

CENTRO UNIVERSITÁRIO DOUTOR LEÃO SAMPAIO
CURSO DE GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO

FERNANDA LOPES VIEIRA

**ÉTICA E LIDERANÇA COMO INSTRUMENTO DE ATUAÇÃO PROFISSIONAL
NO ATUAL MERCADO DE TRABALHO**

Juazeiro do Norte - CE
2018

FERNANDA LOPES VIEIRA

**ÉTICA E LIDERANÇA COMO INSTRUMENTO DE ATUAÇÃO PROFISSIONAL
NO ATUAL MERCADO DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso – *Artigo Científico*, apresentado à Coordenação do Curso de Graduação em Administração do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio, em cumprimento às exigências para a obtenção do grau de Bacharel.

Orientador: Professor Msc. em Direito Cicero Ricardo Cavalcante

Juazeiro do Norte - CE
2018

**ÉTICA E LIDERANÇA COMO INSTRUMENTO DE ATUAÇÃO PROFISSIONAL
NO ATUAL MERCADO DE TRABALHO**

Este exemplar corresponde à redação final aprovada do
Trabalho de Conclusão de Curso do FERNANDA LOPES
VIEIRA.

Data da Apresentação ____/____/____

BANCA EXAMINADORA

Assinatura: _____
Orientador: Prof. Msc em Direito Cicero Ricardo Cavalcante

Assinatura: _____
Membro: (TITULAÇÃO E NOME COMPLETO/ SIGLA DA INSTITUIÇÃO)

Assinatura: _____
Membro: (TITULAÇÃO E NOME COMPLETO/ SIGLA DA INSTITUIÇÃO)

ÉTICA E LIDERANÇA COMO INSTRUMENTO DE ATUAÇÃO PROFISSIONAL NO ATUAL MERCADO DE TRABALHO

Fernanda Lopes Vieira¹
Cicero Ricardo Cavalcante²

RESUMO

Atitudes antiéticas no mercado de trabalho são o que mais vem acontecendo nos dias atuais e isso vem gerando grandes preocupações para a sociedade de um modo geral, por esse motivo o presente trabalho tem como objetivo analisar a ética e a liderança para atuação profissional no atual mercado de trabalho. A metodologia baseia-se em um levantamento em fontes bibliográficas, de abordagem quantitativa de caráter descritivo, a coleta de dados foi realizada por de meio eletrônico atingindo a população de municípios variados, nas cidades do Crato, Juazeiro e Barbalha. O questionário contemplando 12 questões fechadas, no qual identificou através da análise de dados que a liderança e a ética são de fundamental importância, e nos últimos anos tem sido um fator dominante para que as empresas obtenham sucesso, ou seja, os resultados da pesquisa mostra que a ética pode ser considerada um grande diferencial competitivo para as organizações, onde o líder possui grande influencia sobre seus liderados, e por isso deve adotar uma postura ética. Empresas que trabalham com ética são mais valorizadas no âmbito profissional.

PALAVRAS-CHAVES: Ética. Liderança. Sucesso empresarial.

ABSTRACT

Unethical attitudes in the labor market are what have been happening most in the present day and this has generated great concerns for society in general, for this reason the present work aims to analyze ethics and leadership for professional performance in the current market of work. The methodology is based on a survey of bibliographic sources, with quantitative approach of descriptive character, the data collection was done by electronic means reaching the population of miscellaneous municipalities, in the cities of Crato, Juazeiro and Barbalha. The questionnaire contemplating 12 closed questions, in which identified through data analysis that leadership and ethics are of fundamental importance, and in recent years has been a dominant factor for companies to succeed, is the results of the research shows that ethics can be considered a great competitive differential for organizations, where the leader has a great influence on his / her people, and for that reason he / she must adopt an ethical stance. Companies that work with ethics are more valued in the professional scope.

KEYWORDS: Ethics. Leadership. Business success.

¹ Graduando do curso de Administração do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio.
Email Lopesfernanda2014@gmail.com

² Mestre em direito, professor do Centro Universitário Doutor Leão Sampaio.
Email cicero.ricardo@hotmail.com

1 INTRODUÇÃO

A concorrência entre as empresas só vem aumentando a cada dia, os líderes e gestores das organizações devem procurar oportunidades e manter vínculos com seus clientes, passando sempre uma imagem boa para o consumidor, adotar a ética na gestão pode ser um fator de tamanha importância para vencer a concorrência e proporcionar melhores resultados para a organização.

A ética pode ser considerada como a ciência da conduta, um líder deve compartilhar valores com seus colaboradores, definir planos de trabalho, motiva-los, acompanhar sua atuação, a fim de desenvolver suas atividades de forma eficaz. Esse tema foi escolhido após observar o comportamento de alguns líderes que usa da antiética para obter vantagens e benefícios, essa situação é muito comum na atualidade, será que em algum momento esses líderes questionam-se, que eles podem está influenciando seus colaboradores de forma negativa, e que essa influência pode trazer grandes prejuízos para a organização.

Vários foram os questionamentos sobre essa ótica, sendo esse um dos determinantes para a realização da pesquisa, esse trabalho busca discutir sobre a ética e a liderança nas organizações e como isso reflete no desempenho dos colaboradores, essa pesquisa pode ser útil tanto aos gestores que buscam melhores resultados na organização como também aos profissionais que buscam sua valorização.

Nos dias atuais o que mais se houve falar é sobre corrupção seja no mundo político, nas organizações e na vida cotidiana, grandes empresas tendo seu nome vinculado a escândalos políticos, devido os grandes líderes não exercerem uma conduta ética profissional.

A falta de ética entre as empresas no mercado de trabalho vem acontecendo em grandes proporções, diante desse contexto a problemática dessa pesquisa buscará responder ao seguinte questionamento, na visão das pessoas o comportamento ético de um líder e boa liderança pode gerar melhores resultados para uma organização?

Para alcançar isso, se faz necessário analisar a ética e a liderança para a atuação profissional no atual mercado de trabalho, para chegar a esse alcance é preciso compreender o conceito de ética e suas principais características, contextualizar a liderança dentro das organizações, discutir a ética e as lideranças segundo profissionais atualmente atuantes no mercado de trabalho.

Os resultados dessa pesquisa irão proporcionar outra visão dos líderes sobre contexto organizacional, podendo gerar melhores resultados para a organização, além de permitir uma melhor relação entre o líder e o liderado.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 CONCEITO DE ÉTICA

O conceito de ético é algo muito amplo, pois possui diversos conceitos e opiniões, desta forma será trazida a fundamentação teórica dos conceitos de ética segundo alguns autores.

Para Srour (2003) a ética diz respeito à disciplina teórica, ao estudo sistematizado, para ele a ética atua no plano da reflexão ou das descobertas, ou seja, é uma índole que não se pode medir, ele também ressalta que as empresa detém marcas que representam preciosos ativos intangíveis e que consomem tempo e dinheiro para serem construídas, em decorrência, muitas percebem que perder a credibilidade, deixando de ser transparentes e deixando de agir de maneira ética, é um passo trágico para as empresas.

A ética também pode ser considerada a teoria ou ciência do comportamento moral dos homens em sociedade, ou seja, é a ciência do comportamento humano, como ciência a ética parte de certo tipo de fatos visando descobrir os ensinamentos gerais, a ética deve absorver a lógica e clareza, e ao mesmo tempo, deve proporcionar conhecimentos estruturados, metódicos, no limite do possível comprováveis. A ética é a ciência da moral, isto é, o âmbito do comportamento humano, as propostas da ética devem ter o mesmo rigor, a mesma lógica e o mesmo fundamento das proposições científicas, a ética não é a moral, portanto não pode ser reduzida a um conjunto de normas e prescrições, sua missão é explicar a moral efetiva e neste sentido poder atuar na própria moral (VÁZQUEZ, 2014).

Segundo Miklos (2014) a ética pode e deve ser incorporados pelos indivíduos, através das atitudes diante da vida cotidiana, capaz de julgar criticamente a falta de moral vigente. Mas a ética, tanto quanto a moral, não é um conjunto de verdades fixas ou transformadoras. A ética se move, historicamente, se amplia e cresce com o passar do tempo.

Na visão de Alencastro (2010) as pessoas estão inseridas em um determinado ambiente sociocultural que influenciará a sua conduta ética. O que quer dizer que sociedades diferentes aceitarão padrões diferentes para definir o que seja, ou não, a ética.

Para Nalini (2013) a ética tem como objetivo a moral, a moral pode ser entendida como o comportamento humano, com sentido de costumes, ou normas que as pessoas adquirem frequentemente e praticam no dia a dia.

De acordo com Cortella (2015) que fala que ético é um conjunto de valores e princípios, que orientam a minha conduta em sociedade.

2.2 ÉTICA EMPRESARIAL

Segundo Martins e Gabriel (2002), ética empresarial não devem ser classificado apenas como uma relação entre pessoas, mas também a relação da empresa diante da sociedade de um modo geral. Toda empresa necessita de coisas que estão muito além da mão de obra qualificada, é preciso que ela possua recursos como: espaço físico, recursos naturais, matéria prima e principalmente dos esforços dos colaboradores.

Para Capembe (2016) as empresas atuais encontram-se com vários desafios de caráter ético, desafios estes que desde séculos passados estavam presentes na história das empresas, porém hoje em dia percebe-se que esses desafios são vistos de uma outra forma, tanto pela organização, como também por todos aqueles que a compõe.

Direcionando a ética para outro contexto, Alencastro (2010) ressalta que a atual preocupação da sociedade em relação às questões éticas tem suscitado fortes discussões nos mais diversos setores da atividade humana. As discussões polêmicas sobre ética empresarial, bioética, ética política, ética ecológica, dentre outras, revela de forma incontestável a grande necessidade de soluções em relação aos problemas que ora preocupam desde autoridades governamentais à população comum.

De acordo com Sá (2009) o valor profissional deve acompanhar-se de um valor ético para que exista uma integral imagem de qualidade, quando só existe a competência técnica e científica e não existe uma conduta virtuosa, a tendência é de que o conceito, no campo do trabalho, possa abalar-se, notadamente em profissões que lidam com maiores riscos.

Para Gracioso (2009) alguns autores duvidam da possibilidade da ética nas empresas e no mercado, se tratando de uma guerra de sobrevivência, baseada na obtenção de lucros, sendo que qualquer esforço feito no sentido de melhorar o equilíbrio das relações entre o chamado mercado e a sociedade trás enormes benefícios, por outro lado havendo uma conscientização da sociedade uma maior vigilância da sociedade sobre as empresas e suas práticas, havendo punição para tudo aquilo considerado prejudicial por cada indivíduo ou pela coletividade.

Segundo Ferreira (2014) a liderança ética trás inúmeros benefícios para uma equipe, o líder ético proporciona uma melhor relação de trabalho, dando aos seus liderados um sentimento de confiança, e consequentemente eles acabam o seguindo não só por ser o líder, mas pelo respeito e pela vontade de adquirir um conhecimento profissional e pessoal. De acordo com Humberg (2002), se tratando da antiética a ética deve se sobressair, mesmo que inicialmente não se vejam vantagens em tomar as atitudes corretas e éticas.

Para Moreira (2002) os procedimentos éticos facilitam e concretiza os laços de parceria empresarial, seja com os clientes, ou com os fornecedores, ou até mesmo com sócios efetivos ou potenciais. Isso ocorre devido o respeito que um gestor ético transmite para seus parceiros.

2.3 A LIDERANÇA NAS ORGANIZAÇÕES

A liderança possui várias definições, no entanto, as visões dos autores são bastante semelhantes, de acordo com a visão de Chiavenato (1999) a liderança pode ser entendida como uma influência que é exercida através de um processo de comunicação de um superior com alguns objetivos, a influência, a situação, o processo de segurança e os objetivos a alcançar, são alguns fatores que caracterizam a liderança.

Segundo Barbieri (2015) uma liderança esclarecida, situacional, capaz de ver processos, pessoas e resultados, adotando a postura de líder coach, tem a ver com formação coordenação de equipes e com trabalho grupal, deve entender a dinâmica dos grupos e seu funcionamento, ter conhecimento sobre cada etapa que os grupos passam a ter sempre métodos de intervenção para trazer o grupo de volta ao seu rumo, dar e receber feedback, como fazer brainstorming e inovar como os grupos tomam decisões. Acima de tudo pressupõe coerência entre o discurso e prática, entre as ideias faladas e o exemplo pessoal manifestado.

Conforme ressalta Cortella (2015) líder é aquele que conquista a satisfação buscando satisfazer a obra e os outros. Corroborando com Cortella, Dias (2013) relata que os conceitos de poder e liderança estão relacionados um ao outro, pois a liderança pode ser entendida, como a capacidade de influenciar o comportamento de outras pessoas através da persuasão, ou seja, nesse sentido fica clara sua associação com o conceito mais amplo de poder.

Maximiano (2000) ressalta que liderança é um cargo, trabalho, ou responsabilidade exercida por qualquer pessoa quando é responsável pela atuação de um grupo, os líderes são fundamentais para o desempenho, crescimento e gerenciamento dos trabalhadores dentro da empresa.

2.4 O PAPEL DO LÍDER NA ORGANIZAÇÃO

Um líder com uma boa conduta é um dos aspectos mais importantes para a organização proliferar, um líder tem o papel de tomar decisões importante e favorável para a empresa, além de comandar a empresa de um modo geral.

Para Bergamini (2009) o líder eficaz proporciona um ambiente de escolhas pessoais e preserva o sentimento de liberdade, bem como promove o desenvolvimento da autodeterminação dos seus seguidores e isso apresenta o principal pilar que sustenta a autoestima daqueles que espontaneamente o procuram, para ele bons líderes não convocam reuniões desnecessárias, eles preferem seguir o caminho da consideração individualizada, o líder sabe que cada um tem um problema diferente dos outros e nesse sentido observa com cuidado e regra sem generalizar medidas, pois sabe que cada um entenderá suas mensagens de maneira particular.

Os líderes principalmente quando ocupam cargos com maiores responsabilidades são pressionados por todos os lados e devem responder a desafios que antes não lhes cabiam, em outras palavras eles devem exercer funções que muitas vezes não estão preparados. Cabe aos líderes conduzir pessoas e equipes em meio à turbulência provocadas pelas mudanças organizacionais ajudando-os a compreender e a superar os obstáculos, para que isso ocorra e necessário o líder compreender profundamente o ser humano e como se processam as transições inerentes aos processos de mudança desempenhando um papel fundamental nesses momentos (GRACIOSO, 2009).

Um líder exerce um papel muito importante tanto para a empresa como na vida do colaborador, é comum em muitas empresas que os líderes usem de seu poder para manipular seus colaboradores de alguma forma.

De acordo com Maxwell (2007) uma pessoa que possui um cargo de liderança não pode usar do seu título para convencer as pessoas a segui-lo, mas deve procurar construir uma boa relação, conquistando as pessoas, dessa forma o líder nunca estará sozinho.

O verdadeiro líder deve aplicar os três tipos de liderança Autocrática, Democrática e Liberal, dependendo da situação a que se encontram, os líderes mandam e cumprem ordens, e devem consultar seus colaboradores antes de tomar qualquer decisão, deve determinar atribuições para serem realizadas pelos seus colaboradores (CHIAVENATO, 1997).

Fiorelli (2014) afirma que quando um administrador se torna líder de um profissional, passa a ter uma autonomia para orienta-lo e sua postura será um modelo a ser seguido. Para ele os atributos de um líder se dar devido à flexibilidade que possuem para adaptar-se a determinadas situações e os desafios, essa são as características para os que buscam exercer o papel de líder.

2.5 CULTURA ORGANIZACIONAL

A cultura está presente em qualquer empresa independente do seu tamanho, porém é importante que essa cultura seja forte, capaz de fazer com os colaboradores se unam para que a empresa cresça.

De acordo com Zago (2000) cultura diz respeito ao resultado das relações sociais extraídos por meios das experiências coletivas e através da convivência, onde cada um possui uma característica diferente, ou seja, cada um possui uma identidade.

A cultura organizacional é a cultura em seu sentido real que pode ser caracterizada como uma organização composta por práticas, símbolos, hábitos, comportamentos, valores éticos e morais, além de princípios, crenças, políticas internas e externas, sistemas, jargão e clima organizacional. A cultura influencia todos os membros dessa organização com diretrizes e premissas para guiar seus comportamentos e mentalidades (PEREZ e COBRA, 2017).

Dias (2013) tem uma visão mais clara sobre o conceito de cultura, ele ressalta que o conceito de cultura segundo os estudantes de administração pode ser definido como um conjunto de valores, crenças, ideologias, hábitos, costumes e normas que são compartilhadas dentro da organização e que surgem através das relações de trabalho, os quais geram padrões de comportamento coletivos que estabelecem uma identidade entre seus membros, identificando-os com a organização a qual pertencem e os diferenciando de outras, estudos sobre a cultura organizacional tem se tornado a cada dia mais necessário para os empresários, consultores e intelectuais dedicados ao estudo da administração, que procuram entender o que significa a cultura no contexto das organizações, e nas empresas.

Cultura para Miklos (2014) é a maneira de ser de um grupo, é um conjunto que inclui conhecimentos, crença, arte e compreende os valores morais, dos costumes criados, apresentados e transformados pelo ser humano.

3 METODOLOGIA

A temática do presente trabalho está voltada para ética e liderança no atual mercado de trabalho, os meios utilizados para alcançar os resultados dessa pesquisa foi um estudo de opinião pública, tendo em vista a opinião de trabalhadores que buscam melhorias no ambiente de trabalho que estão inseridos.

Essa pesquisa é de natureza básica e de caráter descritivo, de acordo com Gil (2009) o estudo descritivo tem como característica significativa a utilização de técnicas padronizadas

de coleta dados.

Para realização dessa pesquisa foi utilizada uma abordagem quantitativa, que segundo Sordi (2013) esse método está ligado ao emprego de técnicas estatísticas que contribui na análise de relacionamentos entre variáveis, ou seja, quando são utilizadas informações numéricas para obter os resultados, a pesquisa também se fundamentou em estudos bibliográficos de assuntos relacionados ao tema.

A coleta de dados foi realizada na região do Cariri, tendo em vista que se tratou de uma pesquisa de opinião pública, aonde foi coletada uma amostra por conveniência de 70 pessoas, através de meio eletrônico e com isso atingiu população de municípios variados, todos os participantes estavam trabalhando atualmente e tinham idades entre dezoito e sessenta anos, de ambos os sexos.

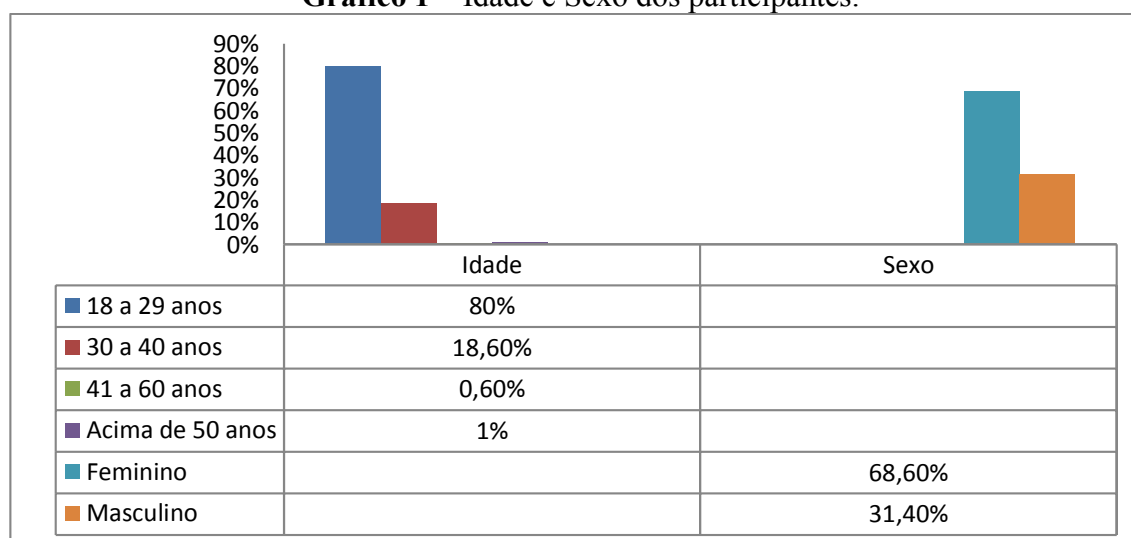
A amostra da pesquisa foi determinada pela acessibilidade ao participante. A coleta de dados foi realizada por meio de questionário eletrônico, contendo 12 perguntas fechadas, uma vez que o critério de inclusão da pesquisa era que o participante estivesse atuante no mercado de trabalho.

Essa pesquisa se caracteriza como um levantamento de campo, pois segundo Gil (2009) esse instrumento de pesquisa é utilizado através de uma solicitação de informações a um grupo significativo de pessoas a cerca do problema estudado, para em seguida, mediante a análise quantitativa, obter as conclusões correspondentes dos dados coletados. Foram tabulados e tratados pelo Google Docs e apresentados para análises em gráficos, com apoio da fundamentação teórica.

4 ANÁLISE DOS RESULTADOS

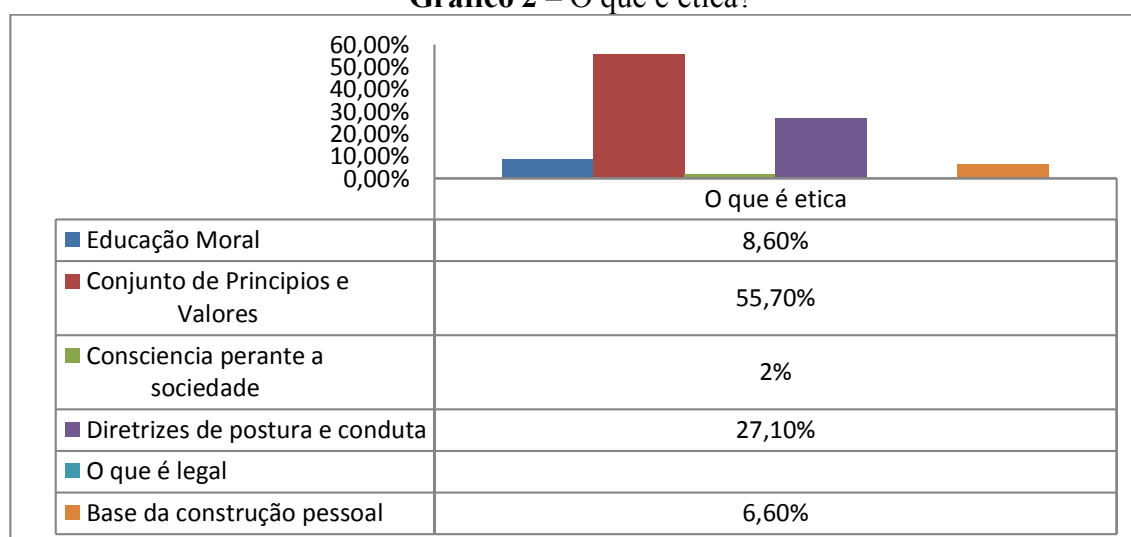
Neste ponto, podem-se discutir os resultados obtidos através da pesquisa realizada e assim poderemos saber se os resultados esperados foram de fato alcançados. Essa pesquisa, como já explicado na metodologia, foi baseada em uma pesquisa de opinião pública e usou do apoio de redes sociais para buscar um alcance maior em relação a quantidade de participantes. Essa pesquisa foi realizada com uma quantidade de 70 pessoas.

O formulário foi respondido por 70 pessoas, dessas, 80% da amostra correspondem a pessoas que contém idade entre 18 a 29 anos. Idade que segundo o ministério do trabalho é considerada uma das faixas mais produtivas do Brasil.

Gráfico 1 – Idade e Sexo dos participantes.

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Quanto ao sexo do público participante desta pesquisa, percebe-se que 68,60% configura-se como sexo feminino, isso também nos mostra que a presença das mulheres no mercado de trabalho, apesar de ter ocorrido de forma lenta e gradual, cresce a cada dia a presença desse público no setor produtivo da sociedade.

Gráfico 2 – O que é ética?

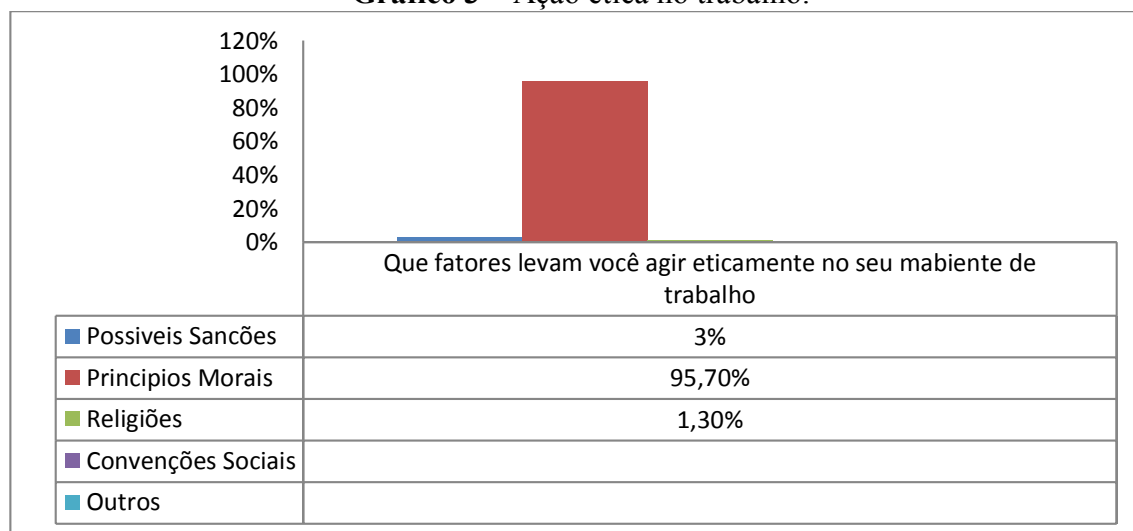
Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

De acordo com o gráfico acima, pode-se observar 55,70% das pessoas, ou seja, mais da metade dos entrevistados acreditam que a ética é um conjunto de princípios e valores, corroborando com a visão de Cortella (2015) que apresenta o conceito de ética como um

conjunto de valores e princípios, que orientam a conduta das pessoas na vida em sociedade.

Por outro lado, percebe-se que outras respostas também receberam significativas confirmações. Essa oscilação, baseando essa discussão também no conceito trazido pelo autor Alencastro (2010) pode correr, pois as pessoas estão inseridas em um determinado ambiente sociocultural que influenciará a sua conduta ética. O que quer dizer que sociedades diferentes aceitarão padrões diferentes para definir o que seja, ou não, a ética.

Gráfico 3 – Ação ética no trabalho.

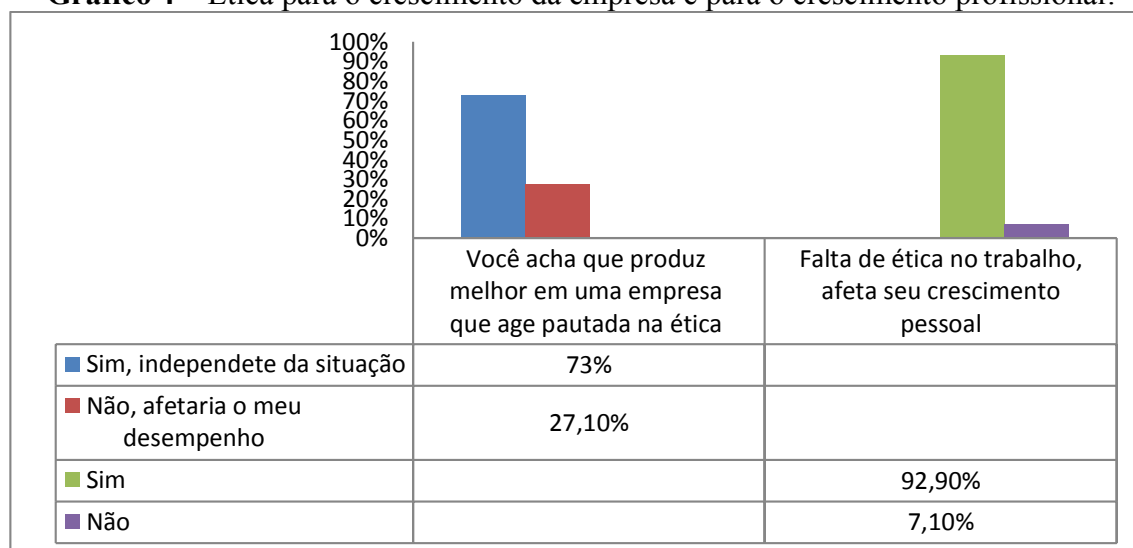


Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Através desse estudo via-se que uma expressiva massa, correspondente a porcentagem de 95,70% das pessoas relataram que os seus princípios morais contribui para que hajam de maneira ética no seu trabalho, levando em conta a influencia dos valores familiares, que faz com que o indivíduo honre com os princípios no qual foi ensinado em sua formação.

Para Capembe (2016), empresas atuais encontram vários desafios de caráter ético, desafios estes que desde séculos passados estavam presentes na história das empresas, porém hoje em dia percebe-se que esses desafios são vistos de outra forma, tanto pela organização, como também por todos aqueles que a compõe.

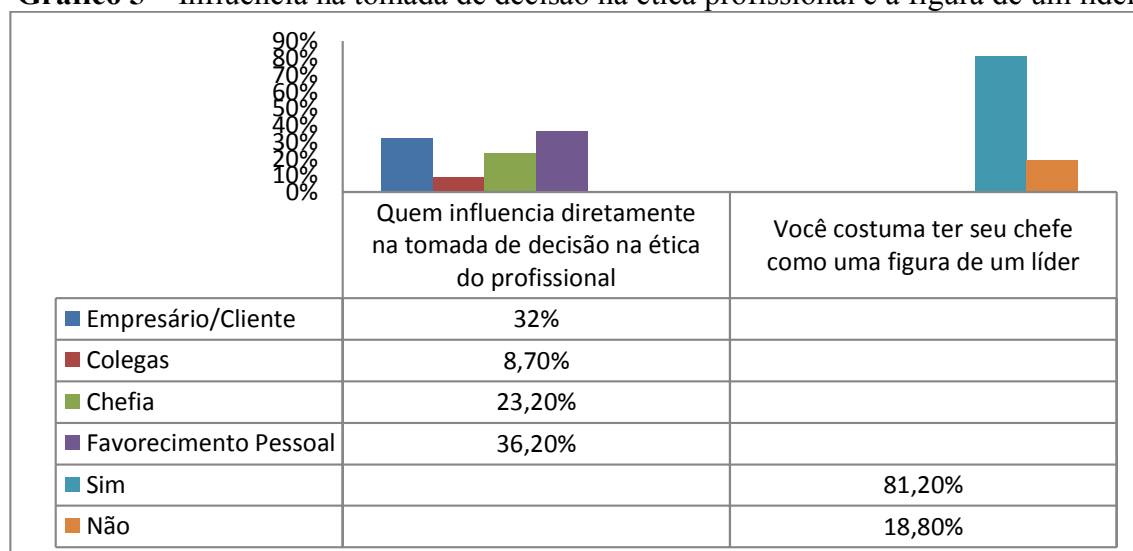
Assim, faz-se necessário observar sempre os comportamentos rotineiros de seus funcionários, evitando assim, problemas ou desafios que possam advir de problemas de conduta ética. Bem como, é necessário que os líderes das empresas também avaliem constantemente seus comportamentos para que seus exemplos sejam observados por aqueles que trabalham ao seu redor e quem sabe seja um exemplo a ser seguido.

Gráfico 4 – Ética para o crescimento da empresa e para o crescimento profissional.

Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Segundo os entrevistados, 73% das pessoas confirmaram ter um desempenho melhor em uma empresa que trabalha com ética, esse dado se alia a outra questão onde 92,90% relatam que a falta de ética no trabalho afetaria seu crescimento profissional.

Os resultados corroboram com Moreira (2002) que diz que os procedimentos éticos facilitam e concretiza os laços de parceria empresarial, seja com os clientes, ou com os fornecedores, ou até mesmo com sócios efetivos ou potenciais. Isso ocorre devido o respeito que um gestor ético transmite para seus parceiros.

Gráfico 5 – Influência na tomada de decisão na ética profissional e a figura de um líder.

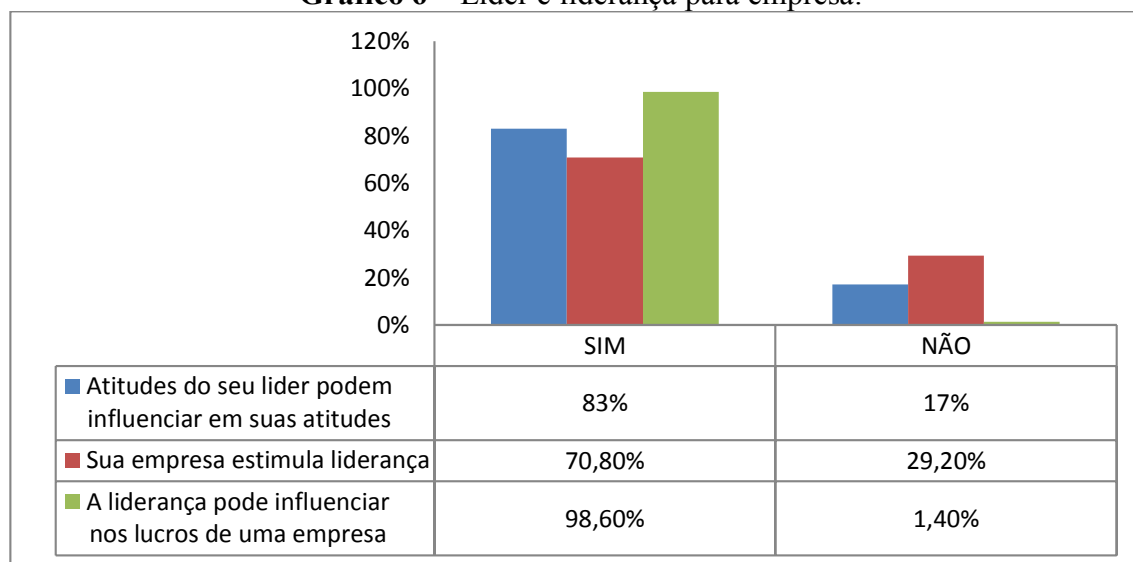
Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Como mostra no gráfico, a questão sobre a influência da ética nas tomadas de decisões foi a que mais dividiu opiniões, tendo suas maiores porcentagem divididas entre 36,20% das pessoas relatam que na hora de tomar uma decisão ética o que mais influencia é o seu favorecimento pessoal e 32% relatou que a maior influência advém da relação com empresário/cliente.

Ainda neste gráfico, nos deparamos também com a discussão a respeito da figura do líder na empresa, e 81,20% das pessoas afirmaram enxergam seu chefe como um líder.

Esses dados asseguram o que diz Cortella (2015) quando ressalta que o líder é aquele que conquista a satisfação buscando satisfazer a obra e os outros. Corroborando com Cortella, Dias (2013) relata que os conceitos de poder e liderança estão relacionados um ao outro, pois a liderança pode ser entendida, como a capacidade de influenciar o comportamento de outras pessoas através da persuasão, ou seja, nesse sentido fica clara sua associação com o conceito mais amplo de poder.

Gráfico 6 – Líder e liderança para empresa.



Fonte: Dados da pesquisa, 2018.

Segundo a pesquisa 83% das pessoas entrevistadas relatam que são influenciados pelo líder. Confirmando com a citação de Maxwell (2007) que fala que é inegável a influência do líder com sua equipe, existem algumas situações aonde o líder usa seu poder de influenciar para fazer com que seus funcionários façam sua vontade, independente de ser algo bom ou ruim.

Ainda de acordo com o gráfico, mais da metade das pessoas, 70,80% relatam que as empresas aonde trabalham estimulam a liderança, esse ponto é bastante positivo, pois estimular a liderança é estimular o crescimento profissional de cada funcionário e colaborador

da empresa e proporcionar de melhoras seu desempenho dentro e fora da empresa.

E por fim, este gráfico vem trazer dados a respeito liderança como influencia para os lucros da empresa. Nesta temática, 98,60% relataram que a liderança pode influenciar nos lucros da empresa sim. Esse dado pode ser confirmando com base nas discussões de Maximiano (2000), que fala que a liderança é um cargo, trabalho, ou responsabilidade exercida por qualquer pessoa quando é responsável pela atuação de um grupo, os líderes são fundamentais para o desempenho, crescimento e gerenciamento dos trabalhadores dentro da empresa.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Um líder é uma das principais figuras de referência de uma organização, as suas práticas são consideradas peças fundamentais para influenciar a empresa para que ela cresça e prospere. Através dessa pesquisa percebe-se que a liderança tanto pode influenciar nos lucros da empresa como também pode influenciar no comportamento dos liderados, pois os funcionários tem o líder como um modelo a ser seguido.

Outro fator que segundo os participantes da pesquisa pode influenciar no crescimento de uma empresa esta relacionado a ética. Atitudes antiéticas por parte de líderes podem proporcionar benefícios momentâneos, mas que ao longo do tempo pode gerar um enorme prejuízo, pois as empresas acabam perdendo a credibilidade com o seu cliente, e não consegue se manter no mercado, além disso, caso essas empresas sejam descobertas com atitudes antiéticas podem vir a sofrer grandes punições e processos administrativos.

Por essa razão é de fundamental importância que o líder tenha uma postura ética, pois uma empresa pautada na ética tem mais chance de sucesso e vida longa, a ética hoje em dia pode ser considerada um diferencial competitivo.

O líder deve lembrar que por possuir grande influencia sobre seus colaboradores, agir de maneira antiética, pode contaminar seus funcionários a agirem da mesma maneira, ou até mesmo causar algum tipo de transtorno em seus funcionários, por se sentirem pressionados a tomar atitudes incoerentes.

Além disso, percebe-se a partir dos dados alcançados que os participantes entendem que quando estão inseridos em um ambiente ético, exercem melhor suas funções, ou seja, trabalhador produzindo melhor gera um produto ou serviço de qualidade, consequentemente irá atrair um maior numero de clientes, onde os mesmo estarão satisfeitos e torna-se fies a essas empresas, ou seja, percebe-se com isso o quanto a ética agrega valores aos

produtos/serviços.

Outro resultado relevante apontado pelos participantes da pesquisa esta relacionado ao fator de várias empresas estarem estimulando a liderança entre seus colaboradores, mostrando que os líderes estão mais preocupados com seus trabalhadores almejando o crescimento dos mesmos. E esse aspecto mostra que apesar de tanta corrupção e tanta falta de ética na sociedade atual, existe uma evolução no quesito valorização dos trabalhadores.

Ao final da pesquisa fica evidente que os objetivos foram alcançados, deixando esclarecido através dos levantamentos bibliográficos e da análise de dados que a liderança e a ética são de fundamental importância, e nos últimos anos tem sido um fator dominante para que as empresas obtenha sucesso. O estudo também servirá como sugestões para pesquisas posteriores.

REFERÊNCIAS

ALENCASTRO, S. C. Mario. **Ética empresarial na prática**. Curitiba: Ibplex, 2010

ASHLEY, Patrícia Almeida, coord. **Ética e reponsabilidade social nos negócios**. 2 ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

BARBIERE, Ugo Franco. **Gestão de Pessoas nas Organizações**. São Paulo: Atlas, 2015.

BERGAMINI, C. W. **O líder eficaz**. São Paulo: Atlas, 2009.

BERMUDEZ, Michael Rafael Mendes S. **Ética e liderança nas organizações**. 2007

Disponível em:

<http://repositorio.uniceub.br/bitstream/123456789/807/2/20201438.pdf>.>acesso: 23 mar. 2018.

CAPEMBE, Antónia Liculana Caliangula. **A ética nos recursos humanos: Estudo de caso nas Empresas Públicas na Província do Namibe (Angola)**. 2016. 70 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado Gestão Empresarial, Instituto Politécnico de Coimbra, Coimbra, 2016. Disponível em:

<https://comum.rcaap.pt/bitstream/10400.26/16630/1/Ant%C3%B3nia_Capembe.pdf>. Acesso em: 10 ago. 2018.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gerenciando com Pessoas: Transformando o executivo em um excelente gestor de pessoas**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2005.

CORTELLA, Mario Sergio. **Educação, convivência e ética: audácia e esperança!** São Paulo: Cortez, 2015.

DIAS, Maria Olivia. **Ética, organização e valores ético-morais em contexto Organizacional**. 2014 Disponível em:

http://z3950.crb.ucp.pt/Biblioteca/GestaoDesenv/GD22/gestaodesenvolvimento22_89.pdf.> acesso: 24 mar. 2018.

FERREIRA, Cláudia Aparecida Avelar. **A percepção dos servidores de uma instituição psiquiátrica de saúde pública sobre a qualidade de vida no trabalho.** 2014. 161 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado em Administração, Centro Universitário Una Instituto de Educação Continuada e Pesquisa, Belo Horizonte, 2014. Disponível em: <<http://www.mestradoemadm.com.br/wp-content/uploads/2014/09/Cl%C3%A1udia-parecida-Avelar-Ferreira.pdf>>. Acesso em: 8 ago. 2018.

FIORELLI, J.O. **Psicologia para Administradores.** São Paulo: Atlas, 2004.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de Pesquisa Social.** São Paulo. 6 ed. São Paulo: Atlas, 2009.

GRACIOSO, Luiz Francisco. **Liderança Empresarial.** São Paulo: Atlas, 2009.

GRACIOSO, Luiz Francisco. **Liderança Empresarial: Competências que Inspiram, Influenciam e Conquistam Resultados.** São Paulo: Atlas, 2009.

HUMBERG, E. Mario. **Ética na política e na empresa.** São Paulo: Editora CLA, 2002.

MARTINS, Érika Balbo; GABRIEL, Karen. **A importância da ética nas relações de trabalho.** 2012. 26 f. TCC (Graduação) - Curso de Recursos Humanos, Faculdade de Pindamonhangaba, Pindamonhangaba, 2012. Disponível em: <<http://www.bibliotecadigital.funvicpinda.org.br:8080/jspui/bitstream/123456789/89/1/MartinsGabriel.pdf>>. Acesso em: 15 out. 2018.

MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru. **Introdução à Administração.** 5. ed. São Paulo: Atlas. 2000.

MAXWELL, John C., **As 21 irrefutáveis leis da liderança: siga-as e as pessoas os seguirão.** Rio de Janeiro: Thomas Nelson Brasil, 2007.

MIKLOS, Jorge. **Cultura e Desenvolvimento Local: ética e comunicação comunitária.** Série Eixos: Desenvolvimento Educacional. Editora Saraiva, 2014.

MOREIRA, J. M. **A ética empresarial no Brasil.** São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

NALINI, José Renato. **Ética Geral e Profissional.** 10ª Ed. São Paulo: Ed. Revista dos Tribunais, 2013.

PEREZ, Francisco Canejoro; COBRA, Marcos. **Cultura organizacional e gestão estratégica.** 2. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

PONTES, Maria Celia. **O novo papel da liderança nas organizações.** 2008 Disponível em: <http://esmec.tjce.jus.br/wp-content/uploads/2014/12/C%C3%A9lia-Maria-pontes.pdf>.>acesso: 23 mar. 2018.

SÁ, Antônio Lopes de. **Ética profissional.** São Paulo: Atlas, 2007.

SORDI, José Osvaldo de. **Elaboração de pesquisa científica:** seleção, leitura e redação. São Paulo: Saraiva, 2013.

SRCOUR, Robert Henry. **Ética empresarial: A GESTÃO DA REPUTAÇÃO.** 5. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003.

VÁZQUEZ, Adolfo Sánchez. **Ética.** 36. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2014.

ZAGO, C. C. **Cultura Organizacional:** Dimensões Estruturais e Aspectos Dinâmicos. Revista Informação e Sociedade, 2005. Tese de Doutorado. Engenharia de Produção – Universidade Federal de Santa Catarina – UFSC, Santa Catarina, 2000. Disponível em: <<http://www.ies.ufpb.br/ojs2/index.php/ies>> . Acesso em: 8 ago. 2018.

APÊNDICE

QUESTIONÁRIO PARA PESQUISA DE OPINIÃO PÚBLICA

1. Idade

- ☐ De 18 a 29 anos
- ☐ Entre 30 e 40 anos
- ☐ De 41 a 50 anos
- ☐ Acima de 50 anos

2. Sexo

- ☐ Masculino
- ☐ Feminino

3. Estado Civil

- ☐ Casado (a)
- ☐ Solteiro (a)
- ☐ Divorciado (a)
- ☐ Viúvo (a)
- ☐ Outros _____

4. O que você entende por ética?

- ☐ Educação Moral
- ☐ Conjunto de Princípios e Valores
- ☐ Consciência perante a sociedade
- ☐ Diretrizes que orienta o indivíduo perante sua postura e conduta
- ☐ O que é legal
- ☐ Base da construção pessoal

5. Que fatores levam você agir eticamente no seu ambiente de trabalho?

- ☐ Possíveis sanções
- ☐ Princípios morais
- ☐ Religião
- ☐ Convenções sociais
- ☐ Outros _____

6. Você acha que conseguiria ter o mesmo desempenho que teria em uma empresa aonde toda equipe trabalha em cima da ética profissional, ou o seu desempenho profissional é o mesmo independente da situação?
- ☐ Sim, independente da situação
☐ Não, afetaria o meu desempenho
7. Para você a falta de ética no ambiente de trabalho pode atrapalhar seu crescimento profissional?
- ☐ Sim ☐ Não
8. Quem influencia diretamente na tomada de decisão na ética do profissional?
- ☐ Empresários/Clientes
☐ Colegas
☐ Chefia
☐ Favorecimento Pessoal
9. Você costuma ter o seu chefe como a figura de líder?
- ☐ Sim ☐ Não
10. Você acha que as atitudes do seu líder pode lhe influenciar de alguma maneira em suas atitudes seja ela no trabalho ou na sua vida pessoal?
- ☐ Sim ☐ Não
11. A empresa que você trabalha estimula a liderança?
- ☐ Sim ☐ Não
12. Você acredita que a liderança pode influenciar nos lucros de uma empresa?
- ☐ Sim ☐ Não