

A IMPORTÂNCIA DA GESTÃO DE PESSOAS PARA A ÉTICA EMPRESARIAL EM UMA ORGANIZAÇÃO PÚBLICA DO MUNICÍPIO DE BOA VISTA-RR.

Gabriela de Souza Hinterlolz¹
Kildo de Albuquerque Andrade²

RESUMO

O presente estudo propôs analisar a importância da gestão de pessoas para ética empresarial em uma organização pública do município de Boa Vista- RR, analisando as estratégias que a gestão de pessoas pode melhorar a importância da ética empresarial. No referencial teórico foram abordadas áreas da Gestão de Pessoas, Ética Empresarial, A importância do estabelecimento e cumprimento dos preceitos éticos na organização, O papel da gestão de pessoas no monitoramento da conduta ética nas organizações. A pesquisa teve uma abordagem qualitativa que buscou evidenciar o processo interno de uma organização a partir do melhoramento da gestão de pessoas voltadas para a ética empresarial. Foi feita análise nas estratégias em que a gestão se preocupa e zela pelo cumprimento das normas éticas, com isso a instituição incentiva os seus colaboradores através de cursos e palestras, fazendo com que cada colaborador tenha a informação de qualquer descumprimento da conduta ética estabelecida. Como resultados da análise de dados coletados na entrevista percebeu-se que a organização se preocupa e valoriza ao Máximo o cumprimento da conduta ética, utilizando estratégias como meio de assegurar as condutas estabelecidas para que sejam cumpridas.

Palavras-Chave: Gestão de Pessoas; Ética Empresarial; Organização Pública.

¹Graduanda em Administração de Empresas pelo Centro Universitário Estácio da Amazônia.

²Professor do Curso de Administração do Centro Universitário Estácio da Amazônia, Orientador.

1 INTRODUÇÃO

Gestão de pessoas não existe sem organização. Desta forma, uma empresa ao possuir sua própria estrutura, cultura e fatores e os colocar acima de particularidades de seus funcionários ainda encontrará dificuldades, pois ao se trabalhar com pessoas as divergências tendem a aflorar em alguns momentos.

Sendo assim uma área que reque cautela e paciência, já que nenhuma organização segue o mesmo cronograma, precisando saber lidar com todos os fatores.

É sabido que ao lidar com pessoas necessita-se de tato, pois para poder se expor a todo tipo de situação é preciso ter subterfúgios para poder contorná-las. Com isso, a empresa necessita oferecer medidas eficientes para cada atividade, sem provocar o estresse do limite de cada colaborador. Entrando em ação, a ética empresarial está diretamente vinculada ao comportamento humano, onde a diversidade cultural e de valores contidos nas pessoas que trabalham em empresas públicas tornam um desafio a prática de gestão de pessoas nos quais buscam padrões adequados independente de suas divergências fora do ambiente de trabalho

Com isso a gestão de pessoas passa ser vista como imperativa, pois é por meio dela que a organização consolida suas práticas de trabalho e seus padrões de comportamento, aos quais influenciará positiva ou negativamente a conduta ética das pessoas que a compõem.

Ressalta-se que é possível afirmar que tanto as pessoas como as organizações precisam de certo grau de estresse para seu funcionamento ser de forma eficaz. No entanto, se a pressão sobre elas é muito intensa ou oposta, o resultado é o desempenho insuficiente. O desequilíbrio de saúde profissional traz consequência para a produtividade.

Sabe-se que ao lidar com pessoas necessita de certa capacidade, pois está exposto a todo tipo de situação para poder contorna-las, com isso a empresa necessita oferecer medidas correta para cada atividade, sem provocar o estresse do limite de cada colaborador. Ao momento que passa essa certa tolerância já não fica mais saudável, o rendimento e desempenho começa a diminuir, trazendo

consequência tanto para a empresa e colaborador.

Assim, a empresa ética é aquela que cumpre com seus compromissos e age de forma honesta com todos os que mantem relacionados com ela, sendo esses compromissos reflexo da expectativa ética da sociedade como um todo”. Visa à harmonização de todos, trabalhando de forma limpa com seus colaboradores e todos ao seu redor, busca a honestidade de ser uma empresa ética, honrando com seus compromissos. Assim sendo, o reflexo que a empresa em estudo terá, utilizando a ética, acarretará em honestidade e na concretização dos compromissos e os colaboradores trabalharão de forma mais limpa.

O estudo tem o intuito de melhorar a forma de abordagem da gestão de pessoas para ética empresarial, no qual buscará ajudar no intenso cotidiano da organização pública, buscando analisar as estratégias da gestão utilizadas para assegurar cumprimento das normas éticas.

Desta forma busca-se compreender o papel do gestor na instituição, como é avaliado a conduta da empresa na ocorrência de casos com violação da ética, e a autonomia da área de gestão de pessoas na implementação de ferramentas de monitoramento do cumprimento das normas éticas.

A justificativa deste artigo deu-se pela grande relevância e importância em demonstrar que a importância de gestão de pessoas para a ética empresarial e suas habilidades estratégicas de negócios visam a melhor desenvoltura da empresa em um cenário competitivo onde as empresas buscam a cada dia formas de crescerem e com um diferencial a mais que seus concorrentes. Dessa forma, é muito importante que as empresas foquem em um ambiente onde se possa buscar sempre ideias inovadoras em prol da ética.

Com base nessas informações a serem investigadas será útil na aplicação e no desempenho dos colaboradores, acarretando a melhor ética empresarial.

Portanto, a pesquisa sugeriu novas formas de traçar estratégias que contenham benefícios para os colaboradores, fazendo com a ética esteja presente na organização, buscando melhor a honestidade e transparência.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 GESTÃO DE PESSOAS

Para GIL (2013) gestão de pessoas é utilizada nos tempos atuais, os quais são usados para lidar com as pessoas nas organizações trabalhadas, e assim alcançando seus objetivos organizacionais e individuais, considera-se uma função gerencial visando objetivos juntos à organização.

Passando assim a reconhecer seus empregados como parceiro da unidade, pois a empresa não cresce sozinha precisa de outros contribuintes para compor o sucesso da organização, nesse momento entre clientes, fornecedores. A partir do resultado positivo a empresa necessita valorizar o colaborador, pois fez parte desse resultado. Existe colaboradores dispostos a trabalhar em conjunto com a organização, esses precisam serem reconhecidos, cabe ao gestor trabalhar essa parte de valorização (CHIAVENATO, 2011)

Percebe-se que a Gestão de pessoas vem sendo reconhecido, já que é uma forma de inserir seus colaboradores em tomadas decisões na organização, assim os colaboradores conseguem explorar seu talento para obter êxito na sua atividade final. Desse modo, esclarecendo que o gestor de pessoas não deixa de ser um administrador de recursos humanos, continua exercendo os processos de desenvolvimento, manutenção, suprimento e monitoração das pessoas, ocorre apenas a inclusão de seus colaboradores, deixando eles mais próximos da organização que fazem parte (RIBEIRO, 2011).

Para Chiavenato (2011) área gestão de pessoas vem sofrendo muitas mudanças, principalmente em aspectos conceituais, já que tem se tem uma visão diferente da tradicional chamado de recursos humanos. Tem destacado por sua atração no mercado pelas organizações, já que o fator humano fica bem em evidencia, pois estamos na era da informática, mesmo assim o humano se faz presente.

Formada claramente por pessoas e organizações, para funcionar e ir para frente ambas precisam caminhar na mesma direção, com isso podemos observar que as pessoas dependem das organizações, pois é através da mesma que alcançam

seus objetivos pessoais e individuais, mesmo jeito são as organizações precisam das pessoas para atender a sua demanda (RIBEIRO, 2011)

Algumas organizações não conseguiram compreender o real motivo da existência dessa nova área, que é unir o colaborador e empresa, porém ainda existe organização que denomina seus colaboradores de mensalista e horista, ou direta e indireta, fazendo o separamento das pessoas que trabalham em escritórios e fabricas.

Todo processo para ser produtivo precisa de várias pessoas, não somente os gestores e colaboradores, porem nesse meio se inclui os clientes, fornecedores, acionista. Cada um deles contribui de alguma forma para o sucesso da organização. No todo a gestão de pessoas agrega a pessoa como parte fundamental não fazendo diferença, tenta trazer para o centro incluindo como parceiro da organização, enxergar seu colaborador como ser humano (OLIVEIRA; MEDEIROS, 2011).

Romero (2013) afirma que gestão de pessoa não envolve somente as práticas e politicas porem visa mais que isso a estratégia por pessoa, que é ligado a organização, passando a observar e incluir as pessoas como parceiros da instituição e não apenas recursos, pois são pessoas contribuintes para organização.

Mesmo com a evolução desta área algumas empresas de grande, médio ou pequeno poste não se adequou a está área, mas existe outras bem mais evoluídas que contem departamento especifico de gestão de pessoas. De certa forma GP é uma das áreas mais afetadas pelas várias mudanças decorrentes a evolução, percebem que as pessoas são membros e colaboradores da empresa (GIL, 2013)

Mudanças são necessários, assim como ocorreu com a evolução de gestão de pessoas para inserir todos no contexto da organização, mediante isso a gestão de pessoas passou a ter estratégia, de que forma obtivessem vantagem competitiva na organização, já que incluir a Gp alinhando pessoas ao negócio da empresa, sabemos que não é uma tarefa difícil, porém é algo que precisa manter o foco da organização, de forma que seja possível conciliar tudo e todos (GIL, 2013).

2.2. ÉTICA EMPRESARIAL

Baseado em Alencastro (2016) ética empresarial é o comportamento pelo qual a empresa age dentro dos princípios morais e éticos estabelecidos pelas regras, isso vai de cada empresa, cada um tem sua regra imposta. Certamente para que seja reconhecida como uma empresa ética, deve cumprir com o que for dito, respeitando de forma honesta tendo um compromisso com a entidade.

Com o passar do tempo perceberam o quanto é importante seguir os valores éticos de forma conjunta, pois assim são agregados valores para ambiente de trabalho. Todos devem agir com o desenvolvimento da organização, seguir o que sendo dito, porém tem que ocorrer de forma harmônica de acordo com o sistema. Pois não adianta cada colaborador seguir só seus interesses pessoais, sem levar em consideração os da empresa, por isso tem que ter uma ação conjunta de colaborador e empresa (MATOS, 2011).

Certamente alguns empresários esquecem os valores e primícias para manter ótimos funcionários nas empresas, pois os supervisores são espelhos para seus colaboradores, alguns se envolvem em notícias ou escândalos os quais acabam tirando aquela visão ética que os colaboradores possuem dos seus superiores (MATOS, 2011).

Então aqueles que eram para dar exemplos de valores éticos, acabam quebrando esses princípios ditados pela organização. Já que nenhuma empresa sem ética dificilmente sobrevive, pois é uma base pelos quais devem ser seguidos por todos, principalmente os superiores mostrando exemplos positivos para que seus colaboradores sigam (REIS, 2011).

No entanto, as empresas notaram que a ética passou a ser um fator de agregação de valores, ou seja, a partir de tal conduta seus colaboradores serão avaliados por suas atitudes dentro da organização, respeitando de forma produtiva a empresa terá resultados positivos. Isso dependerá do comportamento de cada um, de acordo com o conjunto de princípios e valores (BARROCO; SYLVIA, 2012).

As empresas usam ou buscam fatores para seus colaboradores cumpram os objetivos, obedecendo a ética estabelecida. A partir dessa atitude a organização

passa a entrar em clima harmônico e favorável, quando grande parte da organização coloca em prática suas ações positivas, o resto dos colaboradores começam a ter discernimento e ter noção do que é realmente certo (BARROCO; SYLVIA, 2012).

No momento em que a empresa adota programas éticos que se preocupam com o bem-estar e da organização, além de estar agregando valores interno e externo para que todos que contribuam. Pois não basta só visar o lucro, tem que conciliar os outros fatores, como honestidade, justiça, e principalmente o colaborador analisando como ser humano e não apenas como uma máquina (BARROCO; SYLVIA, 2012).

Almeida (2014) relata que a área da ética empresarial é definida por um conjunto de princípios e padrões morais os quais precisam ser respeitados no meio dos gestores das organizações em suas tomadas de decisões funciona como regras os quais necessitam ser priorizadas em quaisquer circunstâncias.

Contudo, para uma empresa ser considerada ética, precisa que todas respeitem as condutas expostas, os quais socialmente estão valorizadas e cujas políticas estão ligadas com moral vigente, fazendo com que as atividades e estratégias tenham uma reflexão ética para que haja de acordo com uma sociedade responsável (ROMERO, 2013).

Aquelas empresas que seguem conforme a ética inserida na organização, tem mais chances de prosperar, além de outros benefícios como manter o cliente, a sociedade valorizar, mantendo e atraindo bons funcionários e gerar lucro o que na verdade toda empresa busca. Para se manter priorizada a gestão da empresa precisa de modelos os quais valorizem a honestidade, justiça, cidadania e transparência da organização (ROMERO, 2013).

Lembrando que cada organização necessita de uma ética e muda de acordo com cada instituição, o mais importante é que sejam respeitadas e seguidas por todas, principalmente por aqueles que estão em um patamar superior. Pois seus colaboradores seguem o que é visto, se organização escolher caminhar errado os que estão em volta vão seguir o mesmo, ou seja a empresa é reflexão dos seus gestores (BARROCO; SYLVIA, 2012).

2.3. A IMPORTÂNCIA DO ESTABELECIMENTO E CUMPRIMENTO DOS PRECEITOS ÉTICOS PELA ORGANIZAÇÃO

A empresa ética é aquela que cumpre com seus compromissos e age de forma honesta com todos os que mantém relacionados com ela, sendo esses compromissos reflexo da expectativa ética da sociedade como um todo”. Ou seja, o estabelecimento de princípios e instrumentos de gestão que visem a harmonização de todos neste contexto é de fundamental importância para que as pessoas trabalhem para que a empresa crie uma imagem de isenta de dúvidas quanto sua honestidade com seus clientes (ALENCASTRO, 2016).

Entretanto, a ética nas organizações tem um significado importantíssimo que visa valores sociais. Dessa forma, o significado de ética nas organizações vem sendo a forma de ser e o modo de agir, não de maneira mecânica, mas com o fruto da reflexão com a cultura e a filosofia da organização. Todavia, uma empresa que tem seus padrões e princípios que orientam o comportamento e as relações de seus negócios com seu público alvo, torna-se um diferencial no mercado de trabalho e diante de seus opositores (MAEMURA; ABDALA, 2014).

No entanto, a ética tem pressupostos que não derivam de uma técnica, nem um código, nem treinamento específico. Contudo, pressupõe cultura, liderança, estratégia, que devem corporificar-se em um modelo ético de gestão em benefício de um clima organizacional positivo e motivador. Dessa mesma maneira, é importante destacar a ética nas empresas como um fator primordial, um princípio motriz que em geral as entidades devem ter como seus valores uma boa conduta, se torna um modelo social a ser seguido pelas empresas de seu ramo (MATOS, 2011).

2.4. O PAPEL DA GESTÃO DE PESSOAS NO MONITORAMENTO DA CONDUTA ÉTICA NAS ORGANIZAÇÕES

Gestão de pessoa não envolve somente as práticas e políticas relacionadas a administração das pessoas é, também, responsável pelas estratégias que servem de direcionadores para o monitoramento das condutas éticas destas, mantendo-as assim orientadas a busca de resultados consoantes com a conduta ética estabelecida para a organização (ROMERO, 2013).

Desse mesmo modo, vale destacar que a ética na empresa passa ser primordial para que se tenham bons resultados, com bons comportamentos. Entretanto, a ética é teoria, investigação ou explicação de um tipo de experiência humana ou forma de comportamento dos homens, o da moral, considerando, porém na sua totalidade, diversidade e variedade. Sendo assim, o papel da gestão de pessoas tem uma importância relevante na ética na atuação das organizações com um todo (MAEMURA; ABDALA, 2014).

Entretanto, no monitoramento da conduta ética nas organizações, em seu sentido mais amplo, é a consciência ética, o agir corretamente, o compromisso em ser “responsável”. No entanto, percebe-se que a gestão de pessoas tem tido um papel importante nas tomadas de decisões, já que é uma forma de inserir seus colaboradores em tomadas decisões na organização, assim os colaboradores conseguem explorar seu talento para obter êxito na sua atividade final e na sua conduta ética dentro das organizações (REIS, 2011).

3 ANÁLISE DE DADOS

Conforme entrevista com o gestor da instituição foi abordado qual seria o papel dele dentro da organização, afirmou sua responsabilidade de zelar pelas diretrizes internas e externas, sendo capaz de perceber, sentir e unir liderados para alcançarem seus objetivos juntos na empresa. Já os colaboradores responderam que seria uma forma de administrar as pessoas e processos, viabilizando o trabalho para obter resultados positivos na organização. Ao analisar ambas as respostas, ficou claro que tem fundamentos em comum, e que o papel do gestor tem suma importância para o alcance dos objetivos em conjunto com os colaboradores.

Para o gestor de monitoramento do cumprimento das normas éticas é feito através da comissão de ética, dos representantes de cada regional e da ouvidoria. Colaboradores afirmam que o monitoramento é realizado pela comissão de ética, e anualmente ocorre uma pesquisa de clima organizacional avaliando o relacionamento entre pares e gestores. Observa-se que a organização dispõe de uma comissão ética para manter o monitoramento da conduta, ela é responsável somente por essa área, então qualquer divergência a comissão responde.

De acordo com o gestor, o uso do manual código é incentivado desde empregados até os terceirizados, no momento da contratação é fornecido o código da instituição, e também com a disseminação presencial do mesmo. Conforme o colaborador é feito a distribuição do código de ética a todos da instituição para o uso. Portanto cada colaborador recebe seu manual código de ética no qual é entregue a partir do momento da contratação.

Segundo o gestor o descumprimento do código da ética poderá resultar, após operação, em sanções disciplinares externas, sanções educacionais, em medidas jurídicas dependendo de cada caso operado. Concordando com o gestor, os colaboradores relatam que é aberto um processo de sindicância e conforme gravidade da violação é aberto um processo administrativo. Com isso, é importante saber que no momento em que ocorrer um descumprimento do código de ética é iniciado um processo de sindicância para o colaborador, e poderá chegar em ação jurídica dependendo do ocorrido.

O gestor relata que a instituição realiza treinamento, cursos online e presencial para os colaboradores terem um conhecimento melhor da conduta ética. De acordo com os mesmos são enviados email diariamente, ocorre cursos e palestras para o total conhecimento de cada um presente na instituição. Tive conhecimento que a organização realiza várias ações a respeito da conduta ética, tanto em palestras e diversos cursos online e presenciais, ainda enviando email para os colaboradores diariamente sempre com assuntos voltados para ética no ambiente de trabalho.

Nas estratégias para ocorrer o melhoramento da ética empresarial o presente gestor afirma que é feito com base nas análises críticas das demências recebidas por e-mail dos relatórios de operações, com isso a empresa poderá melhorar o rendimento. Já os colaboradores descrevem que é por meio de normativos internos que orientam as realizações dos processos e atividades, bem como o relacionamento interpessoal e ouvidoria. Analisando as estratégias é possível compreender que a instituição busca o melhoramento da ética, fazendo análises constantes da organização.

Ao relatar sua existência na empresa há dez anos, o gestor da organização comunica que não obteve conhecimento e nem presenciou algum desligamento por

descumprimento da conduta ética. Os colaboradores entrevistados também relatam a falta de conhecimento de algum desligamento por tal motivo questionado. Após entrevistas com os colaboradores e gestor, conclui que a presente instituição não apresenta nenhum desligamento de funcionários por conta de comportamentos antiéticos.

De acordo Com o gestor a empresa pauta suas decisões empresarias na ética, transparência, integridade e lealdade valorizando o máximo da sociedade do cumprimento das normas internas e externas. E com uma unanimidade todos os colaboradores presentes na entrevista afirmam que a organização trabalha com a transparência e lealdade nos cumprimentos das condutas, é algo extremamente valorizado. Ao questionar sobre a importância da ética, todos os presentes transpareceram que a organização trabalha bastante para os colaboradores terem o conhecimento da conduta, buscando zelar e valorizar o cumprimento das normas éticas.

Ao perguntar sobre de qual forma o descumprimento das normas pode influenciar o comportamento dos colaboradores na instituição, o gestor deixou bem claro o descompromisso que pode ocorrer logo o desempenho do colaborador tende ao baixo rendimento e insatisfação. Com isso, o colaborador tende o mesmo pensamento, acaba atrapalhando nas suas atividades, não conseguindo ascender na empresa, influenciando de forma negativa na carreira dentro da organização. Compreendo que o não cumprimento das normas estabelecidas, pode influenciar sim o colaborador na organização, gerando desconforto com os colegas de trabalho, causando uma insatisfação no ambiente, e no rendimento organizacional.

Para assegurar o cumprimento e se fazer presente na instituição, o gestor comunica que a empresa realiza auditorias ambientais, da qualidade, também auditorias internas e externas, onde são analisadas todas as atividades, prestando total importância ao cumprimento da conduta. Os colaboradores comunicam que é realizada periodicamente, há e-mail, recebimento de ações educacionais, cursos de reciclagem e normativos. Portanto, são utilizados métodos para assegurar o cumprimento da conduta, dentre eles os mais vistos positivamente é através de ações educacionais, e cursos normativos para os colaboradores.

4 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como visto na análise dos dados, a estratégia usada na gestão para assegurar o cumprimento das normas é através do monitoramento de cada unidade regional, utilizando métodos eficaz, como palestras, cursos online e presenciais, emails diariamente, sempre visando os procedimentos como forma de manter o cumprimento da ética, esta estratégia vem de encontro ao objetivo geral do estudo.

Analisando os objetivos específicos compreende-se que o papel do gestor tem a responsabilidade de zelar pela organização tanto de forma externa como de forma interna. Além de observar, questionar os seus subordinados a respeito de atividades, condutas e comportamento em seu local de trabalho.

Percebeu-se quando ocorre casos de violação da ética na instituição resultam em sanções previstas no manual da organização, sanções educacionais, e dependendo do caso, até ações jurídicas poderão ser tomadas também, de acordo com a gravidade ocorrida.

Portanto notou-se a instituição zela pelo monitoramento da ética em cada regional, ficando sede da comissão da ética em Brasília, e cada regional tem o representante responsável, então existindo um canal de ligação com a comissão para receber as informações tanto positivas quanto negativas, fazendo assim o monitoramento correto já que existe uma área destinada à ética para desenvolver assim o cumprimento devidamente.

Portanto, o presente estudo pode servir de base para novas pesquisas, fornecendo, assim, com toda a comunidade acadêmica, que em prol do aumento das organizações locais que podem reapplicá-lo em outras empresas, inclusive de diferentes segmentos.

REFERÊNCIAS

- ALENCASTRO, Mario Sergio Cunha. **Ética empresarial na prática: liderança, gestão e responsabilidade corporativa** [livro eletrônico]. 2 ed. Curitiba: Editora Intersabes, 2016.
- ALMEIDA, Marcelo; GALLI, Rafael Altafi. **Ética e Responsabilidade social**. - 1. Ed. São Paulo: Editora UniSEB, 2014.
- BARROCO, Maria Lucia Silva; SYLVIA, Helena Terra. **Código de ética do assistente Social comentado**. São Paulo: Editora Cortez, 2012.
- BARROS, Aidil Jesus da Silveira; LEHFELD, Neide Aparecida de Souza. **Fundamentos da metodologia científica**. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2014.
- BORTOLOTTI, Karen Fernanda. **Metodologia da pesquisa**. Rio de Janeiro: Editora Uniseb, 2015.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o nosso papel dos recursos nas organizações**. - 3. Ed. – Rio de Janeiro: Editora Elsevier, 2011.
- CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. – 4. Ed. – Barueri, SP: Editora Manole, 2014.
- FACHIN, Odília. **Fundamentos de metodologia**. São Paulo: Editora Saraiva, 2013.
- GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Editora Atlas, 2012.
- GIL, Antônio Carlos. **Gestão de pessoas: enfoque nos papéis profissionais**. – 1. Ed. – 13. São Paulo : Editora Atlas, 2013.
- KAHLMEYER, Mertens Roberto S. [et al.]. **Como elaborar projetos de pesquisa: linguagem e método**. Rio de Janeiro, 2011.
- LAKATOS, Eva Maria; MARCONI, Marina de Andrade. **Técnicas de pesquisas: planejamento e execução de pesquisas; amostragens e técnicas de pesquisa; elaboração, análise e interpretação de dados**. São Paulo: Editora Atlas, 2012.
- MAEMURA, Maria Mitie Durante; ABDALA, Amir (coord). **Ética e Responsabilidade Social/ Livro didático do Centro Universitário Estácio da Amazônia**. – Rio de Janeiro: UniSEB, 2014.
- MATOS, Francisco Gomes de. **Ética na gestão empresarial**. São Paulo: Editora Saraiva, 2011.
- OLIVEIRA, José Arimatés de; MEDEIROS, Maria da Penha Machado de. **Gestão de pessoas no setor público**. Florianópolis: Departamento de Ciências da Administração/ UFSC; [Brasília]: CAPES: UAB, 2011.

- PASSOS, Elizete Passos. **Ética nas organizações**. São Paulo: Editora Atlas, 2012.
- PEROVANO, Dalton Gean. **Manual de Metodologia da Pesquisa Científica**. Curitiba: Editora InterSaberes, 2016.
- RIBEIRO, Antonio de Lima. **Gestão de pessoas**. São Paulo: Editora Saraiva, 2011.
- REIS, Carlos Nelson dos. **Responsabilidade social das empresas e balanços social: meios propulsores do desenvolvimento econômico e social**. São Paulo: Editora Atlas, 2011.
- ROMERO, Sonia Mara Thater; SILVA, Selma França da Costa; KOPS, Lucia Mara. **Gestão de pessoas: Conceitos e estratégias** [livro eletrônico]. – Curitiba: Editora InterSaberes, 2013.
- ROSA, Maria Virginia de Figueiredo Pereira do Couto. **A ENTREVISTA NA PESQUISA QUALITATIVA: Mecanismos para avaliação de resultados**. - 2.ed. – Belo Horizonte: Autêntica, 2014.
- SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do Trabalho Científico**. São Paulo: Editora Cortez, 2011.

APÊNDICE A - Entrevista Semiestruturada

Prezado senhor (a)

Esta entrevista será aplicada para obter dados acerca da importância da gestão de pessoa para assegurar as normas éticas na Empresa Eletrobrás no município de Boa Vista-RR, com o objetivo de atender os requisitos do Trabalho de Conclusão de Curso para obtenção do título de Bacharel em Administração de Empresas, no Centro Universitário Estácio Amazônia. Essa entrevista tem finalidade meramente acadêmica e não será exposta qualquer informação dos respondentes participantes.

- 1) Qual o papel do gestor na organização Eletrobrás?
- 2) Como a área da gestão de pessoas faz o monitoramento do cumprimento das normas éticas?
- 3) De que forma é incentivado o uso do manual do código de ética na instituição?
- 4) Quais as medidas cabíveis quando ocorrem casos de violação da ética?
- 5) Quais os tipos de ações/eventos que a empresa disponibiliza para os colaboradores a respeito da conduta ética?
- 6) Quais estratégias da gestão de pessoas a instituição utiliza para o melhoramento da ética empresarial?
- 7) Já ocorreu algum desligamento por conta da falta do cumprimento da conduta estabelecida pela instituição? E por qual motivo?
- 8) Qual a importância que a organização dá quanto ao cumprimento efetivo das normas?
- 9) De que forma o não cumprimento das normas estabelecidas pode influenciar o desenvolvimento dos colaboradores na instituição?
- 10) Quais os métodos são utilizados para assegurar o cumprimento das normas, fazendo que não seja esquecida, e continue sendo executada?