



INSTITUTO POLITÉCNICO DE COIMBRA

INSTITUTO SUPERIOR DE CONTABILIDADE E ADMINISTRAÇÃO DE COIMBRA

A ÉTICA NOS RECURSOS HUMANOS

**Estudo de caso nas Empresas Públicas na Província do
Namibe (Angola)**

Antónia Liculana Caliangula Capembe nº 14657

Projeto realizado no Mestrado Gestão Empresarial com a
Orientação de:

Dr. Wander Manuel Gaspar Brás de Carvalho

Coimbra

Maió, 2016

Agradecimentos

Quero deixar aqui algumas palavras de agradecimento a aqueles que, de alguma forma, são responsáveis e me influenciaram ao longo do caminho que me trouxe a este momento.

Primeiramente, agradecer a Deus pelo Dom da vida, devo enaltecer neste momento o apoio e inspiração do meu orientador que desde o primeiro momento acreditou neste meu objetivo, Dr. Wander Manuel Gaspar Brás de Carvalho, pelas discussões enriquecedoras e pela palavra amiga e de incentivo constante.

Ainda o meu sincero reconhecimento a todos os docentes do mestrado, em especial a Professora Clara Viseu que com o conhecimento transmitido permitiu o desenvolvimento e conclusão deste projeto.

Não posso deixar de agradecer aos profissionais de Recursos Humanos que se disponibilizaram para participar neste trabalho de investigação, pela simpatia, partilha e entrega no decorrer do inquérito.

Aos meus colegas de mestrado, pelo convívio, apoio e aprendizado dentro e fora da sala de aula.

Finalmente, agradecer a minha família e amigos que de perto ou de longe incentivaram esta minha aventura. Em especial a minha mãe e filhos pela compreensão e apoio apesar da distância.

A todos o meu muito obrigado.

RESUMO

O presente trabalho faz uma reflexão sobre a necessidade do estudo da ética nos Recursos Humanos, visto que a falta dela é um dos grandes entraves para que as relações profissionais e pessoais fluam dentro de uma perspectiva civilizada e aceitável. No intuito de atingir este objetivo, o estudo debruça-se sobre o conceito de ética procurando identificar as implicações que advêm da função RH, e que situações poderão ser consideradas problemas de natureza ética para os profissionais de RH. O estudo tem por base uma revisão teórica sobre o conceito da ética, seu papel, objetivo, seus problemas e como geri-los. Assim, foram aplicados inquéritos a vinte e seis profissionais de RH, as quais foram tratadas através de análise de conteúdo.

Palavras-chave: Ética, Ética Empresarial, código de ética no departamento de RH, problema e valores éticos.

Abstract

This work is a reflection on the need for the study of ethics in Human Resources, as the lack of it is one of the major obstacles to the professional and personal relationships to flow in a civilized and acceptable perspective. In order to achieve this goal, the study focuses on the concept of ethics trying to identify the implications arising out of the HR function, and that situations may be considered ethical problems for HR professionals. The study is based on a theoretical review of the concept of ethics, its role, purpose, their problems and how to manage them. Thus, surveys were applied to twenty-six HR professionals, who were treated by content analysis.

Keywords: Ethics, Business Ethics, Code of Ethics in the HR department, problem and ethical values.

Índice Geral

Cap. I- Introdução.....	1
1.1 – Objetivos	3
1.1.1 – Objetivo Geral	3
Cap. II – Revisão da literatura	4
2.1– Discussão do conceito de ética: diferentes abordagens	4
2.2 - A ética empresarial	6
2.3 - A ética e os profissionais dos recursos humanos	16
2.4 – Problemas éticos que enfrentam os profissionais dos recursos humanos	18
2.5 – A gestão dos problemas éticos e os valores profissionais	21
2.6 – O papel da ética nos recursos humanos.....	23
2.7 – Código de ética nos recursos humanos	24
2.8 – Ética e a responsabilidade social	31
2.9 – A Teoria ética da responsabilidade	35
Cap. III: Estudo de caso	37
3.1 – Metodologia utilizada	37
3.2 - Análise e interpretação dos resultados obtidos.....	38
3.3 – Discussão do estudo aplicado.....	50
Cap. IV – Recomendações.....	53
Cap. V - Conclusão	54
6 – Bibliografia.....	56
Anexos	

Índice de Figura, Tabelas e Gráficos.

Pág.

Fig. 1 – Fatores que afetam o comportamento ético na tomada de decisão.....15

Tabelas

Tabela nº1 – Distribuição por sexo.....38

Tabela nº 2 – Distribuição por grau de ensino.....39

Tabela nº 3 – Tempo de serviço.....40

Tabela nº 4 – A empresa tem um Código de Ética?.....40

Tabela nº 5 – Objetivo de criação do Código de Ética.....41

Tabela nº 6 – Programa de formação respeitante a ética.....42

Tabela nº 7 – Princípios éticos que influenciam a Gestão de Recursos Humanos.....43

Tabela nº8 – Área que visam a Responsabilidade Social.....44

Tabela nº 9 – Princípios Morais que definem a Ética e a Responsabilidade Social.....45

Tabela nº 10 – Situação em que os profissionais enfrentam dilemas éticos.....47

Tabela nº 11 – Ferramentas para a resolução de dilemas éticos.....48

Gráficos

Gráfico nº 1 – Distribuição por sexo.....39

Gráfico nº 2 – Distribuição por grau de ensino.....39

Gráfico nº 3 – Tempo de serviço.....40

Gráfico nº 4 – A empresa tem um Código de Ética?.....41

Gráfico nº 5 – Objetivo de criação do Código de Ética.....42

Gráfico nº 6 – Programa de formação respeitante a ética.....43

Gráfico nº 7 – Princípios éticos que influenciam a Gestão de Recursos Humanos.....44

Gráfico nº8 – Área que visam a Responsabilidade Social.....45

Gráfico nº 9 – Princípios Morais que definem a Ética e a Responsabilidade Social.....46

Gráfico nº 10 – Situação em que os profissionais enfrentam dilemas éticos.....47

Gráfico nº 11 – Ferramentas para a resolução de dilemas éticos.....48

Lista de acrónimos

CE – Código de Ética

GRH – Gestão de Recursos Humanos

RS – Responsabilidade Social

RH – Recursos Humanos

Cap. I- Introdução

O crescente interesse pelas questões éticas é patente em quase todas as áreas de atividade, traduzido na elaboração de Código de Ética e na comissão de éticas, na investigação e ensino de questões éticas e na publicação, na literatura científica e na imprensa popular, de um número crescente de livros e artigos sobre esta temática. (Cunha e Rodrigues 2002).

Allison (1996, cit in Nunes, 2004) afirma que o sucesso da regulação interna depende da competência, responsabilidade e dos elevados padrões éticos que os seus gestores devem apresentar, regulação essa que normalmente se traduz em códigos de ética e de conduta.

Os profissionais de Recursos Humanos são considerados os principais gestores da ética organizacional, pelo facto das organizações, no geral, considerarem-nos os gestores dos comportamentos, das necessidades, dos direitos e das obrigações dos trabalhadores.

Uma forma apontada por Greenwood (2002) para se conseguir definir “posições” éticas na área da Gestão de Recursos Humanos passa por fazer assunções sobre os propósitos das organizações, os papéis e responsabilidades dos gestores e interrogar sobre quais os direitos e quais as obrigações dos trabalhadores.

Assim, podemos considerar que será importante que haja, entre os profissionais de RH, uma reflexão sobre a sua conduta ética e sobre os problemas que enfrentam diariamente, ou seja, no que concerne a questões de RS, de ética e de moralidade dentro da organização, quais os seus papéis e responsabilidades.

O trabalho encontra-se estruturado em 5 (cinco) capítulos:

O primeiro capítulo está ocupado com a introdução, objetivos gerais e específicos.

O segundo capítulo foca sobre as diferentes abordagens do conceito de ética, resumidamente (ética é conjunto de princípios morais ou valores das pessoas/sociedade, que indica o que é certo ou errado, bom ou mau, influenciando a forma de agir dos indivíduos).

No terceiro capítulo é apresentado o estudo de caso, a metodologia e método adotada no estudo, definido o universo e a amostra, descrita no instrumento de investigação, análise, interpretação e discussão dos resultados obtidos.

No quarto capítulo, são apresentadas as recomendações, algumas limitações e linhas de orientação para investigações futuras.

E por último no quinto capítulo apresentamos as conclusões.

1.1 – Objetivos

1.1.1 – Objetivo Geral

Problema a resolver: Que dilemas éticos enfrentam os profissionais de RH e quais os valores que guiam a sua conduta e as suas decisões face a esses dilemas/problemas éticos?

Este estudo tem como objetivo geral identificar quais os dilemas/problemas éticos que os profissionais de RH enfrentam no decorrer das suas atividades e analisar de que forma aqueles dilemas/problemas são entendidos e resolvidos.

1.1.2 - Como objetivos específicos foram definidos os seguintes:

- Discutir o papel dos códigos de ética na vida empresarial;
- Discutir o papel da função RH e dos seus profissionais;
- Identificar os principais dilemas éticos com que se confrontam os profissionais de RH;
- Discutir o modo como os profissionais de RH gerem os dilemas éticos com que se confrontam.

No intuito de atingir os objetivos definidos, o estudo debruça-se sobre o conceito de ética e suas formas de interpretação, procurando identificar que situações poderão ser consideradas dilemas/problemas éticos e para isso terão igualmente de ser identificados os princípios que guiam a conduta ética dos profissionais de RH na tomada de decisão, face a esses dilemas.

Cap. II – Revisão da literatura

2.1– Discussão do conceito de ética: diferentes abordagens

O conceito de ética tem significados diferentes. Quando se usa o termo “ética” no plural – as éticas – podemos estar a falar das “normas e níveis de comportamento que as pessoas adotam para distinguir o que é bom ou mau, o que está certo ou errado” (Banks e Nohr, 2008).

Outras explicações do conceito de ética são-nos dadas pela adaptação que Mercier (2003) faz da obra de Wunenburger, onde estabelece uma distinção entre a ética enquanto reflexão dos fundamentos da moral, aqui ética é definida como “a ciência do comportamento, dos costumes; ética enquanto estudo teórico dos princípios que regem as escolhas práticas” e ética enquanto um conceito particular a uma determinada sociedade, sendo o “conjunto das regras de conduta partilhadas e típicas” dessa sociedade, regras que têm por base a distinção daquilo que é “bom” e o que é “mau” (Mercier, 2003:6).

Alguns autores mais recentes também abordam o conceito de ética. Vickers (2005, cit in Gramberg e Menzies, 2006) resume o conceito de ética ao conjunto de princípios morais ou valores das pessoas/sociedade, que indica o que é certo ou errado, bom ou mau, influenciando a forma de agir dos indivíduos. Petrik e Quin (1997, cit in Gramberg e Menzies, 2006:3) “sugerem que ética é o estudo da consciência moral individual e coletiva, do julgamento, do caráter e da conduta”. Francis (2000, cit in Gramberg e Menzies, 2006), por sua vez, afirma que a ética é o conjunto de pressupostos sobre o comportamento dos membros de uma determinada profissão, remetendo-nos para a deontologia profissional.

A ética é um saber científico que enquadra no campo das Ciências Sociais. É uma disciplina teórica, um sistema conceitual, um corpo de conhecimento que torna intangíveis os fatos morais. Mas o que são morais? São fatos sociais que implicam escolhas que os agentes fazem entre o bem e o mal. (Srour, 2013).

Para Moreira (1999:15) “sem o conhecimento ético nunca estaremos de todo conscientes das nossas responsabilidades face aos desafios que sempre teremos de enfrentar com confiança nos princípios éticos. Atuar de forma ética é, por isso, em certo sentido, atuar de forma plenamente consciente”. Para este autor, o conceito de ética é algo inerente ao pensamento, ao conhecimento e desse modo à inteligência, impondo um certo nível de responsabilidade ao indivíduo pelas suas ações. Lorda (1994, cit in Moreira, 1999:15) sublinha a responsabilidade ética do indivíduo definindo ética como “a estética da ação humana que se realiza e aperfeiçoa mediante decisões livres, na medida em que ajuda a escolher aquelas ações que contribuem para o desenvolvimento harmónico e equilibrado das diferentes potencialidades do homem”.

Assim, o homem vai basear a sua ação naquilo que julga ser correto para si, em que o interesse racional vai ditar as suas ações, mas sendo dotado de consciência racional as suas ações não serão apenas baseadas no egoísmo, na avareza e na cobiça, dado que o que está no centro da equação é a “distinção entre «o que se pode fisicamente fazer» e «o que se pode eticamente fazer» ” dado que “nem tudo o que é possível é ético” (Moreira, 1999:15).

De acordo com Chiavenato (1997) a ética constitui o conjunto de valores ou princípios morais que definem o que é certo ou errado para uma pessoa, grupo ou organização.

Afirmações sobre a ética nas organizações segundo (Chiavenato 1997):

- A ética afeta o processo corporativo de tomada de decisões.
- A ética é um instrumento que filtra as ações tomando-as socialmente responsáveis.
- A ética e competitividade são interdependentes pois nenhuma organização consegue longevidade quando pessoas tentam enganar umas as outras, tentam aproveitar-se de outras, sendo desonestas.
- A ética não tem ligação direta com a lucratividade sendo inevitável o conflito entre práticas éticas e a ênfase no lucro.

A Ética das organizações estuda os valores e princípios que a organização adota para decidir entre o que é certo ou errado e bom ou mau, na sua

conduta, na forma como as decisões são tomadas no seu seio e na apreciação que faz do comportamento dos seus trabalhadores e outras partes interessadas (Mercier, 2003). Assim o estudo da ética de uma organização é importante para compreender as suas ações passadas e antecipar o seu provável comportamento futuro. Como tal é essencial na apreciação do risco associado a fazer negócios, trabalhar, investir, comprar ou vender a essa organização.

A organização ética é necessariamente uma organização socialmente responsável. Não é responsável a organização que não identifica no seu sistema de valores os seus próprios deveres e limites. Não é suficiente que a alta Administração seja orientada por elevados valores éticos e obedeça a altos requisitos de responsabilidade. Se essas orientações não estiverem incorporadas na forma quotidiana e generalizada de fazer decisões e elaborar orientações, a organização corre o risco de atos que poderão ser rejeitados pela sociedade originando o “acidente ético”.

Em síntese, podemos, numa primeira análise, entender ética como o pressuposto que conduz a ação dos homens, sendo o fio invisível que condiciona a sua conduta, o seu carácter e o seu comportamento, podendo-se estabelecer num conjunto de regras comuns, mais ou menos formalizadas e mais ou menos universais (dentro de uma sociedade), que vão ditar que ações são corretas e que ações que são erradas, distinguindo o “bem” do “mal”, o “moral” do “imoral”, o “ético” do “não ético”. A ética é na verdade como a educação de nosso carácter, temperamento ou vontade pela razão, em busca de uma vida justa, bela e feliz, que estamos destinados por natureza.

2.2 - A ética empresarial

A ética empresarial é o ramo da ética diretamente ligado às empresas, que é referente à conduta ética das empresas, ou seja, à forma moralmente correta com que as empresas interagem com o seu meio envolvente.

A ética empresarial, termo mais restrito que o de ética no seu sentido mais amplo, trata especificamente, nos dias atuais, da relação das empresas

públicas, privadas ou mistas (comportamento interativo), com todos os demais segmentos que estão no seu campo de ação: colaboradores, clientes, público, concorrentes, comunidade, etc. A ética empresarial é norteada por princípios jurídicos, de natureza legal, e por princípios de boa convivência, de natureza social, em conformidade com os valores da organização, que dizem respeito à responsabilidade individual de seus integrantes e aos valores sociais que dizem respeito à cultura social em que a empresa está inserida. (Srour, 2013).

A ética em si é referente à teoria da ação justa e moral, tendo frequentemente um significado equivalente ao da filosofia moral (distingue-se entre ética e moral. A ética tem a ver com o bom; é o conjunto de valores que apontam qual é a vida boa na concepção de um indivíduo ou de uma comunidade. Moral tem a ver com o justo; é o conjunto de regras que fixam condições equitativas de convivência com respeito à liberdade). A ética também tem como função descobrir as concepções dominantes da moralidade e a origem desta. O núcleo fundamental da ética descritiva é a análise da experiência moral (consciência moral, dever, responsabilidade, decisão, etc) e dos tipos de ação que correspondem aos diversos valores particulares (ética do trabalho, da intenção, da responsabilidade, do êxito, etc.) (Srour, 2013).

As empresas modernas deparam-se com diversos desafios de carácter ético, provavelmente desafios que sempre estiveram presentes ao longo da história. Apesar disso, assistimos a uma mudança da consciência que as organizações e as pessoas que as compõem têm sobre esses desafios.

Para Steiner (1971, cit in Reiss e Mitra, 1998), o comportamento ético nas organizações é uma conduta justa e um pouco acima/além das leis constitucionais e governamentais. Os trabalhadores enfrentam situações diariamente onde têm de optar por um comportamento mais ou menos ético e estando mais ou menos conscientes dessa opção.

Entender a moral das organizações (moral como sinónimo de ética ou seja, numa forma muito reduzida, o comportamento desejável e que produz mais bem-estar) implica, segundo Termes (1996, cit in Moreira, 1999), ter em consideração três elementos que são: Os bens/serviços produzidos - existem sectores de mercado e produtos que por não dignificarem a pessoa humana

não são aceitáveis moralmente; A intenção - nomeadamente, o destino dos lucros obtidos; e o lucro em si, ou seja, em que circunstâncias o lucro é obtido – se for no mercado livre é aceitável moralmente.

Martinet (1983, cit in Mercier, 2003) justifica o crescente interesse pelas questões éticas, pela pressão sociopolítica para que as organizações se virem para fora. Seidel (1995, cit in Mercier, 2003) acrescenta que “o ambiente sociopolítico aguarda mais envolvimento ético por parte das organizações. Está pronto a condenar e a sancionar o comportamento de empresas que colocam em perigo, pelos seus produtos e pelas suas práticas de gestão, a saúde ou a segurança humana”.

De facto, a ética, como nos diz (Mercier 2003), “é uma dimensão transversal que pode penetrar todos os campos de atividade da empresa”.

As escolhas e decisões empresariais não têm em conta apenas os condicionalismos económicos, dado que sofrem também influência dos valores que a organização privilegia, acredita e defende, fazendo muitas vezes desses valores o seu lema. Assim, pressupõe-se que o modo mais fácil para que a organização consiga difundir os seus valores morais é criando um CE para a empresa, através do qual possa transmitir os seus valores, formalizando-os num instrumento que também servirá para se distinguir perante as demais empresas.

Mas realmente o que queremos dizer quando falamos de ética empresarial? O conceito de ética pode ser definida como o conjunto de princípios e regras morais que regulam o comportamento e as relações humano. Assim, o conceito teórico da ética numa empresarial está intimamente ligada à sua aplicação. Portanto, o seu conceito pode ser analisado a partir da Descrição de programas éticos. Assim, Ferrel et. al (1998, p. 359) estuda que um programa de ética "é uma atividade de processo contínuo de projetar, implementar e reforçar a prevenção e deteção de comportamentos não profissional ou antiético ". De facto, é importante que todo o estudo analise o grau de coerência ou ajuste entre os valores éticos da organização e sua implementação na organização.

A ética empresarial fortalece uma empresa, melhorando a sua reputação e tendo também um impacto positivo nos seus resultados. Uma empresa que

cumpra determinados padrões éticos vai crescer, e vai favorecer a sociedade, os seus fornecedores, clientes, funcionários, sócios e até mesmo o governo. A ética empresarial é uma prática essencial de uma empresa, assim como a responsabilidade social e responsabilidade sócio-ambiental. (Srour, 2013).

Um dos grandes benefícios da ética empresarial é que ela é reconhecida e valorizada pelo cliente, sendo estabelecida uma relação de confiança. Essa relação, baseada na satisfação do cliente, vai originar lucro para a empresa, ajudando a que ela cumpra os seus objetivos. No entanto, a confiança com o cliente é uma coisa que demora algum tempo a conseguir, e pode ser perdida com algum erro cometido a nível empresarial. A ética empresarial é a razão de ser de uma empresa, e as empresas que não funcionam de forma ética, por exemplo, tentando ganhar dinheiro fácil enganando os clientes, estão condenadas ao fracasso.

A ética significa:

- Não ao individualismo e a seus subprodutos: egocentrismo e corporativismo;
- Não ao autoritarismo e suas subdivisões em ilhas de poder – arquipélago organizacional;
- Não ao totalitarismo político, com a centralização do poder;
- Não ao totalitarismo organizacional, com o comportamento burocrático;
- Não ao totalitarismo emocional, com o paternalismo.

Ética é vida!

Sem princípios éticos é inviável a organização social.

Ética empresarial é a alma do negócio. É o que garante o conceito público e a perpetuidade da empresa (Matos, 2011).

A ética é a ciência do bem comum. Implica preservar a dignidade humana, a liberdade, a igualdade de oportunidades, o respeito aos direitos humanos. Sem uma ética mínima não há grupo sustentável. A cultura organizacional, os valores que presidem e orientam as relações sociais, as verdades comuns e o bem-estar decorrente do espírito de solidariedade criam as condições para que a consciência ética seja algo tão natural quanto o oxigénio. Não há que discutir; o comportamento ético é condição essencial.

A educação empresarial é o fundamento de uma ética consciente, construída a base de reflexão e experiência. É importante que se reforce, o que denominamos de Renovação Contínua, em que a organização torna-se comunidade vivencial de aprendizagem, em que todos são educadores e educandos. Essa é a dinâmica da vida consciente e inteligente, pois todos exercem influência no relacionamento interpessoal. Cabe dar sentido e consequência a esse fluxo renovador. A ética da solidariedade resulta dessa visão de intercâmbio, direcionado para um bem comum.

Quando há cultura ética, há integração, coesão e produtividade. Há conceito público, pela consistência das políticas e pela coerência das ações. Há confiança, bons negócios e lucratividade.

Só o comportamento ético garante a continuidade, seja no âmbito pessoal ou organizacional (Matos, 2011).

A parte mais significativa de práticas éticas na vida empresarial está associada com as atividades do departamento de recursos humanos (RH), e a relação entre gestão de recursos humanos (GRH) neste caso a ética desempenha um papel vital nas empresas (Greenwood, 2002).

Os comportamentos dos indivíduos no ambiente de trabalho certo ou errado, ético ou antiético são definidas no âmbito de determinadas regras (Aydin, 2002). Isto é muito importante para o funcionamento fiável do ambiente de trabalho e a capacidade da empresa para estabelecer relações de confiança com os seus *stakeholders* (são todas as partes interessadas da organização, incluindo os trabalhadores, fornecedores, acionistas entre outros, nessa gestão ninguém sai totalmente perdedora) Certo (1992, p 86). A responsabilidade da empresa para seus funcionários é uma parte de sua responsabilidade social e da aplicação da gestão de recursos humanos funções inclui questões como a justiça, a igualdade de oportunidades, a privacidade e fé. Enquanto isso, os funcionários têm uma responsabilidade para com a empresa para agir em conformidade com a ética no trabalho, e de acordo com suas condutas éticas no trabalho é monitorados pelos departamentos de RH (Vallance, 1995).

Os profissionais dos RH podem incentivar comportamentos éticos dentro de uma empresa, por sua maior participação nas iniciativas éticas da organização.

Portanto, é necessário estabelecer a consciencialização sobre justiça e honestidade nas empresas (Greenwood, 2002).

Os especialistas de RH também são regularmente confrontados com problemas éticos em diária vida, como é o caso de muitas pessoas (Dessler, 2006). O departamento de RH assume um papel bastante significativo nas decisões, tais como emprego, formação, desenvolvimento, promoção, trabalho definição, disciplina, demissão e aposentadoria. As empresas precisam de uma dinâmica e processo que requer a geração, melhoria e avaliação de comportamentos éticos, a fim de estabelecer relações de confiança não só com os seus funcionários, mas também com as suas outras partes interessadas (Bartol & Martin, 1994).

Um dos grandes benefícios da ética empresarial é que ela é reconhecida e valorizada pelo cliente, sendo estabelecida uma relação de confiança. Essa relação, baseada na satisfação do cliente, vai originar lucro para a empresa, ajudando a que ela cumpra os seus objetivos. No entanto, a confiança com o cliente é uma coisa que demora algum tempo a conseguir, e pode ser perdida com algum erro cometido a nível empresarial.

A ética empresarial é a razão de ser de uma empresa, e as empresas que não funcionam de forma ética, por exemplo, tentando ganhar dinheiro fácil enganando os clientes, estão condenadas ao fracasso.

2.2.1- Razões para a empresa ser ética.

Num estudo feito por vários autores que estudam a ética empresarial fica estabelecida que, o comportamento ético é a única maneira de obtenção de lucro com respaldo moral. A sociedade tem exigido que a empresa sempre pugne pela ética nas relações com seus clientes, fornecedores, competidores, empregados, governo e público em geral, as empresas precisam ter um comportamento ético tanto dentro quanto fora da empresa. Se as empresa agirem de forma ética, podem estabelecer normas de condutas para que seus

dirigentes e empregados, exigindo que ajam com lealdade e dedicação. (DENNY, 2001, p.276).

Algumas questões básicas sobre a eficácia da ética nos negócios precisam ser devidamente avaliadas para um melhor entendimento, sendo que a ética é determinada pela cultura na qual cada empresa possui a sua, ética da empresa deve mostrar, então, que em optar por valores que humanizam, é o melhor para a empresa, entendida como um grupo humano, e para a sociedade onde ela opera, deixando claro que não precisa passar por cima de ninguém para ter um bom sucesso.

Ser competente envolve ser ético. Mas sem ética os profissionais competentes frequentemente ganham negócios, e perdem clientes, o engano ensina ao cliente que basta ir uma vez só à empresa e não voltar mais, a falta de qualidade é uma das razões que lava a afundar a empresa.

Na verdade a atividade empresarial não é só para ganhar dinheiro, uma empresa é algo mais que um negócio é antes de tudo um grupo humano que persegue um projeto, necessitando de um líder para guiá-los e precisa de um tempo para desenvolver todas as suas potencialidades, entende-se que a ética deve estar acima de tudo, e a empresa que age dentro da postura ética, aceites pela sociedade só tende a prosperar.

Uma boa razão para a empresa ser ética, a RS que é uma exigência básica à atitude e ao comportamento ético, demonstra que a empresa possui uma alma, cuja preservação implica solidariedade e compromisso social. Na empresa precisa de uma boa observação da visão antiética.

2.2.2 – Ética e o comportamento moral

Ética e moral são temas relacionados, mas são diferentes, porque moral se fundamenta na obediência a normas, costumes ou mandamentos culturais, hierárquicos ou religiosos e a ética, busca fundamentar o modo de viver pelo pensamento humano.

Já a palavra ética, Motta (1984) definiu como um “conjunto de valores que orientam o comportamento do homem em relação aos outros homens na sociedade em que vive, garantindo, outrossim, o bem-estar social”, ou seja, ética é a forma que o homem deve se comportar no seu meio social.

A Moral sempre existiu, pois todo ser humano possui a consciência moral que o leva a distinguir o bem do mal no contexto em que vive. Surgindo realmente quando o homem passou a fazer parte de agrupamentos, isto é, surgiu nas sociedades primitivas, nas primeiras tribos. A ética investiga e explica as normas morais, pois leva o homem a agir não só por tradição, educação ou hábito, mas principalmente por convicção e inteligência. Vázquez (1998) aponta que a ética é teórica e reflexiva, enquanto a moral é eminentemente prática. Uma completa a outra, havendo um inter-relacionamento entre ambas, pois na ação humana, o conhecer e o agir são indissociáveis.

Para Vázquez (1998), a ética é a teoria ou ciência do comportamento moral dos homens em sociedade. É a ciência de uma forma específica de comportamento humano, que os homens julgam valioso e, além disto, é obrigatório e inescapável.

Vázquez (1998) define a moral como um conjunto de normas, aceitas livre e conscientemente, que regulam o comportamento individual e social dos homens, contribuindo para garantir determinada ordem social. Não encontraremos na ética uma norma de ação para cada situação concreta. A ética poderá nos dizer, em geral, o que é um comportamento pautado por normas. O indivíduo deverá resolver por si mesmo, o que fazer em cada situação, com a ajuda dessa norma que reconhece e aceita intimamente.

Para Andrade et al (2006:31) “valores são princípios de conduta como proteção, honestidade, responsabilidade, manutenção de promessas, busca de excelência, lealdade, justiça, integridade, respeito pelos outros e cidadania

responsável”. A estes valores poderemos acrescentar a transparência, a liberdade de expressão, a defesa da honra, a verdade e a igualdade. Tendo presentes estes valores importa analisar de que forma são vistos pelas organizações e pelos profissionais.

À medida que o homem se organiza socialmente, acordos vão sendo pactuados com o objetivo de tornar a convivência mais harmoniosa. E é aí que o comportamento, baseado em valores e na moral acordados coletivamente, entra. A ética pressupõe como referencial o consenso previamente estabelecido em cada cultura. Curiosamente a pessoa não nasce ética, nem com uma moral estabelecida, sustentada por valores, juízos ou afirmações. Isto é adquirido com a experiência de vida.

2.2.3 – Fatores que influenciam o comportamento ético na tomada de decisão

Segundo Robbins (1998). O que contribui para um comportamento antiético em organização? São indivíduos imorais ou ambientes de trabalho que promovem atividades antiéticas? A resposta são ambas! Evidências indicam que ações éticas ou antiéticas são em grande parte função tanto de características individuais quanto do ambiente em que o indivíduo trabalha.

A figura 1 abaixo apresenta um modelo para explicar o comportamento ético ou antiético.

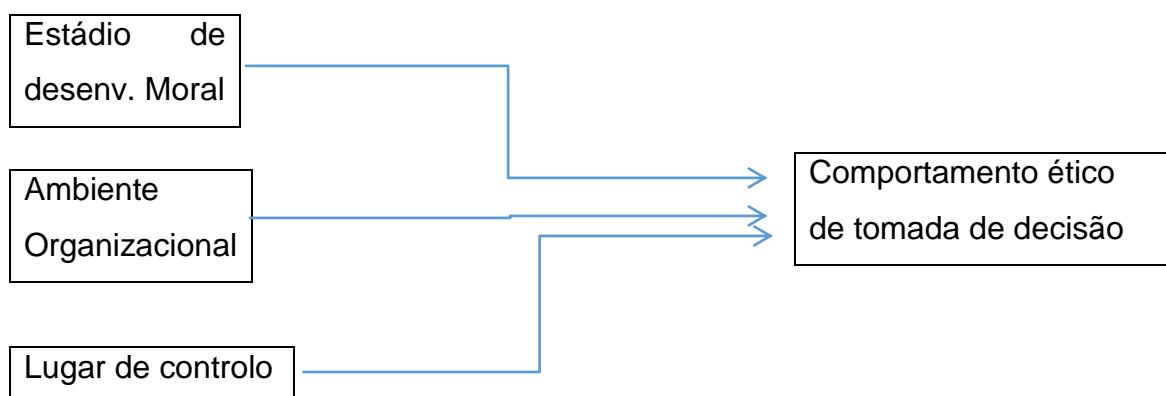
Os estádios de desenvolvimento moral avaliam a capacidade da pessoa para julgar o que é moralmente correto. Quanto mais alto é o desenvolvimento moral de alguém, menos dependente ele é de influências externas e, desta forma, mas ele está predisposto a comporta-se eticamente. Por exemplo, a maioria dos adultos está num nível intermediário de desenvolvimento moral – eles são fortemente influenciados por colegas e seguirão as regras e procedimentos da organização. Os indivíduos que progrediram para o estágio mais altos dão um valor acrescentado aos direitos dos outros, independentemente da opinião da maioria, e são mais propensos a desafiar práticas organizacionais que eles acreditam pessoalmente que estão erradas.

Ambiente organizacional refere-se a percepção de um empregado das expectativas organizacionais. A organização estimula e apoia o comportamento ético recompensando-os ou desestimula o comportamento antiético punindo-os? Código de ética descreve o comportamento moral da administração, expectativas de desempenho realistas, avaliação de desempenho que estimam meios tanto quanto fins, reconhecimento visível e promoções para indivíduos que demonstram alto comportamento moral e castigos visíveis para aqueles que agem antieticamente são alguns exemplos de um ambiente organizacional que tem probabilidade de adotar a tomada de decisão ética.

Lugar de controle é uma característica de personalidade que considera a extensão em que as pessoas se acreditam responsáveis pelos acontecimentos em suas vidas. Pesquisas indicam que pessoas com um lugar de controle externo (isto é, o que acontece em suas vidas é devido à sorte ou acaso) são menos prováveis de assumir responsabilidade pelas consequências de seus comportamentos e são mais prováveis de confiar em influências externas. O controle interno, por outro lado, são mais prováveis de confiar nos seus próprios padrões internos decerto ou errado para guiar seu comportamento.

Em resumo, pessoas que não têm um forte senso moral têm muito menos probabilidades de tomar decisões antiéticas se são restringidas por um ambiente organizacional que desaprova este tipo de comportamento. De forma inversa, indivíduos muito corretos podem ser comprimidos por um ambiente organizacional que permite ou estimula práticas antiéticas.

Fig. 1 – Fatores que afetam o comportamento ético na tomada de decisão.



Fonte: Própria

2.3 - A ética e os profissionais dos recursos humanos

Legge (1998, cit in Almeida, 2004) afirma que a existência de uma moral nos negócios legitima os profissionais de RH nas suas ações e permite uma mais fácil aceitação dessas ações, ficando aqueles profissionais com uma melhor reputação. Assim podemos analisar, sob o ponto de vista ético, as práticas de RH a partir de três grandes teorias:

- A perspectiva deontológica – A ação moral é igual a lei moral, assenta na existência de um conjunto de valores orientadores da ação dos profissionais de RH;
- A perspectiva utilitarista – A moral é avaliada conforme suas consequências e não um conjunto pré-definido de valores. É uma teoria que pode ser considerada de suporte da teoria dos *stakeholders* (Greenwood, 2002);
- A teoria dos *stakeholders* – Assenta naquilo que é bom e não naquilo que é certo. Os *stakeholders* são todas as partes interessadas da organização, incluindo os trabalhadores, os fornecedores, os acionistas, entre outros, nessa gestão nenhuma parte sai totalmente perdedora. A ação dos gestores irá ditar as consequências boas ou menos boas para cada *stakeholder*.

Devemos entender, em primeiro lugar, que a gestão de RH, pela sua natureza e papel dentro das organizações, está na linha de frente no que toca à problemática da ética na relação entre empregadores e trabalhadores, relação essa que Mercier (2003) caracteriza de “fundamental desigualdade”. Por isso, várias empresas em diferentes áreas de negócio dão aos profissionais de RH o papel de liderança no estabelecimento e manutenção dos seus programas de ética (Wiley, 2000).

Mercier (2003) afirma que a empresa tem perante os seus trabalhadores uma forte responsabilidade, dado que sem estes a empresa não existiria. Mas de que forma é que uma empresa pode utilizar a ética como instrumento de consolidação da sua relação com os trabalhadores? Este autor fala-nos de

política ética enquanto sinónimo de política social, sendo a ética um instrumento clarificador do contrato psicológico entre empregador e empregado.

Mercier (2003) relembra-nos que a política social da empresa tem por base as principais etapas do percurso do trabalhador na empresa: recrutamento, remuneração, avaliação, formação, progressão/promoção na carreira e, por fim, o despedimento/separação. Embora algumas destas atividades sejam colocadas em regime de *outsourcing* (é um processo usado por uma empresa no qual outra organização é contratada para desenvolver uma certa área da empresa), as principais decisões que afetam estas práticas são da responsabilidade dos profissionais de RH da empresa.

As decisões tomadas pelos profissionais de RH podem ter consequências fulcrais para o desenvolvimento da empresa, por exemplo aceitar continuamente uma situação de falta de profissionalismo e desempenho em nome de uma amizade pode ser considerada moralmente inaceitável no campo daquilo que é eticamente certo ou errado. Mas além dessa não aprovação moral, o clima organizacional poderá ser afetado negativamente e as consequências poderão ganhar outra proporção no plano da organização como um todo.

Como profissionais de RH devem apoiar-se em alguns princípios morais que definem a Ética e a RS, que são:

- A ética afeta o processo corporativo de tomada de decisão;
- A ética é um instrumento que filtra as ações tornando-se socialmente responsável;
- A ética e a competitividade são independentes pois nenhuma organização consegue longevidade quando pessoas tentam enganar umas as outras, tentam aproveitar-se das outras sendo desonestas;
- A ética não tem ligação direta com a lucratividade sendo inevitável o conflito entre as práticas éticas e a ênfase no lucro.

Perante esta multiplicidade de variáveis organizacionais geradoras de potências dilemas éticos, Almeida (2011) defende que é exigido á GRH uma “capacidade permanente de proceder a uma reflexão epistemológica e ética sobre si mesma, sob pena de se limitar a ser um instrumento de legitimação dos interesses e dos discursos dominantes”.

É com base neste pressupostos que iremos seguidamente procurar refletir sobre os dilemas que poderão surgir e resultar da atuação dos gestores dos RH face as suas responsabilidades dentro da organização.

2.4 – Problemas éticos que enfrentam os profissionais dos recursos humanos

Um problema ético pode ser definido como uma escolha indesejáveis ou desagradável relacionada com um princípio ou uma prática moral.

Um problema ético é uma situação em que os preceitos morais ou éticos, conflitos obrigações de modo que qualquer possível solução para o dilema é moralmente intolerável. Em outras palavras, um dilema ético é qualquer situação onde os princípios morais que guiam você não pode determinar qual curso de ação é certo ou errado.

Para Glock (2003), os problemas são vivências subjetivas, conflitos interiores e práticos ocorridos em contextos profissionais. Ou seja, um problema ético pode ser definido como uma escolha indesejável ou desagradável relacionada com um princípio ou uma prática moral. A atuação dos profissionais constitui um campo de conflito, onde cada profissional se confronta diariamente com diversas situações problemáticas. Pode-se destacar ainda, a existência de diferentes fatores que podem contribuir com o “choque de realidade” que ocorre principalmente com os profissionais iniciantes. O primeiro deles é a formação profissional inadequada, que gera poucas habilidades para aprender.

Para Morris (1989, cit in Rego et al, 2006), os executivos, onde se inserem os profissionais de RH, enfrentam vários riscos e problemas no decorrer das suas

atividades. Um dos riscos é que muitas vezes as decisões são tomadas tendo por base o compromisso entre os seus valores pessoais e os requisitos económicos do negócio. Por outro lado, o profissional precisa de ser entendedor de toda a “verdade” empresarial, do que acontece de importante na organização, para conseguir divulgar apenas partes da verdade que julgue contribuir para o sucesso empresarial, por exemplo não dizer ao trabalhador que entende ser menos competente de modo a não abalar a sua motivação e conseguir um aumento do seu desempenho.

Sintetizando os problemas apresentados por Gramberg e Menzies (2006) podemos assinalar que os profissionais de RH enfrentam problemas éticos quando tratam de situações tais como: o recrutamento, a contratação, a formação, a remuneração, a promoção, a distribuição de tarefas, a classificação de trabalho, o aconselhamento, a reabilitação, o abuso de monitorização, a disciplina, os benefícios/regalias, situação de despedimentos, reformas, saúde e segurança, assédio e discriminação moral e sexual, favoritismo, inconsistência dos pagamentos e brechas de confidencialidade.

Carey (1999) apresenta no seu estudo os papéis que poderão ser adotados por aqueles profissionais na resolução de problemas éticos, destacando-se: monitorização (supervisiona o cumprimento das regras e dos comportamentos eticamente aceites), organização (defende a organização perante agentes externos), interogação (questionada as dimensões éticas das decisões tomadas pelos diversos gestores), aconselhamentos (aconselha os seus pares e restante membros da organização sobre os *standards* éticos a adotar), investigação (investiga situação não éticas e denúncias). O gestor pode ser ainda advogado dos trabalhadores (protegendo os trabalhadores de possíveis represálias por parte dos gestores), poderá ser um modelo daquilo que são os comportamentos considerados éticos procurando aumentar a sua difusão (distribuindo a informação necessária sobre políticas éticas).

São vários os problemas inerentes à função do gestor de RH e as suas práticas, compreendendo-se que a perspetiva de cada indivíduo tenha uma grande influência sobre a forma de entender esses dilemas (entende-se por qualquer problema que se possa resolver através de duas soluções, mas em

que nenhuma das duas sejam igualmente aceitáveis. Noutros termos, ao escolher uma das opções, a pessoa não fica totalmente satisfeita). Para os resolver os profissionais de RH utilizam muitas vezes valores morais como justificação de determinadas decisões, quer perante a organização, quer perante a sua consciência.

Alguns destes problemas éticos são:

- Abuso de poder – Usar o cargo para “atropelar” ou algum outro favor;
- Conflitos de interesses – expedir regulamentos no seu âmbito de trabalho que resultará em benefício próprio, como é a participação no processo de recrutamento de um candidato quando um membro de sua própria família;
- Nepotismo – Recrutar muitos membros de uma família em uma restituição;
- Suborno – Aceitar subornos, presentes ou royalties em troca de dar tratamento especial ou favor para alguém em troca de atos inerentes às suas funções.
- Lealdade excessiva – mentir para encobrir a conduta supervisor imprópria ou fazer o que ele vos disser, mesmo contra seus princípios morais;
- A falta de dedicação e compromisso – O desperdício de tempo, torna-se “um olho cego” e não dar o máximo de esforço no trabalho;
- Abuso de confiança – levando matérias da instituição para o seu uso pessoal ou uso indevido dos recursos que dispõe;
- *Cloaking* – Em silêncio para não relatar um traidor, movido por sua amizade ou medo;
- Egoísmo – Encontrar o seu próprio bem-estar, em detrimento do bem-estar dos outros.

- Incompetência – O famoso princípio de Peter (1977) afirma que: *“Qualquer hierarquia, cada funcionário tende a subir para atingir o seu nível de incompetência”* complementa para qualquer trabalho no mundo existe alguém, em algum lugar que não pode fazer. Pela promoção está pessoa conseguirá esse posto. Todo trabalho será feito por aquele que ainda não alcançaram seu nível de incompetência. A promoção pode incidir na incompetência, e os trabalhadores promovidos não demonstram a mesma capacidade de antes da promoção, resultando numa média em que a mediocridade ocorre.

Problemas dessa magnitude exige ação enérgica e profissional concentrada para desenvolver uma nova ética. “E até o presente momento compensar o poder do profissional moderno, em termos técnicos, com a mais fina percepção dos regulamentos morais” Badillo, (1990). Como é sabido, em todas as profissões surgem estes tipos de problemas. É por meio de cursos que visam a formação ética profissional, que é capaz de desenvolver “no futuro profissional conhecimentos, habilidades, sensibilidade e vontade de fazer quando atua a fazê-lo em nome dos interesses da comunidade profissional que faz parte da comunidade que nos une as pessoas ou humanidade da qual ele é um membro” Villarini (1994).

2.5 – A gestão dos problemas éticos e os valores profissionais

Segundo Moreira (1999) gerir problemas e conflitos éticos pode ser uma tarefa bastante complexa. As questões éticas surgem nos mais variados processos e práticas inerentes à função RH e os profissionais de RH quando são confrontados com essas situações têm de agir sobre elas. Noutros casos optam pelo silenciamento em relação a informações que detêm e as quais têm de gerir solitariamente de modo a que não influenciem as suas decisões diárias e, desse modo, consigam fazer passar a mensagem de qual a forma de atuar mais correta dentro da organização. A propriedade dada aos mecanismos

internos de gestão dos conflitos parece estar presente nas palavras de alguns dos entrevistados, em que o recurso ao código de ética é a persuasão são elementos centrais. Constatamos que o que a organização aceita como correto ou incorreto é de fácil percepção pelos profissionais, os códigos de ética surgem como um instrumento de suporte à ação destes profissionais mas apenas em situações mais complexas.

Para Andrade et al (2006) “valores são princípios de conduta como proteção, honestidade, responsabilidade, manutenção de promessas, busca de excelência, lealdade, justiça, integridade, respeito pelos outros e cidadania responsável”. A estes valores podemos acrescentar a transparência, a liberdade de expressão, a defesa da honra, a verdade e a igualdade. Tendo presente estes valores importa analisar de que forma são vistos pelas organizações e pelos profissionais.

Para evitar problemas éticos em grande parte, tal moral decorrente do exercício de uma profissão ou um ofício, deve implementar princípios éticos e normas a definir os parâmetros que descrevem o comportamento que uma pessoa pode ou não pode expor no determinado momento. É difícil colocar esses princípios em prática, mas o resultado de omitir tais princípios provoca prejuízos nas pessoas com quem nós queremos intervir ou interagir. Podemos citar alguns princípios:

- Faz o bem e evita o mal;
- Não queiras para o outro o que não queres para ti;
- Não ajas contrariamente a natureza humana;
- Deve-se favorecer a dignidade humana;
- Nem tudo vale;
- O mal não deve fazer-se nem para conseguir o bem.

A ética deve ser um processo planeado, com plena consciência de que está para ser alcançada na transformação das nossas vidas. Temos que desenvolver o julgamento mais prático e profissional para permitir que os

pensamentos éticos, reconhecer o que é certo ou errado e ter compromisso pessoal de defender a honra e o dever.

2.6 – O papel da ética nos recursos humanos

O papel da ética na gestão dos RH é simplesmente o facto de que a ética é a pedra-angular de toda a prática de gestão de RH. Na verdade, os RH lida com os aspetos pessoais da empresa, e ele toca em muitas questões que requerem a aplicação de padrões éticos. Algumas das áreas que demonstram esses padrões incluem a contratação de funcionários e questões de promoção, discriminação, assédio sexual, e privacidade, bem como a prática de normas estabelecidas de segurança e saúde no trabalho.

Uma das principais funções do departamento de RH é a contratação de trabalhadores. Esta é uma importante responsabilidade que tem muitas ramificações para os futuros trabalhadores que tanto pode ser beneficiado em conseguir o emprego ou permanecer desempregado. O gestor de RH, que muitas vezes tem a última palavra quando se trata de decisão sobre quem contratar, deve ser verdadeiramente ético no processo de contratação. Ele deve garantir que as pessoas são contratadas com base no mérito, e não em qualquer preconceito, preferencial ou inclinações pessoas ou profissionais. Por exemplo, se um gestor de RH do sexo masculino vai tomar a decisão de contratar dois elementos do sexo feminino, ele deve basear-se eticamente sua decisão final sobre a mais qualificada do par, e não a mais atraente. Moreira (1999).

É claro, o papel da ética na gestão de RH não seria completa sem a importante questão da discriminação, como os baseados na religião, sexo, deficiência, raça, atributos físicos, orientação sexual, política. Às vezes, a decisão sobre quem empregar depende mais das inclinações do gestor dos RH do que das necessidades da empresa. Qualquer empresa onde os processos de RH não estão firmemente enraizados na ética acabará por sofrer em termos de

funcionários incompetentes, uma redução ou falta de cumprimento da capacidade de produção.

Uma das principais funções do departamento de RH é a de contratação de trabalhadores; a ética é a pedra-angular de toda a prática de gestão de RH.

2.7 – Código de ética nos recursos humanos

O CE é um instrumento criado para orientar o desempenho da empresa em suas ações e na interação com o mais diversificado público. Para a concretização deste relacionamento, é necessário que a empresa desenvolva o conteúdo do seu código de ética com clareza e objetividade, facilitando a compreensão dos seus funcionários.

Se cada empresa elaborasse seu próprio código, especificando sua estrutura organizacional, a atuação dos gestores e profissionais poderiam orientar-se através do mesmo.

O sucesso da empresa depende das pessoas que a compõe, pois elas que transformam os objetivos, metas, projetos e até mesmo a ética em realidade. Por isso é importante o comprometimento do individuo com o CE.

O CE é a base de sustentabilidade moral e o alicerce ético que deve orientar e conduzir a gestão e as ações de empresas socialmente responsáveis, ou seja, é um instrumento que serve para demonstrar os princípios, a visão e a missão de uma empresa. Através dela conhece-se a postura social da instituição diante do público com quem interage. Moreira (1999).

A ética lida com a aprovação ou reprovação de um determinado comportamento em relação ao chamado “comportamento ideal”, que normalmente é estabelecido, entre as pessoas envolvidas, por meio de um código de conduta.

A partir do CE de uma empresa é possível avaliar sua função no mercado e o que ela procura nos seus funcionários. Seus artigos são baseados nas leis do

país, geralmente tratam das relações internas e com o consumidor, proteção ao direito trabalhista e repúdio a práticas ilegais como corrupção, assédio sexual ou moral, entre outros temas vigentes.

2.7.1 – Razões e objetivos para introdução de um código ético

Segundo Moreira (1999). Alertar para os perigos e dificuldades de uma elaboração ou implementação deficiente não deve ser entendido como oposição à existência de códigos éticos na empresa. Pelo contrário, pensamos que é um elemento necessário e útil (e que pode mesmo revelar-se um grande instrumento de direção), mas – é bom que se diga desde já – a imposição de código de conduta ética só por si não garante que as empresas sejam éticas, isso só se consegue se as pessoas que as integram forem íntegras, isto é, possuidoras de todas as virtudes morais.

Passemos então a apresentação das razões de ordem geral que se pode apontar para justificar a criação de um código ético:

- a) Antes de mais, a necessidade que a empresa tem, como instituição, de responder a nobre função de ajudar ao desenvolvimento humano e profissional dos seus membros. Se os empresários e os demais gestores se esquecem desta função, e não fazem o possível para incentivá-la, falham no mais nobre dos aspetos da sua profissão: o (auto) aperfeiçoamento (através do orgulho pelo trabalho bem feito e pelo valor do serviço prestado a outros) dos membros da organização;
- b) Toda a empresa que no futuro queira ter bons profissionais não pode prescindir do desenvolvimento ético dos mesmos. Um profissional tecnicamente muito preparado pode ser perigosíssimo se o seu nível ético, por desconhecimento ou má-fé, é reduzido. Muitas vezes, a introdução de um rigoroso código ético – como o reconhecem altos executivos – pode evitar que a

empresa negocie com certo tipo de clientes ou utilize determinadas práticas que os seus concorrentes causaram graves dissabores. Evitando-se, assim, perdas (financeiras e despedimentos) consideráveis.

Passemos então a apresentar com que objetivo foi criado um código de ética:

- Especificar os princípios de uma certa instituição e/ou profissão diante da sociedade;
- Documentar os direitos e deveres do profissional;
- Dar os limites das relações que o profissional deve ter com colegas e clientes/pacientes;
- Explicar a importância de manter o sigilo profissional (essencial em muitos casos);
- Defender o respeito aos direitos humanos nas pesquisas científicas e na relação quotidiana;
- Delimitar e especificar o uso de publicidades em cada área;
- Falar sobre remuneração e os direitos trabalhistas.

2.7.2 - Vantagens da aplicação de um código de ética

O CE possibilita muitas vantagens para a empresa:

- ⇒ Fortalece a imagem da instituição (privada, pública ou terceiro setor da economia) perante a comunidade;
- ⇒ Pode aproximar os diversos profissionais da organização, pois eles também precisam participar da preparação do código;
- ⇒ Pode ser um excelente instrumento para solucionar possíveis conflitos e problemas internos;

⇒ Auxilia na ordem e transparência da imagem da empresa, pois proporciona mais coerência, já que está tudo documentado;

⇒ Traduz a conduta moral da formação da empresa e a maneira que ela é conduzida;

⇒ Implica na melhoria da relação entre clientes, funcionários, fornecedores e até governo.

⇒ A partir do momento em que uma empresa toma uma postura ética, ela se compromete voluntariamente para seu desenvolvimento e também com o da sociedade. Assim, é preciso que a ética seja praticada, caso contrário, será apenas um marketing para promover a empresa no mercado.

Segundo Chiavenato (1997), “a ética influencia todas as decisões dentro da organização. Muitas organizações têm o seu CE como uma declaração formal para orientar e guiar o comportamento de seus parceiros. Para que o código de ética encoraje decisões e comportamentos éticos das pessoas são necessárias duas providências:

- As organizações devem comunicar o seu código de ética a todos os seus parceiros, isto é, às pessoas dentro e fora da organização.
- As organizações devem cobrar continuamente comportamentos éticos de seus parceiros, seja através do respeito aos seus valores básicos, seja através de práticas transparentes de negócios”.

CE fazem parte do sistema de valores que orienta o comportamento das pessoas, dos grupos, das organizações e seus administradores.

A noção do que vem a ser ético, as decisões pessoais e organizacionais tomadas em todos os níveis, refletem os valores vigentes na sociedade naquele momento.

A prática de utilizar determinados recursos em programas de televisão, como no caso em que são mostradas deformidades físicas ou pessoas em situação

constrangedora, é condenável pelas próprias emissoras. No entanto, em nome da audiência, continuam a utilizá-los.

Chiavenato (1997) nos propõe um código de ética para a área de RH. Esse código é baseado nos seguintes preceitos:

1 -“Dignificar o ser humano”

Por intermédio da administração participativa, envolvendo as pessoas como sujeitos ativos e criativos, sujeitos da própria história, tornando-os realmente colaboradores, no sentido real da palavra, da empresa. Isso colabora não somente com força física e reprodução de ideias já previamente concebidas, mas são concebidas novas ideias, dá participação ativa no dia-a-dia da organização, estabelecendo-se um elo fundamental para a sobrevivência organizacional. Assim, supera-se a descartabilidade dos trabalhadores, o que hoje, infelizmente impera nas organizações.

2- “Tornar estratégica a administração de RH”

Permitir que a administração de RH rompa com o seu tradicional papel de mero fornecedor de serviços para uma postura estratégica, atuando como consultora interna. Facilitar os processos, auxiliar as demais áreas da empresa, fornecendo rumos, possíveis caminhos, para compartilhar ideias e dividir responsabilidades.

3- “Compartilhar a administração com os gerentes e suas equipes”

Para alguns profissionais de RH, essa pode ser uma postura difícil de adotar. Entretanto, ela se faz imprescindível, pois, no cenário organizacional contemporâneo, não podemos mais adotar uma postura centralizadora. É necessário compartilhar, dividir, delegar e romper o monopólio que ainda reina na área de RH. Não receie perder o seu lugar; se você é um bom profissional de RH, será cada vez mais solicitado, não cairá no ostracismo.

4 -“Mudar e inovar incessantemente”

Permitir que o processo de mudanças reine no cenário organizacional como algo positivo e que promova o crescimento. Tentar manter o *status quo* é remar contra a maré.

5 -“Dignificar e elevar o trabalho”

Disseminar a prática da cultura democrática e participativa, incentivando a formação de equipas autônomas. Não impor regra, e sim permitir que os trabalhadores as compreendam e assumam como suas as responsabilidades por seu cumprimento. Tentar eliminar a cultura das punições e penalidades, estimulando-se o estabelecimento de um ambiente de incentivo e colaboração.

6 -“Promover a felicidade e buscar a satisfação”

Promover a criação e a manutenção de um clima organizacional positivo e que promova a plena integração dos trabalhadores à empresa, rompendo a relação trabalho =sofrimento e estabelecendo a relação trabalho = prazer.

7- “Respeitar a individualidade de cada pessoa e sua realização pessoal”

Criar um ambiente que respeite as individualidades, as particularidades e as singularidades, rompendo a homogeneização reinante em muitas organizações que tentam enquadrar as pessoas às suas procuras, não compreendendo que cada pessoa possui suas necessidades. Esse respeito pode ser realizado por ações como estabelecimento de jornadas de trabalho flexíveis, plano de benefícios flexíveis, entre outros.

8- “Enriquecer continuamente o capital humano”

Desenvolver estratégias de valorização do capital intelectual, do desenvolvimento humano, incentivando a gestão do conhecimento.

9 -“Preparar o futuro e criar o destino”

Estabelecer estratégias de atuação em que o futuro não seja temido, e sim esperado de forma dinâmica, agindo e se preparando, antevendo as mudanças.

10- “Focalizar o essencial e buscar sinergia”

Focar em pessoas, pela integração de atividades e áreas, atuando de forma sinérgica e holística.

2.7.3 – O não cumprimento do código de ética

Um grande dilema no ambiente corporativo é quando um empregado/empregador precisa decidir ou resolver um problema e dependendo da sua decisão poderá gerar consequências, tanto para a empresa, quanto para sua vida. Um exemplo de bem comum é a corrupção. Certa vez um chefe pediu para que um funcionário de confiança levasse uma maleta com uma quantia alta de dinheiro para o cofre da empresa; Mas esse funcionário percebeu que não teria problema se ele pegasse um pouco para ajudar sua família. Nessa situação cabem algumas perguntas:

1. De acordo com o código de ética da empresa, será que eles apoiariam essa decisão?
2. Essa seria a decisão mais correta?
3. Indicaria essa decisão para outras pessoas?
4. Qual seria o resultado dessa decisão para a minha imagem dentro da empresa?
5. O que a minha família pensaria disso?

Diante da sociedade, essa situação é considerada incorreta, pois o funcionário estaria usufruindo de algo que não é seu e como consequência, ele poderia sofrer uma pena gravíssima. Para o descumprimento do código de ética de uma empresa, os funcionários podem ser advertidos verbalmente ou por escrito e dependendo do caso suspenso, presos ou desligados do quadro de funcionários. Moreira (1999).

O CE auxilia nas resoluções desses problemas e não somente isso, mas para as empresas, representam à importância dada ao meio ambiente e também à sociedade. Em seu conteúdo são tratados temas como:

- ◆ Princípios e Valores, Missão e Visão da Empresa;
- ◆ Princípios Éticos Princípios gerais de justiça e equidade;
- ◆ Gestão da Sustentabilidade;

- ◆ Normas e padrões para o comportamento na empresa e de seus funcionários;
- ◆ Penalizações com relação ao descumprimento do código;
- ◆ Ações de atuação para os órgãos de controle, etc.

Assim, o código não seria o mesmo que regulamento interno, mas uma extensão do contrato de trabalho, em que o funcionário se compromete a cumprir as regras da empresa. O regulamento interno é um conjunto de normas que auxiliam a empresa na regulação de seu funcionamento.

2.8 – Ética e a responsabilidade social

A discussão sobre a Responsabilidade Social vem ocupando um espaço cada vez maior tanto no meio empresarial como no meio acadêmico. Advoga-se que a empresa é socialmente responsável ao cumprir meramente sua função de gerar emprego, pagar impostos e proporcionar lucros aos acionistas, mas a ética não tem ligação direta com a lucratividade sendo inevitável o conflito entre práticas éticas e a ênfase no lucro. De outro lado defende-se a ideia de que as empresas devem assumir um papel muito mais relevante que o comportamento clássico. É uma corrente de pensamento que se apoia na teoria de *stakeholders*, segundo a qual as empresas devem assumir uma postura social, pressupondo-se com isso seu comprometimento com os interesses e aspirações de toda a sociedade (Ashley, 2005).

Ser socialmente responsável implica, para a empresa, valorizar seus empregados, respeitar o direito dos acionistas, manter relação de boa conduta com seus clientes e fornecedores, manter ou apoiar programas de preservação ambiental, atender à legislação pertinente à sua atividade, recolher impostos, apoiar ou manter ações que visem diminuir ou eliminar problemas sociais nas áreas de saúde e educação e fornecer informações sobre a sua atividade (Ashley, 2005).

Segundo Tinoco (2001) destaca que a RS está relacionada com a gestão de empresas situação cada vez mais complexas, nas quais questões ambientais e sociais são crescentemente mais importantes para assegurar o sucesso e a sustentabilidade nos negócios. Na mesma linha de raciocínio, (Alirgléri, 2003) afirmou que, estrategicamente, as organizações têm mudado seu foco de atuação social. O assistencialismo e a filantropia perderam espaço, sendo substituídos por estratégias administrativas, é um plano de ação que é realizado para alcançar um determinado fim em uma empresa, ou seja, visam a ações planejadas de longo prazo, nas quais o impacto e o resultado sejam tratados de forma semelhantes ao resultado económico e financeiro.

Os aspetos éticos na avaliação da RS da empresa referem-se, entre outros, às dimensões éticas na condução dos negócios, às questões morais que se originam da relação trabalho/empresa e ao acordo explícito entre os objetivos e metas da empresa com o cumprimento dos códigos de ética dos profissionais que dela fazem parte.

Segundo Moreira (1999). Dentro do campo de estudos relacionados com bases filosóficas e económicas do capitalismo, o tema certamente mais delicado e ambíguo é o da investigação da ética e da moralidade do mercado. Uma dificuldade que se traduz na pretensa oposição entre ética e mundo dos negócios, implícita em expressões tais como responsabilidade social da empresa ou economia social de mercado, como se a empresa e a economia não fossem em si mesmas já sociais. Uma oposição entre ética e mesmo religião, por um lado, e economia e negócios, por outro, que é bem mais vincada nos países onde a herança greco-latina é mais forte, contrastando assim com o que se passa entre os povos de tradição anglo-saxónicas. Disso nos dá conta Max Weber:

- “Numa longa jornada de comboio através do que era então território Índio, o autor, sentado junto de um comerciante de *undertakers hardware* (palavras pomposas para pedras tumulares) referiu casualmente a ainda fortíssima mentalidade eclesial. De imediato, o comerciante respondeu: Caro senhor, por mim toda a gente está no direito de acreditar ou não acreditar, como melhor entender, mas, se deparar com um agricultor ou empresário que não pertença a qualquer igreja, não lhe confiarei nem 50 cêntimos. Por que razão iria ele devolver-mos se não acredita em nada?”

A RS é uma forma de conduzir os negócios de uma empresa de tal maneira que torna parceira e corresponsável pelo desenvolvimento social. A empresa socialmente responsável é aquela que possui a capacidade de ouvir os interesses das diferentes partes (acionistas, colaboradores, prestadores de serviços, fornecedores, consumidores, comunidade, governo e meio-ambiente) e conseguir incorporá-los no planeamento da sua atividade, buscando atender as procuras de todos e não apenas dos acionistas ou proprietários.

Ashley (2002, p.50) "parece lícito afirmar, que hoje em dia as empresas precisam estar atentas não só a suas responsabilidades económicas e legais, mas também as suas responsabilidades éticas, morais e sociais". A RS é assim uma consequência ética que leva a organização a aceitar ser responsabilizada pelos seus impactos na sociedade e no ambiente. Por isso a RS é uma estratégia de gestão que visa incorporar essa responsabilização nas operações e atividades. Dado que nenhuma organização pode assumir uma responsabilidade integral, tem de ligar a todo o processo as partes interessadas, os "*stakeholders*", seriadas e envolvidas de acordo com o seu grau de relevância. O envolvimento das partes interessadas será tanto maior quanto mais percecionarem os valores que auferem pela boa operação da organização em causa.

A característica essencial da responsabilidade social é a disponibilidade da organização para incorporar considerações sociais e ambientais no seu processo de tomar decisões e ser responsabilizável pelo impacto das suas decisões e atividades na sociedade e no ambiente. Isto implica uma conduta ética e transparente. Também implica que a responsabilidade social seja integrada em toda a organização, que seja posta em prática nas suas relações e que tenham em conta os interesses tanto das organizações como da sociedade. Como a responsabilidade social diz respeito ao impacto potencial e real das decisões e atividades da organização, as atividades diárias contínuas e regulares da organização constituem a conduta mais importante a ser abordada. A responsabilidade social deverá ser parte integrante da estratégia organizacional fundamental, com responsabilidades atribuídas e obrigações em todos os níveis adequados da organização. Deverá refletir-se no processo de tomada de decisões e ser tida em conta nas atividades de implementação.

Schiffman e Kanuk (2000, p.12) dizem que "a maioria das empresas reconhece que atividades socialmente responsáveis melhoram suas imagens junto aos consumidores, acionistas, comunidade financeira e outros públicos relevantes. Elas descobriram que práticas éticas e socialmente responsáveis simplesmente são negócios saudáveis que resultam em uma imagem favorável, e, no final das contas, em maiores vendas. O contrário também é verdadeiro: percepções de falta de responsabilidade social por parte de uma empresa afetam negativamente as decisões de compra do consumidor". Isso decorre em função da maior consciencialização do consumidor e conseqüente procura por produtos e práticas que geram melhoria na qualidade de vida da sociedade. As práticas de responsabilidade social são uma forma de criar uma identificação maior da empresa com os seus públicos socialmente conscientes, ou seja, aqueles que, como elas, procuram adotar comportamentos politicamente corretos em sua vida.

A ética empresarial compreende os princípios e padrões que orientam o comportamento do mundo dos negócios. O comportamento ético da organização é a base da responsabilidade social, expressa nos princípios e valores adotados pela empresa. Para Ferrel et al (2001, p. 7), não há responsabilidade social sem ética nos negócios, e é fundamental haver coerência entre ação e discurso. "A ética trata dos valores internos que são parte da cultura organizacional e molda decisões referentes à responsabilidade social com respeito ao ambiente externo; a ética afeta o processo de tomada de decisão; a ética e a competitividade são independentes pois nenhuma organização consegue longevidade quando pessoas tentam enganar umas as outras, tentam aproveitar as outras, sendo desonestas. Já a responsabilidade social é a obrigação da administração de tomar decisões e ações que irão contribuir para o bem-estar e os interesses da sociedade e da organização". (JONES, 1991, p. 366-395). O comportamento ético das empresas repercute no seu posicionamento no mercado na qualidade de vida de seus colaboradores, baseando suas relações na integridade e na confiança mútua. As empresas de sucesso e em crescimento são empresas que têm uma forte noção de responsabilidade social, criando muitas vezes programas para essa área. A RS é um fruto do comportamento ético, e demonstra que a empresa se

importa, que é solidária e que não tem medo de se comprometer com causas sociais. Assim, ética e responsabilidade social muitas vezes andam de mãos dadas, e são uma estratégia de expansão de negócios.

2.9 – A Teoria ética da responsabilidade

A máxima da teoria ética da responsabilidade apregoa que somos responsáveis por aquilo que fazemos. Realizam assim uma análise situacional: avaliam os efeitos previsíveis que uma ação produz; planeiam obter resultados positivos para si e para os demais agentes que interagem consigo sem ferir os interesses alheios; e, por fim, ampliam o leque das escolhas quando preconizam “dos males, o menor” ou quando visam “fazer mais bem ao maior número possível de pessoas”. De forma que a tomada de decisão:

- Deixa de ser dedutiva, como ocorre na teoria da convicção, e passa a ser indutiva;
- Obriga-se a conhecer as circunstâncias vigentes;
- Rastrea as implicações que cada curso de ação apresenta nos vários cenários possíveis;
- Configura uma análise de riscos;
- Supõe uma apreciação da relação custo-benefício;
- Funda-se na expectativa de que serão alcançados conseqüências ou fins valiosos, porque universalistas (Srour, 2013).

A teoria da responsabilidade não converte princípios ou ideias em práticas, a exemplo da teoria da convicção (se refere as ações morais individuais, praticadas independentemente dos resultados a serem alcançados), nem aplica normas ou valores previamente estipulados, independentemente dos impactos que possam ocasionar. Como procede então? Analisa as situações concretas e antecipa as repercussões que uma decisão pode provocar. Dentre as opções que se apresentam, aquela que presumivelmente trás benefícios maiores à coletividade acaba implementada, ou seja, ganham legitimidade a

ação que produz um bem maior (ao adotar o “mal necessário”) ou evita um mal maior (ao adotar o “mal menor”) (Srouf, 2013).

Assim, ambas as teorias encontram na racionalidade universalista um denominador comum: as ações cometidas pelos praticantes da teoria ética da convicção decorrem imediatamente da aplicação de prescrições anteriormente definidas (princípios ou ideias); por sua vez as ações cometidas pelos praticantes da teoria ética da responsabilidade decorrem da definição de fins universalistas (evitar o mal maior ou obter o bem maior) que implica uma análise prévia e cuidadosa, em face das complexidades dos casos e ante a enormidade das decisões a serem tomadas (Srouf, 2013).

As duas teorias éticas remetem então a tipos diferentes de referências-convicções ou prescrições *versus* fins ou propósitos, e configuram de forma inconfundível, dois modos de decidir. Na teoria da convicção, os agentes se guiam por imperativos de consciência; na teoria de responsabilidade, eles se guiam por uma análise de riscos. Uns celebram o rito de suas injunções morais com minudente rigor; outros examinam os efeitos previsíveis que suas ações irão provocar e adotam o curso que lhes apontam os maiores benefícios possíveis em relação aos custos prováveis (Srouf, 2013).

Cap. III: Estudo de caso

3.1 – Metodologia utilizada

Neste capítulo pretendemos apresentar os dados recolhidos através das entrevistas de um inquérito tendo como objetivo identificar quais os dilemas/problemas éticos que os profissionais de RH enfrentam no decorrer das suas atividades e analisar de que forma aqueles dilemas/problemas são entendidos e resolvidos.

Para a realização deste estudo a metodologia utilizada é a análise descritiva, tivemos como método de investigação a ser aplicado neste projeto para alcançar os objetivos propostos o método qualitativo através de pesquisas bibliográficas (Biblioteca do Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra, Biblioteca Municipal de Coimbra, Biblioteca da Escola Superior Politécnica do Namibe Angola, B-on), foram feitas consulta de livros, capítulo de livros, artigos de revista científica e além da revisão inicial da literatura, também foi feito um inquérito que foi entregue pessoalmente aos profissionais de RH, trabalhamos com 26 (vinte e seis) empresas públicas na Província do Namibe (Angola). Assim sendo, foram feitas entrevistas através de inquérito aos profissionais de Recursos Humanos, as quais serão tratadas através de análise de conteúdo.

O inquérito em anexo foi estruturado em duas secções:

Secção A – visou identificar o sexo dos Profissionais de RH, o seu grau de ensino e o tempo de serviço.

Secção B – procuramos saber:

- Se as empresas dispõem de um código de ética;
- Saber com que objetivo foi criado esse código;
- Se a empresa dispõe de um programa de formação aos trabalhadores respeitante á ética;
- Identificar os principais tipos de conflitos com que os profissionais de RH se deparam;

- Identificar os principais dilemas éticos com que se confrontam os profissionais de RH;
- Discutir o modo como os profissionais de RH gerem os dilemas éticos com que se confrontam, e por último;
- Saber qual é a opinião sobre o uso do código de ética no departamento de RH.

No final, analisaremos os resultados e serão tiradas conclusões sobre todo o processo.

3.2 - Análise e interpretação dos resultados obtidos

Neste ponto efetuou-se a análise dos dados recolhidos através das respostas dos inquéritos às empresas.

É de salientar que os profissionais entrevistados 26 têm idades compreendidas entre os 27 e os 59 anos de idade.

Com relação a primeira pergunta, em termos da diferença de sexos a nossa amostra apresenta uma disparidade nos quais 8 são do sexo feminino a que corresponde a **31%** e 18 são do sexo masculino a que corresponde **69%**. Como mostra o gráfico seguinte.

Sexo	Nº de profissionais
Feminino	8
Masculino	18
Total	26

Tabela nº1 – Distribuição por sexo

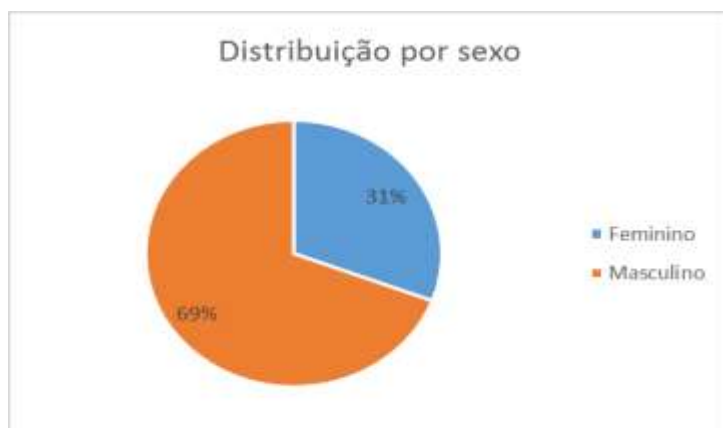


Gráfico nº 1 – Distribuição por sexo

É de salientar também que dos 26 profissionais entrevistados 9 são Bacharéis que corresponde a **35%**, 10 são Licenciados que corresponde a **38%** e 7 são Técnicos Médios que corresponde a **27%**.

Grau de ensino	Nº de profissionais
Bacharel	9
Licenciado	10
Técnico Médio	7
Total	26

Tabela nº2 – Distribuição por grau de ensino

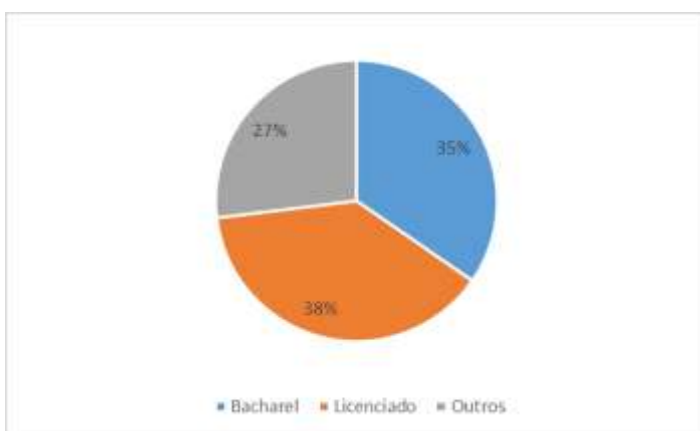


Gráfico nº2 – Distribuição por grau de ensino

Com relação aos anos de experiência como responsáveis pela área de RH: um dos entrevistados têm apenas até 3 anos de experiência em cargos de responsabilidade, enquanto outros 3 têm até 6 anos de experiência em cargo de responsabilidade e 15 têm até 25 anos de experiência, e 7 têm mais experiência no cargo com mais de 25 anos de experiência.

Tempo de Serviço	Nº Profissionais
Até 3 anos	1
De 4 a 6 anos	3
De 7 a 25 anos	15
Mais de 25 anos	7
Total	26

Tabela nº 3 – Tempo de serviço

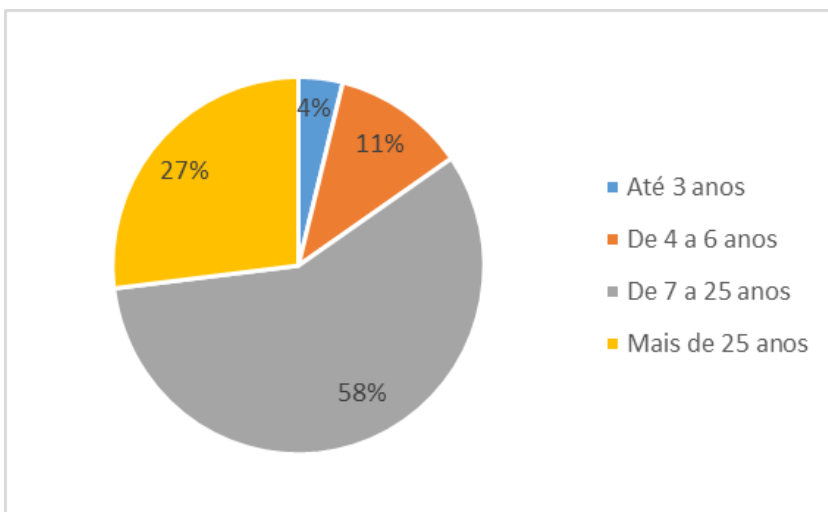


Gráfico nº 3 – Distribuição por tempo de serviço.

O CE é um instrumento criado para orientar o desempenho da empresa em suas ações e na interação com o mais diversificado público. Para a concretização deste relacionamento, é necessário que a empresa desenvolva o conteúdo do seu código de ética com clareza e objetividade, facilitando a compreensão dos seus funcionários.

A Empresa tem CE?	Nº de profissionais
Sim	17
Não	9
Total	26

Tabela nº 4 – A empresa tem um CE?

Podemos verificar no gráfico 4 da nossa amostra, 17 dos entrevistados estão atualmente em empresas com códigos de ética formalizados e 9 estão em empresas onde o código de ética não existe.

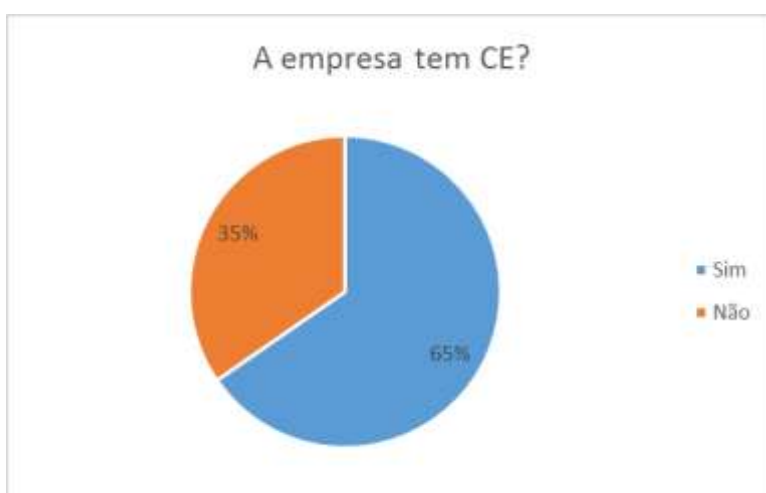


Gráfico nº 4 – A empresa tem um CE?

Os CE são vistos pelas empresas, no geral, como instrumentos de disseminação da ética e da conduta, das regras de bem agir e bem decidir por parte dos trabalhadores de uma dada organização. Como verificámos na revisão da literatura, cada vez mais empresas têm o seu CE institucionalizado.

Com que objetivo foi criado CE?	Escolheu	Não escolheu	Escolheu%	Não Escolheu%	Total %
Especificar os princípios de uma instituição e/ou profissional diante da sociedade;	7	10	27	37	64
Documentar os direitos e deveres do profissional;	7	10	27	37	64
Dar os Limites das relações que os profissionais devem ter com colegas e clientes/utilizadores;	6	10	23	43	66
Explicar a importância de manter o sigilo profissional.	7	10	27	37	64
Defender o respeito aos direitos humanos nas pesquisas científicas e nas relações cotidianas;	3	14	12	54	66
Delimitar e especificar o uso de publicidade em cada área;	1	16	4	62	66
Falar sobre remuneração e direitos dos trabalhadores.	0	17	0	65	65

Tabela nº 5 – Objetivo de criação do CE

Quanto ao objetivo com que foi criado o CE das 26 empresas 17 responderam a esta questão porque são as que possuem o CE institucionalizado, de acordo com as empresas inqueridas verificou-se uma grande concentração nos seguintes objetivos: especificar os princípios de uma instituição e/ou profissional diante da sociedade; documentar os direitos e deveres do profissional e explicar a importância de manter os sigilos profissionais, que correspondem a **27%** das respostas de 7 empresas. Como podemos observar no gráfico abaixo.

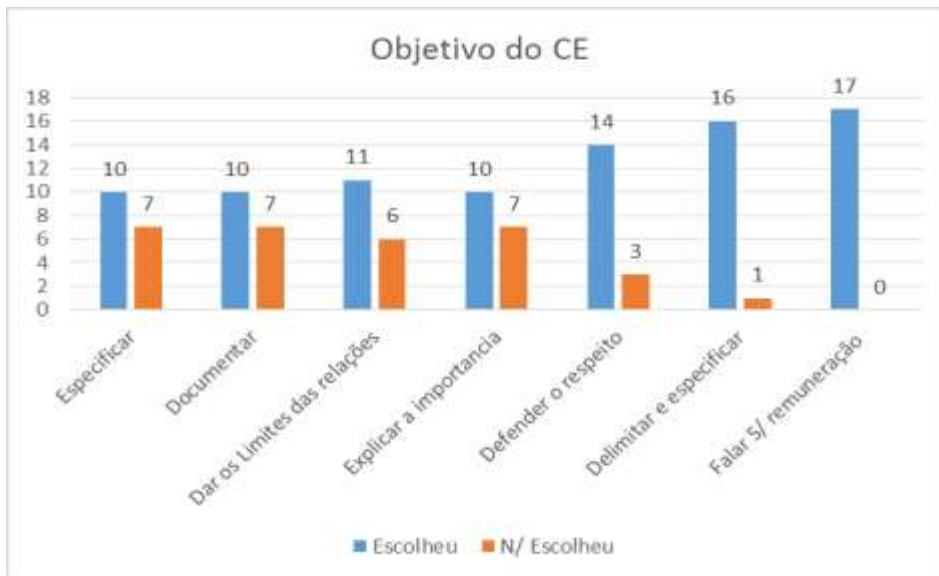


Gráfico nº 5 – Objetivo de criação do CE

Toda a empresa que no futuro queira ter bons profissionais não pode prescindir a programas de formação ética dos mesmos. Um profissional tecnicamente pode estar bem preparado mas se o seu nível ético for desconhecido pode ser mau por desconhecimento de normas éticas ou mesmo até má-fé. Muitas vezes, introdução de um programa de formação – pode evitar que a empresa negocie com certo tipo de clientes ou utilize determinadas práticas que os seus concorrentes causaram graves dissabores. Evitando-se, assim, perdas (financeiras e despedimentos) consideráveis.

A Empresa tem programa de formação respeitante a Ética?	Nº de profissionais
Sim	17
Não	9
Total	26

Tabela nº 6 – Programa de formação respeitante a ética.

Podemos verificar que **35%** das empresas não possuem um programa respeitante a ética mas **65%** das empresas dispõem de um programa de formação respeitante a ética, porque o programa fortalece a empresa, melhorando a sua reputação e tendo também um impacto positivo nos seus resultados. Uma empresa que cumpra determinados padrões éticos vai crescer, e vai favorecer a sociedade, os seus fornecedores, clientes, funcionários, sócios e até mesmo o governo. Como podemos verificar no gráfico abaixo.



Gráfico nº 6 – Programa de formação respeitante a ética.

Segundo Moreira (1999). Gerir problemas e conflitos éticos pode ser uma tarefa bastante complexa. As questões éticas surgem nos mais variados processos e práticas inerentes à função RH e os profissionais de Recursos Humanos quando são confrontados com essas situações têm de agir sobre elas. Para o fazer adotam práticas e princípios na resolução desses conflitos que lhes permitam agir sem causar outros conflitos maiores do que aqueles que estão no quadro abaixo.

Princípios éticos que influenciam a GRH	NI	IP	IC	IM	SO	Total	IN%	IP%	IC%	IM%	SO%	Total%
Faz bem e evita o mal	1	1	6	14	4	26	4	4	23	54	15	100
Não queiras para o outro o que não queres para ti	1	1	9	10	5	26	4	4	35	38	19	100
Não ajas contrariamente a natureza humana	1	4	4	10	7	26	4	15	15	38	27	100
Deve-se favorecer a dignidade humana	0	1	8	12	5	26	0	4	31	46	19	100
Nem tudo vale	0	5	4	4	13	26	0	19	15	15	50	100
O mal não deve fazer-se nem mesmo para conseguir o bem	0	2	4	14	6	26	0	8	15	54	23	100

Tabela nº 7 – Princípios éticos que influenciam a GRH

NI	IP	IC	IM	SO
Não influencia	Influencia Pouco	Influencia Consideravelmente	Influencia Muito	Sem Opinião

Quanto aos princípios éticos que influenciam a GRH na empresa verificou-se que 14 dos 26 profissionais que correspondem a 54% dos profissionais inqueridos tiveram uma grande concentração de resposta nos seguintes princípios:

- Faz o bem e evita o mal;

- O mal não deve fazer-se nem mesmo para conseguir o bem.

Dizem que estes princípios influenciam muito na GRH porque os atos que nós fazemos sabemos as consequências, e como não gostaríamos que acontecesse connosco então não devemos desejar para o outro. Isso para nós é uma premissa fundamental. Como ilustra o gráfico abaixo.

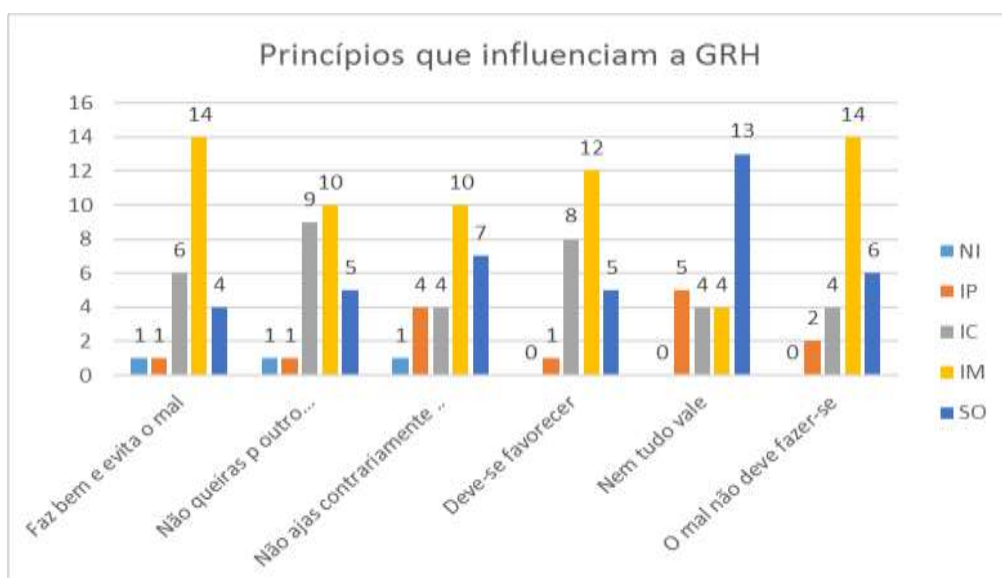


Gráfico 7 – Princípios que influenciam a GRH

As empresas de sucesso e em crescimento são empresas que têm uma forte noção de responsabilidade social, criando muitas vezes programas para essa área. A responsabilidade social é um fruto do comportamento ético, e demonstra que a empresa se importa, que é solidária e que não tem medo de se comprometer com causas sociais. A responsabilidade social é uma forma de conduzir os negócios de uma empresa de tal maneira que torna parceira e corresponsável pelo desenvolvimento social.

Área funcional que visam RS	Nº de profissionais
Sim	18
Não	8
Total	26

Tabela nº8 – Área que visam a RS

Podemos verificar que das 26 empresas inqueridas 18 empresas que correspondem a **69%** tem uma área dentro da empresa que visa a responsabilidade social e 8 empresas que correspondem a **31%** não têm

dentro da empresa uma área que visa a responsabilidade social. Como mostra o gráfico abaixo.

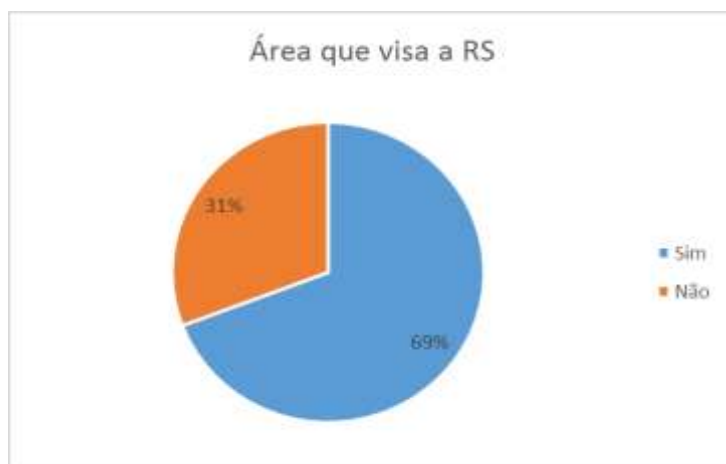


Gráfico nº8 – Área que visam a RS

O comportamento ético da organização é a base da RS, expressa nos princípios e valores adotados pela empresa, não há responsabilidade social sem ética, e é fundamental haver coerência entre ação e discurso. A ética trata dos valores internos que são parte da cultura organizacional e molda decisões referentes à responsabilidade social com respeito ao ambiente externo.

Princípios morais que definem a Ética e a RS	TD	TA	ED	DA	SO	Total	TD%	TA%	ED%	DA%	SO%	Total%
A ética afeta o processo corporativo de tomada de decisão;	3	8	3	6	6	26	12	31	12	23	23	100
A ética é um instrumento que filtra as ações tornando-se socialmente responsável;	3	12	0	9	2	26	12	46	0	35	8	100
A ética e competitividade são independentes pois nenhuma organização consegue longevidade quando pessoas tentam enganar umas as outras, tentam aproveitar-se das outras sendo desonestas;	3	11	1	6	5	26	12	42	4	23	19	100
A ética não tem ligação direta com a lucratividade sendo inaceitável o conflito entre práticas éticas e a ênfase no lucro.	3	8	2	3	10	26	12	31	8	12	38	100

Tabela nº 9 – Princípios Morais que definem a Ética e a RS

TD	TA	ED	DA	SO
Totalmente em desacordo	Totalmente em acordo	Em Acordo	De Acordo	Sem Opinião

Quanto aos princípios morais que definem a ética e a responsabilidade social, verificou-se que num total de 26 profissionais inquiridos, houve maior concentração nas respostas em dois princípios:

Primeiro princípio: A ética é um instrumento que filtra as ações tornando-se socialmente responsável; 12 profissionais que correspondem a **46%** estão totalmente em acordo com este princípio.

Segundo princípio: A ética e competitividade são independentes pois nenhuma organização consegue longevidade quando pessoas tentam enganar umas as outras, tentam aproveitar-se das outras sendo desonestas; 11 profissionais que corresponde a **42%** também estão totalmente em acordo com este princípio.

Queremos aqui salientar que a empresa é socialmente responsável ao cumprir sua função de gerar emprego, pagar impostos e proporcionar lucros aos acionistas, ser socialmente responsável, portanto implica, para a empresa, valorizar seus empregados, respeitar o direito dos acionistas, manter relação de boa conduta com seus clientes e fornecedores, manter ou apoiar programas de preservação ambiental. Como mostra o gráfico abaixo.

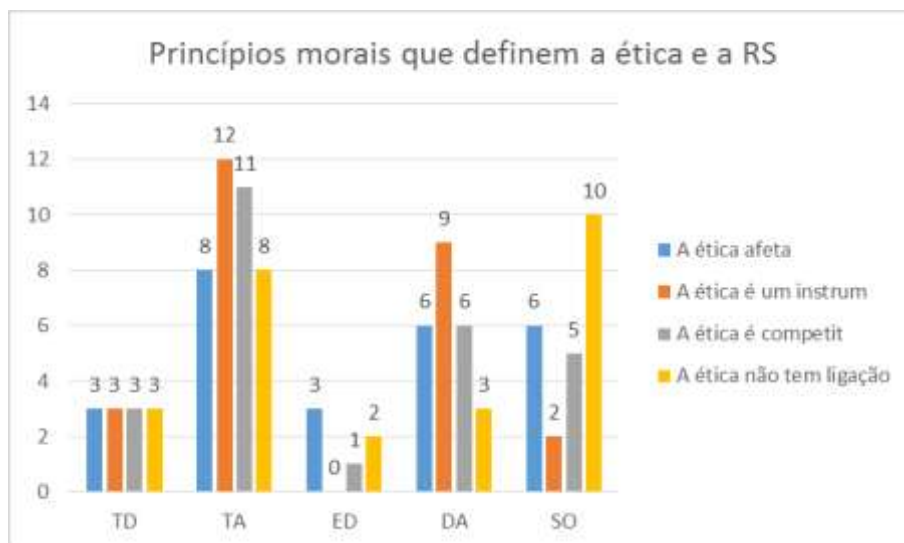


Gráfico nº 9 – Princípios Morais que definem a Ética e a RS

No sentido de aferir que dilemas os profissionais de Recursos Humanos têm no desenvolvimento das suas funções no dia-a-dia, decidimos conduzir o inquérito através da análise dos conflitos que existem numa organização e de que forma esses chegam aos profissionais de RH e como é que se resolvem. O objetivo foi procurar situações específicas onde esses dilemas poderiam surgir.

Em que situação tem enfrentado dilemas éticos?	Escolheu	N/ escolheu	Total	Escolheu%	N/ escolheu%	Total %
Recrutamento	10	16	26	38	62	100
Contratação	2	24	26	8	92	100
Formação	2	24	26	8	92	100
Remuneração	2	24	26	8	92	100
Promoção	8	18	26	31	69	100
Distribuição de tarefas	4	22	26	15	85	100
Classificação de trabalho	7	19	26	27	73	100
Aconselhamento	5	21	26	19	81	100
Situação de despedimento	6	20	26	23	77	100
Reforma	2	24	26	8	92	100
Saúde e segurança	6	20	26	23	77	100

Tabela nº 10 – Situação em que os profissionais enfrentam dilemas éticos.

No que concerne a questão em que situação como profissional de RH tem enfrentando dilemas éticos? Verificamos que houve mais concentração nos seguintes dilemas éticos: 10 dos 26 entrevistados que corresponde a **38%** têm enfrentando problemas no recrutamento, 8 que corresponde a **31%**, na promoção e 7 que corresponde a **27%** em classificações de trabalhos.

Quer dizer que fazer referência aos conflitos organizacionais significa falar de comportamentos. A gestão de Recursos Humanos caracteriza-se por ter como objeto o comportamento dos trabalhadores dentro da organização, o seu desempenho e desenvolvimento profissional. Conforme ilustra o gráfico abaixo.



Gráfico nº 10 – Situação em que os profissionais enfrentam dilemas éticos.

Os dilemas éticos surgem nos mais variados processos e práticas inerentes à função RH e os profissionais de RH quando são confrontados com essas

situações têm de agir sobre elas. Para o fazer adotam guiões ou ferramentas para a resolução desses conflitos que lhes permitam agir sem causar outros conflitos maiores do que aqueles que estão apresentados no seguinte quadro. A não resolução de forma adequada destas situações também pode provocar insatisfação nos restantes trabalhadores.

A que ferramenta recorre para resolver dilemas éticos?	Escolheu	N/Escolheu	Total	Escolheu%	N/Escolheu%	Total%
Princípios de Valores, missão e visão da empresa;	11	15	26	42	58	100
Princípios éticos, princípios gerais de justiça e equidade	11	15	26	42	58	100
Normas e Padrões para o comportamento na empresa e de seus funcionários;	7	19	26	27	73	100
Penalização com relação ao descumprimento do código	2	24	26	8	92	100

Tabela nº 11 – Ferramentas para a resolução de dilemas éticos.

- Ao analisarmos vinte seis profissionais diferentes verificamos que 11 profissionais que correspondem a **42%** evocam como as principais ferramentas a recorrem para resolver dilemas éticos os seguintes:
 - Princípios de valores, missão e visão da empresa;
 - Princípios éticos, princípios gerais de justiça e equidade.

Considerando assim estas ferramenta como um ideal a atingir, como qualquer coisa a defender. Como ilustra o gráfico abaixo.

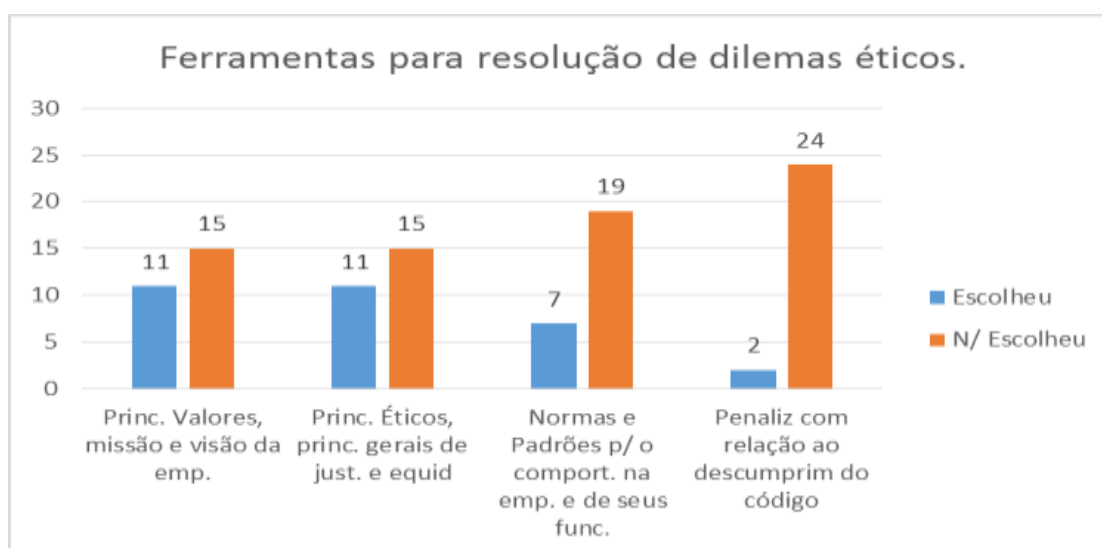


Gráfico nº 11 – Ferramenta para a resolução de dilemas éticos

E finalmente quanto a opinião dos profissionais sobre o uso do CE no departamento de RH.

Resumindo as opiniões dos nossos entrevistados podemos concluir que os CE têm como ideal ser um documento flexível e objetivo, ajustado à realidade de cada organização, devem ser efetivos na sua aplicabilidade, devem transmitir aquilo que deve ser a postura ética dos clientes como dos profissionais.

3.3 – Discussão do estudo aplicado

O estudo aplicado visa apresentar as respostas ao inquérito feito em vinte e seis empresas públicas de um universo de 63 empresas na Província do Namibe (Angola). Com as respostas foi possível obter informações para a realização deste trabalho.

A caracterização e descrição da amostra são possíveis através da observação de gráficos. Cada um destes gráficos representa questões colocadas no inquérito distribuídos as empresas pessoalmente que foram o alvo deste estudo.

O primeiro gráfico demonstra os resultados sobre a distribuição da diferença de sexos. A nossa amostra apresenta-se uma disparidade nos quais 8 são do sexo feminino e que corresponde a **31%** e 18 são do sexo masculino e que corresponde a **69%**.

O segundo gráfico representa a distribuição por grau de ensino, verificamos que dos 26 profissionais entrevistados 9 são Bacharéis que corresponde a **35%**, 10 são Licenciados que corresponde a **38%** e 7 são Técnicos Médios (toda pessoa que tenha o ensino secundário concluído) que corresponde a 27%.

O terceiro gráfico representa a distribuição por tempo de serviço onde contactamos que um dos entrevistados têm apenas até 3 anos de experiência em cargos de responsabilidade, enquanto outros 3 têm até 6 anos de experiência em cargo de responsabilidade e 15 têm até 25 anos de experiência e 7 têm no cargo experiências com mais de 25 anos.

O quarto gráfico corresponde a questão se a empresa possui um código de ética, e está representado o seu resultado no respetivo gráfico em que 17 dos entrevistados que corresponde a **65%** estão atualmente em empresas com códigos de ética formalizados e 9 dos entrevistados que corresponde a **35%** estão nas empresas onde o código de ética não existe.

O quinto gráfico traduz a questão com que objetivo foi criado o CE? Das 26 empresas 17 responderam a esta questão porque são as que possuem o CE institucionalizado, de acordo com as empresas inqueridas verificou-se uma grande concentração nos seguintes objetivos: especificar os princípios de uma instituição e/ou profissional diante da sociedade; documentar os direitos e deveres do profissional e explicar a importância de manter os sigilos profissionais, que correspondem a **27%** das respostas de 7 empresas.

A sexta questão incidiu sobre se a empresa dispõe de um programa de formação respeitante a ética, e está apresentado o seu resultado no sexto gráfico. Podemos verificar que **35%** das empresas não dispõem de um programa respeitante à ética, mas **65%** das empresas dispõem de um programa de formação respeitante a ética.

A sétima questão refere se os princípios éticos influenciam a GRH na empresa, e está apresentado o seu resultado no sétimo gráfico. Verificou-se que 14 dos 26 profissionais que correspondem a 54% dos profissionais inqueridos tiveram uma grande concentração de resposta nos seguintes princípios:

- Faz o bem e evita o mal;
- O mal não deve fazer-se nem mesmo para conseguir o bem.

Dizem que estes princípios influenciam muito na GRH porque os atos que nós fazemos sabemos as consequências, e como não gostaríamos que acontecesse connosco então não devemos desejar para o outro. Isso para nós é uma premissa fundamental.

A oitava questão incidiu se dentro da empresa existe uma área funcional que visa a responsabilidade social, segundo o oitavo gráfico verificarmos que das 26 empresas inqueridas 18 empresas que correspondem a **69%** tem uma área dentro da empresa que visa a responsabilidade social e 8 empresas que correspondem a **31%** não têm dentro da empresa uma área que visa a responsabilidade social.

O nono gráfico traduz a questão colocada sobre, como profissional de RH apoia-se em alguns princípios morais que definem a ética e a RS, e está apresentado o seu resultado no gráfico nº 9, verificou-se que num total de 26

profissionais inquiridos, houve maior concentração nas respostas em dois princípios:

Primeiro princípio: A ética é um instrumento que filtra as ações tornando-se socialmente responsável; 12 profissionais que correspondem a **46%** estão totalmente em acordo com este princípio.

Segundo princípio: A ética e competitividade são independentes pois nenhuma organização consegue longevidade quando pessoas tentam enganar umas as outras, tentam aproveitar-se das outras sendo desonestas; 11 profissionais que corresponde a **42%** também estão totalmente em acordo com este princípio.

O décimo gráfico corresponde na seguinte questão, em que situação como profissional de GH tem enfrentando dilemas éticos? O décimo gráfico dá-nos o seguinte resultado. Verificamos que houve mais concentração nos seguintes dilemas ético: 10 dos 26 entrevistados que corresponde a **38%** têm enfrentado problemas no recrutamento, 8 que corresponde a **31%**, na promoção dos colaboradores, e 7 que corresponde a **27%** em classificações de trabalhos.

O décimo primeiro gráfico traduz a seguinte questão, caso tenha dilemas éticos a que ferramenta recorre para resolver, e está apresentado o resultado no gráfico nº 11. Verificou-se que 11 profissionais que correspondem a **42%** evocam os princípios de valores, missão e visão da empresa; princípios éticos, princípios gerais de justiça e equidade como as principais ferramentas que recorrem para resolver dilemas éticos, surgindo estas ferramentas como um ideal a atingir.

Cap. IV – Recomendações

Com os resultados obtidos recomendamos que tanto os profissionais como os gestores passem pela formação e implementação respeitante a ética, para que valorizem e apoiem as discussões abertas dos dilemas éticos em todos os níveis da organização.

Recomendamos também para as empresas que não têm um CE que o formalizem porque fortalece a imagem da instituição; por ser um excelente instrumento para solucionar possíveis conflitos e problemas internos; auxilia na ordem e transparência da imagem da empresa, pois proporciona mais coerência, já que está tudo documentado.

Para investigações futuras recomendamos que inquirissem um número maior de entrevistados que o nosso, sobre as motivações que estão por detrás da ética nos RH, refletindo sobre as implicações de um código de ética para os profissionais de GRH.

Por último, e como limitações desta investigação gostaríamos de mencionar, em primeiro lugar, o reduzido número de publicações e de estudos sobre ética nos de RH e resolução dos problemas éticos pelos profissionais de RH, o que limita o nosso estudo.

Cap. V - Conclusão

Conclui-se que as questões relacionadas com ética e com responsabilidade social das empresas ocupam hoje um lugar de muita importância na gestão e no mundo dos negócios, traduzindo preocupações de transparência e de abertura à comunidade, que são relativamente recentes neste domínio.

Os profissionais de RH acabam por ter um papel fundamental para a gestão da ética nas organizações, na monitorização e na difusão de comportamentos éticos pelos trabalhadores.

Embora diversos estudos tenham permitido conhecer com algum detalhe a composição, formato e comunicação de códigos éticos está longe de se poder considerar claro. A evidência empírica sobre a eficácia dos códigos éticos na mudança de comportamento é contraditório, embora permita sugerir que não é tanto a existência de código ético que parece relevante, mas a sua integração na cultura ética da organização e a importância que a organização atribui as questões éticas.

Para atingir os objetivos a que nos propusemos neste estudo empírico recorreremos a uma amostra de profissionais que procurou ser diversificada de modo a abranger várias realidades e percursos profissionais. Assim, os vinte e seis entrevistados, dezoito homens e oito mulheres, têm idades compreendidas entre os 27 e os 59 anos de idade e existe uma grande diferença também no número de anos de experiência profissional na área de Recursos Humanos (entre 3 e mais de 25 anos de experiência). Ao nível da formação académica 9 são Bacharéis, 10 são Licenciados e 7 são Técnicos Médios.

Através da análise dos dilemas éticos, tendo em conta os percursos profissionais dos gestores de RH, verificamos que quando são confrontados com essas situações têm de agir sobre elas. Para o fazer adotam ferramentas para a resolução desses conflitos que lhes permitam agir sem causar outros conflitos maiores. A não resolução de forma adequada destas situações pode provocar insatisfação nos restantes trabalhadores.

De um modo geral, podemos deduzir, da análise do inquérito, que os códigos de ética têm influência no comportamento dos trabalhadores e na organização, existindo ganhos mútuos resultantes da sua aplicação, gerir problemas e

conflitos éticos pode ser uma tarefa bastante complexa. As questões éticas surgem nos mais variados processos e práticas inerentes à função RH e os profissionais de RH quando são confrontados com essas situações têm de agir sobre elas. Para o fazer adotam certas práticas e princípios na resolução desses conflitos que lhes permitam agir sem causar outros conflitos maiores. Conclui-se também que a construção de valores éticos possui forte aspecto relacional; é uma construção coletiva de sentido que está na relação de diálogo com o outro. Sem o sentido coletivo dos valores éticos entre organização e membros, não há como legitimar o comportamento ético desejado. O documento de ética sozinha, enquanto instrumento isolado, não tem a capacidade de forjar comportamentos na direção dos valores desejados pela organização, pois a construção ética é processo contínuo.

6 – Bibliografia

ALMEIDA, A. J. (2004). Uma reflexão crítica sobre a Gestão de Recursos Humanos. In Iança, I., Suleman, M., Ferreiro, F. (org), Portugal e a sociedade de conhecimento (pp. 179-188). Oeiras: Cesta Editora.

ANDRADE, R.; ALYRIO, R. e VILAS BOAS, A. (2006). Cultura e Ética na Negociação Internacional. São Paulo: Editora Atlas S.A.

ASHLEY, P. A. (coordenação). Ética e responsabilidade social nos negócios. São Paulo: Saraiva, 2002.

AYDIN, İ. P. (2002). *Yönetmel, mesleki ve örgütsel etik* (3. bs.). Ankara: Pegem Yayıncılık.

BADILLO, PEDRO E. “A visão humanista das crises na educação” Baco. Jornal de Educação e Cultura. Santurce, PR: Promoções Plenamar. Nº2. 1990

BANKS, SARAH., NOHR, Kirsten (2008), Ética Prática para as Profissões do Trabalho Social. Porto. Porto Editora. pp. 10-16.

BARTOL, K. M., & MARTIN, D. C. (1994). *Management*. NewYork: Mc Graw-Hill, Inc., International Ed.

CAREY, L. (1999). Ethical dimensions of a strategic approach to HRM: an Australian perspective. *In Asia Pacific Journal of Human Resources*, 37: 53-68

CERTO, S. C. (1992). *Modern management quality, ethics and the global environment* (5th ed.). Boston, MA: Allyn and Bacon.

CHIAVENATO, Idalberto. Introdução à Teoria Geral da Administração. São Paulo: Makron Books, 1997.

CLEEK, Leonard - Journal of Business Ethics, 1998.

CUNHA M. P., RODRIGUES S. B. Manual de estudos organizacionais. 1ª edição Lisboa:2002.

DENNY, A. Ercílio. (2001). Ética e sociedade. Capivari: Opinião, p. 276

DESSLER, G. (2006). *A framework for human resource management* (4th ed.). New Jersey, NJ: Pearson Praentice Hall.

FERREL, O. C; FRAEDRICH, J.; FERREL, L. Ética empresarial: dilemas, tomadas de decisões e casos. São Paulo: 2001.

GLOCK, RS, Goldim JR. Ética profissional é compromisso social. Mundo Jovem (PUCRS, Porto Alegre), 2003.

GRAMBERG, B. e MENZIES, J. (2006). Ethical decision making of HR managers: Juxtaposing ethical egoism, the interests of the firm and employees. In Working Paper Series School of Management, no. 1.

GREENWOOD, M. (2002). Ethics and HRM: A review and conceptual analysis. In Journal of Business Ethics, 36: 261-278.

JONES, Thomas M. Ethical Decision Making by Individuals in Organizations: An Issue Contingent Model. Academy of Management Review n. 16, 1991, p. 366-395.

MATOS, F. G.,. Ética na Gestão Empresarial: da consciencialização à ação. 2 ed. – São Paulo: Saraiva 2011.

MERCIER,S. (2003). A ética nas empresas. Porto: Edições Afrostamento.

MOTTA, Nair de Souza. Ética e vida profissional. Rio de Janeiro: Âmbito Cultural, 1984.

MOREIRA, J. M. (1999). As contas com a ética empresarial. Cascais: Principia Editora.

NUNES, C. (2004) A ética empresarial e os fundos socialmente responsáveis. Barcelos: Vida economica.

PETER, L.J e HULL,R. (1969). Todo mundo é incompetente (inclusive você) 3ª ed. Livraria José Olympio. Editora S.A

REGO, A; CUNHA, M. P.,COSTA, N. G. e CARDOSO, C.C.(2006), Gestão ética e socialmente responsável: teoria e prática. Lisboa: RH Editora.

REISS, M. e MITRA, K. (1998).The effects of individual difference factors on the acceptability of ethical and unethical workplace behaviors. In Journal of Business Ethics, 17: 1581-1593.

ROBBINS, S. P (1998). Comportamento Organizacional. Livros técnicos e específicos Editora S.A 8ª Edição.

SCHIFFMAN, L. G.. : KANUK, Leslie L. Comportamento do consumidor. 6. ed. Rio de Janeiro: LTC, 2000.

- SROUR, R H,. Ética Empresarial. 4 ed. - Rio de Janeiro. Elsevier, 2013.
- TINOCO, J. E. R Balanço social: uma abordagem da transparência e da responsabilidade pública das organizações. São Paulo: Atlas, 2001.
- VALLANCE, E. (1995). *Business ethics at work*. Great Britain: Cambridge University Press.
- VÁSQUEZ, ADOLFO SÁNCHEZ. Ética. 18. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1998.
- VILLARINI, Angel R. “O ensino da Moral Curriculum University”. Educação Moral na Escola: Fundamentos e Estratégias para o desenvolvimento. PR coleções Praxis. 1994
- WILEY, C. (2000). Ethical standards for human resource management professionals: a comparative analysis of five major codes. *Injournal of business ethics*. 25: 93-114

Anexos



INSTITUTO POLITÉCNICO DE COIMBRA
INSTITUTO SUPERIOR DE CONTABILIDADE E ADMINISTRAÇÃO DE COIMBRA

INQUÉRITO

Com este inquérito pretende-se recolher informações acerca da ética nos Recursos Humanos e identificar se os profissionais dos Recursos Humanos têm enfrentando alguns problemas éticos, em algumas empresas públicas na Província do Namibe (Angola). Este instrumento metodológico enquadra-se numa investigação no âmbito do Mestrado em Gestão Empresarial do Instituto Superior de Contabilidade e Administração de Coimbra (ISCAC) Portugal, a fim de que seja possível efetuar a respetiva dissertação. Todas as informações recolhidas são estritamente confidenciais. Os dados de identificação solicitados servem apenas para efeito de análise e interpretação das respostas. Por favor responda com sinceridade, a sua opinião é muito importante.

Preencha, sempre que possível, com um **X**.

Secção A

1 – Sexo

Feminino

Masculino

2 – Idade _____

3 – Grau de ensino

Mestre

Bacharel

Licenciado

Téc. Médio

4– Tempo de serviço

Até 3 anos

De 4 a 6 anos

De 7 a 25 anos

Mais de 25 anos

Secção B

5 – A empresa dispõe de um código de ética?

Sim

Não

5.1 - Com que objetivo foi criado esse código de ética?

Especificar os princípios de uma certa instituição e/ou profissão diante da sociedade	
Documentar os direitos e deveres do profissional	
Dar os limites das relações que o profissional deve ter com colegas e clientes	
Explicar a importância de manter o sigilo profissional (essencial em muitos casos);	
Defender o respeito aos direitos humanos nas pesquisas científicas e na relação cotidiana;	
Delimitar e especificar o uso de publicidade em cada área;	
Falar sobre remuneração e direito dos trabalhadores.	

6 - A empresa dispõe de um programa de formação aos trabalhadores respeitantes a ética?

Sim Não

7 – Será que esses princípios éticos influenciam a Gestão de Recursos Humanos na empresa?

Dê uma resposta para cada uma das frases abaixo, marcando uma cruz em função da seguinte escala:

Não influencia - NI Influencia Pouco - IP Sem opinião - SO Influencia consideravelmente - IC influencia muito – IM

	NI	IP	SO	IC	IM
Faz o bem e evita o mal					
Não queiras para outro o que não queres para ti					
Não ajas contrariamente a natureza humana					
Deve-se favorecer a dignidade humana					
Nem tudo vale					
O mal não deve fazer-se nem para conseguir o bem					

8 – Dentro da empresa existe uma área funcional que visa a responsabilidade social?

Sim Não

8.1 - Como profissional de RH apoiam-se em alguns princípios morais que definem a ética e a responsabilidade social?

Dê uma resposta para cada uma das frases abaixo, marcando uma cruz, em função da seguinte escala:

Totalmente em desacordo - TD Totalmente em acordo - TA Em desacordo – ED
De acordo - DA Sem opinião - SO

	TD	TA	ED	DA	SO
A ética afeta o processo corporativo de tomada de decisão					
A ética é um instrumento que filtra as ações tornando-se socialmente responsáveis.					
A ética e competitividade são independentes pois nenhuma organização consegue longevidade quando pessoas tentam enganar umas as outras, tentam aproveitar das outras sendo desonestas.					
A ética não tem ligação direta com a lucratividade sendo inevitável o conflito entre práticas éticas e a ênfase no lucro					

9 – Em que situação como profissional de RH tem enfrentado dilemas éticos?

Recrutamento	
Contratação	
Formação	
Remuneração	
Promoção	
Distribuição de tarefas	
Classificação de trabalho	
Aconselhamento	
Situação de despedimento	
Reforma	
Saúde e segurança	

9.1 - Caso tenha um dilema ético a que ferramenta recorre para resolver?

Princípios e valores, missão e visão da empresa	
Princípios éticos, princípios gerais de justiça e equidade	
Normas e padrões para o comportamento na empresa e de seus funcionários.	
Penalização com relação ao descumprimento do código	

10 - Qual é a sua opinião sobre o uso de código de ética no departamento RH

Obrigada pela sua colaboração.

Lista das Empresas Inqueridas

- 1 – Direção Provincial da Indústria Geologia e Minas
- 2 – Direção Provincial das Finanças
- 3 – Direção Provincial da Hotelaria e Turismo
- 4 – Direção Provincial de Energia e Águas
- 5 – Direção Provincial da Família e Promoção da Mulher
- 6 – Direção Provincial do Ordenamento de Território Urbanismo e Ambiente
- 7 – Direção Provincial da Educação do Namibe
- 8 – Direção Provincial da Habitação
- 9 – Direção Provincial da Saúde
- 10 – Direção Provincial das Pescas
- 11 – Direção Provincial da Juventude e Desporto
- 12 – Direção Provincial dos Transportes
- 13 – Direção Provincial dos Registos Eleitorais
- 14 – Administração Municipal do Namibe
- 15 – Escola Superior Politécnica do Namibe
- 16 – Escola Superior Pedagógica do Namibe
- 17 – INSS (Instituto Nacional de Segurança Social)
- 18 – TPA (Televisão Pública de Angola)
- 19 – CFM (Caminhos de Ferro de Moçamedes)
- 20 – AGT (Administração Geral Tributária 5ª Região Namibe)
- 21 – RNA (Rádio Nacional de Angola Namibe)
- 22 – ENDE (Empresa Nacional de Distribuição de Eletricidade)

23 – Governo Provincial do Namibe

24 – Comando Provincial da Policia Nacional do Namibe

25 – INADC (Instituto Nacional de Defesa ao Consumidor)

26 – Angola Telecom