

FACULDADE FORTIUM

Anderson Oliveira Ferreira

**UM ESTUDO DE CASO: A INFLUÊNCIA DO LÍDER ANTIÉTICO
PARA SUA EQUIPE NO RAMO BANCÁRIO NOS
DIAS ATUAIS NO DF**

**Gama - DF
2013**

Anderson Oliveira Ferreira

**UM ESTUDO DE CASO: A INFLUÊNCIA DO LÍDER
ANTIÉTICO PARA SUA EQUIPE NO RAMO BANCÁRIO NOS
DIAS ATUAIS NO DF**

Trabalho de conclusão de curso
apresentado à comissão de avaliação do
curso de bacharelado em Administração
de Empresas, turma de 2013, Faculdade
Fortium.

Orientador: Prof. Washington Melo

**Gama - DF
2013**

Anderson Oliveira Ferreira

**UM ESTUDO DE CASO: A INFLUÊNCIA DO LÍDER
ANTIÉTICO PARA SUA EQUIPE NO RAMO BANCÁRIO NOS
DIAS ATUAIS NO DF**

Monografia apresentada como requisito parcial para obtenção do grau de Bacharel no Curso de Graduação em Administração de Empresas, Faculdade Fortium, pela seguinte banca examinadora:

Orientador: Prof. Washington Souza Melo

Examinador: Prof. Reilos Monteiro

Brasília, de dezembro de 2013.

Dedico esta monografia a minha família pela fé e
confiança demonstrada

A minha esposa que sempre acreditou que era possível

Aos meus amigos pelo apoio incondicional

Aos professores pelo simples fato de estarem dispostos a
ensinar

Ao orientador pela paciência demonstrada no decorrer do
trabalho

Enfim a todos que de alguma forma tornaram este
caminho mais fácil de ser percorrido

Agradecimentos

A minha esposa Thalita, pessoa muito especial e que esteve presente em todos os momentos, ajudando a buscar material bibliográfico.

Ao meu orientador Washington S. Melo, pelos conselhos e ensinamentos utilizados para realização deste trabalho.

Enfim, a todos que participaram de forma direta e indireta na realização dessa pesquisa.

Obrigado!

*“Queira
Basta ser sincero e desejar profundo
Você será capaz de sacudir o
mundo, vai
Tente outra vez”.*

Raul Seixas - 1975

Resumo

O presente trabalho teve como objetivo, mostrar a importância da liderança e da ética para as organizações, buscando informações bibliográficas e por meio de pesquisa de campo, do tipo quantitativa. O trabalho mostra que a liderança antiética tem grande poder de influência, causando inúmeros casos de incômodos, desnecessários e prejudiciais. A influência gerada por atitudes antiéticas costumam ser copiadas ou rejeitadas por completo, são dois extremos. A influência da liderança antiética trás males que se arrastam, e crescem em grande proporção, prejudicando toda a estrutura organizacional. Um grande investimento feito atualmente pelas empresas, é a busca por uma liderança ética, que possa trazer confiança e motivação para toda a equipe. As empresas veem a ética como um grande diferencial, uma vantagem competitiva utilizada para sua ascensão, pessoas que tem essa qualidade são mais valorizadas no âmbito profissional, e isso indica a tendência que deve se seguir em relação ao futuro.

Palavras-chave: Liderança. Influência. Ética.

Abstract

This work introduces the importance of lead and ethics in institutions, searching bibliographic information and field research, quantitatively. This article presents that an unethical leadership has influences, inducing unnecessary and harmful troublesome. The unethical attitudes usually are reproduced or reject. It causes damages that grows up, harming the organization. The organizations search an ethical leadership that brings trust and motivation to the team. The ethical is the differential and competitive advantage to the uprise. This virtue is valued in career and it would be a tendency to future.

Work-key: Leadership. Influences. Ethical.

Sumário

1	Introdução	10
1.1	Justificativa	12
1.2	Situação Problemática	13
1.3	Problema de Pesquisa	13
1.4	Hipótese	13
1.5	Objetivo Geral	13
1.6	Objetivos Específicos	13
2	Revisão a Literatura	15
2.1	O líder	15
2.2	A importância do Líder	15
2.3	O papel do líder	16
3	Ética e Moral	21
3.1	Ética e Antiética nas Empresas	22
3.2	A Liderança Ética	23
3.3	Situações recorrentes nas Organizações	24
3.4	Consequências da antiética	26
4	Caracterização da Empresa	27
5	Análise de dados	28
6	Considerações Finais	42
	Referencias Bibliográficas	44

1 Introdução

O trabalho que se segue vai falar a respeito da liderança, os tipos de liderança e a importância do líder para as organizações. O líder atual tende a ser um dos pilares da parte dos recursos humanos da empresa. O líder vai buscar tirar o melhor de cada colaborador, motivando e incentivando os mesmos a serem o melhor que puderem ser. Esta pesquisa se caracteriza por ser um estudo de caso realizado em um banco em Brasília, onde se procurou observar as consequências para uma equipe quando o chefe tem atitudes antiéticas.

Veremos que nos dias atuais as empresas tem o seu pessoal como um diferencial, uma vantagem competitiva, pois a empresa que tem a melhor equipe de trabalho, consegue obter sucesso mais rápido e duradouro.

Poderemos ver que essa nova liderança voltada para as pessoas, faz toda a diferença para as entidades, e por esse motivo que atualmente há muitos investimentos nessa área, com treinamentos, especializações, palestras, workshops e muito mais.

No trabalho também será abordado o tema ética e moral, que aliados e nova liderança transforma da melhor maneira possível à maneira de liderar. A liderança ética somente tem a acrescentar valores e intimidade dentro das equipes, pois o líder ético consegue aproximar seus liderados, trazendo assim o sentimento de confiança a eles, de modo que eles seguirão o líder não só pela situação hierárquica, mas sim pelo respeito e pela vontade de segui-lo para o aprendizado profissional e pessoal.

Descreverá quais as atitudes de pessoas em determinadas situações, como por exemplo, em usar da antiética para obter vantagens ou benefícios, mesmo causando prejuízos para terceiros.

Ou a respeito da omissão que é um fator muito comum, no qual as pessoas por estarem envolvidas diretamente com certa situação não se incomodam com ela, mesmo ela sendo injusta e prejudicial.

Será abordado o senso moral, como é expresso o senso moral das pessoas, e qual a influencia dessas atitudes dentro das organizações. A importância

do senso moral na vida dos seres humanos, que não costumam se incomodar ou se importar com as situações vividas por terceiros.

Mas em contramão com essa situação, temos a liderança antiética, que é também muito comum, e trás muita influência, mas de forma negativa. A influência desses líderes ocasionam inúmeros incômodos à sociedade empresarial e aos liderados em questão. A empresa que terá uma equipe desmotivada e insatisfeita, ou uma equipe que a exemplo do seu chefe se torna antiética. Ou vários casos de demissão, que causaria muitos custos com empresa, com rescisões, novos contratados e treinamento para esses novos colaboradores, o que gera muitos gastos desnecessários que poderiam ser evitados com a melhora da liderança.

De acordo com o estudo de muitas obras, de vários autores, pode se constatar que a ética é um investimento necessário para as organizações que desejam obter sucesso. E graças a isso profissionais que tem essa qualidade são extremamente valorizados.

O trabalho mostrara as opiniões de pessoas perguntadas sobre o tema, o porquê de se ter uma liderança ética, quais as vantagens e necessidade, o que aconteceria em determinadas situações, etc.

Essa pesquisa segue o modelo quantitativo de pesquisa de levantamento, e o objetivo geral foi identificar a influência que o líder antiético traz para sua equipe.

Foi feito um questionário com perguntas que buscam responder a situação problemática da pesquisa, respondidas anonimamente, buscando somente as informações de um grupo considerável de pessoas.

Segundo Gil (1991), quando se que conhecer os comportamentos e atitudes das pessoas, pode-se perguntar diretamente ou indiretamente para grupos de pessoas. O levantamento de informações tem muitas vantagens para uma pesquisa, como, atingir um grupo considerável de pessoas, mesmo elas estando separadas; os gastos com essas pesquisas são mais baixos; a obtenção de resultados é mais rápida e as respostas são anônimas, o que gera mais conforto e mais sinceridade nas respostas.

Participaram dessa pesquisa um total de 75% das pessoas envolvidas com o setor da empresa. De um universo de 60 pessoas foram coletadas as informações de 45 pessoas.

O instrumento de coleta de informações utilizado constitui-se de um questionário elaborado para responder as perguntas relacionadas ao tema em questão. Após a efetuação da coleta de dados, os mesmos foram tabulados, utilizando gráficos e após eles a análise dos resultados obtidos. A análise de dados foi efetuada com base em autores do tema.

1.1 Justificativa

Um tema atual, que trata a respeito de liderança, feito na região do Distrito Federal, em uma empresa pública de grande porte em caráter confidencial, é um tema que acompanha as empresas desde os primórdios. O problema com a antiética dos líderes se arrasta há muito tempo e sempre é prejudicial às estruturas organizacionais. A antiética nas empresas é um mal que tem de ser cortado pela raiz, pois tem o potencial de prejudicar a organização. Mas de acordo com a pesquisa feita, pode haver muitas controvérsias, pois o que é antiético pra uma pessoa, pode ser considerado ético pra outra.

O que se constata ao se fazer essa pesquisa é que a ética é cada vez mais valorizada dentro das empresas, por que quando um líder dá um bom exemplo, a sua influência faz com que se crie a confiança necessária aos liderados, o que ocasiona em uma equipe motivada e satisfeita com sua liderança, e isso acarreta em uma equipe que presta pela ética, e conseqüentemente, uma boa prestação de serviços ao cliente.

De acordo com Maxwell (2006), a ética empresarial só trás vantagens para seus usuários, é um valor agregado ao diferencial que a empresa pode oferecer ao seu cliente.

Podemos observar que a empresa que trabalha com base nos pilares da ética obtém uma maior fidelidade por parte de seu público alvo, o que acaba sendo refletido no desempenho, produtividade e satisfação causados pela atividade exercida pela entidade.

O trabalho em questão busca mostrar as conseqüências que são causadas à equipe devido às atitudes antiéticas tomadas pelos líderes, a sua influência, e como a equipe que tem um chefe antiético se comportaria, se concordaria ou rejeitaria esse tipo de liderança.

1.2 Situação Problemática

A influência causada por um líder antiético pode ocasionar muitas situações problemáticas dentro de uma empresa, como uma equipe que age de maneira antiética seguindo o exemplo do seu líder, ou a saída de bons profissionais devido ao não concordar com as atitudes tomadas pelo seu líder, essas são algumas das inúmeras consequências causadas pela influência negativa causada pelos líderes.

De acordo com Maxwell (2008), a influência do líder antiético somente provoca problemas, esses que trazem os mais variados tipos de prejuízo, que somente danificam as estruturas organizacionais.

1.3 Problema de Pesquisa

Que tipo de influência e efeito um líder antiético trás para seu liderado?

1.4 Hipótese

As atitudes de um líder antiético podem ocasionar inúmeras situações prejudiciais a sua equipe. Essa influência poderá fazer com que sua equipe siga o seu exemplo e se torne uma equipe antiética, e também provocar a desmotivação.

Outro tipo de situação que pode ocorrer, é o prejuízo das empresas que tem gastos elevados, com o treinamento de pessoal que não se mantem no ambiente de trabalho, devido a insatisfação com as atitudes de seu líder.

1.5 Objetivo Geral

Verificar as consequências que as atitudes antiéticas por parte dos líderes causam a sua equipe e ao seu ambiente de trabalho.

1.6 Objetivos Específicos

- Definir ética;
- Conhecer o líder ético e a sua importância;

- Relacionar atitudes antiéticas com problemas;
- Mostrar as situações que acontecem constantemente com líderes antiéticos;
- Verificar as dificuldades e barreiras enfrentadas para preparar uma liderança ética;
- Mostrar a influência do líder antiético sobre os liderados;
- Buscar exemplos práticos de pessoas que lidam diariamente com lideranças éticas e antiéticas.

2 Revisão a Literatura

2.1 O líder

Segundo Cooke (2000), o líder é um ser que tem grande responsabilidade, ele tem o dever de manter a ordem, fazendo com que haja equilíbrio entre todas as personalidades da empresa. Normalmente o líder é um ser bem preparado, que tem conhecimento a respeito de liderança, e como lidar com as situações recorrentes do dia a dia das organizações.

Segundo Maxwell (2006), o líder é alguém que chama a responsabilidade para si, sempre tendo que ter discernimento para a resolução dos problemas, utilizando seus conhecimentos e experiências para melhorar o ambiente de trabalho.

Outra característica importante do líder é o fator motivacional, o líder é um motivador nato, ele tem o dom de motivar as pessoas, fazendo com que elas possam desempenhar o seu trabalho da melhor maneira possível. E com esse incentivo o liderado agrega satisfação e prazer ao seu trabalho. (CHIAVENATO, 2008)

O líder costuma trazer um relacionamento sadio para sua organização, com confiança, buscando fazer com que a harmonia seja abundante, e como consequência seja criado um ambiente agradável para o trabalho, de forma que os colaboradores se sintam a vontade e satisfeitos com o local ao qual dedicam boa parte de suas vidas. (COOKE, 2000)

Segundo Adair (1992), o líder é uma peça chave para o sucesso das organizações, um bom líder consegue desenvolver uma equipe forte, que vai virar uma vantagem para a empresa, que estão sempre em conflito para obter sucesso.

2.2 A importância do Líder

De acordo com Rodovalho (2009), a liderança é algo essencial, no qual sem ela viveríamos em um caos sem fim. Pois a liderança é o que traz a ordem, e isso mostra a importância e a necessidade que o líder tem em todos os ramos da sociedade.

Atualmente as organizações são constituídas por pessoas, com motivos racionais diferentes, sujeitos às forças do local que influenciam a motivação, os relacionamentos e a liderança, entre outros fatores que motivam o comportamento do ser humano e do meio onde ele habita. Portanto, a liderança é fundamental em todo tipo de organização humana, principalmente nas empresas. O administrador precisa conhecer a motivação humana e saber conduzir as pessoas, isto é, liderar. (GUIMARÃES,2012)

De acordo com Possi (2006), a liderança é uma função exercida há muito tempo, em todas as épocas se tem exemplos de liderança.

2.3 O papel do líder

O líder tem que motivar, mas sempre sendo sincero mostrando onde e como melhorar, sem julgamentos. O dever do líder é tirar os obstáculos para que o seu liderado tenha caminho livre para o crescimento. (ADAIR, 1992)

Até a algum tempo atrás, para o chefe bastava exercer controles mecânicos, saber planejar, organizar, controlar e corrigir, sem nenhum ato espontâneo. O chefe exemplar era aquele que tinha as pessoas “debaixo do seu chicote”, ou seja, o total controle dos seus funcionários dentro da organização. Contudo, as empresas, a partir da década de 70, passaram a necessitar mais das contribuições intelectuais de seus funcionários. Principalmente ao final dos anos 80, com a evolução dos concorrentes, criou-se a necessidade de ter nas empresas funcionários mais esforçados. O novo bom chefe, agora chamado de líder, é aquele que consegue estimular os funcionários, “vender” os objetivos à equipe, e favorecer um bom clima no ambiente de trabalho. (CHIAVENATO,2006)

Segundo Maxwell (2008), a humildade é outro ponto importante, pois sem ela com certeza absoluta a liderança vai ser um inteiro fracasso. A humildade de reconhecer uma qualidade do outro, de reconhecer um avanço, ou uma falha é o que faz com que o líder tenha a confiança de sua equipe.

Segundo Tejon (2006), líder, chefe, comandante, são algumas das primeiras idéias que vem a nossa cabeça quando pensamos em liderança. É comum, também, sermos tentados a entender que liderar é tarefa para aquelas pessoas com QI (quociente de inteligência) elevado, mais autoconfiantes ou bastante ambiciosas, ou ainda aquelas que têm grandes habilidades sociais. Contudo, observa-se que nos dias atuais o conceito de liderança é colocado da seguinte forma: “Liderança representa a sua capacidade de influenciar pessoas a agir”.

Isso representa exercer liderança através da persuasão, convencimento, sensibilidade, conhecimento e carisma, e não de poder. Quando costumeiramente usamos o poder, estamos obrigando as pessoas a fazerem a nossa vontade, por conta da posição que nós ocupamos. Mas, se em algum instante usarmos a persuasão, as pessoas nos seguirão de boa vontade. Para entendermos a liderança, é preciso saber de onde realmente vem o poder e a sua legitimidade. (TEJON, 2006)

A liderança está longe de ser o único fator a influenciar o desempenho de grupos de trabalho, mas que, dependendo do tipo de líder, podem resultar equipes motivadas, comprometidas, vencedoras, ou equipes que apenas cumprem suas obrigações, obtendo determinado resultado, mas não atuam com satisfação. Pois é pela liderança que se conta o grau de satisfação dos liderados. Um bom líder tem o poder de levantar a organização, ou em contra mão pode quebrá-la. (MAXWELL, 2008)

A liderança eficaz consiste em fornecer aos colaboradores o que eles ainda não conseguiram suprir por si próprios. O objetivo das ações do líder é criar condições para que as pessoas se tornem cada vez mais dirigidas e motivadas por si mesmas. (SILVERSTEIN, 2009)

Para a liderança é essencial ter sensibilidade, dedicação à equipe e intuição do coletivo. O líder deve, antes de tudo, ser um gestor de pessoas, para o qual, ele precisa agir de acordo com seu discurso, uma vez que deve servir de exemplo para as pessoas sob seu comando. (CHANDLER; RICHARDSON, 2008)

Segundo Ervilha (2008), quando o profissional assume um papel de liderança, a equipe espera que ele possua objetivos claros e estratégias adequadas para conduzir as ações em direção aos resultados organizacionais. Entretanto, é importante ressaltar que a direção das ações passa primeiro pela direção das pessoas.

Segundo Lima (2012), apesar de uma liderança mais “rústica”, se conseguir conquistar o respeito de nossos liderados, com certeza obterá a sua lealdade e esforço para que nossos objetivos sejam alcançados.

Cada pessoa é um ser humano com personalidade, características, habilidades, atitudes e conhecimentos únicos. Por isso, é preciso conhecer as ferramentas de gestão de pessoas que auxiliarão o líder na tomada de decisões em relação ao aproveitamento e valorização dos talentos que fazem parte das equipes de trabalho.

A ferramenta mais importante da gestão de pessoas é o aprendizado contínuo, que impulsiona o líder para o aprendizado organizacional, ou seja, é necessário que ele desenvolva a capacidade de promover o desenvolvimento com serviço de alta qualidade e dar abertura para a transmissão de informações, tanto no

ambiente interno quanto no ambiente externo, de maneira a permitir a participação dos colaboradores na tomada de decisões, atuando como educador, negociador, motivador e coordenador(SILVA; RODRIGUES, 2007).

O líder deve observar frequentemente o comportamento pessoal e profissional de seus colaboradores, buscando identificar os pontos fortes e os pontos fracos de cada indivíduo, direcionando-os para a busca de melhorias contínuas, tanto no aspecto técnico quanto no comportamental. Precisa ajudar as pessoas a encararem a realidade e mobilizá-las para que façam mudanças, para que superem hoje o que fizeram ontem e para que despertem para novos desafios a cada dia. (ADAIR, 1983)

A liderança despreparada cria conflitos desnecessários, estimula jogos de poder e, principalmente, desmotiva a equipe. Se os líderes não tiverem consciência dos desafios enfrentados por suas equipes, a empresa se transforma em um navio sem rumo.

Costumo definir o líder mostrando, em dois momentos distintos, o que ele é essencialmente:

1. O líder sabe o que quer. Ele tem um sonho.
2. O líder quer o que sabe. Para ele, o importante é a concretização do sonho, não a glória de fazê-lo. Por isso ele compromete os outros com seu sonho, de tal forma que, depois de algum tempo, as pessoas estarão atrás do sonho, não mais do líder (GAUDÊNCIO, 2009, p.15).

Como a liderança é hoje um dos condutores das organizações ao alcance da excelência e da sua própria superação, fato que atrai um grande número de conjecturas sobre modelos e aplicações utilizados para identificar, desenvolver e avaliar o potencial dos executivos e pessoas-chave dentro das empresas, bem como o desempenho das equipes de trabalho, encontrar líderes eficazes parece ter se tornado vital para o sucesso das organizações.

Os países e as sociedades que tiverem a maior quantidade de bons líderes serão mais bem-sucedidos, suas organizações, mais competentes, e seu povo mais feliz (RESENDE, 2008).

3 Ética e Moral

Ética é a parte da filosofia que estuda o senso de moralidade dos seres humanos, buscando mostrar como funciona o senso de ética humana em suas atitudes. (ARRUDA; WHITAKER; RAMOS, 2001)

De acordo com Vásquez (2001), é a teoria ou ciência do comportamento moral dos homens em sociedade. É uma das áreas da ciência que estuda especificamente o comportamento do ser humano.

Segundo Alencastro (2010), o estudo da ética busca mostrar as causas que levam o ser humano a tomar atitudes que podem ser éticas ou o seu oposto, a antiética.

Assim como a verdade a ética é algo que necessita de muita compreensão, pois o que é considerado ético para uma pessoa, pode não o ser para outra. O senso ético varia de pessoa pra pessoa, de como foi a sua criação, suas decisões, e isso mostra o quanto pode ser complexo o tema ética. (SINGER, 2002)

Como foi mapeado o código de genética humano, também é possível fazer o mapeamento do código de ética por meio das regras e normas de comportamento (princípios e valores) que são adotados por cada pessoa. Cada pessoa mostra certo conjunto de características que vão definir o seu comportamento em termos éticos. (ARRUDA; WHITAKER; RAMOS, 2001)

Entretanto, 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. (ALENCASTRO, 2010)

O senso moral assim como a ética tem grande complexidade, pois como nesses casos o que tem valor moral para algumas pessoas não o tem para outras. A moral é adquirida de acordo com a criação, com o local onde se cresce. A moral é um valor que é adquirido com os exemplos que temos, quando a criação é carente nesse aspecto, a pessoa terá uma chance bem elevada de ser uma pessoa com senso moral baixo, já no caso oposto, quando a criação é rica nesse aprendizado, a pessoa pode crescer com grande senso moral. (CHAUÍ, 2000)

Em muitas ocasiões, conhecemos movimentos nacionais a respeito de projetos e ações contra a violência, a fome. Descobrimos que em todo o mundo milhares de pessoas sofrem diariamente com essas situações. E vem sobre nós um

forte sentimento de pena. Sentimo-nos indignados diante de tão grande injustiça. Sentimos que somos responsáveis. E movidos pelo sentimento de solidariedade, entramos em projetos e ações que vão contra essas situações. Esses sentimentos e essas ações exprimem nosso senso moral. (CHAUI, 2000)

Existem muitas atitudes que mostram claramente o senso moral de uma pessoa, por exemplo, quando vemos uma pessoa que nos causa certa comoção, por ser honesta, caridosa, e isso faz com que nosso senso moral seja despertado. Outro exemplo é quando nos sentimos tomados por uma situação que causa horror, como em um caso de violência, estupro, assassinato, covardia. Isso faz com que aflore nosso senso moral, que desperta em nós as qualidades que admiramos e por consequência nos faz seres humanos melhores. (CHAUI, 2000)

De acordo com Chauí (2000), Muitas situações colocam em cheque o senso moral das pessoas. Por exemplo, quando uma pessoa doente em estado terminal, que sofre dores insuportáveis constantemente, tem a chance de todo seu sofrimento findado, com um processo que fará com que exprima o senso moral de toda a população, pois vai gerar a questão, de que todo esse sofrimento possa ter seu fim abreviado, mas em contrapartida, será com o fim da vida da pessoa em questão.

Outro exemplo dado por Chauí (2000) é quando um jovem casal descobre uma gravidez, sendo que nenhum dos dois estão preparados fisicamente, financeiramente e nem psicologicamente, e então, a possibilidade do aborto seria cogitada. Novamente afloraria o senso moral das pessoas, pois é um tema que causa muita polemica, envolve vários fatores, como religião, a criação que essas pessoas tiveram, e vários outros fatores.

3.1 Ética e Antiética nas Empresas

A ética para alguns tem um valor muito baixo, por muito pouco se toma atitudes antiéticas. O mundo empresarial se tornou cada vez mais propício a esse tipo de comportamento. Pois em alguns momentos para obter sucesso tem de se utilizar de atitudes antiéticas. (ARRUDA; WHITAKER; RAMOS, 2001)

A ética empresarial é ainda algo bastante confuso, ou pelo menos complicado de ser lidado, pois o que ética pra uma pessoa, pode para outra ser considerado antiético. (MOREIRA, 1999)

As empresas que trabalham de forma ética conseguem ser bem vistas e quistas. Essas empresas conseguem ter um apoio do seu público, pois os clientes normalmente aprovam a atitude ética das empresas, e isso acaba refletindo na situação financeira, pois, um cliente satisfeito volta para comprar novamente. (MOREIRA, 1999)

3.2 A Liderança Ética

A ética é bastante valorizada em alguns ambientes profissionais. A consequência de se ter um líder ético são as melhores possíveis para a equipe de qualquer empresa. Um líder ético que consegue influenciar a sua equipe acaba obtendo grande êxito com a sua liderança. Pois a sua influência pode gerar toda uma equipe que age com ética, e consequentemente prestando um melhor serviço ao seu cliente. (SÁ, 2001)

A liderança ética pode ser desenvolvida como uma habilidade, e nossos líderes têm sim que buscar se aprimorar, para quebrar barreiras e paradigmas que rondam a liderança, pois os bons líderes não nascem com os genes que fazem os líderes, mas eles buscam aprender a serem essas peças-chaves para a empresa (KHOURY, 2009).

Há muitas barreiras que devem ser derrubadas para se conseguir obter líderes éticos, temos que quebrar paradigmas, mudar o jeito de pensar das pessoas para que possamos ter esse relacionamento que gera a liderança eficaz e ética. (MAXWELL, 2008).

O líder tem que ter seu senso de tomada de decisão bem a florada, pois essa qualidade vai ser um grande diferencial em sua vida profissional e pessoal em se tratando de liderança. O líder tem que demonstrar atitude diante das situações vividas diariamente em seu ambiente, seja ele qual for (CHIAVENATO, 2008).

O líder ético de sucesso tem que ter algumas qualidades indispensáveis, como por exemplo, o caráter, a dignidade, a honestidade, o respeito para com o

próximo. De acordo com Maxwell (2000) O líder ético tem que ver o seu liderado como igual e tentar ao máximo fazer com que ele seja o melhor que possa ser.

Um líder ético tem uma equipe que tem orgulho em segui-lo, que o segue não pela obrigação, não por ter um cargo mais baixo, mas sim por que confiam sem reservas em seu líder, e vão com ele pelo caminho que por ele for indicado (MAXWELL, 2000).

A conquista da liderança ética vem por meio do trabalho. Hoje o mercado de trabalho exige que sejamos líderes eficazes, e para isso é necessário ter consciência da importância que é estar à frente, representando outras pessoas.

A base da liderança eficaz é identificar qual a missão da organização, definindo-a e estabelecendo-a com clareza e visibilidade. O líder estabelece as metas, as prioridades e determina e mantém os padrões. Ele faz concessões, evidentemente; os líderes eficazes têm consciência de que não tem o controle do universo. Mas, antes de fazer uma concessão, o líder eficaz refletiu sobre o que é certo e desejável. A primeira tarefa do líder é ser o trompete que soa com clareza (DRUCKER, 2001, p.144).

3.3 Situações recorrentes nas Organizações

Atualmente vivemos em uma situação precária em relação aos nossos líderes, raramente se encontrará uma pessoa que está satisfeita com a sua liderança, sempre há uma queixa, uma reclamação de algum gênero, ou que o nosso chefe não se importa como o nosso bem estar, ou que ele abusa do poder que tem. (ROBERTS, 2003).

Mas esse não é o único exemplo que se tem, temos também líderes éticos que conquistam a confiança de seus liderados. Líderes que nos mostram como se deve liderar tendo caráter, disciplina, confiança e muitas outras qualidades indispensáveis para um líder de sucesso. (FURINI, 1994)

Uma pessoa que age de maneira antiética não consegue liderar uma equipe de maneira eficiente. Não importa quão inteligente, doce ou persuasivo esse líder seja, se ele apresenta um comportamento antiético é difícil gerar empatia com a equipe. (MAXWELL, 2008)

Normalmente líderes que mostram comportamentos antiéticos afastam as pessoas que o cercam, pois essas atitudes não condizem não só com líderes, mais também com todas as pessoas de qualquer ambiente. Infelizmente vemos muito disso dentro das organizações.

A mensagem de Buda enfatiza a retidão no modo de vida como um dos segredos de uma vida feliz. A jornada da liderança é essencialmente uma busca pela retidão no modo de vida através da correta percepção (CHATTERJEE, 1998,p.62).

De acordo com Maxwell (2008), outro exemplo muito ruim que acontecem com os nossos líderes diariamente são os dos que não assumem suas responsabilidades. Quando ocorre um problema, eles são os primeiros a “pular fora”, jogando a culpa para as pessoas com menos poder.

Muitas vezes nos enganamos ao achar que alguns incentivos são o suficiente para se manter uma equipe satisfeita. Isso é algo muito errado de se pensar, pois cada ser tem uma motivação diferente, que em muitas vezes não é suprida com simples “benefícios”. (RENESCH, 1994)

O ambiente no qual o liderado vive também pode influenciar para o lado positivo e para o negativo, um ambiente desagradável vai fazer com que não se consiga alcançar o máximo do potencial que se tem. (TADEUCCI, 2011).

Quando baseamos nossa vida em princípios corretos, nos tornamos pessoas melhores e por consequência líderes melhores, nos tornaremos mais equilibrados, conscientes. E com essas características adquiridas, obtemos uma

segurança para lidar com os acontecimentos do dia-a-dia, para lidar com os nossos relacionamentos, etc. (COVEY, 2002).

3.4 Consequências da antiética

O líder que trabalha de forma antiética no decorrer do tempo acaba sofrendo inúmeras consequências, pois o mercado de trabalho esta a cada dia mais concorrido e mais exigente. O cliente a cada dia que se passa busca por serviço mais especializado e ético, que agregue valor ao produto ou serviço prestado. Por esse motivo não se pode dar margem para erros que causam uma má impressão para o líder e conseqüentemente para a empresa a qual ele presta serviço. (MAXWELL, 2000)

São inúmeras as consequências causadas devido à liderança antiética, como por exemplo, um funcionário que acaba pedindo demissão devido a insatisfação com as atitudes tomadas pelo seu líder, o que vai ocasionar a gastos desnecessários com uma nova contratação, o custo do treinamento com o novo funcionário, que pode sair em breve da empresa pelo mesmo motivo. Processos judiciais também são muito comuns nesses tipos de organização, pois muitos funcionários ou ex-funcionários acabam entrando com ações na justiça por motivos gerados por atitudes antiéticas por parte dos líderes, como em abuso de poder, humilhações sofridas, dentre muitos outros tipos de violência. (MAXWELL, 2006)

4 Caracterização da Empresa

Os bancos são agentes intermediadores, que administram os recursos de clientes, utilizando esses recursos para empréstimos a outros clientes para obter lucros. Também trabalham com financiamentos de automóveis, imóveis, dentre outros tipos de serviços.

Existem três tipos de bancos, os comerciais, de investimento e desenvolvimento. Cada um desses bancos tem a sua especialidade. O banco comercial é caracterizado por captação de fundos, pelas operações passivas, pela cedência de fundos e pela prestação de serviços.

Os bancos de investimentos, que auxiliam pessoas físicas e jurídicas em investimentos. Como o cliente que deseja se lançar em certo investimento no mercado financeiro.

E os bancos de desenvolvimento, que tem como objetivo financiar novos projetos cujo a finalidade é desenvolver economicamente determinadas regiões.

Todos os bancos normalmente apresentam as mesmas características, sendo eles públicos ou privados.

O banco tem um código de ética, ao qual todos os funcionários e colaboradores tem que respeitar e seguir, pois o não cumprimento dessas regras pode implicar em processos administrativos de vários níveis, ou punições das mais brandas as mais severas.

Esse estudo de caso foi efetuado em uma empresa do ramo bancário, em caráter confidencial. Trata-se de uma empresa pública de grande porte, uma instituição financeira, estatal, formada por sociedade de economia mista.

O banco em questão tem muitos programas culturais e sociais, e sempre esta envolvido em eventos nacionais e internacionais. Ele tem sedes espalhadas por vários países em todo o mundo, e o seu crescimento e lucratividade bate recordes a cada ano.

A pesquisa foi efetuada com base no setor logístico da empresa, a parte que cuida de toda as movimentações postais e ligadas a transportadoras, tanto na parte de recebimento quanto na de despachos.

5 Análise de dados

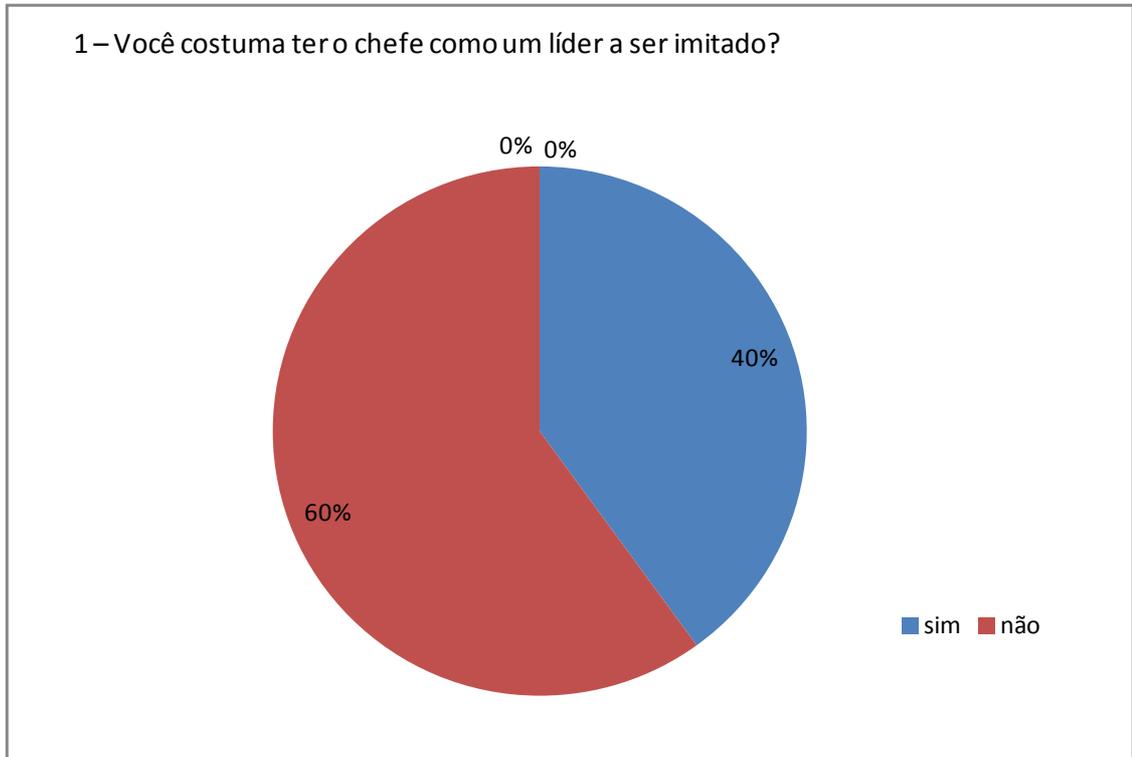


Gráfico 1 – líder a ser imitado

Fonte: dados da pesquisa realizada durante o ano de 2013

O líder é como um cavalheiro que sempre é imitado. Alguém cujo as pessoas tem admiração, e gostariam de ser semelhantes a ela. Por que esses líderes tem as qualidades que muitos querem ter em suas vidas. (KELLERMAN, 2012)

De acordo com a questão 1 do questionário 60% das pessoas não veem o chefe como um líder a ser imitado, o que contraria a visão do autor em sua tese.

Em concordância com Maxwell (2006), um dos aspectos para que os liderados não queiram imitar seu chefe é o fato de que o líder não tem as qualificações técnicas necessárias para exercer as funções de liderança em determinadas situações, como por exemplo o líder que não tem conhecimento técnico para resolver determinada situação, na qual ele deveria tomar a frente, fazendo seu papel.

Em outros casos pode haver certa rejeição ao chefe devido a fatores como sociais, no qual o chefe apesar de estar em um posição de liderança, utiliza de atitudes e modos que podem não agradar a seus liderados, como falar gírias ou

palavreado de baixo calão, ou por ser alguém vindo de uma situação financeira muito precária, e essa rejeição ou preconceito pode gerar a aversão ao líder, que não será imitado por seus liderados. (CORTINA; MARTÍNEZ, 2005)

A moral é outro fator que causa a rejeição a imitação das atitudes do líder, pois o senso moral é algo que as pessoas dão extrema importância, e por esse motivo, as pessoas tem a tendência a rejeitar o líder que toma atitudes amorais. (CHAUÍ, 2000)

Os motivos religiosos também podem causar danos na relação entre chefe e subordinados, a religião é cercada por muitas divergências de opinião, e essas situações causam aos liderados a atitude de não imitar o seu líder, um exemplo pode ser o caso de o líder ser o único de uma religião diferente dentro de seu ambiente de trabalho, isso pode causar inúmeras situações na qual os liderados contrariem o seu superior. (MAXWELL, 2008)

Vazquez (2000), diz que a ética é um dos principais fatores que fazem o líder ser ou não imitado por seus liderados, por que o líder que age de maneira ética acaba conseguindo ser um exemplo e assim, sendo imitado por seus subordinados. Já quando ele age de maneira antiética, acaba afastando os seus liderados que vão decidir por não imitar seu chefe, mesmo tendo que segui-lo por certo tempo.

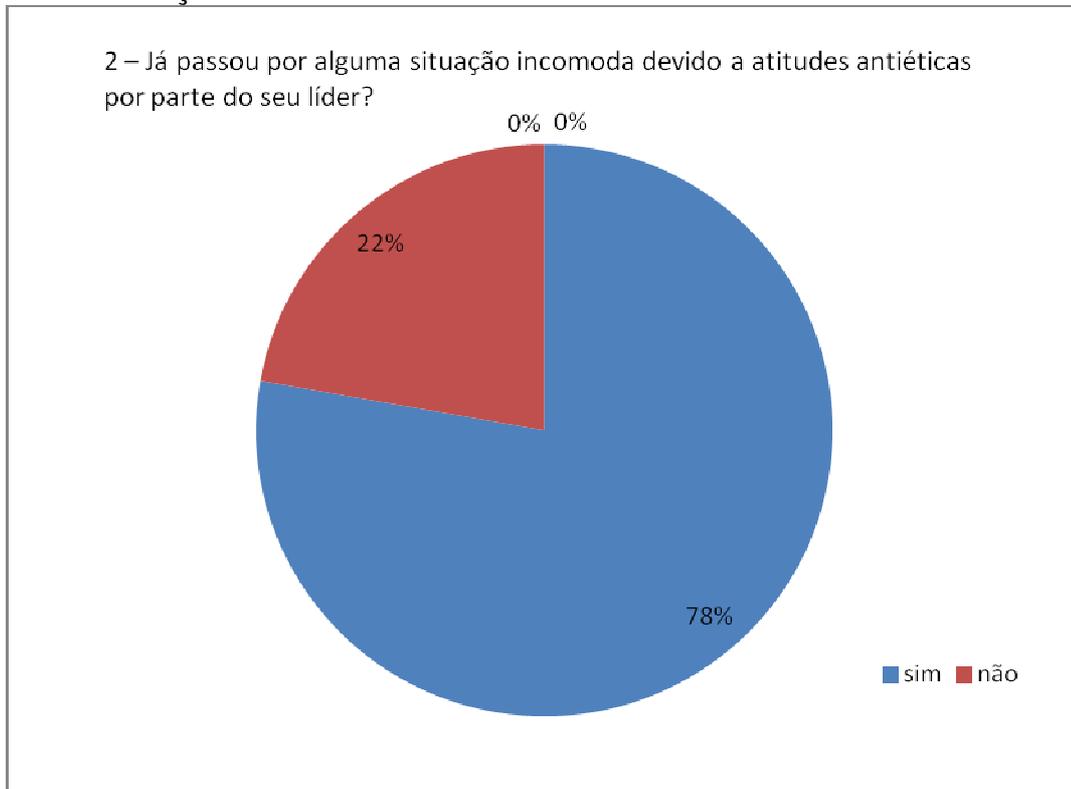
Segundo Kellerman (2012), a imitação das atitudes do líder acabam ocorrendo, mesmo que de maneira errada, pois alguns liderados acabam imitando as atitudes antiéticas do líder, e conseqüentemente causando intrigas entre a própria equipe. Na qual pessoas com forte senso ético confrontam outras que se moldam a qualquer tipo de comportamento.

Pode-se constatar que um líder motivador e ético é essencial para que a equipe seja satisfeita e eficiente, e assim desenvolva um bom trabalho, e preste um bom serviço. (RODOVALHO, 2009)

Em concordância com Maxwell (2008), o líder que trabalha de forma ética, e procura sempre dar aos funcionários a melhor condição de trabalho, os motivando, consegue trazer equilíbrio ao ambiente de trabalho, e por consequência acaba sendo imitado.

Pode-se concluir que o ideal seria que todos os líderes seguissem a linha da ética, e fossem imitados, pois assim teríamos um mercado mais honesto no qual houvesse uma relação de confiança com o cliente. (MAXWELL, 2006)

Gráfico 2 – Situações incômodas



Fonte: dados da pesquisa realizada durante o ano de 2013

As atitudes antiéticas de um líder podem ocasionar inúmeras situações incômodas aos seus liderados, e essas situações podem afetar de uma forma desastrosa toda a equipe de trabalho, desde sua motivação, ou até mesmo com a imitação dessas atitudes. (AGUILAR, 1996)

Como o texto do autor mostra, as situações incômodas tem ocorrência constante nas organizações, e de acordo com o questionário aplicado 78% das pessoas perguntadas já tiveram problemas ou situações incômodas devido a atitudes antiéticas do líder.

Assim como a análise da questão do questionário nos diz, é muito fácil encontrar alguém que passou por situações delicadas e incômodas devido as atitudes antiéticas do líder. (BLANCHARD, 2007)

Milhares de pessoas sofrem com esse tipo de situação diariamente, desonestidade, assédio, represálias, mentiras, preconceito e bullying. São violências sofridas por funcionários diariamente em várias empresas. (MAXWELL, 2008)

Segundo Maxwell (2000), essas violências normalmente ocorrem devido ao abuso de poder, o líder antiético acha que por estar em posição de destaque, tem

maior autoridade, e utiliza isso para oprimir os liderados, de maneira agressiva e humilhante, gerando transtornos que podem ser levado pelo resto da vida das pessoas.

A liderança antiética tem a capacidade de trazer conflitos nos lugares mais organizados, e esses conflitos geram somente prejuízos para as empresas, pois pode gerar processos, um serviço prestado ruim ou um produto de péssima qualidade. E com isso a empresa perde sua credibilidade e conseqüentemente seus lucros. (MAXWELL, 2008)

As atitudes antiéticas do líder andam de mãos dadas com situações problemáticas com a equipe. Quando a equipe tem um líder antiético, ela se sente desmotivada e insegura. E a equipe nessa situação é a ruína da entidade. (COVEY, 2002)

Segundo Singer (2002), o líder que trabalha de forma antiética tem facilidade em trazer incômodos aos seus subordinados, pois suas atitudes acabam sendo impensadas e perigosas, ferindo seus liderados de maneira que se sintam incomodados.

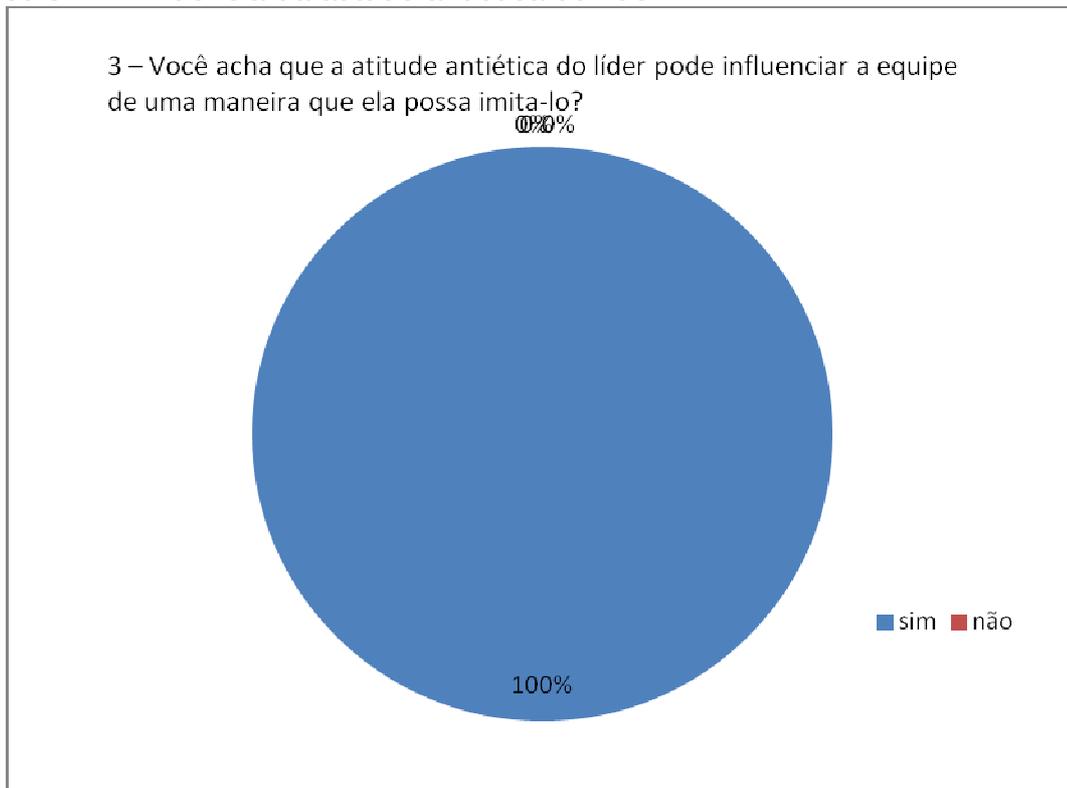
Os incômodos que ocorrem devido as atitudes antiéticas tem influências diversas, mas com o foco na liderança, podemos ver que o chefe que não tem as competências adequadas para liderar tem maior chance de provocar situações na qual seus subordinados tenham problemas. (MAXWELL, 2006)

Os transtornos vindo por meio das atitudes antiéticas trazem consigo prejuízos financeiros as empresas, pois acabam gerando gastos desnecessários, como por exemplo, nos custos com novos treinamentos de funcionários recém contratados. (MAXWELL, 2008)

As conseqüências dessas situações incomodadas são uma equipe desmotivada que acaba prestando um serviço ruim, e afastando a sua clientela que muda seus conceitos e busca em outro local a sua satisfação. (RENESCH,1994)

De acordo com Roberts (2003), as situações prejudiciais aos funcionários são partes integrantes do dia a dia das empresas, os líderes antiéticos tem amplas responsabilidades quanto ao mal estar causado aos seus subordinados. Tendo assim o dever de tomar atitudes que possam reverter à situação para que uma nova realidade possa ser vivida pela entidades.

Gráfico 3 – A influência da atitude antiética do líder



Fonte: dados da pesquisa realizada durante o ano de 2013

Assim como as atitudes do líder ético podem trazer grande influência para seus liderados, as atitudes antiéticas podem trazer da mesma forma, pois em muitas ocasiões as pessoas buscam se espelhar em pessoas de sucesso, então se uma pessoa obtêm sucesso com atitudes antiéticas, provavelmente haverá liderados que tentaram copiar esse líder. (KUBICEK, 2012)

Como o autor relatou em seu texto, as pessoas são influenciadas pelo seu líder tanto para o bem quanto para o mal, e de acordo com o questionário aplicado todas as pessoas perguntadas acham que a influência do líder que age de forma antiética pode sim levar a equipe a imitá-lo.

Segundo Covey (2002), líderes agem de forma antiética, e como consequência toda a equipe o imita. E assim o mercado está cheio de pessoas antiéticas que tem como principal objetivo tirar vantagem de qualquer situação, para realizar suas necessidades pessoais, que julgam ser mais importante que qualquer outra coisa, como a própria ética.

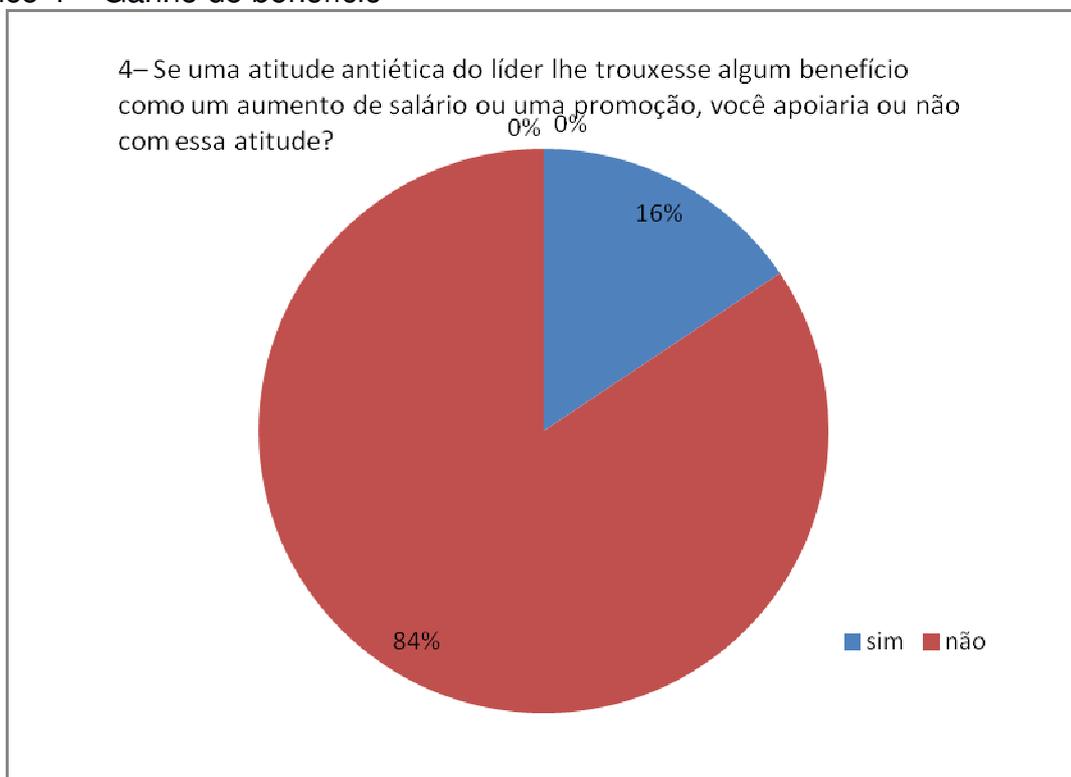
A atitude antiética dos líderes acabou se tornando uma bola de neve, que quanto mais o tempo passa mais aumenta, disseminando a antiética em todos os lugares. A antiética virou uma das maiores doenças do ramo empresarial, o líder que

age com antiética, os liderados que os imitam e acabam se tornando parte disso. Isso acaba prejudicando toda a população, pois causa dificuldade em todos os locais. (BLANCHARD, 2007)

Atualmente os donos de empresa têm encontrado grandes dificuldades para contratar funcionários que consigam suprir suas necessidades, pois a cada dia é mais difícil encontrar bons profissionais, pessoas éticas que prestem um bom serviço e tenham um senso moral aflorado. (CHAUÍ, 2000)

Segundo Maxwell (2008), a influência do líder para a sua equipe é algo inquestionável, e em muitos casos o líder usa seu poder de influenciar para levar seus liderados a fazer a sua vontade, mesmo ela sendo ruim. Um exemplo claro disso, é a história de Adolf Hitler, que fez com que todo um país tomasse partido de uma situação, na qual houve muitas mortes, muita crueldade, e todos agiram com o maior empenho para realizar o mal, com chacinas, genocídios, milhares de mortes com muita covardia. Isso é o que a influência de um líder pode fazer.

Gráfico 4 – Ganho de benefício



Fonte: dados da pesquisa realizada durante o ano de 2013

Os benefícios sempre são levados em conta quando se trata de motivação, mas em muitas vezes no ramo empresarial, para se ter certo benefício se deve tirar proveito de certas situações. E em certos casos causando prejuízos a

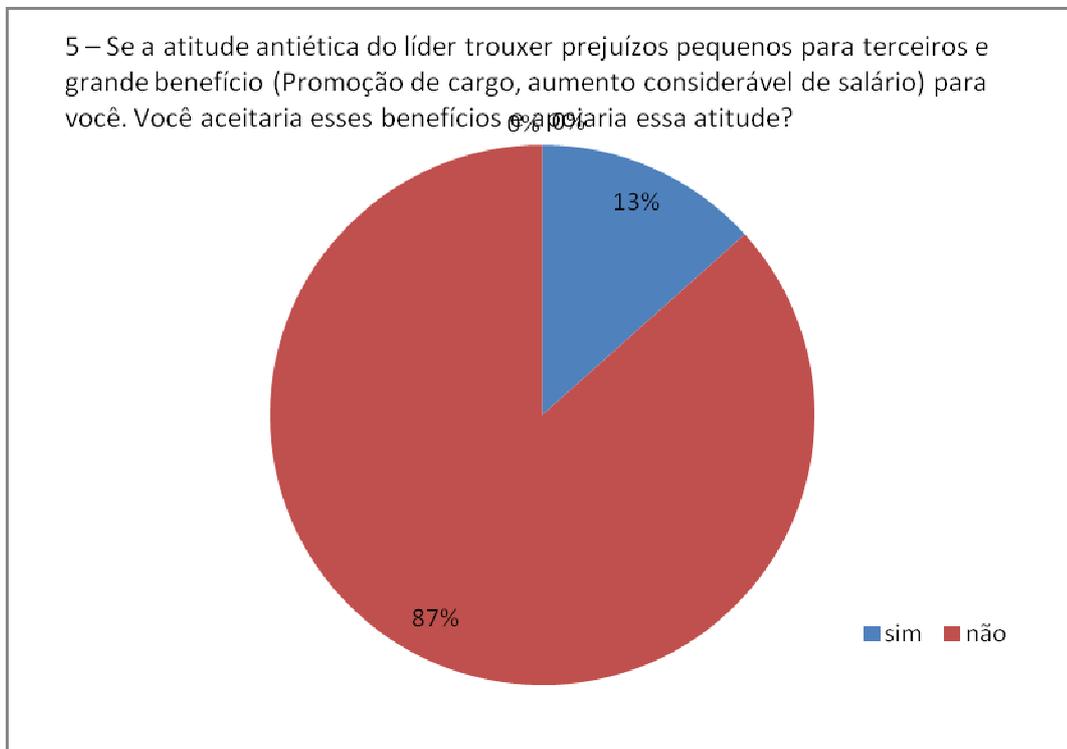
terceiros. (MAXWELL, 2006)

Como no texto acima mostra, em alguns casos os benefícios falam mais alto que a ética. De acordo com o questionário aplicado, uma pequena parcela dos perguntados se mostrou a favor de uma atitude antiética, desde que a mesma lhe trouxesse benefícios.

Assim como no texto de Maxwell (2006), a pesquisa mostra que algumas pessoas concordam com as atitudes que lhe beneficiam, mas a grande maioria das pessoas que responderam ao questionário diz que não concordaria nem apoiaria essas atitudes, pois iria ferir seu senso moral e ético. Que essa atitude iria contra os seus ideais.

A realidade vista nas empresas hoje em dia é oposta a esta resposta, pois quando a situação ocorre na prática, uma grande parte das pessoas acabam concordando e apoiando as atitudes que lhe trazem melhorias, como uma promoção no emprego, uma gratificação elevada, ou um aumento considerável em seu salário. (MAXWELL, 2006)

Gráfico 5 – Pequeno prejuízo e grande benefício



Fonte: dados da pesquisa realizada durante o ano de 2013

Normalmente as pessoas tem como prioridade o benefício próprio, a sua satisfação vem primeiro, mesmo que isso acabe prejudicando terceiros de forma

direta ou indireta. (MAXWELL, 2000)

O resultado da pergunta em questão do questionário vai contra o argumento do autor, pois a grande maioria não apoiaria essa atitude, e não aceitaria os benefícios gerados com essas atitudes, somente 13% dos entrevistados apoiariam as atitudes e aceitariam de bom grado os benefícios.

Mas assim como no caso anterior, na grande maioria das empresas ocorre o oposto do apontado na pesquisa, pois as pessoas acabam optando por apoiar a atitude e aceitar o benefício oferecido em troca da omissão ou apoio em relação à atitude antiética tomada.

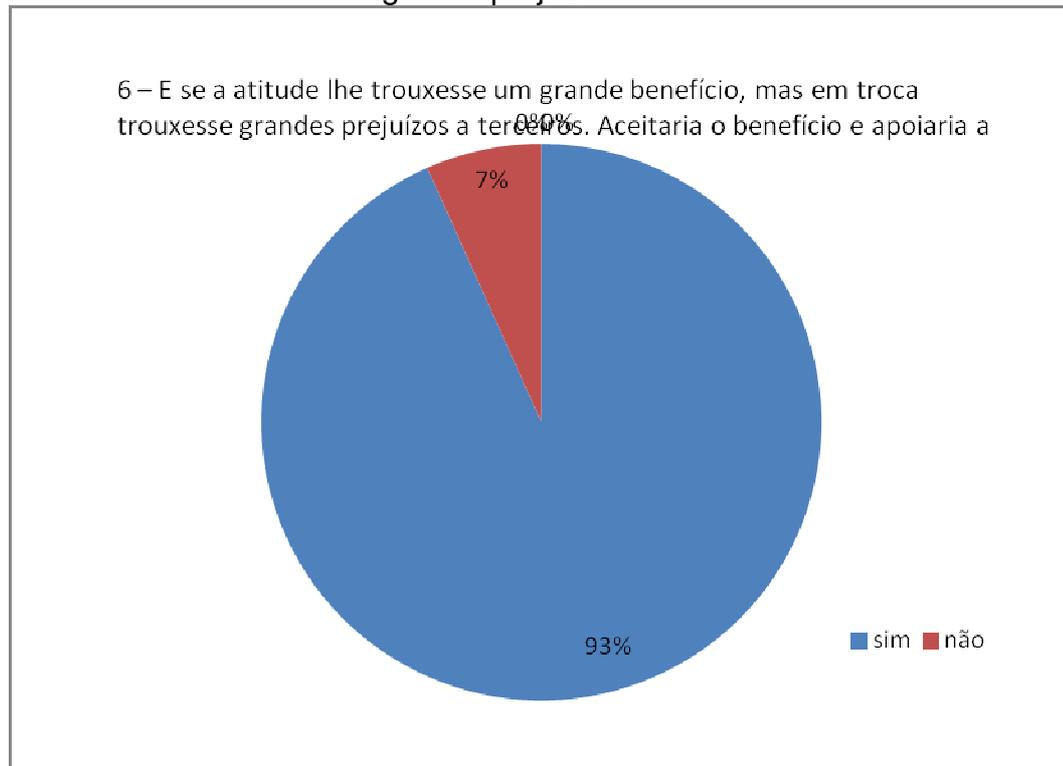
Por trazer grandes benefícios, as pessoas se sentem mais tentadas a aceitarem atitudes antiéticas, pois o benefício pode mudar de forma considerável a vida atual. (MAXWELL, 2008)

Todo tipo de atitude antiética atrai riscos a carreira ou a empresa, as pessoas sentem medo de aceitarem essas atitudes e benefícios, pois há o risco da descoberta e com ela poderia vir a punição como a demissão, rejeição e em alguns casos até mesmo a reclusão social. (MAXWELL, 2008)

Em muitos casos não é o senso ético que faz as pessoas tomarem as atitudes certas em algumas ocasiões, o que os faz tomar essas atitudes é o medo de ocorrer alguma falha e ela tenha que responder pelos acontecimentos e consequências que viriam dessa situação. Isso mostra que em muitas das vezes as atitudes certas estão sendo tomadas pelos motivos errados, e não por que as pessoas estão prezando pelo senso moral e ético em suas vidas, não estão dando o valor que tem que ser dado à ética, tanto no profissional quanto no pessoal. (CHAUI, 2000)

Essa é uma situação muito comum no ramo político, no qual atitudes antiéticas são constantes e trazem grandes benefícios para os praticantes dessas atitudes. Mas essas atitudes vêm acompanhadas de muitos riscos, pois há constantes descobertas dessas atitudes, e as consequências são bem severas, como a rejeição, e em alguns casos raros a prisão do indivíduo em questão. (HUMBERG, 2002)

Gráfico 6 – Grande benefício e grande prejuízo



Fonte: dados da pesquisa realizada durante o ano de 2013

Quando o benefício recebido é grande, as pessoas tem uma grande tendência à aceita-lo, mesmo que o mesmo renda prejuízos a terceiros, pois pensam que vale a pena correr o risco para obter esse benefício de grande valor. (MAXWELL, 2006)

De acordo com o questionário aplicado, a maioria esmagadora não apoiaria este tipo de atitude, desde que se ela trouxesse grandes prejuízos a terceiros.

O questionário mostra que a maior parte das pessoas evitariam essas atitudes, mesmo elas trazendo grandes benefícios, pois elas trariam prejuízos consideráveis para terceiros.

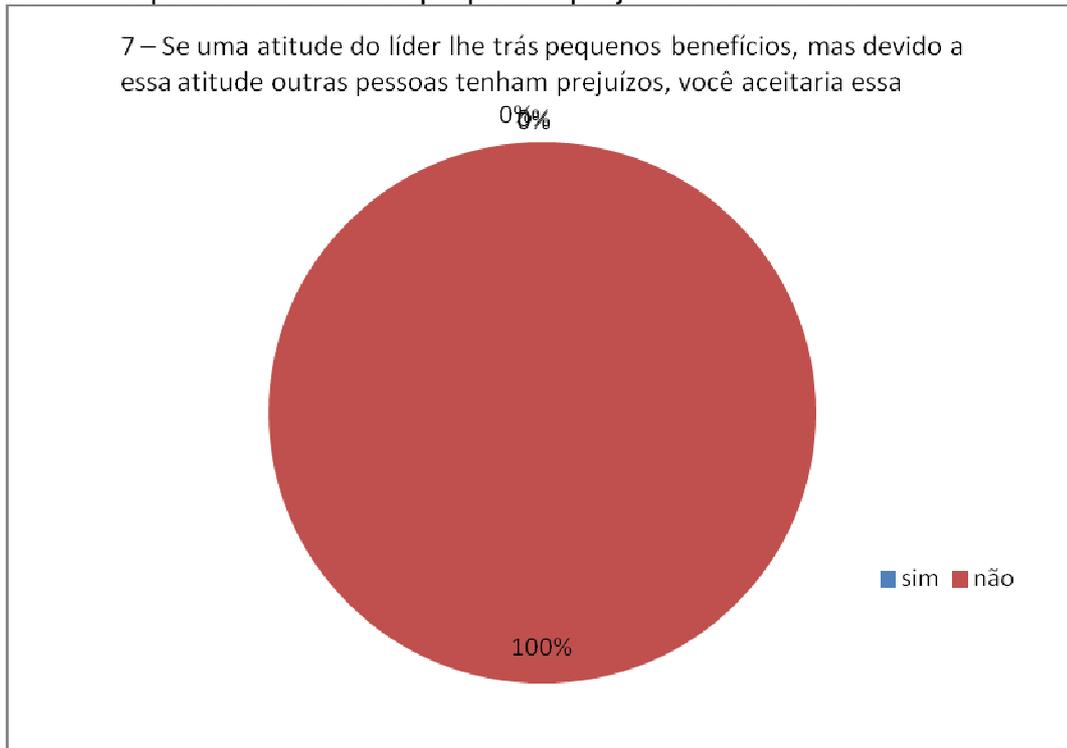
Mas uma pequena parte, mesmo trazendo grandes prejuízos para terceiros apoiariam essas atitudes, pois não importa para elas o que acontece com os outros, e sim o que ela vai lucrar com a atitude tomada.

Mas a rejeição a essa questão também se deve do fato de que como o prejuízo a terceiros é grande, o risco devido a essa atitude também é elevado, pois a procura pela origem do prejuízo vai ser maior e feito de maneira mais empenhada.

Mesmo pessoas com senso ético precário tem receio de tomar ou apoiar atitudes que possam prejudicar a terceiros, principalmente se esse prejuízo for grande. (VAZQUEZ, 2000)

De acordo com Humberg (2002), a ética deve se sobressair, mesmo que de imediato não se vejam vantagens em tomar as atitudes corretas e éticas.

Gráfico 7 – Pequenos benefício e pequenos prejuízos a terceiros.



Fonte: dados da pesquisa realizada durante o ano de 2013

Quando o benefício a ser recebido é pequeno, e há chances de prejuízos a terceiros, as pessoas não costumam apoiar essa atitude, pois por ser um benefício de valor baixo, não vale a pena correr o risco, sendo que poderia haver rejeição futura ou imediata por parte do cliente e dos colegas de trabalho. (MAXWELL, 2006)

De acordo com o questionário aplicado, na opinião dos perguntados, quando o benefício é pequeno não vale apenas correr riscos, pois seria uma recompensa baixa demais.

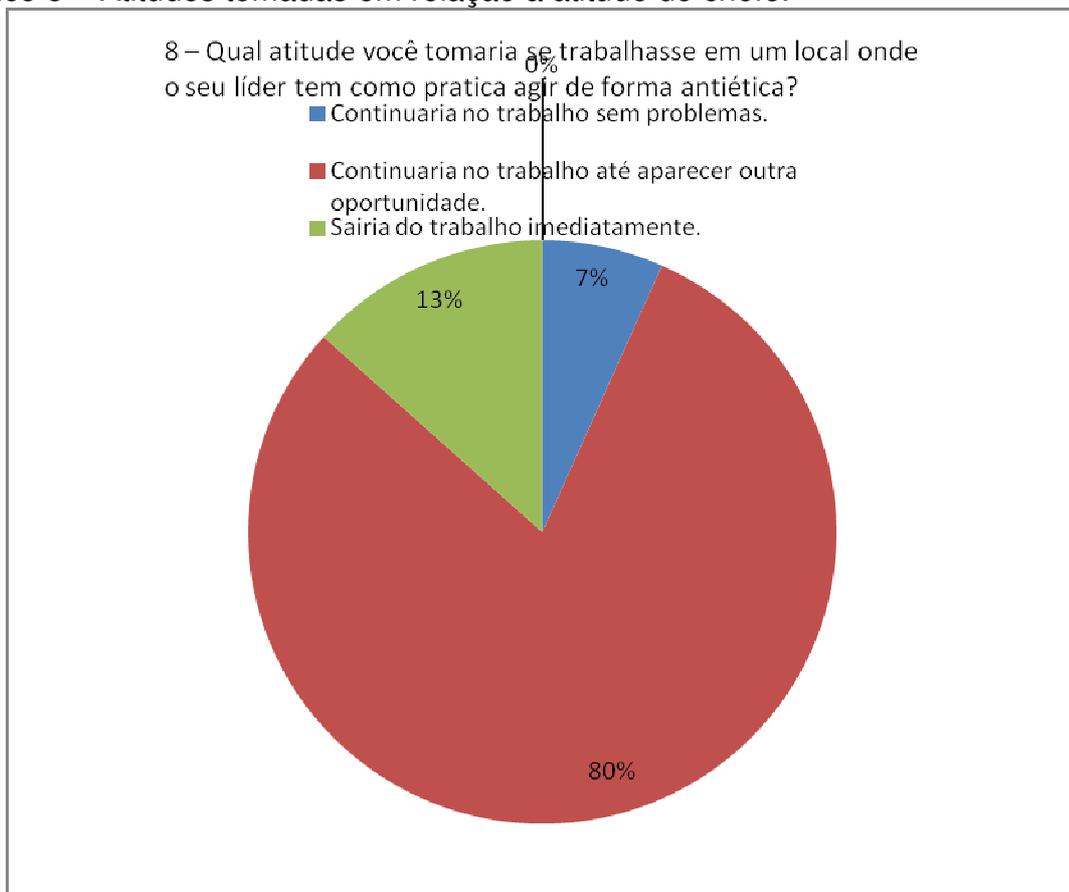
E devido ao benefício ser de valor baixo, as pessoas que responderam ao questionário nem consideram acatar a atitude e receber os benefícios, pois o benefício é irrisório e não compensariam as perdas que poderiam ocorrer.

E outras disseram que não aceitaria, mesmo que fosse lucrar algo grandioso, pois disseram que não vale a pena perder o valor ético por bens, mesmo

sendo bens valiosos.

De acordo com Vazquez (2000), benefícios insignificantes desmotivam os funcionários a tomarem ou apoiarem atitudes antiéticas, o que faz com que melhore o ambiente de trabalho.

Gráfico 8 – Atitudes tomadas em relação a atitude do chefe.



Fonte: dados da pesquisa realizada durante o ano de 2013

A ética é algo extremamente valorizado por muitas pessoas, mas nem tanto por outras. Por esse motivo as atitudes tomadas são completamente imprevisíveis. (MAXWELL, 2006)

Os dados relatados de acordo com a questão do questionário mostra que, apenas 7% das pessoas continuariam no trabalho sem problemas, pois acreditam que essas atitudes não o afetariam em momento nenhum.

Essas pessoas não teriam qualquer problema em trabalhar com o líder que toma atitudes antiéticas, pois acham ser normal essas situações, mesmo que através delas outros sejam prejudicados.

Essas pessoas não querem bater de frente contra o chefe, e talvez se prejudique com ele, tem medo de perder o emprego, e acham que o chefe apesar de

tomar atitudes antiéticas, dentro da empresa com terceiros e os próprios funcionários, não usaria da antiética para com eles.

Uma outra parte, não muito maior, apenas 13% sairia do emprego imediatamente, pois tem um senso ético muito intenso e não aceitaria trabalhar para um chefe antiético de nenhuma maneira.

Pessoas que tomariam essa atitude normalmente é pelo motivo de não serem dependentes somente dessa renda, provavelmente tem outro emprego ou são dependentes de alguém e então não teriam problemas em sair de um emprego a qualquer momento.

A grande maioria iria se manter no emprego até aparecer uma outra oportunidade, na qual trabalharia em outro local, para outro chefe, que pudesse lhe passar confiança em suas atitudes.

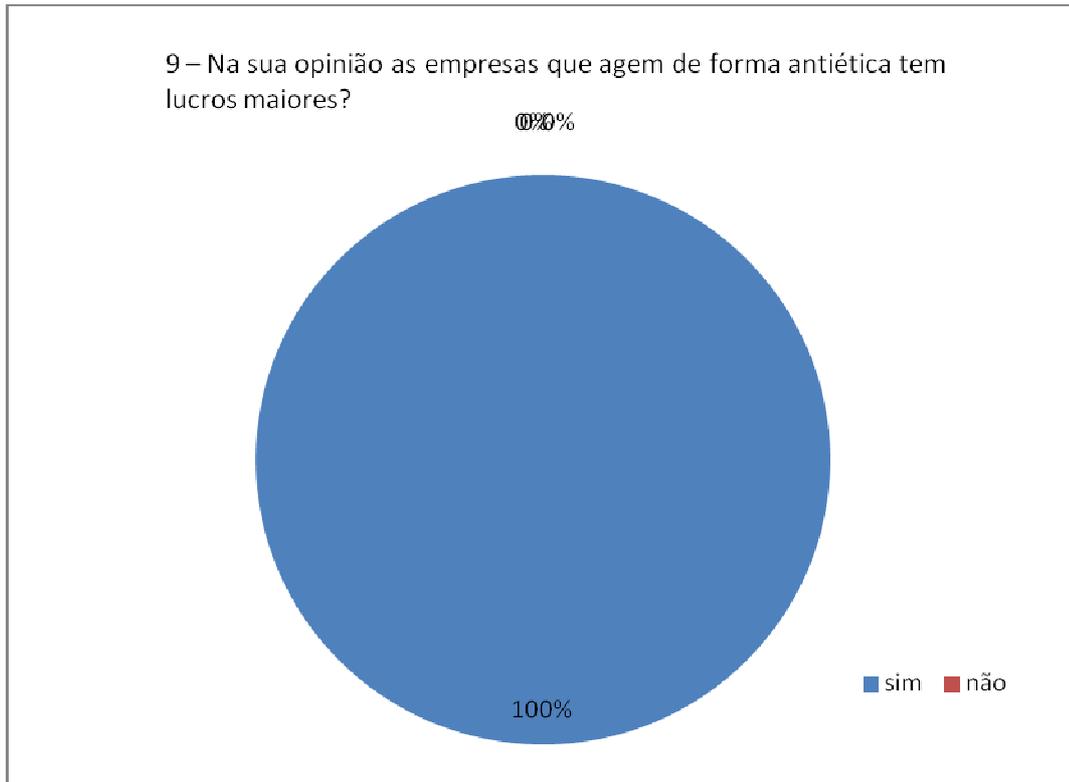
Essa grande maioria ficaria no emprego por mais tempo devido a dependência dessa renda, pois tem contas a pagar e não poderiam sair de um emprego a qualquer momento.

Seriam obrigados a permanecer trabalhando para esse chefe que não presa pela ética durante certo período, até aparecer à oportunidade esperada para deixar a situação incomoda na qual estaria vivendo.

A situação respondida pela maioria no questionário é vivida por grande quantidade de pessoas nos dias atuais, pois muitas pessoas continuam insatisfeitas em empregos por que não tem outro ao qual possam ir, e mesmo assim tem que pagar contas e se alimentar, por isso se veem obrigados a aguentar humilhações diariamente.

De acordo com Humberg (2002), muitas pessoas sustentam situações na qual tem prejuízos psicológicos e físicos, devido à necessidade de manter seus empregos para poderem manter a vida em sociedade.

Gráfico 9 – Antiética e menor lucratividade



Fonte: dados da pesquisa realizada durante o ano de 2013

O comércio vive hoje em grande concorrência, e por esse motivo as empresas tem buscado oferecer um bom produto ou serviço, pois o cliente está a cada dia mais exigente. As empresas que agem de maneira antiética conseguem obter certo lucro de imediato, mas com o tempo causará grande prejuízo, levando até mesmo a falência. (MAXWELL, 2006)

De acordo com dados do questionário, todas as pessoas concordaram que, as empresas que agem de maneira antiética não tem maiores lucros, por que com a falta de ética, não há valor agregado que traga satisfação aos clientes, que é a peça chave para o sucesso.

As respostas do questionário concordam completamente com o autor, pois todos acham que as empresas que trabalham de maneira antiética não obtêm maiores lucros. Para as empresas o que seria melhor negócio com base em nosso cenário atual, seria fidelizar o cliente, fazendo com que ele sempre voltasse a comprar nesse local. Mas com as atitudes antiéticas, os clientes acabam descobrindo que foram enganados, e então, não voltam mais a fazer negócios com a empresa em questão.

Para qualquer empresa a ética é o melhor negócio, com a ética a empresa consegue ser bem vista, e fazer seus clientes se fidelizarem, obtendo assim lucro por mais tempo e conseguir se manter ativo no mercado. (MAXWELL, 2006)

De acordo com Maxwell (2006), as empresas que utilizam das atitudes antiéticas tem em primeiro momento um bom retorno, trazendo grandes lucros que fazem com que seus gestores continuem a agir com atitudes antiéticas. Mas com o passar do tempo essa rentabilidade tende a cair vertiginosamente, pois não há fidelidade por parte dos clientes, causando assim a diminuição de sua carteira de clientes.

6 Considerações Finais

De acordo com a pesquisa efetuada, pode-se observar que a influência do líder antiético trás inúmeras consequências ruins para toda a empresa. Os transtornos gerados são gravíssimos.

A liderança antiética trás somente prejuízos às empresas, pois vemos no artigo que a empresa que age de forma antiética pode conseguir um lucro imediato, mas isso é só temporário, e a empresa não conseguirá se manter no mercado agindo dessa maneira.

O ramo empresarial anda sofrendo muito a cada dia, devido as atitudes antiéticas dos líderes. Mas essas atitudes se descobertas, podem acarretar em punições para os infratores, como por exemplos em processos administrativos, que são implantados devido à antiética do líder.

A liderança antiética virou uma grave doença dentro das organizações, por que podemos ver pessoas se perdendo nesse tipo de atitude. Estão afundando de modo que não conseguem sair.

As atitudes antiéticas por parte dos líderes, ferem e causam transtornos gravíssimos aos liderados, estes que vivem traumatizados devido a violência psicológica que sofrem constantemente.

Em outros casos também muito comum, os líderes antiéticos conseguem influenciar suas equipes a agirem semelhantemente, copiando as atitudes antiéticas tomadas.

As atitudes antiéticas trazem grandes prejuízos as empresas, pois devido as atitudes antiéticas tomadas, as empresas perdem sua credibilidade e consequentemente sua competitividade comercial.

Uma grande dificuldade encontrada pelas empresas hoje em dia é a falta de profissionais preparados, a mão de obra é desqualificada, e é complicado para as empresas conseguirem adquirir confiança em seus funcionários. E em muitos casos as empresas tem que investir muito tempo e dinheiro, que em muitos casos não é compensado.

Hoje a ética é uma qualidade muito valorizada, pois para empresas que querem permanecer no mercado, valorizar a ética é essencial. Por que a ética é algo que agrega valor ao produto vendido ou serviço prestado, e isso é o que vai fazer o

cliente ser fiel à empresa, e é essa fidelidade que faz as empresas terem longevidade.

De acordo com os dados obtidos com a pesquisa, podemos ver que as atitudes antiéticas do líder tem grande potencial destrutivo, tem o poder de afastar a equipe ou em outros casos criar uma equipe que seja antiética, e por consequência, oferecendo um produto de má qualidade ou um serviço prestado ruim.

Há ainda outros fatores prejudiciais resultantes das atitudes antiéticas, como processos judiciais causados por atitudes antiéticas com clientes ou liderados que passaram por situações incomodas.

A pesquisa mostra que de acordo com os funcionários e colaboradores do banco em questão estão insatisfeitos com a sua liderança, de acordo com os gráficos apresentados, os subordinados não conseguem ter a confiança necessária para com o seu líder, e não gostariam de imitá-lo, por que eles reprovam o comportamento do seu chefe.

As respostas dos questionários respondidos mostram que a grande maioria dos entrevistados não concordam com atitudes e até as rejeitam, mesmo que essa atitude lhe trouxesse benefícios.

De acordo com a pesquisa, o que se pode concluir é que, como no livro de Maxwell (2006), a ética é o melhor negócio.

Referencias Bibliográficas

ADAIR, John. **Como liderar com eficiência**. São Paulo: Livraria Nobel S.A, 1983

ADAIR, John. **Liderança para o sucesso: Deixe de ser chefe para se tornar um líder**. São Paulo: Livraria Nobel S.A, 1992

AGUILAR, J. Francis. **A ética nas empresas**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar, 1996

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

ARRUDA, C. C. Maria; WHITAKER, C. Maria; RAMOS, R. M. José. **Fundamentos de ética profissional e economia**. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2001

BLANCHARD, Ken. **Liderança de alto nível**. Rio Grande do Sul: Artmed editora S.A, 2007

CHANDLER, Steve; RICHARDSON, Scott. **100 maneiras de motivar as pessoas**. Rio de Janeiro, Sextante, 2008.

CHATTERJEE, Debashis. **Liderança Consciente**. São Paulo: Cultrix, 1998

CHAUÍ, Marilena. **Um convite à filosofia**. São Paulo: Ática, 2000

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração geral e pública**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2006

CHIAVENATO, Idalberto. **Administração nos novos tempos**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2008

COOKE, Montie. **O líder Natural: Criando novas realidades em benefício do todo**. São Paulo: Peirópolis, 2000

CORTINA, Adela; MARTÍNEZ, Emilio. **Ética**. São Paulo: Edições Loyola, 2005

COVEY, R Stephen. **Liderança baseada em princípios**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2002

DRUCKER, F. Peter. **O melhor de Peter Drucker**. São Paulo: Ampub comercial Ltda, 2001 Elsevier, 2006.

ERVILHA, A. J. Limão. **Liderando equipes para otimizar resultados**. São Paulo: Nobel, 2008

FURINI, F. Isabel. **Liderança com sucesso**. São Paulo: Ibrasa, 1994

GAUDÊNCIO, Paulo. **Super dicas para se tornar um verdadeiro líder**. 2ª edição. São Paulo: Saraiva, 2009

GUIMARÃES, Gilberto. **Liderança positiva**. São Paulo: Evora, 2012.

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

KELLERMAN, Barbara. **O fim da liderança**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012

KHOURY, Karim. **Liderança é uma questão de atitude**. São Paulo: Editora Senac, 2009

KUBICEK, Jeremie. **A liderança está morta?: Como a influência pode ressuscitá-la**. São Paulo: Clio, 2012

LIMA, Ari. **A liderança segundo Maquiavel**. São Paulo: 2012

MAXWELL, C. John. **As 21 indispensáveis qualidades de um líder**. São Paulo: Mundo Cristão, 2000

MAXWELL, C. John. **Ética é o melhor negócio**. São paulo: Mundo Cristão, 2006

MAXWELL, C. John. **O livro de ouro da liderança**. Thomas Nelson Brasil, 2008

MAXWELL, C. John. **Você nasceu para liderar**. Thomas Nelson Brasil, 2008

MOREIRA, M. Joaquim. **A ética empresarial no Brasil**. São Paulo: Editora Pioneira, 1999

POSSI, Marcus. **Gerenciamento de projetos: Guia do profissional**. Rio de Janeiro: Brasport Livros e multimídia Ltda, 2006

RENESCH, E. John. **Liderança para uma nova era**. São Paulo: Cultrix, 1994

RESENDE, Enio. **As 4 principais lideranças da sociedade e suas competências**. São Paulo: Summus Editorial, 2008

ROBERTS, Andrew. **Hitler e Churchill segredos da liderança**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Editor Ltda, 2003

RODOVALHO, Robson. **O líder que faz a diferença**. Rio de Janeiro: Thomas Nelson Brasil, 2009

SÁ, L. Antônio. **Ética profissional**. São Paulo: Editora Atlas S.A, 2001

SILVA, R. Walmir; RODRIGUES, M. C. Cláudia. **Motivação nas Organizações**. São Paulo: Altas, 2007

SILVERSTEIN, Barry. **Motivação: desperte o que há de melhor**. Rio de Janeiro: Senac Rio, 2009

SINGER, Peter. **Ética prática**. São Paulo: Martins fontes, 2002

TADEUCCI, R. S. Marilsa. **Motivação e liderança**. Curitiba: Leste Brasil S.A, 2011

TEJON, L. José. **Liderança para fazer acontecer**. São Paulo: Editora Gente, 2006

VÁZQUEZ, S. Adolfo. **Ética**. Rio de Janeiro: Editora Civilização Brasileira, 2000