

## ÉTICA E TRANSPARÊNCIA ORGANIZACIONAL

FERNANDES, Ana Carolina Da Silva<sup>1</sup>  
BARBOSA, Gerlene Fonseca<sup>2</sup>  
SOUSA, Wesley de<sup>3</sup>  
PEREIRA, Rafaelle Rodrigues<sup>4</sup>

**Resumo:** Ao longo do tempo foi ficando cada vez mais necessário definir o certo e o errado dentro das organizações, uma gestão ética e com transparência é necessária para que um ambiente organizacional se mostre capaz de evoluir. Uma organização sem esses requisitos pode até se manter, mas nunca chegará ao porte de uma grande empresa. A transparência ajudará a manter a harmonia dentro dos setores empresariais, sendo ela uma das principais maneiras de se estabelecer a comunicação entre os colaboradores e a ética será a fórmula para que essa comunicação seja feita de modo profissional e com um objetivo dentro daquele ambiente.

**Palavras-chave:** Ética. Transparência organizacional. Gestão.

## ETHICS AND ORGANIZATIONAL TRANSPARENCY

**Abstract:** Over the course of time, it has become increasingly necessary to define right and wrong within organizations; an ethical management with transparency is essential for an organizational environment to be capable of evolving. A corporation without these requirements may be able to maintain itself, but it will never reach the magnitude of a large company. Transparency will help to maintain harmony within the business sectors, since it is one of the main ways to establish communication between employees, and ethics will be the formula for this communication to be done professionally and purposefully within that environment.

**Keywords:** Ethic. Organizational transparency. Management.

---

<sup>1</sup> Discente da Faculdade Três Marias

<sup>2</sup> Discente da Faculdade Três Marias

<sup>3</sup> Discente da Faculdade Três Marias

<sup>4</sup> Discente da Faculdade Três Marias

## 1. INTRODUÇÃO

Em uma organização pode-se pensar que suas atividades e metas são movidas pelos lucros, sendo um lugar que não segue princípios éticos e morais, contudo veremos nesta pesquisa sobre o que é a ética empresarial e porque ela é importante tanto para a organização, como também para todos os envolvidos que contribuem para o bem da mesma.

No meio empresarial a ética vem para diferenciar as ações que favorecem ou não os valores da organização e de seus colaboradores, caso os padrões de ética não sejam seguidos pelos funcionários ou pela corporação, essa atitude demonstrará que sua qualidade e desempenho se encontram rebaixados diante do meio organizacional, ocasionando em uma má gestão e ganhando uma má reputação no meio administrativo e social.

"Ética é um conjunto de princípios morais ou valores que definem o que é certo ou errado para uma pessoa ou grupo" (CHIAVENATO, 2005, p. 44). O autor ainda afirma que no meio organizacional a ética influencia na tomada de decisões, determinando quais valores afetam os vários grupos de parceiros e para estabelecer como os administradores podem utilizar de suas observações no cotidiano da organização. Sendo assim, a ética nas organizações busca constituir ações responsáveis por meio de seus parceiros e dirigentes. Possivelmente ainda há organizações que seguem uma cultura conservadora não adaptativa, dando ênfase apenas na produção e lucros que a organização poderá lhe proporcionar, mas para conduzir os negócios de uma empresa de maneira sucedida, tendo como resultado de suas ações os bons lucros, ela precisará valorizar e ter como um dos seus pilares principais as relações humanas.

O presente artigo tem o objetivo de definir, abordar e apresentar um estudo sobre ética e transparência no meio organizacional, tendo como foco transmitir conhecimentos sobre o assunto, para que assim todos possam transferir o que foi abordado no seu cotidiano profissional.

## 2. REFERENCIAL TEÓRICO

## 2.1 Ética empresarial

Percebe-se que a ética empresarial é composta por um conjunto de regras e normas que gera influência no seu comportamento dentro das organizações. Sabe-se que, nas grandes empresas é comum existir um código de ética, que está descrito na declaração de visão, missão e valores.

Segundo Moreira (1999, p.28, apud, Ourives, 2006, p3), a ética empresarial é "o comportamento da empresa entendida lucrativa quando age de conformidade com os princípios morais e as regras do bem proceder aceitas pela coletividade (regras éticas)". Muitas das vezes se faz a imaginar ou pensar que, ética e moral têm os mesmos valores. Tendo em vista que moral é sobre o que se diz certo ou errado, e ética faz refletir sobre o que é certo ou errado.

A ética pode proporcionar muitos benefícios quando é bem posicionada, como: altos e bons resultados financeiramente, e alcançar os seus objetivos e o tão desejado crescimento.

- O papel da liderança na ética empresarial:  
Ter como responsabilidade a influência positiva da liderança para tomar as devidas ações necessárias para realizar a visão, é essencial. Portanto, a liderança é responsável por definir regras de como se deve atuar para obter resultados e alcançar os objetivos.
- Influência e posicionamento da ética empresarial dentro da empresa:  
A prática da ética pode ser encontrada na reputação comercial e na marca da empresa. Além de líderes, os dirigentes também atuam como vendedores de bens. Sendo assim, os clientes têm que ter confiança para usar e continuar comprando a sua marca. Normalmente os consumidores podem usufruir um produto da concorrência consumindo um produto similar, com a ética empresarial a empresa tem um destaque maior no mercado a tornando um diferencial.

A empresa é bem vista por seus funcionários e colaboradores como uma única organização. Os atos da empresa determinam como ela é notada pelo público. Um código de ética bem colocado faz com que a empresa passe uma imagem mais unificada, tornando-a crédula e padronizada entre as demais organizações.

## 2.2 Como colocar a ética empresarial em prática

- Determine os valores de sua empresa.

Normalmente os funcionários buscam espelhar suas ações em seus responsáveis. À vista disso, um dos primeiros passos para implementar a ética empresarial é conhecer os valores de sua empresa e agregar no seu cotidiano. É preciso deixar claro quais são os atos éticos para os funcionários. Quando o indivíduo entende os motivos da importância ética, fica mais fácil colocá-lo em prática.

- Seja um exemplo ético:

As pessoas mais próximas lhe usaram como exemplo, e serviram como exemplo para outros funcionários da empresa.

- Saiba quais são os dilemas éticos:

Geralmente ações como: comprar, vender, contratar e demitir, costumam ter algum dilema ético. Por isso seja cuidadoso com o modo que está envolvido nessas ações. Quando algo suja nossas imagens ou posição é capaz de alterar nossa concepção. Por isso, quando se ver em determinada situação, busque resolver o mais rápido possível e com total cautela.

- Coloquem em prática os dilemas éticos:

Mesmo quando já se sabe o que deve ser feito em meio a determinada situação, não deixa de ser difícil colocá-la em prática. Visando isso, aqui estão algumas dicas:

- Sempre esteja preparado.
- Faça uma análise das informações
- Pense bem antes de agir, sua decisão pode mudar o rumo das coisas.

## 2.3 Comprometimento organizacional

Para muitos autores, a transparência organizacional é um dos importantes fatores geradores de comprometimento. As organizações são sistemas complexos, e a transparência é uma ferramenta que pode favorecer a unidade do corpo empresarial, o desenvolvimento de relacionamentos, o compartilhamento dos objetivos organizacionais, e a criação de redes de informação.

Através da transparência, o funcionário adquire consciência da sua importância para a empresa, pois a transparência das ações da empresa cria uma relação de confiança mútua entre funcionário e organização, sendo assim estabelecido a partir daí o comprometimento.

A transparência é um fator determinante no engajamento e retenção de funcionários (DESSLER, 1996). Segundo Girard e Girard (2006), é necessário que os objetivos da empresa sejam claros, pois isso impacta diretamente no comprometimento dos funcionários. Girard e Girard (2006) ainda enfatizam que empresas que aderiram a um modelo de gestão que prioriza a transparência e o diálogo com seus funcionários, a democratização da informação e o estabelecimento de uma administração participativa, observam um comportamento que denota maior responsabilidade e engajamento dos funcionários frente às funções que são atribuídas a eles; por outro lado, empresas que demonstram desconhecimento acerca do poder da informação como ferramenta estratégica, prejudicam sua relação com seus públicos, especialmente, com o interno.

## **2.4 Importância da transparência organizacional**

As grandes empresas notaram que a gestão com objetivos, metas e estratégias organizacionais abertamente divulgadas, gera lealdade para com seus colaboradores. Já é visto que as empresas que adotam o modelo de gestão transparente são as que se sobressaem futuramente. Esse tipo de gestão com mais clareza tem como ponto forte a comunicação principalmente entre os colaboradores, o compartilhamento de dados, planejamentos e ideias geram uma ligação que faz com que o modelo de pirâmide hierárquica não seja necessário, desse modo sendo mais benéfico na empresa.

Também é visto que onde existe essa clareza entre os colaboradores, gestores e empregadores, se tem uma redução na rotatividade, pois a prática transparente gera maior engajamento e alinhamento entre os funcionários da empresa.

Tudo isso culmina em uma equipe que provavelmente terá sucesso dentro de uma empresa, pois quando os colaboradores sabem em que estão atuando e dando o respectivo feedback, gera excelentes resultados. Quanto mais informação compartilhada, maior a confiança da equipe para atingir as metas e deixando para trás os obstáculos, pois se há

comprometimento de ambos os lados, deixando os colaboradores mais confiantes para atingir os objetivos.

## **2.5 As vantagens de uma gestão transparente**

A busca por construir laços de confiança baseados na transparência vem aumentando no contexto de transformações globais: quanto mais informações recebem os funcionários de uma organização, ou seja, quanto mais transparente ela é, mais confiável ela se torna perante seu público interno. Por isso, é importante para as empresas serem transparentes (RODRIGUES, 2003).

Com a intenção de serem mais transparentes as empresas adotam algumas estratégias como posicionamento de mercado, comunicação constante com os stakeholders, retenção de seus talentos, entre outras que só tem a beneficiar as organizações.

A transparência é um dos aspectos que mais vem se destacando no quadro das organizações contemporâneas, pois gera entre os funcionários sentimento de confiança mútua, proporcionando, assim, um maior comprometimento nos trabalhos por eles desenvolvidos, tem-se, deste modo, um ambiente mais ético e ações mais eficazes (ALMEIDA et al, 2009).

Para terem resultados positivos e uma boa transparência organizacional, avaliações são necessárias sobre o que faz e não faz no seu negócio. Montar uma estratégia que impulse a transparência no empreendimento e comunicar isso aos gestores, especialmente os funcionários e clientes é indispensável.

É importante para os gestores ter em mente algumas instruções para orientações como; quadros de avisos à vista dos colaboradores (sejam eles físicos ou digitais); para que esteja tudo explícito e visível para que não haja mal entendimentos e conversações. Como também é primordial reconhecer os erros, e saber corrigi-los, da forma correta e coerente.

Emitir sempre relatórios e comunicados abertos ao mercado; não inventar desculpas para prestar esclarecimentos aos seus clientes; como também é essencial

investir mais na comunicação empresarial, para que não haja falhas. E também é crucial manter uma comunicação transparente com os clientes.

Sendo assim, é notório que a falta de transparência pode gerar muitos transtornos, como:

- Conflitos organizacionais;
- Desmotivação;
- Redução na produtividade;
- Redução do engajamento da equipe.

A gestão transparente pode até ser assustadora para quem tem o perfil mais reservado que não gosta muito de se expor, já que desta forma deixa a administração mais exposta. Porém, é o melhor posicionamento que proporciona melhorias e vantagens para o negócio, como tais:

- Aumento da confiabilidade das ambas partes interessadas no negócio:

A empresa que é opaca, que não transmite confiança na relação, ambas partes podem se sentir inseguras. Pois, as empresas contam bastante com stakeholders, alguns dos mais importantes como; parceiros estratégicos, fornecedores, funcionários e clientes.

É com satisfação, que a transparência vem fazendo exatamente o oposto, sendo assim indica que a empresa não tem nada a esconder, que é digna de respeito e confiança, como também tem competência para obter um relacionamento do tipo ganha-ganha ao passar dos anos. Contudo, realiza uma série de benefícios.

- Aumento da sensação de pertencimento dos colaboradores:

Um dos princípios da sensação de pertencimento em uma equipe, seja ele de qualquer natureza, é o compartilhamento de informações. Quando o gestor se reúne com sua equipe para discutir assuntos mais sutil e que vão gerar fortes impactos na rotina de todos, cada um consegue entender melhor a sua importância para a equipe e para a empresa como um todo.

- Melhoria de engajamento e motivação:

É um grande desafio da gestão de pessoas em qualquer tipo de empresa, motivar e engajar seus colaboradores. Portanto, compreende-se que, seja mais fácil lidar com as limitações e necessidades de pessoas com perfis comportamentais diferentes, se torna muito mais prático quando a transparência está presente nos diálogos e discussões.

Contudo, os profissionais se sentem mais dispostos a entregarem o melhor de si, faz se sentir mais seguro sabendo que confiam no seu trabalho e no que está sendo feito. O que ajuda a enxergar de forma mais ampla, são os acessos às informações fazendo com que eles se sintam à vontade para buscar novas soluções com frequência maior. O objetivo maior é dar total apoio e suporte ao time! O sucesso de uma organização, passa por uma gestão eficiente.

### 3. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente artigo apresenta uma pesquisa básica, que tem como característica analisar e com objetivo teórico de reunir informações para melhorar a compreensão e assim oferecer um conhecimento geral para que possam ser úteis para a solução de um problema. Appolinário (2011, p. 146), afirma que esse método de pesquisa tem como objetivo principal “o avanço do conhecimento científico, sem nenhuma preocupação com a aplicabilidade imediata dos resultados a serem colhidos”.

Quanto aos procedimentos técnicos, foi realizada uma pesquisa bibliográfica que segundo Pizzani et al. (2012, p. 54), a pesquisa bibliográfica pode ser entendida como “[...] a revisão de literatura sobre as principais teorias que norteiam o trabalho científico” e o levantamento bibliográfico pode ser realizado “[...] em livros, periódicos, artigo de jornais, sites da Internet entre outras fontes”. Sendo assim, podemos afirmar que a pesquisa bibliográfica possibilita novas descobertas a partir de conteúdos já produzidos, impulsionando o conhecimento de todos que se interessam por determinado assunto.

#### 3.1 Pesquisa descritiva

A Pesquisa Descritiva é responsável por investigar e descrever objetos e sujeitos em seu ambiente, para estudo, sem a interferência do pesquisador. É um método planejado e bem estruturado que desfruta de técnicas específicas na coleta de dados, como entrevistas, questionários, formulários, enquetes, e observação sistemática.

#### 3.2 Pesquisa qualitativa

Essa pesquisa é de caráter qualitativo que segundo Creswell (2010, p. 43) é “um meio para explorar e para entender o significado que os indivíduos ou os grupos atribuem a um problema social ou humano”. Para Creswell os principais métodos qualitativos, focam em amostragem intencional, coleta de dados abertos, examinar textos ou imagens e interpretação pessoal de achados.

#### **4. ANÁLISE DOS RESULTADOS**

O objetivo deste artigo foi definir sobre a ética e a transparência no ambiente organizacional e como essas práticas influenciam no desenvolvimento da empresa e no bem estar profissional.

Percebemos como as mudanças na sociedade contribuem no meio administrativo, sendo assim a organização acabou tendo mais responsabilidade não apenas com seus colaboradores, mas também com a sociedade. Os princípios éticos devem estar presentes a todo momento na empresa, principalmente nos contatos internos uns com os outros, em suas ações e nas suas negociações. Porém, para que as regras de conduta ética sejam seguidas, é necessário que o gestor e funcionários estejam envolvidos a sentimentos éticos e valores morais, com a finalidade de promover uma gestão eficaz.

Vimos que a ética empresarial está ligada com a transparência, que inclui o funcionário no núcleo da empresa, o deixando diretamente ligado às situações e decisões que ocorrem dentro da mesma, o tornando importante para o desenvolvimento e ao mesmo tempo trazendo valor ao seu serviço.

Por mais que venham alcançando termos de denúncias e cumprimentos legais da lei, percebe-se que ainda há muitos gestores e funcionários antiéticos e distantes do cumprimento dos dispositivos legais que asseguram a transparência nas organizações.

A ética e a transparência devem estar lado a lado, criando confiança entre todos, provocando a importância da comunicação proativa e norteando o comportamento da empresa em relação a suas decisões, além do maior comprometimento de todos que acabam se sentindo parte da organização e assim contribuindo para o seu desenvolvimento.

## REFERÊNCIAS

ARANHA, M. L. A; MARTINS, M. H. P: **Filosofando: introdução à filosofia**. 5. ed. São Paulo, SP: Moderna, 2013.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: O novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014.

**Significado de Ética Empresarial: O que é Ética Empresarial. Significados**. Disponível em: <<https://www.significados.com.br/etica-empresarial/>>. Acesso em: 17 mai. 2022.

INEPAD. **Ética empresarial : Importância da conduta em empresas em crescimento**. INEPAD Consulting. Disponível em: <<https://blog.inepadconsulting.com.br/etica-empresarial-importancia-da-conduta-de-e-mpresas-em-crescimento/>>. Acesso em: 17 mai. 2022

Código de ética da ANPAD. ANPAD. Disponível em: <<http://www.anpad.org.br/>>. Acesso em: 17 mai. 2022.

DESSLER, G. **Conquistando comprometimento: como construir uma força de trabalho competitivo**. São Paulo: Makron Books, 1996. 246 p.

GIRARDI, A. O.; GIRARDI, B. A. A comunicação Organizacional e o Interlocutor Esclarecido. INTERCOM- Sociedade Brasileira de Estudos Interdisciplinares da Comunicação. XXIX Congresso Brasileiro de Ciências da Comunicação- UnB. **Anais...** Brasília,p. 1-14, 2006.

**A importância de conquistar transparência nas empresas**. RHOPEN consultoria, 2022.

Disponível em: <<https://rhopen.com.br/a-importancia-de-conquistar-transparencia-nas-empresas/>>. Acesso em: 14 de mai. De 2022.

**Gestão transparente: Vantagens e cuidados sobre a cultura de transparência**. Sólides. Disponível em: <<https://blog.solides.com.br/gestao-transparente/>>. Acesso em: 15 mai. 2022.

IGNACZUK, Carolina. **Fique por dentro das vantagens da gestão transparente para a empresa**. Movidesk. Disponível em: <<https://conteudo.movidesk.com/gestao-transparente/>>. Acesso em: 15 mai. 2022.