



**LIGA DE ENSINO DO RIO GRANDE DO NORTE – UNIRN
CENTRO UNIVERSITÁRIO DO RIO GRANDE DO NORTE
CURSO DE MBA EM GESTÃO DE PESSOAS**

ÍTALO JEFFERSON LOPES DOS SANTOS

**ÉTICA: uma pesquisa sobre a influência da ética nas relações de
trabalho.**

**NATAL
2018**

ÍTALO JEFFERSON LOPES DOS SANTOS

ÉTICA: uma pesquisa sobre a influência da ética nas relações de trabalho.

Projeto de Pesquisa apresentado ao Centro Universitário do Rio Grande do Norte como requisito para obtenção de nota na disciplina de TCC do curso de MBA em Gestão de Pessoas

ORIENTADORA: Profa. Ana Rosa Gouveia Sobral da Câmara.

**NATAL
2018**

1 INTRODUÇÃO

A sociedade tem enfrentado transformações consideráveis na sua forma de gerir seus recursos, sejam eles financeiro, material ou humano. Com objetivos mais audaciosos, as instituições públicas e privadas encaram transformações da área de Recursos Humanos, com o intuito maior de sair de uma posição reativa e preocupada com aspectos de controle burocrático. O setor de RH volta-se para a motivação, o clima organizacional e os aspectos de liderança.

Diante desse pensamento, os profissionais de Recursos Humanos trabalham com planos maiores dentro da organização, estando os objetivos estratégicos mais presente nas relações de trabalho, seja a instituição de direito público ou privado

Assim, como forma de inspirar e engajar os colaboradores, as empresas modernas utilizam a missão, visão, valores e objetivos para direcionar o capital humano na busca dos interesses da empresa. Conceitos diretamente relacionados com a ética e as relações de trabalho dentro das organizações.

Uma das formas de abordar a ética de maneira regulamentada é através dos regimentos internos. Já nas instituições públicas, além dos seus regimentos, existe leis formais que trabalham de vinculada aos interesses da coletividade. Pode ser citado com exemplo o Decreto 1171/94 (Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal), Lei 8112/93 (regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais) e Lei 8429/92 (sobre as sanções aplicáveis aos agentes públicos nos casos de enriquecimento ilícito no exercício de mandato, cargo, emprego ou função na administração pública direta, indireta ou fundacional e dá outras providências).

Dessa maneira, notou-se semelhanças na elaboração dos códigos de ética e regimentos, com pontos focados em deveres e obrigações dos colaboradores, dentro das instituições, seja pública ou privada. Temas como: boa fé, decoro, honestidade, qualidade no atendimento e respeito são tratados de maneira constante.

Diante do exposto, é possível fazer o questionamento que segue: Como obter resultados positivos diante dos regimentos e códigos de ética perante as relações de trabalho?

A pesquisa encontra-se estruturada em tópicos, apresentando uma revisão da literatura, uma metodologia baseada em conceitos recentes, cronograma de execução ainda em 2018 e referências bibliográficas.

2 OBJETIVOS

2.1 – Objetivo Geral:

Como objetivo geral, busca-se compreender os reflexos da ética nas relações de trabalho.

2.1 – Objetivos Específicos:

- Analisar a abordagem da ética nas relações de trabalho
- Observar leis, regimentos e normas que abordam a ética nas relações de trabalho
- Analisar os reflexos das relações de trabalho perante a proposta da ética nas organizações

3 JUSTIFICATIVA:

A elaboração deste trabalho justifica-se pela necessidade primordial de colaborar com as instituições que se preocupam com a relação entre a ética e o ambiente profissional e de forma secundária, busca contribuir com futuros estudos acadêmicos, servindo como apoio e referência para trabalhos posteriores.

4 REFERENCIAL TEÓRICO:

4.1 – Conceito de Ética:

Os estudos abordam a ética de diversas formas, mas todos partem de uma mesma base de fundamentação, que é a origem histórica da ética. A formação da palavra “ética” origina-se do Grego “*ethos*” que é traduzida como “modo de ser” ou “caráter”. De acordo com CLOTET (1986, pág. 84-92), a ética tem o objetivo de facilitar a realização das pessoas. Assim, o homem possa alcançar a realização de si mesmo como tal, ou seja, como pessoa.

Para VALLS (2017), a ética é tradicionalmente compreendida como uma reflexão, científica ou filosófica, podendo ser esporadicamente teológica, sobre os costumes ou ações do homem. Ainda acrescenta que a ética, pode ser a própria realização de um tipo específico de comportamento.

Já NUNES e SOUZA (2018), acrescenta que é possível entender a estruturação ética como aquela que se forma de maneira planejada e organizada e que tem como intuito a reflexão crítica *sobre e na* ação moral concreta, sendo possível a todos os indivíduos. Para os doutrinadores, essa análise rompe com o plano unidimensional do pensamento, concretizando-se a partir da ação a ela integrada.

A ética, é formada comunicativamente na interação entre sujeitos que assumem papel ativo nesse processo e que buscam um consenso tendente à universalização, distanciando-se da relativização absoluta. Para os estudiosos, há uma orientação no sentido da busca pela autonomia, de forma cada vez mais expansiva e complexa, relacionando-se diretamente à ideia de cidadania.

A expressão ética assume diversos papéis, de acordo com o contexto em que os agentes estão os agentes envolvidos. De forma específica, a “ética nos negócios é o estudo da forma pela qual normas morais pessoais se aplicam às atividades e aos objetivos da empresa comercial. Não se trata de um padrão moral separado, mas do estudo de como o contexto dos negócios cria seus problemas próprios e exclusivos à pessoa moral que atua como um gerente desse sistema” (NASH,1993, pág.6).

Existe outro conceito difundido de ética nos negócios diz que “é ético tudo que está em conformidade com os princípios de conduta humana; de acordo com o uso

comum, os seguintes termos são mais ou menos sinônimos de ético: moral, bom, certo, justo, honesto” (BAUMHART,1971, pág.33)

4.2– Ética nas Organizações:

De acordo com FARIAS (2014), é de forte evidência a percepção do conhecimento como uma condição indispensável ao exercício da liberdade e, portanto, da cidadania. Dessa maneira, não é possível desconhecer que a possibilidade de estendê-lo à grande massa dos trabalhadores (durante tanto tempo excluídos de seu acesso) cria perspectivas de que se venha a resgatar o valor do trabalho. Como consequência, isso permite instituir uma nova ética nas empresas e na sociedade de forma global.

Ainda FARIAS (2014, pág.4), aponta que “nessas circunstâncias, uma reflexão sobre a dimensão ética empresas deverá passar necessariamente pelo resgate da qualificação profissional, mais incluirá outros aspectos organizacionais, fundamentais ao resgate da dimensão pública da ética e, conseqüentemente, ao resgate da cidadania”.

4.3– Códigos de Conduta:

Os códigos de conduta são apresentados em seu contexto histórico por FARIAS (2014), sendo adotados inicialmente em torno de 1900, modernizando as reformas institucionais no fim do século XIX (nos EUA). Na década de 50, os códigos de ética das empresas começaram a adicionar referências às leis antitruste e à maneira de cumpri-las. Atualmente, a maior parte das grandes empresas e órgãos governamentais possuem códigos de conduta que representam as políticas empregadas para determinar um comportamento ético.

4.4– Código de Ética:

De maneira relevante, FARIAS (2014, pág.11) trata do código de ética nas relações de trabalho, mostrando que “os funcionários que interagem mais

frequentemente com pessoas de fora da companhia, e que mais provavelmente tomarão as decisões, deveriam assinar declarações de que leram e cumprirão as políticas de ética da empresa. Todos os empregados, no entanto, precisam entender que todos são obrigados a obedecer esses códigos. Além disso, os administradores devem agir como modelos para os outros empregados. Dando um bom exemplo, os administradores demonstram e reforçam o comportamento ético esperado dos outros funcionários”.

Para concluir o pensamento, FARIAS (2014, pág.11) destaca a ambição e a corrupção, evidenciando “que permeiam o mundo, talvez seja encorajador verificar que há um número crescente de corporações que estão adotando programa internos de treinamento em questões de ética”.

5 METODOLOGIA:

O estilo metodológico de estudo irá adotar uma pesquisa quantitativa, contando com uma considerável amostra de empresas entrevistadas, sendo aplicado um questionário com quesitos objetivos: 50 questionários com 20 perguntadas, aplicados em 50 empresas distribuídas em todo território brasileiro, sendo 25 instituições públicas e 25 instituições privadas, escolhidos aleatoriamente, respondidos por gestores de Recursos Humanos.

A pesquisa adotada baseia-se em documental e bibliográfica, contando também com alguns sites de relevância nacional e confiáveis, como IBGE, Ministério Público do Trabalho e Google Acadêmico.

Dessa maneira, o estudo será dividido em capítulos e tópicos, respeitando a sequência lógica das abordagens por assuntos, apresentando: aspectos teóricos, apresentação de dados, análises, conclusão de estudo e sugestão.

6 CRONOGRAMA – PERÍODO 2018:

A intenção deste projeto é atender o cronograma de estudo a partir do mês de Janeiro de 2018 até Novembro de 2018, conforme quadro abaixo:

ETAPAS/PERÍODO EM MESES	JAN	FEV	MAR	ABR	MAI	JUN	JUL
Escolha do Tema e pesquisas	x						
Desenvolvimento da problemática		x					
Formação dos Objetivos Geral e Específicos do Projeto		x					
Desenvolvimento da Justificativa do estudo			x				
Estudo do Referencial teórico				x			
Elaboração da Metodologia de Estudo				x			
Elaboração do Cronograma				x			
Redação e Revisão Bibliográfica					x		
Processo de Revisão e Redação Final do projeto					x	x	
Estudo e Adequação a ABNT							x
Conclusão e Entrega do Projeto Final							x

REFERÊNCIAS

CLOTET J. Uma Introdução ao tema da Ética, Psico, 1986; 12 (1)84-92

BAUMHART, Raymond, S. J. Ética em negócios. Rio de Janeiro: Expressão e Cultura, 1971, p.33.

FARIAS, Adriana. Legislação e Ética Profissional. CRC-CE, 2014, p.4-41.

NASH, Laura. Ética nas empresas. São Paulo: Makron Books do Brasil, 1993, p. 6

NUNES, Vinícios Bozzano; SOUZA, Leonardo Lemos de. Educação & Realidade. Jun 2018, vol.43 nº2. Pág.711-726

VALLS, Álvaro LM. O que é ética. Brasiliense, 2017, p.2.

Sites:

Decreto 1171/94 – Capítulo I, Seção I, Inciso I.

Site: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d1171.htm, consulta: 09.06.2018

Lei 8112/90 – regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais.

Site: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8112cons.htm, consulta: 10.06.2018

Lei 8429/92 – sanções aplicáveis aos agentes públicos nos casos de enriquecimento ilícito

Site: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/l8429.htm , consulta: 11.06.2018