

CORRUPÇÃO EM SEU PRINCÍPIO, SEU CRITÉRIO DE JULGAMENTO NAS ORGANIZAÇÕES: DIMITIR OU NÃO?

Artur da Silva Almeida SANTOS¹

Elaine de Araujo CAMERA²

Evandro BRASIL³

Lilian STABILE⁴

Vinicius AMANTINI⁵

RESUMO: O princípio da corrupção esta presente na vida de todas as pessoas e muitas vezes se confunde como apenas um meio de obter uma vantagem. No entanto tal comportamento pode ser muito prejudicial no aumento de sua frequência, bem como a capacidade de causar danos a outras pessoas, organizações e meio ambiente. No ambiente empresarial altamente competitivo se mostra um local perfeito para tais desvios de conduta, sendo assim é necessário uma boa capacidade da liderança em identificar sua ocorrência como também definir a melhor forma de “punir” o funcionário envolvido de forma a preservar a ética empresarial, conciliar o interesse da organização e demonstrar confiança a seus subordinados. O presente artigo visa promover a discussão desses aspectos por meio de um estudo de caso sobre o tema, no qual os pesquisados devem decidir pela demissão ou não de um funcionário. Os resultados demonstram a necessidade de um maior desenvolvimento da ética empresarial de forma a tornar os critérios de julgamento mais imparciais de forma a proporcionar maior transparência, confiança para as práticas empresariais e suas relações com os colaboradores.

Palavras chave: Princípios corrupção; Julgamento, Ética empresarial.

1. INTRODUÇÃO

O atual processo de consolidação da globalização exige das empresas uma constante mudança de seus processos bem como estruturas organizacionais e

¹ Discente do 4º ano do curso de Administração de Empresas da Faculdade de Ciências Econômicas de Bauru mantida pela Instituição Toledo de Ensino - escrevaparaartur@hotmail.com

² Discente do 4º ano do curso de Administração de Empresas da Faculdade de Ciências Econômicas de Bauru mantida pela Instituição Toledo de Ensino - elainecamera@hotmail.com

³ Discente do 4º ano do curso de Administração de Empresas da Faculdade de Ciências Econômicas de Bauru mantida pela Instituição Toledo de Ensino - evandrocc_brasil@hotmail.com

⁴ Discente do 4º ano do curso de Administração de Empresas da Faculdade de Ciências Econômicas de Bauru mantida pela Instituição Toledo de Ensino - lillianfstabile@yahoo.com.br

⁵ Discente do 4º ano do curso de Administração de Empresas da Faculdade de Ciências Econômicas de Bauru mantida pela Instituição Toledo de Ensino - vamantini@uol.com.br

práticas de gestão, de forma que possam sobreviver a um ambiente cada vez mais competitivo.

O desafio da sobrevivência nesta realidade se torna cada vez mais difícil, visto que os recursos disponíveis se tornam cada vez mais escassos. Os consumidores estão mais exigentes com relação à qualidade dos produtos e serviços oferecidos como também estão mais sensíveis quanto ao papel que as empresas desempenham no ambiente no qual está inserida.

Nos últimos anos, houve um agravamento deste cenário ocasionado por algumas crises econômicas menores que por fim culminaram na atual crise econômica mundial, que por conta de operações pouco regulamentadas aliadas a uma espécie “crise de confiança” impactaram em uma desvalorização acentuada de muitas empresas.

Mais recentemente, quando os países começavam a dar os primeiros sinais de recuperação econômica, surge uma ameaça na área da saúde que é uma nova infecção causada pelo vírus influenza A H1N1, chamada de “Gripe Suína”. Apesar dos esforços dos órgãos de saúde em combater esta nova gripe, há prejuízo nas relações comerciais, fluxo de pessoas entre os países prejudicando a já cambaleante economia, que por sua vez irão influenciar o desempenho das empresas.

Embora o cenário atual apresente muitas dificuldades e desafios, existem sempre muitas oportunidades disponíveis, no entanto somente as empresas que forem capazes de promover uma inovação constante de suas operações conseguirão agarrar tais oportunidades. Paralelamente deve realizar ações que visem à intensificação da promoção de valores, tais como o respeito ao meio ambiente, combate a pirataria, trabalho infantil, combate a corrupção entre outros.

O desafio da globalização determinou movimentos nas estruturas organizacionais, provocativos de mudanças constantes e, muitas vezes, carentes de foco e de significado (MAIA, 2008).

A prática desses valores é dever de toda a sociedade, mas as empresas desempenham um papel muito importante no processo de disseminação, tanto que no ano 2000 foi iniciado pela ONU - Organizações das Nações Unidas, um programa chamado “Pacto Global”.

Sua criação se deve ao reconhecimento da importância das empresas na atualidade e também a possibilidade de coordenação das ações em conjunto por meio de diretrizes.

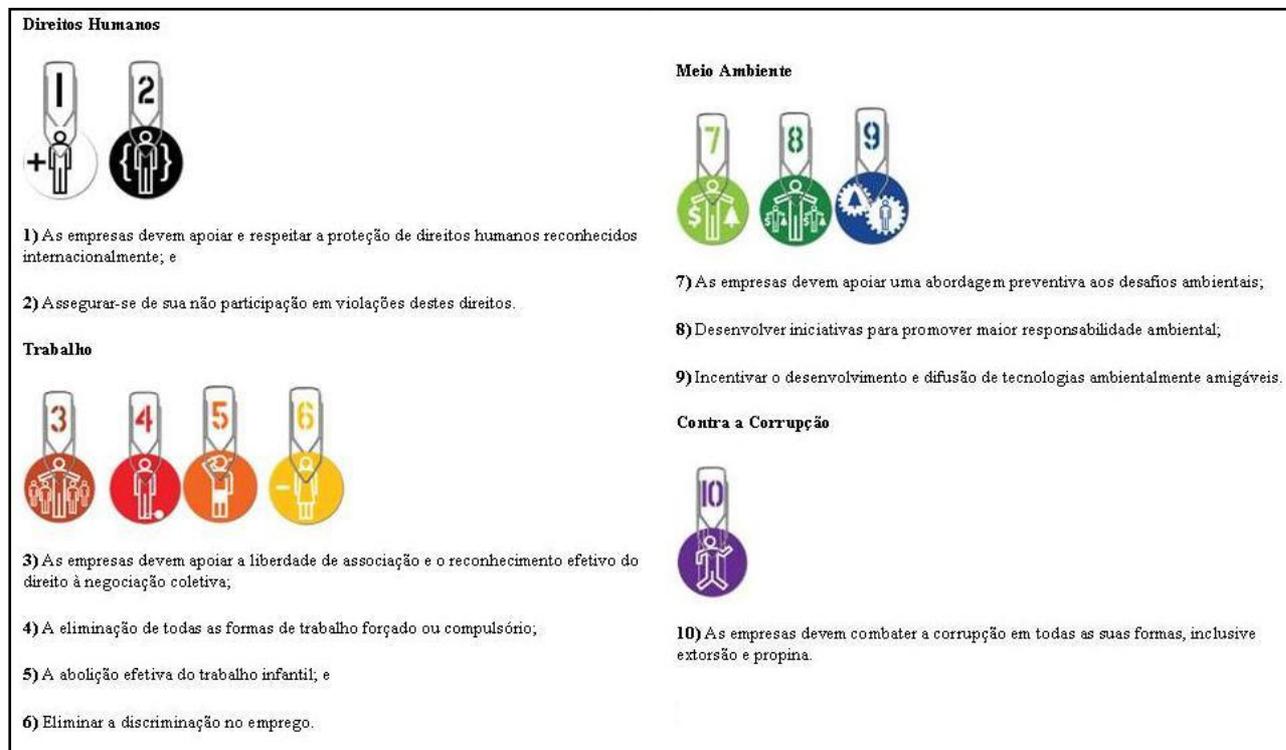


Figura 1 – Princípios do pacto global. Fonte: pactoglobal.org (2009)

O Pacto Global tem como objetivo incentivar o alinhamento das políticas e práticas empresariais de modo a promoverem valores fundamentais nas áreas de direitos humanos, relações de trabalho e meio ambiente além do combate de toda e qualquer forma de corrupção (MAIA, 2008).

2. COMBATE A CORRUPÇÃO, UM DESAFIO INDIVIDUAL E UM DEVER DE TODOS

Dentre todos os princípios do pacto global o combate a corrupção será o objeto de estudo deste artigo, pois a corrupção esta associada a uma possibilidade de obter uma vantagem seja sobre alguma pessoa ou alguma organização por meios não éticos e muitas vezes ilícitos.

A corrupção tem origem na palavra ruptura, que pode significar o rompimento ou desvio de um código de conduta moral ou social e infelizmente se espalha por todos os países (CONFORTO, 2004).

Os seres humanos desde suas origens carregam consigo uma natureza de competidores de modo a procurar obter vantagens sobre o outro. Apesar desta herança temos a obrigação de perceber que existe um limite entre as formas de competição e nos meios de obter vantagens, visto que a extrapolação deste limite culmina na exploração de um indivíduo, além da exaustão dos recursos disponíveis, portanto uma conduta não sustentável e antiética.

Atualmente, a corrupção é vista como uma espécie de conduta através da qual o agente, motivado por alguma vantagem, age desvirtuando as regras de determinado objetivo, contrariando o que a sociedade considera como justo e moral (COUTRIM, 2005).

No Brasil este desvio de conduta esta presente desde a época da colonização, atualmente é popularmente chamado de “jeitinho brasileiro” sendo presente em todas as classes sociais.

Por conta disto, a corrupção muitas vezes é tratada como um traço cultural do povo brasileiro, de modo que sua prática embora gere dano a outrem ou para coletividade, serve como uma justificativa para aquele que a pratica, uma tentativa de minimizar a gravidade de seu desvio de conduta.

Muitos pesquisadores do tema ligam a corrupção aos aspectos culturais e ao tradicionalismo. Isto porque já se tem em mente que o corrupto não será punido. A presença constante de pequenas mentiras leva os indivíduos a crerem estarem em um mundo onde o abuso do poder leva a corrupção (MOTTA, 1999).

O Brasil apresenta uma série de problemas relacionados à corrupção principalmente na área governamental, tais como excesso de fraudes, pagamento de propinas, facilitação de contratos e desrespeito as normas de licitações.

Segundo o relatório anual de 2008 da organização não-governamental Transparência Internacional – TI, o Brasil obteve a nota 3,5 pelo terceiro ano consecutivo em uma escala que varia de 0 a 10 pontos. Com isso o Brasil ocupa a 80ª. Posição de um ranking de 180 países.

Países com nota inferior ou igual a 3,0 são classificados como países onde a corrupção ocorre de maneira desenfreada, o Brasil (nota 3,5) não se encontra em boa colocação além de indicar que o combate a corrupção não esta sendo efetivo, visto que não há uma melhora na avaliação por três anos consecutivos.

Apesar da corrupção que é praticada no âmbito governamental ser mais denunciada pelos meios de comunicação, ela também esta presente no dia a dia das empresas, sendo praticada por empresários e funcionários, causando muitos prejuízos.

3. JUSTIFICATIVA E OBJETIVOS

Diante deste contexto e da relevância do tema, o presente estudo tem como objetivo promover uma discussão sobre a corrupção no ambiente empresarial, tendo como foco pessoas que ocupam cargos de liderança dentro da organização.

Partindo da análise de uma situação proposta em um estudo de caso em que retrata um desvio financeiro e conseqüentemente um desvio de conduta de um funcionário. Tal desvio pode ser encarado como corrupção, pois o funcionário superfaturou uma nota fiscal de despesa de viagem, portanto obteve uma vantagem por meio de uma fraude.

Pretende-se verificar qual é o tipo de reação das pessoas pesquisadas diante de tal situação proposta, bem como o tipo de repreensão será aplicada ao funcionário que cometeu e suas implicações na equipe de trabalho.

Também será verificado o critério de julgamento sobre alguma alteração, caso se altere alguns parâmetros do caso apresentado; pois caso a pessoa pesquisada não fosse chefe, mas sim ocupasse a mesma função do funcionário, iria manter a mesma decisão? Será que esta mudança altera a gravidade do desvio de conduta do funcionário, e conseqüentemente a forma de repreensão?

4. ASPECTOS METODOLÓGICOS DA PESQUISA

O presente estudo possui caráter qualitativo e exploratório, tendo como foco pessoas que desempenham funções e ocupam cargos de chefia dentro de empresas situadas em Bauru e Pederneiras.

Os critérios de escolha destas cidades estão relacionados ao fato de os pesquisadores residirem nestas cidades, facilitando os contatos com as pessoas pesquisadas, bem como a possibilidade de conduzir a pesquisa durante os períodos de tempo livre.

A pesquisa tendo um perfil exploratório, sendo possível definir diversos pontos importantes, permitindo assim a elaboração de um questionário que fora aplicado em conjunto com um estudo de caso. Pela própria característica de pesquisa de campo, os dados utilizados são primários, pois são dados gerados pelo pesquisador e tem como finalidade específica solucionar o problema em pauta (MALHOTRA, 2001).

Quadro 1 – Estudo de Caso

Casimiro é brilhante, mas prevaricou. Demissão ou perdão?

Casimiro é, há dois anos, Gerente Comercial de uma grande companhia do setor eletroeletrônico. É um executivo jovem, promissor e intensamente dedicado. “Graças a Deus é segunda” é o seu lema, tanto gosta de trabalhar. Seu chefe Alencar, o diretor comercial da empresa, está imensamente satisfeito com o desempenho de Casimiro. Gosta de sua energia, de sua ambição, de sua vontade de ser melhor que os outros. Alencar enxerga na BMW que Casimiro comprou recentemente com os bônus recebidos, uma demonstração de que ele não se contenta com nada menos que o melhor.

Nos dois anos em que Casimiro trabalha sob sua chefia, Alencar deu três aumentos a ele por melhora de desempenho. Casimiro só lhe deu boas notícias. Melhor, só vinha dando boas notícias. Mas, recentemente chegou a Alencar uma má notícia sobre seu talentoso executivo. Uma auditoria interna constatou que, numa recente viagem que fez à Alemanha, Casimiro artificialmente inflou a conta do hotel em Baden-Baden, no qual se hospedou, em cerca de 500 dólares.

Teria Casimiro perdido o juízo e algum dinheiro no celebre cassino de Baden-Baden, em que Dostoiévski recolheu inspiração para *O Jogador*, e procurado se ressarcir daquela maneira? Isso jamais se saberá. O que se sabe são duas coisas. Primeira: a conta foi adulterada. Segunda: por causa disso, Alencar carrega uma dúvida sinistra. Em nome dos

atributos excepcionais de Casimiro, deve tratar o caso como um fato menor e, depois de uma conversa com ele, tocar as coisas como antes?

Ou, em nome de princípios éticos inarredáveis, deve demitir Casimiro?

Casimiro deve “viver” ou deve “morrer” para empresa?

Fonte: Transcrito da Revista Exame, nº. 640, julho/97, p. 87-88

Este estudo de caso relata uma situação envolvendo desvio financeiro por parte de um funcionário, de modo que a pessoa pesquisada deve decidir pela demissão ou não do envolvido, bem como nas formas de executar a decisão optada.

Quadro 2 – Modelo de Questionário

Questão 01: O que você faria no lugar do Sr. Alencar?

Marque com “X” a opção escolhida

Demitiria Casimiro sumariamente sem tocar no assunto, afinal a auditoria já confirmou que a Nota Fiscal foi adulterada, sendo assim as justificativas de Casimiro não reverterão sua mentira.

Conversaria com Casimiro sobre o ocorrido, mas o demitiria mesmo assim, pois este tipo de comportamento é inaceitável, principalmente pelo cargo que Casimiro ocupa.

Conversaria com Casimiro sobre o ocorrido, em seguida o demitiria além de exigir o reembolso da quantia indevidamente apropriada (com juros e correção monetária).

Apesar de querer demitir Casimiro, você não o faz por receio da concorrência em se aproveitar e contratar Casimiro tão logo ele saia da empresa, por isso não faz qualquer comentário;

Conversaria com Casimiro sobre o ocorrido, mas não o demitiria, pois afinal, ele é jovem e esta sujeito a cometer “enganos”. Nada que uma boa conversa não resolva.

Conversaria com Casimiro sobre o ocorrido, em seguida iria adverti-lo e fazer com que ele reembolsasse o valor (com juros e correção monetária). Depois disso o assunto seria esquecido.

Casimiro não será demitido. No entanto deverá devolver a quantia (com juros e correção monetária), será advertido e perderá alguns privilégios da função. A confiança não será a mesma

Questão 02: Caso você ocupasse um cargo do mesmo nível de Casimiro e ficasse sabendo do ocorrido, qual seria sua reação caso a empresa:

Demitisse Casimiro: _____

Não demitisse Casimiro: _____

Questão 03: Por acaso em algum momento você já passou por alguma situação parecida com o caso do texto. Ou já ouviu alguma história parecida com o texto?

SIM NÃO

Caso resposta seja SIM, o funcionário em questão foi demitido?

SIM NÃO

Questão 04: Gostaria de fazer alguma consideração final sobre assunto?

Informações Complementares:

Nome (opcional): _____ Escolaridade: _____

Função Profissional: _____ Numero de Subordinados (se existir): _____

Idade: _____

Sexo: M F

O quadro 1 contempla o caso a ser analisado pela pessoa que será pesquisada, a qual deverá se colocar no lugar do personagem Alencar que é o chefe do funcionário Casimiro um gerente comercial que cometeu um desvio financeiro superfaturando uma nota fiscal.

Já o quadro 2, apresenta o modelo do questionário utilizado na pesquisa de campo.

O questionário apresenta duas questões fechadas. Tendo como objetivo: escolher se o funcionário será demitido ou não, como isto seria feito e para saber se as pessoas pesquisadas já vivenciaram ou tomaram conhecimento de alguma situação parecida com a do texto, bem como qual postura foi tomada por parte da chefia.

As demais questões são discursivas e visam verificar se as pessoas pesquisadas iriam manter o seu ponto de vista caso o funcionário fosse um colega de trabalho que ocupasse a mesma função e tivesse a mesma formação profissional, ou seja, um concorrente em potencial.

Uma vez coletados os dados, foi realizada a tabulação das respostas, bem como uma análise exploratória com estatísticas básicas além da montagem de tabelas cruzadas de forma que seja possível a compreensão do problema de pesquisa definido.

A seguir são apresentados os principais resultados e promovido algumas discussões pertinentes com o objetivo da pesquisa.

5. RESULTADOS E DISCUSSÕES

A coleta dos dados ocorreu entre os meses de maio e junho de 2009, totalizando 52 pessoas pesquisadas, englobando as mais diversas áreas desde empresas varejistas, prestadores de serviço e indústrias.

Na tabela 1, nota-se que 69,23% das pessoas pesquisadas ocupam cargos de liderança dentro da organização, proprietários, diretores, supervisores, gerentes, subgerentes, e chefes de seção que dispõem de autoridade e autonomia de fato para se optar pelo desligamento (ou não) de um funcionário no caso de uma situação semelhante à apresentada na pesquisa.

Tabela 1 – Ocupação dos pesquisados

Ocupação	Quantidade	Porcentagem (%)
Proprietário	12	23,08
Diretor	08	15,38
Supervisor	04	7,69
Gerente	08	15,39
Subgerente	01	1,92
Chefe de seção	03	5,77
Assistente RH / ADM	02	3,85
Vendedor	04	7,69
Outros	10	19,23
Total	52	100,00

Tabela 2 – Escolaridade dos Pesquisados

Escolaridade	Quantidade	Porcentagem (%)
Ensino Fundamental	01	1,92
Ensino Médio	09	17,31
Superior Incompleto	06	11,54
Superior Completo	27	51,92
Pós-Graduação	07	13,46
Não respondeu	02	3,85
Total	52	100,00

Os dados coletados pela pesquisa indicam uma média de aproximadamente 26,84 funcionários para cada pessoa pesquisada.

Pode-se afirmar que a presente pesquisa conseguiu focar as pessoas com poder de decisão nas organizações na qual fazem parte.

Do total de pesquisados 63,46% são homens, e 36,54% são mulheres o que indica ainda, uma predominância masculina nos cargos decisórios, no entanto as mulheres estão presentes em uma quantidade expressiva o que reforça a tendência de aumento do número de mulheres atuantes no mercado de trabalho.

Os cargos que permitem a tomada de decisão nas organizações requerem um profissional capacitado e atualizado, sendo capaz de analisar uma grande quantidade de informações, planejar e executar um plano de ação e ao mesmo tempo contornar situações não previstas. Na tabela 2, observa-se que do total de pesquisados, 11,54% estão cursando ou não concluíram algum curso do ensino superior, 51,92% já concluíram algum curso do ensino superior e 13,46% possuem pós-graduação.

Tais dados da pesquisa indicam as funções que permitem a tomada de decisão são ocupadas por pessoas que possuem uma melhor qualificação profissional.

Tabela 3 – Faixa Etária dos pesquisados

Faixa Etária	Quantidade	Porcentagem (%)
De 19 a 30 anos	14	26,92
De 31 a 50 anos	29	55,77
Maior que 50 anos	06	11,54
Não respondeu	03	5,77
Total	52	100,00

A maioria das pessoas que ocupam cargos de tomada de decisão segundo a pesquisa, possui idades entre 31 a 50 anos, sendo 55,77% dos pesquisados, no entanto pode-se observar uma expressiva quantidade de pessoas mais jovens, com idades entre 19 e 30 anos, pois são 26,92% dos pesquisados conforme a tabela 3.

Tabela 4 – Decisão sobre o estudo de caso e escolaridade dos Pesquisados

Escolaridade	Demissão	%	Perdão	%	Total
Ensino Fundamental	01	1,92	00	0,00	01
Ensino Médio	02	3,85	07	13,46	09
Superior Incompleto	02	3,85	04	7,69	06
Superior Completo	15	28,85	12	23,07	27
Pós-Graduação	02	3,85	05	9,62	07
Não respondeu	01	1,92	01	1,92	02

Total	23	44,24	29	55,76	52
--------------	-----------	--------------	-----------	--------------	-----------

Apesar do personagem do estudo de caso ter subtraído uma quantia em dinheiro e procurado esconder tal desfalque por meio de superfaturamento de uma nota fiscal, e mesmo que esta irregularidade tenha sido detectada pela auditoria da empresa, para 55,76% dos pesquisados decidiram pelo perdão do personagem.

Observa-se que a escolaridade das pessoas que ocupam cargos de chefia não é um fator determinante que influencia a tomada de decisão neste caso. Pressupõe que quanto maior é o grau de escolaridade do indivíduo, o mesmo terá acesso a mais informações que desenvolvem seu pensamento crítico, maior conhecimento dos princípios éticos e práticas de gestão, portanto é dotado de maior capacidade de discernir sobre a situação apresentada, bem como tomar as atitudes adequadas.

Tabela 5 – Opções de ação dos pesquisados que optaram pelo perdão

Opções de Ação	Quantidade	Porcentagem (%)
Somente conversaria com o funcionário, confiança re-estabelecida	06	20,69
Advertência formal, reembolso corrigido da quantia subtraída, confiança re-estabelecida	05	17,24
Conversa com funcionário, reembolso corrigido da quantia subtraída, perda de confiança no funcionário	18	62,07
Total	29	100,00

A tabela 5 mostra as opções de ação escolhidas pelos pesquisados que optaram pelo perdão do personagem do estudo de caso. Nota-se que 62,07% embora conversem com o funcionário e exijam o reembolso da quantia subtraída, ainda consideram que tal funcionário não é mais digno de confiança e sem perspectivas de re-conquista da mesma.

Pode-se afirmar que esta opção de decisão não é a melhor recomendada, pois embora o funcionário não seja demitido, ele será fustigado pela desconfiança de seu chefe e posteriormente de seus colegas de trabalho. A situação poderá influenciar toda a equipe de trabalho e prejudicar seu rendimento colocando em risco a própria organização.

Devido a esta pressão não restará alternativa para o funcionário a não ser pedir demissão da empresa, ou para o gestor que deverá demitir o funcionário, tomando assim uma decisão que deveria ter sido tomada anteriormente.

Tabela 6 – Opções de ação dos pesquisados que optaram pela demissão

Opções de Ação	Quantidade	Porcentagem (%)
Demissão sumária, sem conversa com o funcionário	02	8,69
Demissão sem justa causa. Conversaria com o funcionário sobre o motivo no qual foi demitido	11	47,83
Conversa com funcionário, reembolso corrigido da quantia subtraída, demissão sem justa causa	10	43,48
Total	23	100,00

Na tabela 6, temos que do total de pesquisados optantes pela demissão do funcionário, apenas 8,69% demitiriam por justa causa e sem dar chance de explicação. Pois como a auditoria já confirmou que houve adulteração da nota fiscal, não há nada que possa reverter a situação ou que justifique o ato.

Já 43,83% além de demitirem sem justa causa, exigiriam a devolução corrigida da quantia desviada.

Observa-se que os que optaram pela demissão do funcionário adotaram uma postura mais definida com relação à ação para resolver o problema apresentado se comparados aos que optaram pelo perdão do erro do funcionário. Mas que na prática adotam posturas opostas referentes à perda de confiança.

Tabela 7 – Chefia da empresa opta pela demissão do funcionário

Escolaridade	Concorda Demissão	%	Discorda Demissão	%	Imparcial	%	Não Respondeu	%	Total
Ensino Fund.	01	1,92	00	0,00	00	0,00	00	0,00	1
Ensino Médio	04	7,69	01	1,92	03	5,77	01	1,92	9
Superior Incomp.	04	7,69	02	3,85	00	0,00	00	0,00	6
Superior Completo	18	34,62	04	7,69	05	9,62	00	0,00	27
Pós-Graduação	03	5,77	03	5,77	01	1,92	00	0,00	7
Não respondeu	01	1,92	00	0,00	01	1,92	00	0,00	2
Total	31	59,62	10	19,23	10	19,23	01	1,92	52

Tabela 8 – Chefia da empresa opta pelo “perdão” do funcionário

Escolaridade	Concorda Perdão	%	Discorda Perdão	%	Imparcial	%	Não Respondeu	%	Total
Ensino Fund.	00	0,00	00	0,00	00	0,00	01	1,92	01
Ensino Médio	03	5,77	02	3,85	03	5,77	01	1,92	09

Superior Incomp	03	5,77	02	3,85	00	0,00	01	1,92	06
Superior Comp.	05	9,62	15	28,85	05	9,62	02	3,85	27
Pós-Graduação	03	5,77	02	3,85	01	1,92	01	1,92	07
Não respondeu	00	0,00	01	1,92	01	1,92	00	0,00	02
Total	14	26,92	22	42,31	10	19,23	06	11,54	52

Outro aspecto estudado durante a pesquisa foi uma situação na qual o funcionário envolvido fosse um colega de trabalho, que tivesse a mesma formação e ocupasse o mesmo cargo da pessoa pesquisada. Era necessário que a pessoa pesquisada informasse se concordava ou não com a decisão da chefia da empresa em demitir ou perdoar o funcionário envolvido, tal como mostra a tabela 7 e tabela 8.

Caso a chefia decida em demitir o funcionário, temos que 59,62% dos pesquisados concordariam com tal decisão, enquanto 19,23% não concordariam.

No entanto, se a chefia resolvesse perdoar o funcionário temos que 26,92% dos pesquisados apoiariam a decisão o que representa uma redução de 32,70% se compararmos com o índice de concordância da tabela 7. Por outro lado, há um aumento no índice de discordância na ordem de 23,08%, pois 42,31% dos pesquisados não concordariam com a decisão de perdoar o funcionário, ou seja, não demiti-lo. É importante pontuar que houve um aumento do número de pessoas que preferiram não responder a segunda pergunta e que o número de pessoas imparciais permaneceu o mesmo.

Observa-se um comportamento relativamente contraditório de uma quantidade significativa do número de pessoas pesquisadas. Pois enquanto chefes 55,77% do total de pesquisados optariam por perdoar o funcionário (conforme tabela 4, p.7), mas se fossem colegas de trabalho que trabalhassem na mesma função, 59,62% dos pesquisados concordariam com a decisão da empresa em demitir o funcionário e apenas 26,92% concordariam com a decisão de não demitir o funcionário. É evidente que existe uma mudança de percepção do critério de julgamento de um mesmo fato de acordo com a conveniência, pois ao ser um colega

de trabalho e ocupar a mesma função, podendo ser considerado como um concorrente, portanto diante da situação não há espaço para uma segunda chance.

Temos que 44,24% do total de pesquisados enquanto chefes optariam pela demissão do funcionário. Se fossem colegas de trabalho, 42,31% do total de pesquisados não concordariam com a decisão da empresa de perdoar o funcionário.

A pouca variação desses valores, indicam que não houve uma mudança na opinião sobre o fato proposto pelo estudo de caso, embora tenha havido mudança de perspectiva na situação, pelo menos em aproximadamente 40,00% das pessoas pesquisadas.

Tabela 9 – Conhecimento de situação parecida com a do estudo de caso

Alternativa	Quantidade	Porcentagem (%)
Sim	30	57,69
Não	22	42,31
Total	52	100,00

Tabela 10 – Decisão da chefia sobre o que fazer com o funcionário

Alternativa	Quantidade	Porcentagem (%)
Demissão	26	86,67
Perdão (Não demissão)	4	13,33
Total	30	100,00

Do total de pessoas pesquisadas, temos que 57,69% já vivenciaram uma situação parecida com a tratada no texto, ou já tomaram conhecimento de algo do tipo conforme indicado na tabela 9.

A tabela 10 mostra que dos casos onde houve desvios financeiros e fraude, 86,67% culminaram na demissão do funcionário envolvido.

6. CONCLUSÃO

Este artigo procurou despertar uma discussão sobre a corrupção no ambiente empresarial sob a perspectiva do indivíduo, bem como as implicações em

lidar com o tema.

Embora seja difícil identificar exatamente quais os desvios de conduta que podem ser considerados um ato de corrupção ou apenas uma falta leve. É preciso estar atento, pois é da natureza do ser humano buscar formas de atingir determinados objetivos, portanto é necessária uma reflexão sobre os meios que serão utilizados para atingir tais objetivos.

Nem todos os meios disponíveis mais fáceis são os adequados, pois acabam por prejudicar outras pessoas, empresas e também o meio ambiente.

No caso apresentado para análise, temos que US\$500,00 desviados é uma quantia pequena se comparada ao total de gastos da empresa, que para muitos não seria motivo para uma demissão, no entanto nos escândalos envolvendo milhares de dólares ou reais figuram no mesmo princípio no qual tratou o texto.

Apesar da maioria das pessoas pesquisadas apresentarem um nível de instrução relativamente alto, ainda se faz necessário promover um aprimoramento da ética empresarial, pois como foi verificado houve uma mudança no critério de julgamento do caso apresentado à medida que houve uma mudança da posição ocupada dentro da empresa.

Os resultados da pesquisa sugerem que as pessoas tendem a analisar uma determinada situação de acordo como as possibilidades de terem algum tipo de benefício, impossibilitando um julgamento imparcial.

Este comportamento pode ser prejudicial para o desempenho das empresas bem como as relações dos integrantes da equipe de trabalho, pois comprometem a confiança na capacidade de julgamento e as atitudes da chefia das organizações.

Tais desvios de conduta, ou seja, formas de corrupção devem ser localizadas e os envolvidos devem ser identificados e punidos.

As punições devem ter o caráter de educar não somente o infrator, mas também dar o exemplo para os outros de forma que não seja repetido, sendo assim, muitas vezes é melhor cortar o mal no seu início, ao invés de ter que tomar a decisão quando o prejuízo for maior.

7. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

MAIA, R. *Ética Empresarial e Responsabilidade Social*. 2^o. Ed. Rio de Janeiro: FGV Management – Cursos de Educação Continuada, 2008.

CONFORTO, Ecléia. *Quanto Custa a Corrupção*. SINPRO Jornal Extra Classe, 2004. Disponível em: <http://www.sinpro-rs.org.br/extraclasse/set05/economia>.

MOTTA, Fernando C. Prestes; ALCADIPANI, Rafael. *Jeitinho Brasileiro: controle social e competição*. São Paulo: RAE – Revista de Administração de Empresas, v.31, no 1, p. 6-12, Jan/ mar 1999. Disponível em: <http://www.rae.br/artigos/87.pdf>.

COUTRIM, R.M.E.; FURTADO, H.; MATOS, F.; NASCIMENTO, K.C.A.; OLIVEIRA, R. E.; ZACARIAS, S.H.L. *Prática da Corrupção em empresas*. 2004, Disponível em: <http://kummeladvogados.com.br/pratica-da-corrupcao-em-empresas.pdf>.

MALHOTRA, Naresh K. *Introdução a Pesquisa de Marketing*. São Paulo: Pearson Education, 2005.

STUKART, hebert lowe. *Ética e corrupção*, São Paulo: Nobel, 2003.

7.1. Outras Referências

http://www.empresalimpa.org.br/mecanismos_praticas.aspx - acesso em 05/07/2009.

<http://www.pactoglobal.org.br/pactoGlobal.aspx> - acesso em 05/07/2009.

<http://www.pactoglobal.org.br/dezPrincipios.aspx> - acesso em 05/07/2009.

BBC Brasil. Combate à corrupção 'estanca' no Brasil, diz Transparência Internacional - Uol Notícias, 2008 – disponível em: <http://noticias.uol.com.br/bbc/reporter/2008/09/23/ult4904u663.jhtm> - acesso em 05/07/2009