pode esquecer que as respostas podem ser influenciadas pelo medo das pessoas entrevistadas serem coagidas dentro da empresa. Não temos como saber ao certo, se o índice de respostas negativas não seria mais elevado, pois muitos fatos influenciam essa resposta, como por exemplo, o medo de se comprometer perante a empresa dizendo que não acham ela ética, embora como pode-se observar, mais de 10% deram essa resposta.

GRAFICO VII: A reputação da empresa influência no desempenho profissional dos trabalhadores?



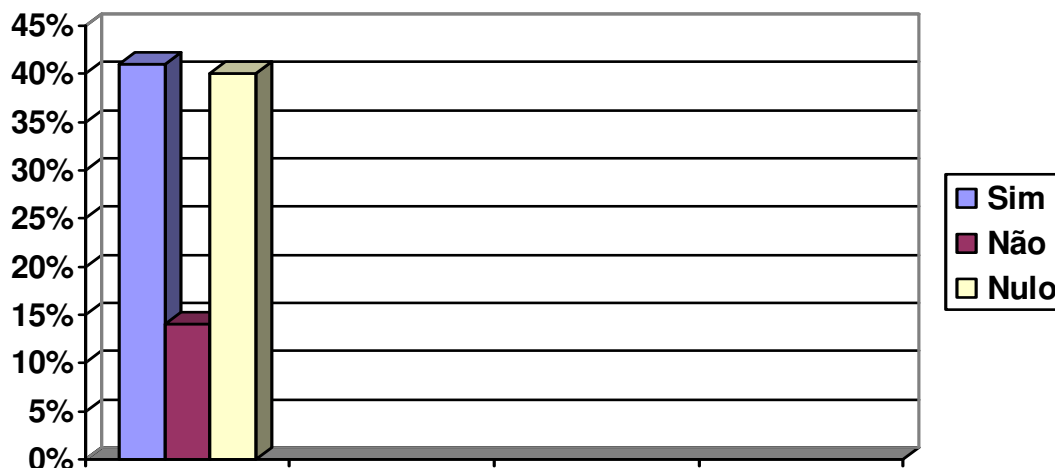
Fonte: Coletas de dados, Setembro de 2008.

A reputação da empresa influencia sim no desempenho dos funcionários, pois, se a própria empresa não age de acordo com os padrões éticos, os empregados também se sentirão no direito de agir igual, o que pode acarretar sérios danos no desempenho da mesma.

No gráfico pode-se ver que os índices de pessoas que responderam a pergunta positivamente, mesmo sendo mais elevados dos que anularam a questão, não chega a 60% dos funcionários entrevistados.

Como já foi comentado em dos gráficos assim, isso também pode ser influenciado pelo medo das pessoas perderem seu emprego, ao criticar a empresa em que esta trabalhando.

Analisando a questão do ponto de vista ético o correto seria cada entrevistado responder com sua opinião sincera e não sob influencia de poderes hierárquicos, mas como se vê pela quantidade de respostas “nulas” e negativas, não parece ser o que esta ocorrendo na empresa, muitos não se manifesta e preferem calar a colocar seu emprego em jogo.

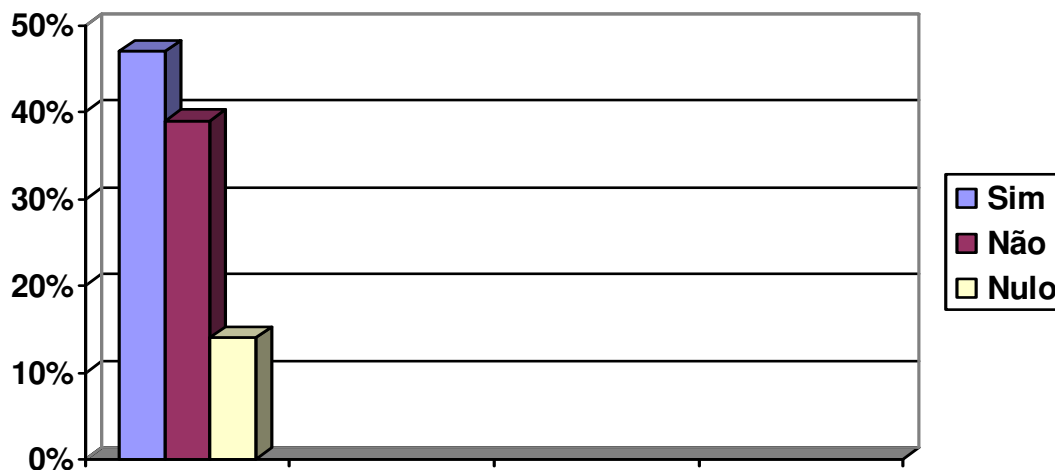
GRAFICO VIII: A reputação do trabalhador influência nas atividades desenvolvidas?

Fonte: Coleta de dados, Setembro de 2008.

A reputação do trabalhador não deveria, mas, influencia sim, nas atividades desenvolvidas. Dentro de uma empresa sempre se está sujeito à sofrer discriminações e preconceitos por parte dos colegas de trabalho ou superiores. Isso acaba afetando o desempenho do colaborador que se sente atingido e diminuído perante sua equipe de trabalho.

Sabe-se que a vida particular de cada um, só diz respeito a ele mesmo, mas como se pode notar, atualmente, vive-se em uma sociedade, preconceituosa e julgadora, onde os atos são julgados e sentenciados, perante os padrões da mesma. Quando isso ocorre, dentro de uma organização, querendo, ou não, acaba acarretando, dano, como perda de tempo e produtividade, baixo estima, provocando queda no desempenho do funcionário, entre outros fatores relacionados.

Como se pode ver no gráfico a cima, pela quantidade de entrevistados que anularam a questão, pode-se dizer que muitos nem notam que julgam, e que esse tipo de conduta ocorre dentro da empresa. É algo que já vem desde sua criação, e tem a ver com a cultura em que foi criado, um instinto natural, que passa despercebido, por ser uma conduta já acostuada ao seu cotidiano.

GRÁFICO IX: Você sabe o que é código de ética?

Fonte: Coleta de dados, setembro de 2008.

Analisando o gráfico, pode-se ver que apenas 47% dos entrevistados corresponderam positivamente. Considera-se um número baixo, pois não chega a 50% dos funcionários da fábrica, os que têm conhecimento sobre o que é, e o que significa código de ética.

Isso se deve ao fato de muitas vezes a empresa em questão não passar as normas pretendidas aos seus colaboradores, ou mesmo não verificar se as mesmas estão sendo repassadas ou não pelo encarregado responsável por essa função.

Sabe-se que o código de ética, é fundamental para todas as empresas, mas não são todas que o adotam e o praticam, principalmente as que não dão a devida importância com ter uma boa aparência e status dentro da sociedade, empresas que só visam lucro não se importando em seguir os padrões éticos para atingir seus objetivos, tendem a não seguir normas e nem exigir o mesmo de seus subordinados.

GRÁFICO X: Você sabe o que é assédio moral no trabalho?

Fonte: Coleta de dados, setembro de 2008.

Assédio moral é a pressão psicológica constante de agressões que o funcionário corre o risco e esta sujeita trabalhando dentro da empresa.

Como se pode ver no gráfico, metade das pessoas entrevistadas não tem conhecimento do que é assedio moral, embora isso seja um dos principais fatores que influencia no desempenho dos funcionários, pois o mesmo se sente rejeitado e excluído dentro de seu ambiente de trabalho.

4.2 Análise do código de ética na Indústria Têxtil/Vestuário

a) O funcionário deve ter comprometimento com missão, visão, valores, metas e objetivos, não bastam à empresa os ter, se os funcionários não os conhecerem e respeitarem.

A empresa nunca conseguirá cumprir uma meta ou um objetivo sem que todos contribuam para este fim. Da mesma maneira ocorre com a missão e visão, todos devem ter conhecimento sobre o que são e, como podem ajudar a cumpri-los, sendo que os valores serão os funcionários os responsáveis por cumprir.

b) Cada funcionário deve agir preocupado com o bem geral da empresa, não se importando se a atividade solicitada é exclusiva do seu setor ou é de outro. O mesmo deve colaborar e cooperar para o bem de todos, colaborando na totalidade, dentro de seu alcance para criar um bom ambiente de trabalho e, após este estabelecido, deve ter cautela e, ajudar a mantê-lo.

c) Os funcionários devem manter entre si uma relação na qual seja primordial um respeitar o outro e, sempre q possível ter cortesia também, sabendo que isso não custa nada para cada um e, receberão em troca o respeito dos demais funcionários, serão bem tratados pelos mesmos

d) Todos devem dar sua opinião, pois isso mantém o perfil inovador da empresa, surgem idéias diferentes a cada instante. Também faz com que o funcionário se sinta mais valorizado, aumentando assim o contentamento do mesmo com seu emprego e, o aumento de sua produtividade.

e) O funcionário deve distinguir o seu emprego (cargo/função/empresa) de sua vida pessoal, não deve usar o nome da empresa ou o cargo em que trabalha para obter qualquer vantagem, seja ela descontos em postos e lojas, ter superioridade sobre subordinados fora do seu ambiente de trabalho. O cargo ou empresa que trabalha é dentro de seu horário de expediente e, não deverá ser uma forma de se beneficiar por tal.

f) Caso todos ajam com boa fé e com competência isto estará favorecendo a criação de um bom ambiente de trabalho e, também estará favorecendo a motivação de todos, assim como o desenvolvimento profissional de todos.

g) Todo o colaborador da empresa deve possuir uma conduta ética e, que condiz com suas responsabilidades, deve ter atitudes que sejam pertinentes às suas responsabilidades, deve desenvolver todas as suas atividades e, sempre que

possível contribuir com idéias e sugestões, assim também como com experiências que já tenha vivido, visando o melhor para a empresa.

h) Não deve o colaborador ou funcionário, ter outro emprego ou desempenhar outra atividade de forma que estes venham prejudicar o seu desempenho profissional e, sua produtividade na função que ocupa, este primeiramente deve definir qual será a sua principal atividade e, dedicar-se a ela e, as demais encaixá-las se possível no seu cotidiano, as que não houver maneira de encaixá-las devem ser deixadas para traz, pois de nada adianta fazer varias atividades se elas não ficarem à contento, o mesmo deve fazer apenas o que lhe for possível desenvolver e, desenvolver de boa forma.

i) Quando algum contribuinte participar em alguma entidade filantrópica, esta participação não pode conflitar com os interesses da empresa e, nem com os interesses de sua função ou sua atividade. Por exemplo, um vendedor de cerveja participar do AA (Alcoólatras Anônimos), este estará partindo contra os interesses de sua empresa, pois a mesma busca uma grande quantidade de vendas e conseqüente lucratividade e, estará partindo contra sua função na qual deveria vender o máximo possível não se importando com quem vai consumir.

j) Não devem ser utilizados os bens da empresa, nem horários de expediente para desenvolver atividades ou trabalhos pessoais, o ambiente e o horário remunerado pela empresa o funcionário deve se manter atento a desenvolver as atividades pertinentes ao seu cargo.

k) O lanche deve ser feito em horário pré-estabelecido e, em lugares que não prejudiquem o trabalho, sendo que não devem ser feitos em lugares e horários impróprios.

l) O funcionário que trabalha dentro da empresa, não deve ter qualquer tipo de discriminação em relação aos seus colegas (raça/cor/sexo) nem quaisquer outras formas de discriminação, todos devem ser tratados de igual para igual, um valorizando e respeitando o outro, bem como respeito da privacidade de cada um.

m) A verdade deve ser sempre uma virtude de cada funcionário, posta sempre em prática em quaisquer circunstâncias, observando as normas pré-estabelecidas e as seguindo com integridade e sinceridade.

n) O colaborador deve evitar assuntos que não tem pleno conhecimento, para que não haja mal entendidos que possam ferir a integridade e os sentimentos de

alguém, ou atingir sua privacidade, pois tais atitudes podem acabar distorcendo a verdade causando constrangimentos entre o pessoal da empresa.

o) Evitar “diz quê” “diz quê” e espalhar boatos dentro da organização, principalmente sem saber da veracidade do mesmo. Antes de qualquer informação ser passada adiante é necessário que a mesma seja de fonte segura ou ate mesmo consultada por superiores.

p) Todo funcionário deve denunciar caso esteja presenciando um fato que pode prejudicar a empresa os seus colegas, A empresa tem como compromisso manter o sigilo do empregado, investigando as condutas inadequadas mantendo-o no anonimato.

q) O encarregado das informações pessoais dos funcionários não deve divulgar informações sobre os mesmos, é responsável pelo zelo destas condições e manutenção dos arquivos sigilosos, devendo sempre consultar os superiores da empresa ao alterar ou fazer qualquer mudança nos arquivos.

r) Tanto a empresa tem como compromisso deixar o ambiente de trabalho em condições de uso, agradável mantendo a limpeza, segurança higiene, como o funcionário também deve respeitar essas condições cuidando de seu espaço, respeitando os padrões estabelecidos.

s) Todo funcionário deve estar ciente de sua higiene pessoal, sempre com roupas limpas e cuidado com a aparência, evitando perfumes e roupas inadequadas.

t) Fumantes devem estar conscientes de que só é permitido fumar, no ambiente externo da empresa e em horários de intervalo.

u) O funcionário responsável por informações confidenciais e uso de *e-mail*, deve manter sigilo sobre estas informações não compartilhando com terceiros, nem fornecendo as (senhas de acesso, telefone, acesso à rede, senha do alarme etc.) que são propriedade exclusiva da empresa, a não ser com autorização da mesma. Não usar o *e-mail* para outra coisa que não seja do interesse da Empresa.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa foi importante para analisar a conduta empregada na interrelação pessoal entre as pessoas que interagem entre si, em um ambiente de trabalho. Como elas se comportam, qual a postura que adotam, e qual o conhecimento que as mesmas possuem sobre ética dentro de uma organização.

Espera-se que esse estudo, traga formas de melhoramento no decorrer do desempenho de cada funcionário, que cada um saiba trabalhar e agir de forma ética, para conquistar seu próprio reconhecimento e trazer benefícios tanto para si, quando ao seu local de trabalho.

Verificou-se a importância do código de ética, é fundamental que ele seja adotado pelas empresas em geral e os benefícios que ele pode trazer, tanto na parte de comunicação, respeito e integridade entre os funcionários da empresa, como para ela mesma, como se pode ver nesse estudo, uma empresa que age e segue um padrão de conduta, tem maiores chances de crescer sendo vista como uma empresa ética que trabalha tanto para ela mesma como para o benefício da sociedade, conseguindo assim respeito, reconhecimento e conquistando status no seu ramo de atividade.

Enfim, buscou-se nessa pesquisa identificar as melhores formas de se por em prática, normas, condutas e conhecimento ético entre os colaboradores de uma empresa, visando em fim uma melhoria em todos os setores de trabalho dentro de uma organização seja entre os subordinados ou mesmo os de poder hierárquico e maior *status* dentro da mesma.

BIBLIOGRAFIA

- CASTILHO, Maria Augusta de. **Roteiro para elaboração de monografia em Ciências jurídicas**. 3 ed. São Paulo : Sugestões Literárias, 2002.
- COUTINHO DE ARRUDA, Maria Cecília; WHITAKER, Maria do Carmo; RAMOS, José Maria Rodriguez. **Fundamentos de Ética empresarial e econômica**. 3 ed, São Paulo : Atlas, 2005.
- GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar Projetos de Pesquisa**. 4 ed. São Paulo : Atlas, 2002.
- LEISINGER, Klaus M., SCHIMIT Karin. **Ética empresarial: responsabilidade global e gerenciamento moderno**. 2 ed. [trad. Carlos Almeida Pereira].
- PASSOS, Elizete. **Ética nas organizações**. São Paulo : Atlas, 2004.
- SÁ, Antonio Lopez de. **Ética Profissional**. 5ed. São Paulo : Atlas, 2004.
- SROUR, Robert Henry. **Ética Empresarial: a gestão da reputação**. 2 ed., Rio de Janeiro : Elsevier, 2003.

APÊNDICES

APÊNDICE 01:

Formulário\Questionário: Código de Ética no Ambiente de Trabalho

1 – Você se considera uma pessoa ética?

() Sim () Não

2 – Se a empresa ou local onde trabalha oferecesse a oportunidade de fazer um curso ou assistir palestra sobre ética profissional, você participaria?

() Sim () Não

3 – Se você fosse obrigado a agir fora dos conceitos éticos de sua empresa, caso surgisse uma situação em que seu emprego estivesse em jogo, você agiria?

() Sim () Não

4 – Se seu colega de trabalho agisse de forma anti-ética você o denunciaria a seu superior?

() Sim () Não

5 – Você considera importante que as empresas seja elas de grande ou pequeno porte ajam de acordo com o código de ética para realizar seus objetivos?

() Sim () Não

6 – Na sua opinião, sua empresa age de acordo com os padrões éticos da sociedade?

() Sim () Não

7 – Na sua opinião por que é importante ética profissional dentro da empresa?

8 – Qual seu conceito sobre ética? Ou ser uma pessoa ética?

9 - O que você sugere, que pode ser mudado na maneira que sua empresa age em relação a ética? O que pode ser melhorado?

10 – Você já passou por uma situação em que teve que escolher entre agir com ética ou se anti-ético? Se respondeu sim? Relate o ocorrido. (Relato opcional).

11 – Você sabe o que é código de ética?

() Sim () Não

12 – Por que o código de ética é importante no desenvolvimento da conduta humana?

13 – Você sabe o que é assédio moral no trabalho? Explique

14 – A remuneração recebida por um trabalho influencia nas atividades desenvolvidas? Por que?

- 15 – A reputação do trabalhador influencia nas atividades desenvolvidas? Por quê?
- 16 – A reputação da empresa influencia no desempenho profissional dos trabalhadores?
- 17 – A privacidade é importante no ambiente de trabalho?
- 18 – O que é uma conduta antiética?
- 19 – O que é conduta ética?
- 20 – Diferencie ética de moral?
- 21 – A motivação, no desempenho das atividades pode ser considerada ética?
- 22 – Desenvolver atividades externas ao ambiente de trabalho na empresa é ética? Explique?
- 23 – Trabalho em equipe exige ética em seu funcionamento?
- 24 – A hierarquia pode ser considerada ética em uma empresa?
- 25 – A promoção profissional deve ser por:
- () mérito pessoal
 - () mérito profissional
 - () por indicação

ANEXOS

ANEXO 01 – Conduta dos colaboradores da Empresa X

a) Conduta profissional integra

- Ter responsabilidade e comprometimento com a missão, visão, metas e objetivos da Empresa;
- Contribuir para a criação e manutenção de um bom ambiente de trabalho, através de colaboração e cooperação mutua, inclusive com outros setores estando sempre disposto a executar o que for solicitado;
- As relações no ambiente de trabalho devem basear-se na cortesia e respeito;
- A participação ativa na análise, crítica e solução de problemas é um comportamento essencial para manter o pessoal para melhorar o desempenho como um todo, portanto opine;
- Não usa a Empresa ou o cargo para obter vantagens pessoais de qualquer natureza;
- Agir com boa fé e competência contribui para criar um clima de motivação e desenvolvimento profissional:
- Possuir conduta ética condizente com as responsabilidades, cumprindo com todas as suas obrigações, colaborando com idéias e experiências, é condição fundamental para todo colaborador:
- Nenhum colaborador deve ter outro emprego ou atividade paralela que possa interferir em seu desempenho profissional, prejudicando o eficiente exercício de suas responsabilidades;
- A participação dos colaboradores em organizações filantrópicas (APAE, AA, etc.), religiosas, políticas e sociais, não deve conflitar com interesses da Empresa, nem com as responsabilidades profissionais de cada um;
- Os bens da Empresa e as horas de trabalho devem ser utilizados, exclusivamente, para atividades e interesses da Empresa;
- O horário para lanche já está estabelecido e deve ser feito onde não prejudique os trabalhos, não devendo ser feito em outros horários;

b) Preconceitos

- Nossa ação deve ser sempre marcada pela integridade, confiança, lealdade, bem como respeito e valorização do ser humano em sua privacidade, individualidade e dignidade.
- É reprovado qualquer tipo de atitude guiada por preconceitos relacionados à origem, raça, religião, classe social, sexo, cor, incapacidade física e quaisquer outras formas de discriminação.

c) A verdade como compromisso

Ser honesto é mais que uma virtude, é inspirar segurança e integridade.

- Em todos os relacionamentos, devemos praticar a sinceridade, entregando o que foi prometido, cumprindo as condições contratas, observando as políticas e as normas estabelecidas e agindo com base nos idéias da verdade, justiça e integridade moral;
- Devem ser evitadas as declarações sobre assuntos com os quais o colaborador não esteja familiarizado e seguro. Todo e qualquer mal entendido devem se esclarecidos ou corrigido imediatamente, impedindo as distorções da verdade e o surgimento de situações constrangedoras;
- A divulgação de boato é uma atitude que compromete a imagem do colaborador e da Empresa. Antes que uma notícia seja repassada, deve ser verificada sua veracidade e a fonte de onde ela se origina. Em caso da duvida, a atitude correta é procurar esclarecimento com seu líder ou aguardar as informações oficiais da Empresa. Não deve existir o “DIZ QUE”.

d) Denúncias

- Quando o empregado tiver conhecimento de dados ou fatos concretos que investigados.
- A empresa poderá promover revista nos empregados.

e) Privacidade

- A ----- mantém em arquivo informações pessoais relativas a seus empregados. O acesso a essas informações só será transmitido externamente após a aprovação do empregado ou seu representante legal. O responsável pela guarda e manutenção dessas informações tem a obrigação de garantir que as mesmas não sejam divulgadas de forma inadequadas ou utilizadas indevidamente estejam beneficiando alguém, em prejuízo de outros ou da própria Empresa, deve denunciar a direção da empresa.

- O anonimato do empregado e a confiabilidade do caso serão garantidos. Todas as condutas inadequadas ao ambiente de trabalho serão imediatamente.

f) Ambiente de trabalho

- A ----- busca a constante melhoria da qualidade do ambiente de trabalho, visando segurança, higiene, saúde e o bem-estar dos seus colaboradores. Cabe a estes, portanto, a manutenção e o zelo por estas condições. As adaptações e as mudanças no ambiente de trabalho devem respeitar os direitos do próximo e os padrões estabelecidos pela Empresa, devendo ser consultada a direção para tais mudanças.

g) Higiene pessoal

- A roupa limpa e bem cuidada faz parte da imagem da ----- . A higiene pessoal é fundamental, bem como a discricção em relação a roupas e perfumes fortes.

h) Cigarros

- Os fumantes de cigarro devem obedecer às regras da Kaisen de utilizarem unicamente o exterior da empresa nos horários de intervalo para fumar.

i) Informações confidências e uso de e-mails

- As informações sigilosas de natureza comercial, estratégica ou tecnológica, são de propriedade exclusiva da -----, não podendo ser compartilhados com terceiros.
- Dentro da -----, o colaborador só poderá compartilhar informações confidenciais e segredos comerciais com outros colaboradores que delas precisam para desempenhar suas funções na Empresa.
- O colaborador não deve fornecer suas senhas (telefone, acesso à rede, acesso aos sistemas, senha do alarme, etc) a ninguém, a não ser com autorização expressa do seu gerente.
- O e-mail é uma ferramenta importante e fundamental na comunicação entre os setores e com o publico externo. Portanto, só deve ser usado para informações do interesse da Empresa. É nosso dever selecionar essas informações visando evitar a sobrecarga na rede e a improdutividade dos empregados.

- O acesso à internet é um recurso que a Empresa oferece para apoiar os seus colaboradores no desempenho profissional, portanto, deve ser feito com responsabilidade através de:
 - a) Sites seguros e com conteúdo que interesse a Empresa;
 - b) Downloads de arquivos na internet só com a autorização da área de informática.