



**Universidade Politécnica**  
**A POLITÉCNICA**

INSTITUTO SUPERIOR ABERTO – ISA

Curso de Licenciatura em Administração e Gestão de Empresas

## O Papel da Ética e Deontologia Profissional no Desempenho das Empresas

Estudo de Caso:

Biodigital Lda, Cidade de Matola (2018 – 20)

Sheynaz Sherley Adamo

Código: 353149

Maputo

2021

Sheynaz Sherley Adamo

Código: 353149

# O Papel da Ética e Deontologia Profissional no Desempenho das Empresas

Estudo de Caso:

Biodigital Lda, Cidade de Matola (2018 – 20)

Monografia apresentada ao Instituto Superior Aberto, Universidade Politécnica, como requisito parcial para a elaboração do Grau de Licenciatura em Administração e Gestão de Empresas.

Supervisor: Lic. Juvêncio Lina Rungo Naife

Maputo

2021

## FOLHA DE APROVAÇÃO

Aos \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ a presente Monografia foi apresentada, numa defesa pública, na qual se lavrou uma Acta onde consta que a autora foi aprovada com a classificação de \_\_\_\_\_ valores, feita pelas seguintes Membros de Júri:

Presidente: \_\_\_\_\_

Supervisor: \_\_\_\_\_

Arguente: \_\_\_\_\_

Maputo, aos \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_ de \_\_\_\_\_

## DEDICATÓRIA

Uma especial e eterna dedicatória aos meus pais e irmão, pelo suporte, paciência, esforço irrepreensível, pelo apoio incondicional, na tomada de decisão relativamente ao que seria melhor para a minha formação.

Sem eles, com certeza, não teria chegado tão longe.

## AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus por ter guiado o meu caminho e por me ter amparado nos momentos que pareciam ser difíceis.

Ao longo da minha licenciatura em Gestão de Empresas, muitas foram as pessoas que, directa e indirectamente, ajudaram-me e motivaram-me a cumprir os meus objectivos.

O meu especial agradecimento é dirigido ao meu Supervisor, o dr. Juvêncio Lina Rungo Naife, pelo apoio incondicional prestado, conselhos, incentivos e colaboração ao longo da realização deste trabalho, assim como as múltiplas opiniões e críticas recebidas, foram essenciais na medida em que obrigaram-me sempre a melhorar, desenvolver e aperfeiçoar o estudo.

Agradeço à todos os meus Docentes, todos eles contribuíram bastante para o meu desenvolvimento pessoal e profissional, pelo facto de me terem ensinado a lidar com momentos de pressão e fazerem-me crescer para uma nova etapa.

Agradeço imenso a todos os Colaboradores da Universidade Politécnica.

Estou bastante grata à Biodigital, Lda. e Colaboradores por me terem autorizado o Estudo de Caso sobre a Empresa.

Agradecimento e reconhecimento especiais a todos que, de bom senso, contribuíram de forma positiva para que eu nunca desistisse. Aos colegas do Curso, meu reconhecimento especial pela paciência, apoio e disponibilidade, não somente para a elaboração deste trabalho, mas em tudo que os solicitei.

Às pessoas que sempre fizeram parte do meu convívio familiar, mas que se encontram distantes, contudo, nunca deixaram de apoiar-me, sou eternamente grata.

## PARECER TÉCNICO-CIENTÍFICO DO SUPERVISOR

Da análise feita à Monografia de que a candidata *Sheynaz Sherley Adamo* é autora e do qual fui o Supervisor, tenho a tecer as seguintes considerações:

### 1. Tema escolhido: "O Papel da Ética e Deontologia Profissional no Desempenho das Empresas."

O tema pesquisado é actual. A dinâmica de um negócio é melhor avaliada pelos *stakeholders* aos quais a empresa está ligada, desde a credibilidade, a responsabilidade, a qualidade, as competências, o comprometimento até à Ética e Deontologia. Este trabalho objectiva, portanto, analisar o contributo destes últimos factores críticos de sucesso (Ética e Deontologia Profissional) no desempenho das empresas, principal preocupação dos sócios e/ou accionistas, tendo em vista o retorno do investimento empreendido.

### 2. Metodologia de investigação

A Candidata utilizou, como paradigma de investigação, um itinerário claro e de fácil compreensão. A metodologia escolhida permite uma discussão sucinta dos fenómenos tal como estes se apresentam, de acordo com as variáveis em presença.

### 3. Apresentação

O trabalho está apresentado de forma correcta, à luz dos princípios orientadores emanados pelo Conselho Científico d'A POLITÉCNICA, aprovados em Agosto de 2016, ainda em vigor.

### 4. Sintaxe e considerações finais

O trabalho não apresenta falhas relevantes de sintaxe e/ou semânticas.

Do acompanhamento feito, constatei que a Candidata demonstrou um assimilável interesse ao longo da pesquisa, participação e motivação, tendo sido suficientemente assertiva em relação à forma de pesquisa e implementação de conhecimentos teóricos.

O TFC tem o meu parecer positivo, aguardando, todavia, pelo estimável contributo dos Membros de Júri, para a posterior Discussão Pública.

Maputo, Maio de 2021

  
E.C. Juvêncio Naife  
Supervisor

## RESUMO

A presente Monografia intitula-se: "O Papel da Ética e Deontologia Profissional no Desempenho das Empresas." O problema da competição e das pressões institucionais podem levar até mesmo os gestores bem-intencionados a se desviarem do caminho correcto, com vista a salvaguarda do desempenho das empresas, o que fere a postura ética e deontológica destes e dos colaboradores. Questiona-se: *Qual foi o papel da ética e deontologia profissional no desempenho da Biodigital, Lda. Matola, entre os anos 2018-20?* O objectivo geral é analisar o contributo da ética e deontologia profissional nas empresas. Os objectivos específicos visam: descrever as acções éticas presentes nos colaboradores da empresa entre 2018 e 2020; explicar a relação ética-desempenho empresarial; identificar as políticas necessárias para a prática da ética profissional; e, propor acções de melhoria de funcionamento da DRH da empresa estudada. A metodologia, quanto aos fins, é descritiva e, quanto aos meios, é bibliográfica e de estudo de caso. A análise dos dados deu-se por meio da abordagem mista. Os resultados colhidos da amostra de 45 colaboradores seleccionados por acessibilidade, de um universo de 51, mostram que no período em análise, a empresa limitou-se a reuniões e palestras semanais com os CNG para promover acções éticas sem possuir um Código de Ética. Os CNG possuem um grau de instrução bastante elementar que agrava o pleno domínio dos princípios que regem a ética. Conclui-se que o papel da ética e deontologia profissional no desempenho da Biodigital, Lda. foi limitado aos poucos meios de que esta empresa dispõe, desde a incipiente formação dos colaboradores até à ausência de um Código de Ética. Estes pressupostos limitaram a produtividade/desempenho da empresa. Sugere-se aos gestores a promoverem uma postura mais pedagógica e menos penalizadora aos seus liderados, com vista a permitir sua maior adesão à causa; continuar a promover sessões com os CNG, com ênfase no papel da ética no desempenho/productividade empresarial; adquirir e divulgar no seio de todos os Colaboradores, o Código de Ética.

Palavras-chave: Papel; Ética; Deontologia profissional; Desempenho; Empresas.

## ABSTRACT

This Monograph is entitled: "The Role of Professional Ethics and Deontology in the Performance of Companies." The problem of competition and institutional pressure can lead even well-intentioned managers to deviate from the right path, with a view to safeguarding the performance of companies, which hurts the ethical and deontological stance of these and employees. The question is: What was the role of professional ethics and deontology in the performance of Biodigital, Ltd. Matola, between the years 2018-20? The general objective is to analyze the contribution of professional ethics and deontology in companies. The specific objectives aim to: describe the ethical actions present in the company's employees between 2018 and 2020; explain the relationship between ethics and business performance; identify the necessary policies for the practice of professional ethics; and, to propose actions to improve the operation of the company's studied HRD. The methodology, in terms of ends, is descriptive and, in terms of means, it is bibliographic and case study. Data analysis was done using the mixed approach. The results taken from the sample of 45 employees selected for accessibility, out of a universe of 51, show that in the period under analysis, the company limited itself to meetings and weekly lectures with the CNG to promote ethical actions without having a Code of Ethics. CNGs have a very elementary level of education that aggravates the full mastery of the principles that govern ethics. It is concluded that the role of professional ethics and deontology in the performance of Biodigital, Ltd. Was limited to the meager means that this company has, from the incipient training of employees to the absence of a Code of Ethics. These assumptions limited the company's productivity / performance. It is suggested to managers to promote a more pedagogical and less penalizing posture to their subordinates, in order to allow their greater adherence to the cause; continue to promote sessions with CNG, with an emphasis on the role of ethics in business performance / productivity; acquire and disclose the Code of Ethics to all Employees.

Keywords: Paper; Ethic; Professional ethics; Performance; Companies.

## LISTA DE ABREVIATURAS

Etc.	Etecetera
G <sub>1, 2, 3...</sub>	Gráfico 1, 2, 3,...
Lda.	Limitada
n.º	Número
p.	Página
QI	Questão de Investigação

## LISTA DE ACRÓNIMOS

NUEL

Número Único de Entidades Legais

## LISTA DE SIGLAS

BR	Boletim da República
CG	Colaborador Gestor
CNG	Colaborador Não Gestor
DRH	Direcção de Recursos Humanos
RH	Recursos Humanos

# LISTA DE SÍMBOLOS

% Por cento

# LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Logotipo da Biodigital, Lda..... 27

## LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Distribuição dos inquiridos por género.....	26
Gráfico 2 - Distribuição dos inquiridos por faixa etária e nível de escolaridade.....	27
Gráfico 3 - Distribuição dos inquiridos por nível de escolaridade.....	28
Gráfico 4 - Distribuição dos inquiridos por tempo de serviço/antiguidade na Biodigital, Lda.....	28
Gráfico 5 - Distribuição dos inquiridos por funções desempenhadas na Biodigital, Lda.....	29
Gráfico 6 – Percepções sobre ética no seio dos CNG da Biodigital, Lda.....	30
Gráfico 7 – <i>Ser um indivíduo ético significa reflectir sobre as escolhas a serem feitas</i> .....	31
Gráfico 8 – Conhecimento dos CNG em relação ao histórico sobre o atropelo à ética.....	32
Gráfico 9–Conhecimento dos CNG sobre premiações aos mais destacados (2018-20).....	32

## LISTA DE ANEXOS

Credencial para a recolha de dados.....	52
BR_47_III_Série_2016.....	53

## EPÍGRAFE

*(...) Porém, a ética não tem ligação directa com o lucro sendo inevitável o conflito entre práticas éticas e a ênfase no lucro.*

Chiavenato (1997)

# ÍNDICE

Folha de Aprovação.....	i
Dedicatória.....	ii
Agradecimentos.....	iii
Parecer do Supervisor.....	iv
Resumo.....	v
<i>Abstract</i> .....	vi
Lista de Abreviaturas.....	vii
Lista de Acrónimos.....	viii
Listas de Siglas.....	ix
Lista de Símbolos.....	x
Lista de Figuras.....	xi
Lista de Gráficos.....	xii
Anexos.....	xiii
Epígrafe.....	xiv
CAPÍTULO I.....	1
1. INTRODUÇÃO.....	1
1.1 Delimitação espaço-temporal do tema.....	1
1.2 Problematização.....	2
1.3 Questões de Investigação - QI.....	2
1.4 Objectivos.....	3
1.5 Justificativa.....	4
1.6 Estrutura da Monografia.....	5

CAPÍTULO II.....	6
2. REVISÃO DA LITERATURA.....	6
2.1 Marco Conceptual.....	6
2.1.1. Conceito de ética.....	6
2.1.2. Conceito de deontologia profissional.....	7
2.1.3. Desempenho.....	8
2.2 Desenvolvimento Circunstancial, descritivo e Detalhado do Fenómeno em Estudo.....	9
2.1.4. Razões para a organização ser ética.....	9
2.1.5. Factores que influenciam o comportamento ético na tomada de decisão.....	10
2.1.6. A gestão dos problemas éticos e os valores profissionais.....	11
2.3 Marco Teórico.....	13
2.1.7. Teoria do pensamento substantivo ou ético.....	12
2.1.8. Teorias do pensamento integrativo.....	13
2.3.3 A Teoria ética da responsabilidade.....	13
2.3.4 A ética nas empresas <i>versus</i> ética nas Organizações.....	14
2.3.5 Comportamento humano.....	16
2.3.6. Razões para a Organização ser ética.....	17
2.3.7. Factores que influenciam o comportamento ético na tomada de decisão.....	17
2.3.8. A gestão dos problemas éticos e os valores profissionais.....	18
2.3.9 Vantagens da ética na empresa.....	19
2.4 Marco Referencial.....	20
2.4.1 Estudos internacionais.....	20
2.4.2 Estudos regionais.....	20
CAPÍTULO III.....	22
3. METODOLOGIA.....	22
3.1 Quanto aos Objectivos.....	22
3.2 Quanto ao Tipo.....	22
3.3 Participantes.....	23
3.4 Instrumentos.....	23
3.4.1 Instrumentos de recolha de dados.....	23
3.4.2 Análise documental.....	24

3.4.3	Questionário.....	24
3.4.4	Observação.....	24
3.5	Técnica de Análise e Interpretação de Dados.....	24
3.6	Procedimentos.....	25
3.7	Considerações Éticas.....	25
CAPÍTULO IV.....		27
4	RESULTADOS.....	27
4.1	Unidade empírica de análise: Biodigital, Lda.....	27
4.2	Resultados do questionário aplicado aos quadros séniores da empresa.....	28
4.2.1	Perfil dos inquiridos (Amostra).....	28
4.2.2	Respostas dos inquiridos.....	31
4.2.1.1	<i>Colaboradores Não Gestores - CNG</i> .....	31
4.2.1.2	<i>Colaboradores Gestores – CG</i> .....	34
CAPÍTULO V.....		36
5	DISCUSSÃO.....	36
CAPÍTULO VI.....		39
6	CONCLUSÃO.....	39
6.1	Sugestões.....	39
6.1.1	Às Micro, Pequenas e Médias Empresas.....	39
6.1.2	À academia.....	40
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....		41
LEGISLAÇÃO CONSULTADA.....		44
APÊNDICE I.....		45
APÊNDICE II.....		48
ANEXO I.....		52
ANEXO II.....		53

# CAPÍTULO I

## 1. INTRODUÇÃO

O tema escolhido é “O Papel da Ética e Deontologia Profissional no Desempenho das Empresas.” O mesmo apresenta como ponto central a discussão do papel dos princípios que regem o instrumento do Código de Ética Profissional no desempenho empresarial, sua evolução histórica e aplicabilidade junto aos administradores e colaboradores dentro da relação de trabalho.

A ética empresarial surge com o intuito de promover uma melhor qualidade profissional, mantendo sua preocupação moral diante do racionalismo e dos resultados financeiros, preservando também, o zelo necessário com o bem da sociedade. (Ferrell; Fredrich; e Ferrel, 2001).

Observando nessa tangente, o trabalho se propõe a esclarecer de que forma a ética e a deontologia profissional reflectiram-se no desempenho da empresa Biodigital, Lda., no triénio 2018 e 2020, conceituando as formas éticas existentes dentro da relação de trabalho e a necessidade de usá-la com constância.

### 1.1. DELIMITAÇÃO ESPÁCIO-TEMPORAL DO TEMA

O tema acima referenciado delimita-se, no espaço, à Biodigital, Lda., uma média empresa situada na cidade de Matola, província de Maputo. Foi escolhida uma Instituição de direito privado porque enquadra-se na categoria das PME e, estas, diferentemente das Instituições públicas e Organizações Não Governamentais, concorrem num mercado muito competitivo onde, cada Instituição envolvida na concorrência deve identificar seus factores críticos de sucesso, sendo a Ética e a Deontologia Profissional, alguns deles.

## 1.2. PROBLEMATIZAÇÃO

Se o indivíduo pode agir de maneira anti-ética, as organizações também podem demonstrar comportamentos regidos por princípios de moralidade duvidosa. Muitas vezes, a decisão correcta é clara, mas a competição e as pressões institucionais levam até mesmo os gestores bem-intencionados a se desviarem do caminho correcto. Aliás, interesses económicos e princípios éticos podem ser, e são, muitas vezes, conflitantes, (Stark, 1993).

Ruas (2007:70) explica que:

É a partir da pergunta a investigar que se compreende de forma mais clara como se deve conduzir todo o processo de investigação para se dar uma solução ao problema a ser investigado. É também através da pergunta a investigar que se formulam as hipóteses de trabalho, que se identificam os paradigmas de investigação a serem seguidos, que se pré-definem as metodologias de investigação a serem utilizadas e se estabelecem as técnicas de colecta de dados e informação.

Com vista a conduzir todo o processo de investigação para se dar uma solução ao problema a ser investigado e, com base no exposto, formulamos a seguinte pergunta de pesquisa:

*- Qual foi o papel da ética e deontologia profissional no desempenho da empresa Biodigital, Lda. Matola, entre os anos 2018 e 2020?*

## 1.3 QUESTÕES DE INVESTIGAÇÃO - QI

A ciência gera explicações do mundo dos fenómenos observados que depois submete a um processo de confirmação. Partindo de uma pergunta de partida, faz-se necessário dividir o estudo a fazer acerca da temática sob a forma de perguntas derivadas, pois as mesmas “decorrem directamente do objectivo e especificam os aspectos a estudar” (Fortin, 2009, p. 101), tornando a investigação por várias frentes, todas elas convergentes no mesmo objectivo.

Com vista a procurar resposta científica ao problema levantado acima, colocam-se as seguintes Questões de Investigação - QI:

QI<sub>1</sub> - Quais procedimentos ético-deontológicos foram aplicados pelos gestores da Biodigital, Lda., entre os anos 2018 e 2020?

QI<sub>2</sub> – Qual é a relação entre a ética e desempenho empresarial?

QI<sub>3</sub> – Quais dificuldades se impuseram aos gestores na aplicabilidade dos procedimentos ético-deontológicos da empresa no período em análise?

QI<sub>4</sub> -Qual foi a postura dos gestores da Biodigital, Lda. perante o (in)cumprimento dos colaboradores da Biodigital, Lda. entre os anos 2018 e 2020?

Apresentadas as QI de apoio à pesquisa, são apresentados, a seguir, os objectivos sobre os quais o trabalho foi desenvolvido.

## 1.4 OBJECTIVOS

Marconi & Lakatos (2003, p.24) sustentam que “toda pesquisa deve ter um objectivo determinado para saber o que se vai procurar e o que se pretende alcançar.”

Podemos afirmar que definir objectivos de pesquisa é um requisito para desenvolver uma pesquisa científica. Assim, a nossa pesquisa tem como objectivos, os seguintes:

### 1.4.1 Objectivo geral

- Analisar o contributo da ética e deontologia profissional no desempenho das empresas.

### 1.4.2 Objectivos específicos

- Descrever as acções éticas presentes nos colaboradores afectos à Biodigital Lda., no período compreendido entre os anos 2018 e 2020;

- Explicar a relação entre a ética e desempenho empresarial;

- Identificar as políticas necessárias para a prática da ética profissional das empresas; e,

- Propor acções para melhoria de funcionamento da DRH da empresa na vertente ética profissional.

## 1.5. JUSTIFICATIVA

Constitui forte motivação perceber os contornos do problema relacionado com o comportamento ético dos colaboradores afectos à Biodigital, Lda.. A escolha do tema, justifica-se pela sua relevância pessoal, científica e sócio-económica, detalhadamente explicadas, a seguir:

### a) Relevância pessoal

Como estudante do curso de licenciatura em Gestão de Empresas, o tema escolhido para pesquisa e a conseqüente elaboração do Trabalho de Diploma é fundamental porque está inserido nesta área de formação, ao mesmo tempo que resulta da intenção de aprofundar conhecimentos sobre o tema.

### b) Relevância científica

No âmbito científico ou académico, existe a convicção de que a pesquisa que aqui e agora se propõe efectuar será uma modesta contribuição para o enriquecimento do debate em torno do tema, trazendo assim novos elementos de análise ou subsídios que, constituirão um ganho para a Universidade Politécnica, visto que poderão servir de instrumento didáctico de referência e de consulta ao acervo da respectiva biblioteca, para a sociedade ou comunidade em geral e universidades ou academias em particular, que administram cursos relacionados com a Gestão de Empresas, a Administração e outros afins, servindo de suporte para a elaboração de outros futuros estudos e trabalhos de investigação nas áreas afins, por forma a se produzir conhecimento a nível local. Nessa perspectiva, esta pesquisa pretende ser uma fonte de recomendações certas para os interessados.

### c) Relevância sócio-económica

O estudo resultante desta pesquisa tem como principal finalidade compreender como a ética e a deontologia profissional podem contribuir para a promoção do desenvolvimento organizacional.

Por procurar acautelar os direitos sociais dos cidadãos no seio de qualquer sociedade, gestão da qualidade é importante para os colaboradores das organizações no geral, mas é preciso

que os colaboradores sintam sempre a segurança e percebam a positividade na implantação de novas ideias, que eles possam usar como ferramenta para a sua auto-qualificação profissional e consequente melhoria do trabalho prestado.

## 1.6. ESTRUTURA DA MONOGRAFIA

Para permitir uma melhor compreensão dos assuntos abordados, este trabalho está dividido em seis Capítulos, a saber: Capítulo I que contempla uma Introdução, parte que contextualiza o tema e as suas delimitações, o problema de investigação e as respectivas Questões de Investigação, os objectivos gerais e específicos, a justificativa para a escolha do assunto, as características do ambiente do estudo e a organização do trabalho como um todo; O Capítulo II subdivide-se em subsecções como: (i) o marco conceptual, onde os conceitos básicos são definidos, (ii) o desenvolvimento circunstancial, descritivo e detalhado do fenómeno em estudo, (iii) o marco teórico, inclui um conjunto de teorias que servem de fundamentação e suporte explicativo à pesquisa, o posicionamento e as críticas do autor; (iv) e o marco referencial que apresenta, de forma sucinta, os resultados da pesquisa de outros autores; O Capítulo III trata da metodologia. Apresenta o conjunto de métodos, técnicas, procedimentos e instrumentos de recolha de dados, o tipo de estudo e desenho da pesquisa, o universo e a amostra, os procedimentos administrativos de selecção da amostra incluindo o tipo de amostragem e os critérios de inclusão e de exclusão; O Capítulo IV apresenta os dados recolhidos na nossa unidade empírica de análise – Biodigital, Lda; O Capítulo V interpreta, analisa e explica os resultados observados e suas implicações, à luz dos modelos teóricos e estudos de outros autores apresentados na revisão da literatura; e, por fim, o Capítulo VI exprime os principais resultados do trabalho, iniciando com a formulação do problema abordado no trabalho, depois a conclusão da pesquisa e finaliza-se com sugestões à Academia, Biodigital em particular, e às organizações em geral.

## CAPÍTULO II

### 2. REVISÃO DA LITERATURA

Neste capítulo sobre a fundamentação teórica, encontram-se os principais conceitos que norteiam a pesquisa. Nele, estão definidas as palavras-chave bem como encontram-se as diferentes abordagens dos autores seleccionados de acordo com o tema. Para a realização deste estudo, revisitaram-se os principais documentos e artigos. Inclui um conjunto de teorias que servem de fundamentação e suporte explicativo à pesquisa, o posicionamento e as críticas do autor; culminando, no Capítulo IV, com uma análise do ambiente real, através da unidade empírica escolhida – A Biodigital, Lda..

#### 2.1. MARCO CONCEPTUAL

##### 2.1.1 Conceito de ética

Etimologicamente, a palavra ética provém do grego *éthos*, sendo entendida de maneira diversa no decorrer dos séculos. Assim, seu significado dependia da formação daquele que a estudava e do contexto em que seria inserida. Para alguns, significava morada, isto é, morada do ser. Contudo, para outros significava carácter, que seria uma espécie de segunda natureza. (Moore, 1975)

Arruda, Ramos e Whitaker (2007:42), explicam que "ética é a parte da filosofia que estuda a moralidade do agir humano, quer dizer, considera os actos humanos como bons ou maus".

Gramberg e Menzies (2006), por seu turno, explicam o conceito de ética ao conjunto de princípios morais ou valores das pessoas ou da sociedade, que indica o que é errado, bom ou mau, influenciando a forma de agir dos indivíduos.

Os autores sugerem ainda que, a ética e o estudo da consciência moral individual e colectiva, do julgamento, do carácter e da conduta. Afirmam ainda que, a ética é o conjunto de pressupostos sobre o comportamento dos membros de uma determinada profissão, remetendo-nos para a deontologia profissional.

Nash (2001), define que a ética nas organizações pode ser definida como “estudo da forma pela quais normas morais e pessoais se aplicam às actividades e aos objectivos de uma empresa comercial”. Dessa forma, a autora tende a afirmar que a ética nas organizações não se caracteriza como valores abstratos, nem podem ser alheios aos princípios que vigoram a sociedade, pelo contrário, as pessoas que as constituem, sendo sujeitos históricos e sociais, levam para elas as mesmas crenças e princípios que aprenderam enquanto membros da sociedade.

Nalini (2014, p.30), conceitua ética como “ciência do comportamento moral dos homens, em sociedade”, sendo que, a perda dos valores morais afecta de forma directa a dignidade humana, que tem sua integridade abalada. O homem não pode abandonar a ética, haja vista que este princípio faz parte da conduta e convivência humana e social. A moral é um dos aspectos comportamentais que faz parte do ser humano, que tem a opção de adoptar esta ou aquela moral, mas jamais viver sem ela.

"O fundamento moral não está ligado somente à experiência, mais se apoia em princípios racionais apriorísticos." (Aranha; Martins, 2009, p. 354).

A última definição de ética ajusta-se à nossa pesquisa, por separar-se da conduta das pessoas como seres comuns, e especificá-los, daqueles adstitos a uma determinada profissão, onde a deontologia profissional é o complemento. Pode-se, assim, concluir que a ética constitui o conjunto de valores ou princípios que definem o certo ou o errado de um profissional, grupo ou instituição. Vale também o entendimento de que ética é o conjunto de comportamentos do homem em relação aos outros, no meio em que vive.

Uma vez conceituada a ética nas empresas, segue-se a definição de deontologia profissional.

### 2.1.2 Conceito de deontologia profissional

O termo deontologia deriva do grego “*deonta*” (dever) e “*logos*” (razão). Este conceito foi

introduzido por Jeremy Bentham em 1834, tendo hoje do seu lado a expressão “Ética Profissional” (Baptista, 2011).

Estas duas constituem um “código de princípios e deveres (com os correspondentes direitos) que se impõem a uma profissão e que ela se impõe a si própria, inspirada nos seus valores fundamentais” (Reis, 2005, p. 24).

Sublinha ainda que estes valores não podem ser distintos dos valores da sociedade em que determinada profissão se insere, nem dos valores universais. Os conceitos de ética profissional e deontologia são muitas vezes utilizados indiferentemente quando se reporta à teoria dos deveres profissionais.

Estrela (2010) apresenta uma distinção para as duas expressões, dizendo que a deontologia se pode considerar como uma ética aplicada às situações profissionais, enquanto a ética tem um carácter mais geral, distinguindo-se pela “anterioridade lógica [assim] como pela extensão desta em relação à deontologia, visto que está presente nos mínimos aspectos do acto educativo (...)”

Actualmente, a deontologia refere-se ao conjunto normativo de imposições que deve nortear uma actividade profissional, de modo a obter um tratamento constante e justo a tantos quantos recorrem a esse bem ou serviço.

### 2.1.3 Desempenho

O construto de resultados e desempenho de Perin (2001) e de Perin e outros (2006) é composto dos seguintes itens:

- Taxa de introdução de novos produtos;
- Grau de sucesso dos novos produtos;
- Pioneirismo no mercado com novos produtos e serviços;
- Taxa de crescimento de vendas; lucratividade (lucro operacional em relação às vendas) e de uma variável de desempenho geral.

Os autores referenciados acima, utilizaram uma escala variável entre *um* e *cinco*, com o valor *um* significando “muito menor do que os principais concorrentes” e o *cinco* indicando que a empresa era “muito maior do que os principais concorrentes”.

Portanto, o conceito de desempenho que se aborda neste trabalho relaciona-se com factores geradores de valor para a empresa, colaboradores e para o Estado, tendo a ética o veículo principal para o alcance de tais desideratos.

## 2.2 DESENVOLVIMENTO CIRCUNSTANCIAL, DESCRITIVO E DETALHADO DO FENÓMENO EM ESTUDO

A década de 80 demonstrou o início de uma conscientização diante dos códigos éticos, haja vista que a ênfase nas proibições não extinguiu a má conduta dos empregados. Teixeira (1998, p.59) expressa sua opinião sobre código de ética, frisando que para se ter um empregado digno de confiança é necessário que ele seja colocado num ambiente de trabalho em que a confiança é fomentada.

O código de ética sofre influência da cultura do meio social que é aplicado, mesmo que os princípios regidos sejam universais. A existência do código será inútil se o empregado tiver crenças diferentes das do conjunto da empresa. É muito interessante a colocação, baseada na prática organizacional, de que “é absolutamente necessário que a pessoa acredite nos valores da empresa, não adianta penalizar, simplesmente não funciona”. (Teixeira, 1998, p.59).

### 2.2.1 Razões para a Organização ser ética

A sociedade tem exigido que:

A organização sempre lute pela ética nas relações com seus funcionários, fornecedores, competidores, governo e público em geral, as organizações precisam ter um comportamento ético tanto dentro quanto fora da organização. Se as organizações agirem de forma ética, podem estabelecer normas de condutas para que seus dirigentes e colaboradores, exigindo que ajam com lealdade e dedicação. (Denny, 2001:276).

O autor refere ainda que, algumas questões básicas sobre a eficácia da ética na prestação de serviços precisam ser devidamente avaliadas para um melhor entendimento, sendo que a ética é determinada pela cultura na qual cada organização possui a sua ética, deve mostrar, então, que em optar por valores que humanizam, é o melhor para a organização, entendida como um grupo humano, e para a sociedade onde ela opera, deixando claro que não precisa passar por cima de ninguém para ter um bom sucesso.

Denny (2001: 281) explica que:

Ser competente envolve ser ético. Mas sem ética os profissionais competentes frequentemente ganham negócios, e perdem clientes, o engano ensina ao cliente que basta ir uma vez só à organização e não voltar mais, a falta de qualidade é uma das razões que leva a afundar a organização.

O posicionamento deste autor remete-nos à ideia de que a falta de ética desencadeia a falta de qualidade e a fuga de clientes, pois estes, não procuram algo fácil e barato, mas algo de qualidade, ainda que lhes custe mais caro para o obter.

### 2.2.2 Factores que influenciam o comportamento ético na tomada de decisão

De acordo com Robbins (1998) o que contribui para um comportamento antiético em organização são indivíduos imorais ou ambientes de trabalho que promovem actividades antiéticas. Evidências indicam que acções éticas ou antiéticas são em grande parte função tanto de características individuais quanto do ambiente em que o indivíduo trabalha. Modelo para explicar o comportamento ético ou antiético.

Os estádios de desenvolvimento moral avaliam a capacidade da pessoa para julgar o que é moralmente correcto. Quanto mais alto é o desenvolvimento moral de alguém, menos dependente ele é de influências externas e, desta forma, mais ele está predisposto a comporta-se eticamente.

Ambiente organizacional refere-se a percepção de um empregado das expectativas organizacionais. A organização estimula e apoia o comportamento ético recompensando-os ou desestimula o comportamento antiético punindo-os. Código de ética descreve o comportamento moral da administração, expectativas de desempenho realistas, avaliação de

desempenho que estimam meios tanto quanto fins, reconhecimento visível e promoções para indivíduos que demonstram alto comportamento moral e castigos visíveis para aqueles que agem antieticamente são alguns exemplos de um ambiente organizacional.

### 2.2.3 A gestão dos problemas éticos e os valores profissionais

Moreira (1999) explica que, gerir problemas e conflitos éticos pode ser uma tarefa bastante complexa. As questões éticas surgem nos mais variados processos e práticas inerentes à função Recursos Humanos (RH) e os profissionais de RH quando são confrontados com essas situações têm de agir sobre elas.

Noutros casos optam pelo silenciamento em relação a informações que detêm e as quais têm de gerir solitariamente de modo a que não influenciem as suas decisões diárias e, desse modo, consigam fazer passar a mensagem de qual a forma de actuar mais correcta dentro da organização.

Entretanto, faz o bem e evita o mal, não queiras para o outro o que não queres para ti, não ajas contrariamente a natureza humana, deve-se favorecer a dignidade humana, nem tudo vale, o mal não deve fazer-se nem para conseguir o bem.

Andrade, Alyrio e Vilas (2006), referem que valores são princípios de conduta como protecção, honestidade, responsabilidade, manutenção de promessas, busca de excelência, lealdade, justiça, integridade, respeito pelos outros e cidadania responsável.

A estes valores podemos acrescentar a transparência, a liberdade de expressão, a defesa da honra, a verdade e a igualdade.

Tendo presente estes valores importa analisar de que forma são vistos pelas organizações e pelos profissionais.

Para evitar problemas éticos em grande parte, tal moral decorrente do exercício de uma profissão ou um ofício, deve implementar princípios éticos e normas a definir os parâmetros que descrevem o comportamento que uma pessoa pode ou não pode expor no determinado momento.

## 2.3 MARCO TEÓRICO

### 2.3.1 Teoria do pensamento substantivo ou ético

As organizações são moralmente obrigadas a agir em conformidade com o impacto que as suas acções terão em todo o seu público de interesse. Além de considerar os resultados finais das suas actividades, ao nível dos retornos económicos para os sócios, accionistas e proprietários, devem também otimizar os resultados de todos os *stakeholders*, sendo esta uma abordagem ética da qual a nossa pesquisa se baseia.

Enderle e Tavis (1998) preconizam a existência de um modelo que inclui a dimensão ética, social e ambiental, considerando três níveis de desafios éticos que se colocam às empresas:

- Requisitos éticos mínimos;
- Obrigações além dos requisitos mínimos; e,
- Aspirações a ideais éticos.

### 2.3.2 Teorias do pensamento integrativo

As teorias do pensamento integrativo defendem que a existência da organização e o seu próprio crescimento dependem da sociedade que as rodeia e permite a continuidade da empresa ao integrar as preocupações da gestão.

A empresa tem em vista produzir bens e/ou serviços e transaccioná-los com lucro (aspecto económico), respeitando os preceitos legais - aspecto legal, assentando em comportamentos éticos e coerentes com as normas vigentes - aspecto ético e que, de uma forma voluntária, contribua para beneficiar a sociedade em geral - aspecto discricionário (Carroll, 1999).

Esta autora tem vindo a alterar a definição apresentada, sendo que, actualmente, passa a considerar a inter-relação entre os aspectos citados e o facto de não existir qualquer prioridade de um aspecto sobre os demais.

### 2.3.3 A Teoria Ética da Responsabilidade

Srouf (2013) explica que, a máxima da teoria ética da responsabilidade anuncia que somos responsáveis por aquilo que fazemos.

Realizam assim uma análise situacional: avaliam os efeitos previsíveis que uma acção produz; planifica obter resultados positivos para si e para os demais agentes que interagem consigo sem ferir os interesses alheios; e, por fim, ampliam o leque.

#### 2.3.4 A ética nas empresas *versus* ética nas Organizações

Enriquez (1997, p. 7) explica que:

Quando se examina com atenção o movimento do pensamento e da acção, que dá à ética um valor essencial, não se pode deixar de considerar de que se trata, por um lado, de um sinal de mal-estar profundo que afecta a sociedade ocidental e, de outro, uma tentativa de tratar desse mal, quer procurando transformar o sintoma em sinal de cura, quer buscando descobrir suas raízes e significados.

Existem riscos numa empresa decorrentes da vulnerabilidade dos princípios éticos, pois a empresa não tem o poder de controlar a atitude de determinada pessoa.

Outro autor, aponta para a corrupção, a utilização de informações confidenciais em benefício próprio, revelação de estratégias adoptadas pela empresa, assédio moral ou sexual, manipulação de informações sigilosas, desvio de dinheiro, dentre outros, como sendo parte dos problemas éticos de uma empresa, (Velásquez, 1998).

Chanlat (1992, p.68-73), por seu turno, explica que:

Muitas empresas que visam apenas o retorno financeiro e os lucros mais altos, estão mais propicias a sofrerem com os comportamentos não éticos. Salienta que tais comportamentos acabam por impor transformações no princípio moral e ético dos colaboradores, pois se tratam de acções que resultam na perda de confiança e respeito. Isso faz com que o indivíduo abra mão da paz social e passe a lutar apenas pelos seus interesses pessoais.

Vale sublinhar que a concorrência acirrada entre empresas, à busca da sobrevivência, pode propiciar a desvios comportamentais que ferem a ética empresarial.

Não é de hoje que os padrões éticos são declamados com importância. Durante anos, esse princípio era a maior preocupação do empresário como indivíduo, e não da empresa, haja vista que a responsabilidade diante dos compromissos recai naquele que possui o maior cargo. A evolução fez com que a questão ética deixasse de manter o papel apenas social, passando a formar as directrizes institucionais.

Chiavenato (1997) afirma que, a ética é um instrumento que filtra as acções tornando-as socialmente responsáveis, afecta o processo corporativo de tomada de decisões. A ética e competitividade são interdependentes pois nenhuma organização consegue longevidade quando pessoas tentam enganar umas as outras, tentam aproveitar-se de outras, sendo desonestas.

Porém, a ética não tem ligação directa com o lucro sendo inevitável o conflito entre práticas éticas e a ênfase no lucro (Idem).

Mercier (2003:41) sublinha que a ética das organizações estuda os valores e princípios que a organização adopta para decidir entre o que é certo ou errado e bom ou mau, na sua conduta, na forma como as decisões são tomadas no seu seio e na apreciação que faz do comportamento dos seus trabalhadores e outras partes interessadas.

Assim o estudo da ética de uma organização é importante para compreender as suas acções passadas e antecipar o seu provável comportamento futuro. Como tal é essencial na apreciação do risco associado a fazer negócios, trabalhar, investir, comprar ou vender a essa organização.

Matos (2011:58) explica que é importante que se reforce o que dominamos da renovação contínua, em que a organização torna-se comunidade vivencial de aprendizagem, em que todos são educadores e educandos. Essa é a dinâmica da vida consciente e inteligente, pois todos exercem influência no relacionamento interpessoal.

Cabe dar sentido e consequência a esse fluxo renovador. Entretanto, a ética da solidariedade resulta da visão de intercâmbio, direccionado para um bem comum, quando há cultura ética, há integração, coesão e produtividade.

Certo (1992: 86), a responsabilidade da instituição para seus funcionários é uma parte de sua responsabilidade social e da aplicação da gestão de recursos humanos cujas funções incluem questões como a justiça, a igualdade de oportunidades, a privacidade e fé.

Enquanto isso, os funcionários têm uma responsabilidade para com a instituição para agir em conformidade com a ética no trabalho, e de acordo com suas condutas éticas no trabalho é monitorado pelos departamentos.

### 2.3.5 Comportamento humano

Dobson (1993) oferece uma abordagem baseada na ética da virtude; chama essas virtudes desejáveis de “bens internos”, os quais seriam o objectivo último de todo o esforço humano.

O mesmo autor (1997) defende que a ética da virtude fornece o que nos é fundamentalmente mais necessário: um objectivo ou ideal em nossa vida profissional. Afirma que para buscar esse ideal há dois princípios fundamentais: Ver a profissão como uma prática, nessa prática buscar o “bem interno” acima de todo o resto. Os atributos da profissão para que esta seja uma prática:

- Deve estabelecer seus próprios padrões de excelência e ser em parte definida por eles, deve ser dirigido aos objectivos, ser orgânica (acompanhar a evolução).

Os atributos dos bens internos dentro dessa prática:

- Devem ser únicos àquela actividade, ilimitados, intangíveis, não podendo ser somente definidos, quantificados ou matematicamente enumerados.

Portanto, não é possível determinar se um indivíduo é ético apenas pela observação de suas acções, isto só pode ser determinado pela observação de suas motivações para aquelas acções.

Bilhim (1996) motivação é uma vontade expressa de exercer elevados níveis de esforço para que a organização alcance os seus objectivos, esforço esse que é condicionado pela forma como a organização satisfaz algumas necessidades dos indivíduos.

Por necessidade entende-se um estado de espírito interno que faz com que esses resultados apareçam como atractivos ao sujeito.

Montana (1999, p. 203), também sugere que a motivação é

Um processo de estimular um indivíduo para que tome acções que irão preencher uma necessidade ou realizar uma meta desejada”, por isso, ela é um “processo responsável pela intensidade, direcção e persistência dos esforços de uma pessoa para o alcance de uma determinada meta.”

Entretanto, as acções cometidas pelos praticantes da teoria ética da responsabilidade decorrem da definição de fins universalistas, evitar o mal maior ou obter o bem maior, que implica uma análise prévia e cuidadosa, em face das complexidades dos casos e antes a enormidade das decisões a serem tomadas.

### 2.3.6. Razões para a Organização ser ética

A sociedade tem exigido que:

A organização sempre lute pela ética nas relações com seus funcionários, fornecedores, competidores, governo e público em geral, as organizações precisam ter um comportamento ético tanto dentro quanto fora da organização. Se as organizações agirem de forma ética, podem estabelecer normas de conduta para que seus dirigentes e colaboradores, exigindo que ajam com lealdade e dedicação. (Denny, 2001:276).

O autor refere ainda que, algumas questões básicas sobre a eficácia da ética na prestação de serviços precisam ser devidamente avaliadas para um melhor entendimento, sendo que a ética é determinada pela cultura na qual cada organização possui a sua ética, deve mostrar, então, que em optar por valores que humanizam, é o melhor para a organização, entendida como um grupo humano, e para a sociedade onde ela opera, deixando claro que não precisa passar por cima de ninguém para ter um bom sucesso.

Denny (2001: 281) explica que, “ser competente envolve ser ético. Mas sem ética os profissionais competentes frequentemente ganham negócios, e perdem clientes, o engano ensina ao cliente que basta ir uma vez só à organização e não voltar mais, a falta de qualidade é uma das razões que leva a afundar a organização”.

Vale sublinhar o posicionamento deste autor, pois remete-nos à ideia de que a falta de ética desencadeia a falta de qualidade e a fuga de clientes, pois estes, não procuram algo fácil e barato, mas algo de qualidade, ainda que lhes custe mais caro para o obter.

### 2.3.7 Factores que influenciam o comportamento ético na tomada de decisão

De acordo com Robbins (1998) o que contribui para um comportamento antiético em organização são indivíduos imorais ou ambientes de trabalho que promovem actividades antiéticas. Evidências indicam que acções éticas ou antiéticas são em grande parte função tanto de características individuais quanto do ambiente em que o indivíduo trabalha.

### 2.3.8 Modelo para explicar o comportamento ético ou antiético

Os estádios de desenvolvimento moral avaliam a capacidade da pessoa para julgar o que é moralmente correcto. Quanto mais alto é o desenvolvimento moral de alguém, menos dependente ele é de influências externas e, desta forma, ele está predisposto a comporta-se eticamente.

Ambiente organizacional refere-se a percepção de um empregado das expectativas organizacionais. A organização estimula e apoia o comportamento ético recompensando-os ou desestimula o comportamento antiético punindo-os. Código de ética descreve o comportamento moral da administração, expectativas de desempenho realistas, avaliação de desempenho que estimam meios tanto quanto fins, reconhecimento visível e promoções para indivíduos que demonstram alto comportamento moral e castigos visíveis para aqueles que agem antieticamente são alguns exemplos de um ambiente organizacional.

Para evitar problemas éticos em grande parte, tal moral decorrente do exercício de uma profissão ou um ofício, deve implementar princípios éticos e normas a definir os parâmetros que descrevem o comportamento que uma pessoa pode ou não pode expor no determinado momento.

### 2.3.9 Vantagens da ética na empresa

A responsabilidade de um gestor empresarial vai bem mais além do que apenas cumprir com a lei aplicada ao país e obter ganhos financeiros para seus accionistas e/ou sócios.

Carroll (1991) explica que a ética empresarial se afirma pela moralização dos mercados, é a moral da gerência seu lugar de referência. Aquele que possui o juízo moral é descrito como portador de nada menos que seis características, ou capacidades operativas:

- a. Imaginação moral;
- b. Identificação e ordenação moral;
- c. Avaliação moral;
- d. Tolerância à ambiguidade e discordância;
- e. Integração de competências gerenciais e competências morais; e,
- f. Senso ou sentido de obrigação moral.

A partir do momento que as empresas passam a enxergar as aplicações e atitudes éticas como um controle feito pela própria sociedade, estas passam a explorar resultados mais positivos, que facilitam a aceitação de seus produtos e serviços.

## 2.4 MARCO REFERENCIAL

Neste subcapítulo, são apresentadas, de forma genérica, os resultados das pesquisas de outros autores em estudos internacionais, regionais e nacionais, acerca do tema em estudo.

### 2.4.1 Estudos internacionais

Chiavenato (1997) afirma que, numa pesquisa que aborda a "Ética nas Organizações" que a ética é um instrumento que filtra as acções tornando-as socialmente responsáveis, afecta o processo corporativo de tomada de decisões. A ética e competitividade são interdependentes pois nenhuma organização consegue longevidade quando pessoas tentam enganar umas as outras, tentam aproveitar-se de outras, sendo desonestas.

Porém, a ética não tem ligação directa com o lucro sendo inevitável o conflito entre práticas éticas e a ênfase no lucro.

Esta conclusão é importante para o nosso estudo, na medida em que o tema faz menção ao ética *versus* desempenho empresarial, o que nos irá dar suporte na análise deste binómio (ética *versus* desempenho) da Biodigital, Lda., no período em referência.

Outro autor a destacar neste subcapítulo é o Mercier (2003:41). O autor conclui no seu estudo que a ética das organizações estuda os valores e princípios que a organização adopta para decidir entre o que é certo ou errado e bom ou mau, na sua conduta, na forma como as decisões são tomadas no seu seio e na apreciação que faz do comportamento dos seus trabalhadores e outras partes interessadas.

Assim o estudo da ética de uma organização é importante para compreender as suas acções passadas e antecipar o seu provável desempenho futuro. Como tal é essencial na apreciação do risco associado a fazer negócios, trabalhar, investir, comprar ou vender a essa organização.

#### 2.4.2 Estudos regionais

Nascimento e Soares (2018), África do Sul, desenvolveram uma pesquisa intitulada "Ética e trabalho: desafios para a vivência na contemporaneidade," cujo objectivo buscava analisar de que forma a percepção humana a respeito do trabalho influencia o espaço empresarial e qual o caminho para uma conduta ética no ambiente profissional. As amostras recolhidas foram analisadas e mostraram que, diante de uma formação tão diversificada, a percepção de trabalho é bastante particular a cada indivíduo e essa diversidade de concepções resulta num ambiente de trabalho contemporâneo potencialmente conflituoso.

Os resultados levaram a crer que, por mais que a motivação para o trabalho sejam distintas, ética e trabalho só podem existir simultaneamente se buscarem o bem comum, que pode ser da humanidade, da sociedade, de uma nação ou de uma empresa em particular.

## CAPÍTULO III

### 3. METODOLOGIA

Nesta etapa são apresentados aspectos como, o tipo de pesquisa, os instrumentos de colecta de dados, análise e tratamento dos dados, limitações e a delimitação da pesquisa. A investigação, como toda actividade lógica e sistemática, exige que as acções desenvolvidas ao longo do seu processo sejam devidamente planificadas.

Gil (1991), explica que o conhecimento gerado é considerado científico a partir da identificação do método utilizado no desenvolvimento desse estudo.

Neste contexto, o presente trabalho é classificado:

#### 3.1 QUANTO AOS OBJECTIVOS

A pesquisa é descritiva. Segundo Cervo e Bervian (2002, p. 63), “a pesquisa descritiva observa, regista, analisa e correlaciona factos ou fenómenos (variáveis) sem manipulá-los”.

Vergara (2005:24), destaca que:

A pesquisa descritiva expõe características de determinada população ou de determinado fenómeno. Pode também estabelecer correlações entre variáveis e definir sua natureza. Não tem compromisso de explicar os fenómenos que descreve, embora sirva de base para tal explicação.

Descreveu-se, portanto, a empresa Biodigital, Lda., o perfil dos seus colaboradores, bem como o ambiente organizacional, relacionado com a ética, através das respostas colhidas a partir do Questionário.

#### 3.2 QUANTO AO TIPO

A pesquisa obedeceu o método dedutivo que, segundo Yin (2001), é um método

racionalista, que pressupõe a razão com a única forma de chegar ao conhecimento verdadeiro;

Utiliza uma cadeia de raciocínio descendente, da análise geral para a particular, até à conclusão; utiliza o silogismo: de duas premissas retira-se uma terceira logicamente decorrente.

A presente pesquisa é mista, pois faz inferência, para além da observação, registo e análise, utiliza os dados, factos ou fenómenos (variáveis) e ao mesmo tempo manipula- os dados com vista a obtenção de resultados interpretáveis.

Ao se proceder o tratamento dos dados da Biodigital, Lda. foram construídas tabelas e, a partir destas, foram criados gráficos contendo números absolutos e relativos (percentagens), como forma de permitir uma melhor leitura, análise e discussão dos resultados.

### 3.3 PARTICIPANTES

O universo da pesquisa é constituído pela população trabalhadora da empresa Biodigital, Lda., Cidade de Maputo, de 51 colaboradores.

A técnica aplicada na escolha da amostra é defendida por Marconi e Lakatos (2008) como sendo amostragem intencional, aquela que ocorre quando o pesquisador intencionalmente toma determinados elementos para amostra.

Foi usada a amostragem não probabilística por acessibilidade, que na óptica de Gil, (1991, p. 9) é “aquela em que o pesquisador tem a possibilidade de seleccionar os elementos a que tem acesso admitido, ou seja, pessoas que, de alguma forma, representam o universo”.

Todavia, o critério de amostragem por acessibilidade, porque permitiu buscar um grupo de pessoas possíveis de inquirir, ou seja, aquelas que se julgaram relevantes para o estudo.

Desta feita, da população definida, foi extraída uma amostra, entre trabalhadores, de 45 pessoas, sendo 44 Colaboradores Não Gestores (CNG) e uma Colaboradora Gestora (CG).

## 3.4 INSTRUMENTOS

### 3.4.1 Instrumentos de Recolha de Dados

De modo a salvaguardar os objectivos a atingir com este estudo, foram usadas as seguintes técnicas de recolha de dados: análise documental, questionário e observação (observação participante).

### 3.4.2 Análise Documental

Oliveira (2007), a pesquisa documental decorre da valorização dos documentos, pois através dos mesmos torna-se possível extrair e resgatar uma grande quantidade de informações que podem ser utilizadas em várias áreas, possibilitando a compreensão de objectos que necessitem de contextualização histórica e sócio-cultural.

### 3.4.3 Questionário

Foi aplicado um Questionário com perguntas mistas (abertas e fechadas) a dois grupos diferentes (CG e CNG) para permitir o cruzamento de dados.

### 3.4.4 Observação

Coutinho (2011, p. 65), sublinha que, na observação qualitativa, “o observador passa muito tempo no contexto a observar com objectivo de compreender melhor o fenómeno em estudo”.

Para devidos os efeitos, usou-se a técnica de observação participante que, apesar de ter sido por pouco tempo, serviu para confirmar, através da observação, algumas características dos colaboradores, das áreas de afectação e de alguns documentos arquivados.

Teóphilo (2007, p. 84), sublinha que "a observação participante, muitas vezes, também designada por trabalho de campo, caracteriza-se pela inserção do observador no grupo observado, como parte integrante daquela da estrutura social."

Na presente pesquisa, houve a interacção face-a-face com os sujeitos da pesquisa,

realiza a colecta de informações, dados e evidências, na empresa Biodigital, Lda., do período 2018-20.

### 3.5 TÉCNICA DE ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DE DADOS

A análise tem como objectivo organizar e sumariar os dados de tal forma que possibilitem o fornecimento de respostas ao problema proposto para investigação. Já a interpretação tem como objectivo a procura do sentido mais amplo das respostas, o que é feito mediante sua ligação a outros conhecimentos anteriormente obtidos (Gil, 2001).

No concernente à análise e interpretação de dados, foi utilizada a técnica de triangulação, que consistiu na combinação/cruzamento de diferentes fontes e métodos de colecta de dados, sendo elas: Questionário, a observação directa e a análise documental, sendo a análise desses dados feita em conjunto.

### 3.6 PROCEDIMENTOS

Quanto aos procedimentos técnicos foi aplicada uma consulta bibliográfica que, de acordo com Fonseca (2002, p. 32) “é feita a partir do levantamento de referências teóricas já analisadas, e publicadas por meios escritos e electrónicos, como livros, artigos científicos, páginas de *websites*”, de modo a se construir um modelo teórico.

De seguida, foram consultados documentos da empresa que se esperam servir de evidências das respostas dadas pelos trabalhadores da mesma e, por último, buscou-se, através do questionário aos colaboradores da Biodigital, Lda..

Nesta pesquisa foi usada amostra não probabilística, que depende unicamente de critérios do pesquisador, que passam necessariamente em inquirir indivíduos a que tem acesso, isto é, sem usar nenhum critério probabilístico.

### 3.7 CONSIDERAÇÕES ÉTICAS

Para a realização do presente trabalho de pesquisa foram observados todos os aspectos

recomendados pela Bioética nomeadamente: pedido de permissão ao grupo alvo para fazer parte da amostra através de apresentação do consentimento informado, apresentação da credencial/carta dirigida à Direcção da empresa para a área de investimentos em participações financeiras, à Direcção da Biodigital, Lda..

Assegurou-se aos participantes a liberdade de participação no estudo e desistência em qualquer etapa do mesmo. A participação foi antecedida de uma explicação concisa e clara sobre o carácter voluntário da participação na pesquisa. Foi garantida a privacidade, a confidencialidade e o anonimato em relação a fonte da informação recolhida. Portanto, não foram usados nomes nos guiões de questionário e estes só foram usados para o processo de análise de dados, durante o qual foram guardados em local seguro sob responsabilidade da pesquisadora.

## CAPÍTULO IV

### 4. RESULTADOS

#### 4.1 UNIDADE EMPÍRICA DE ANÁLISE: BIODIGITAL, LDA.<sup>1</sup>

A sociedade adopta a denominação de Biodigital, Limitada, e tem a sua sede na Av. da Amizade Q.2 Matola Rio, criada aos 16 de Dezembro de 2015, com registo na Conservatória do Registo de Entidades Legais sob NUEL 100683636.



Figura 1 – Logotipo da Biodigital, Lda.  
Fonte: Biodigital, Lda. (2020)

##### a) Missão da Biodigital, Lda.

A sociedade tem por missão:

- A prestação de serviços de instalação e manutenção de serviços de segurança electrónica e digital;
- A prestação de serviços e fabrico, fornecimento, instalação e manutenção de geradores de energia solar e eólica, seus acessórios e respectivos equipamentos e seus consumíveis;
- A venda e comercialização de produtos, equipamentos e materiais necessários para a montagem de redes e equipamentos de redes e segurança electrónica e digital.

---

<sup>1</sup> Arquivo da Biodigital, Lda. (2020).

b) Capital social da Biodigital, Lda.

O capital social integralmente subscrito e realizado em dinheiro é de cem mil metcais (100.000,00 MT)<sup>2</sup> pertencente aos sócios Zulficar Ismael Adamo com 80 por cento do capital social (o equivalente a oitenta mil metcais) e Ana Cleonisse Ribeiro com 20 por cento do capital social (o equivalente a vinte mil metcais), respectivamente.

## 4.2. RESULTADOS DO QUESTIONÁRIO APLICADO AOS QUADROS SÉNIORES DA EMPRESA

### 4.2.1 Perfil dos inquiridos (Amostra)

Com vista a avaliar a fonte das respostas recolhidas, são apresentados a seguir alguns traços que caracterizam o perfil dos inquiridos, em relação ao género, idade, nível de escolaridade, o tempo de serviço/antiguidade na empresa e, por fim, a função exercida até à data em que o Questionário foi aplicado.

Como foi referenciado no terceiro Capítulo, a nossa amostra é composta por 45 colaboradores. A sua caracterização, em relação ao *género*, mostra que a maioria é do género masculino (quatro; 80 por cento) e a minoria é do género feminino (um; 20 por cento), conforme ilustra o Gráfico 1 (G<sub>1</sub>), a seguir:

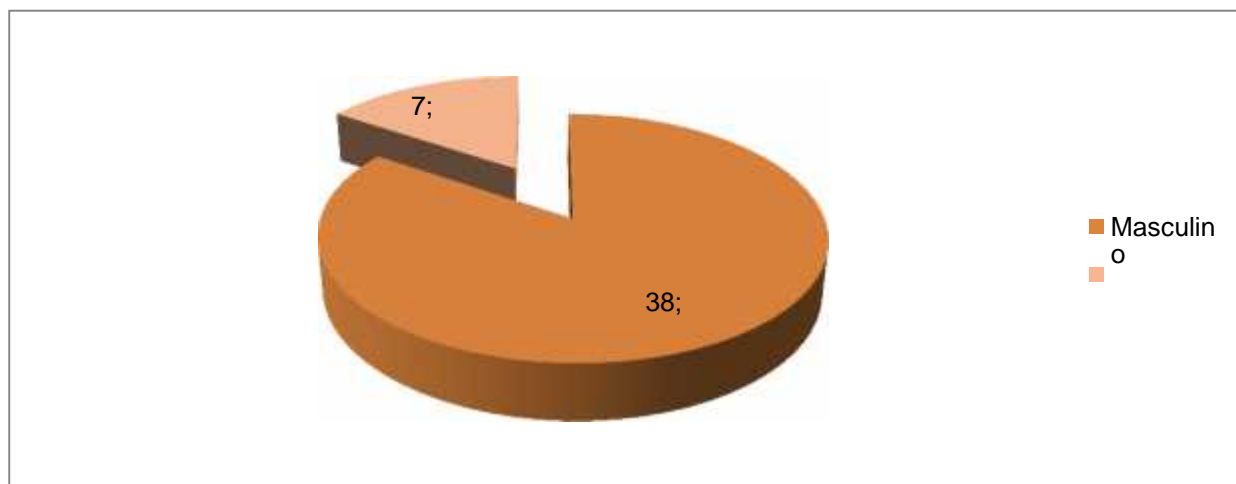


Gráfico 1 - Distribuição dos inquiridos por género.

Fonte: Autora (2020)

<sup>2</sup> À data da Constituição da Sociedade.

Relativamente à variável *idade*, indicador importante para aferir a qualidade das respostas obtidas no Questionário, que pode variar em função da idade dos inquiridos (se atendermos e considerarmos que os mais velhos buscam maior experiência em relação aos mais novos), os resultados mostram que a nossa amostra é composta por uma maioria jovem (24; 53 por cento), com idades compreendidas entre 31 e 40 anos, e uma minoria adulta (três; sete por cento) , sendo as restantes percentagens ocupadas por indivíduos com idades compreendidas entre 20 e 30 anos e 41 e 50 anos, cabendo a cada intervalo iguais pesos (nove; 20 por cento), respectivamente, tal como ilustra o G<sub>2</sub>, a seguir:

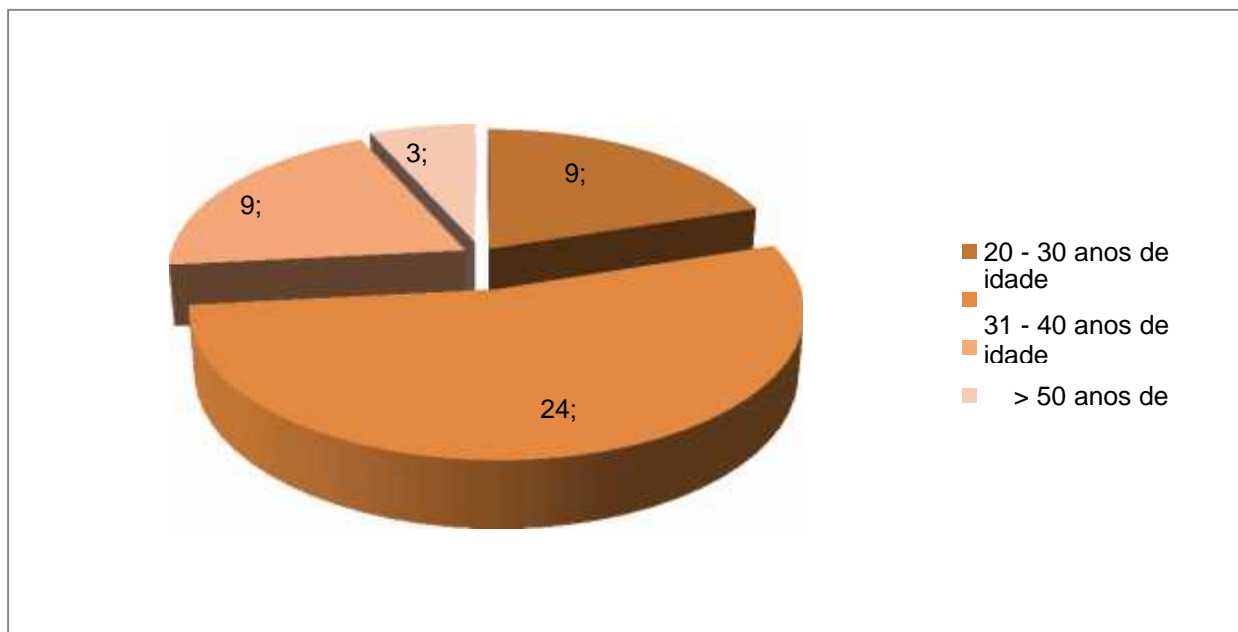


Gráfico 2 - Distribuição dos inquiridos por faixa etária.

Fonte: Autora (2020)

Relativamente à variável *nível de escolaridade*, outro indicador muito importante para aferir os níveis de percepção sobre a ética e a deontologia profissional, que pode variar em função do grau de instrução dos inquiridos, se atendermos e considerarmos que indivíduos mais instruídos têm maior capacidade de análise, de tecer críticas e juízos de valor sobre os fenómenos à sua volta em relação àqueles com baixa ou sem instrução, os resultados mostram que a maioria (18; 40 por cento), é graduada do nível básico, seguida de 14 (31 por cento) graduado do nível médio geral, 12 (27 por cento) graduado do nível básico técnico-profissional e um (dois por cento) graduado do nível superior (1.º Ciclo), tal como ilustra o G<sub>3</sub>, a seguir:

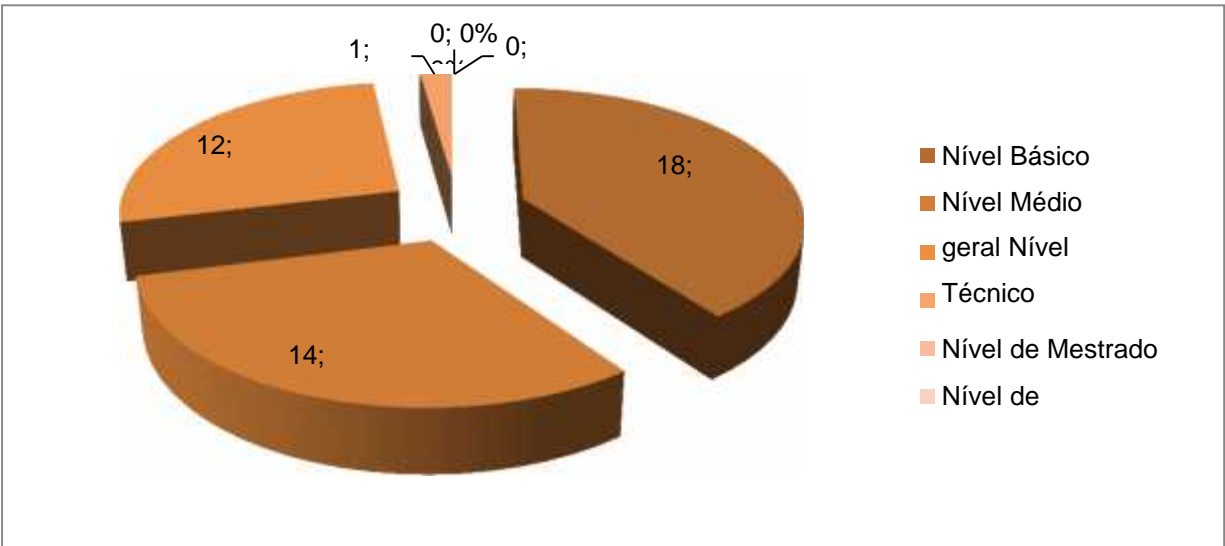
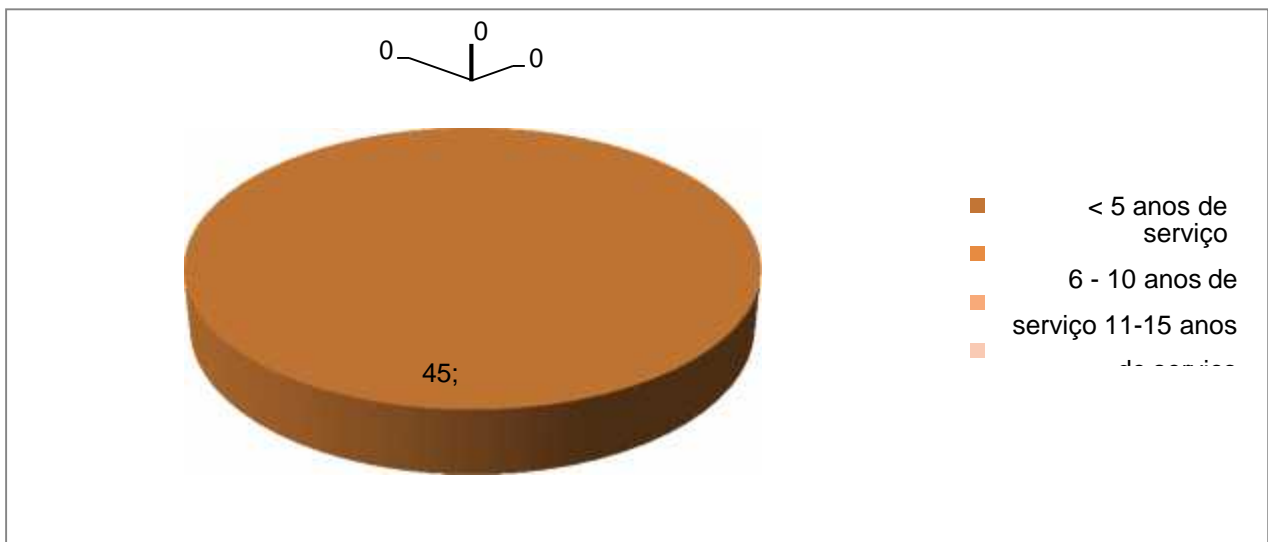


Gráfico 3 - Distribuição dos inquiridos por nível de escolaridade.  
 Fonte: Autora (2020)

Relativamente à variável *tempo de serviço/antiguidade na Biodigital, Lda.*, indicador muito importante para aferir o grau de experiência dos colaboradores sobre a ética e a deontologia profissional num mesmo local de trabalho, que também pode variar em função da antiguidade dos inquiridos, se atendermos e considerarmos que indivíduos mais antigos têm maior postura ético-deontológica em relação àqueles com menos tempo ou estagiários, os resultados mostram que todos (45; 100 por cento) têm pelo menos de cinco anos na empresa, (G<sub>4</sub>):

Gráfico 4 - Distribuição dos inquiridos por tempo de serviço/antiguidade na Biodigital, Lda..



Fonte: Autora (2020)

Com vista a acomodar o primeiro objectivo específico (Descrever as acções éticas presentes nos colaboradores da Biodigital, Lda.), no período compreendido entre os anos 2018 e 2020, a variável *função desempenhada na empresa*, constitui indicador muito importante na medida em que evidencia o grau de envolvimento do colaborador em assuntos que exigem maior ou menor postura ética e a deontológica, os resultados mostram que a maioria (44; 80 por cento) não é gestor contra a minoria (uma; 20 por cento) que é CG. Por forma a permitir um cruzamento de opiniões entre a ala não gestores e a ala gestora, foram inquiridos em separado, o que permitiu obter, também, respostas separadas (G<sub>5</sub>):

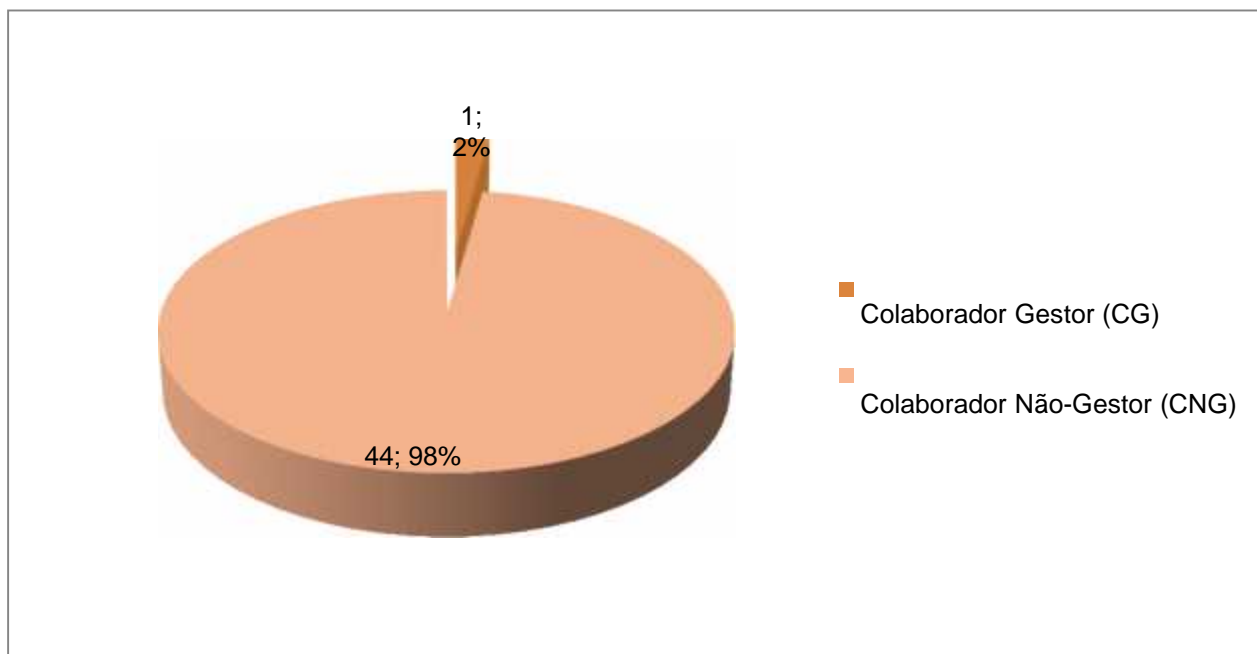


Gráfico 5 - Distribuição dos inquiridos por funções desempenhadas na Biodigital, Lda.

Fonte: Autora (2020)

## 4.2 RESPOSTAS DOS INQUIRIDOS

Com vista a alcançar o objectivo geral da presente pesquisa que é analisar o contributo da ética e deontologia profissional nas empresas, foram levantados vários questionamentos que serviram de base para o cruzamento com as obras bibliográficas referenciadas na fundamentação teórica e permitiu a discussão e análise dos resultados imbuídos nestes questionamentos.

#### 4.2.1 Colaboradores Não Gestores - CNG

Questionados aos quatro CNG da Biodigital, Lda. se concordam com a seguinte proposição: *a ética estuda a melhor forma de agir perante os outros*, os resultados indicam que a maioria (26, 60 por cento da amostra) mostrou-se concordante, portanto, consideram que a ética estuda a melhor forma de agir perante os outros, contra a minoria (nove; 60 por cento) que mostrou-se discordante e os restantes abstiveram-se (G<sub>5</sub>).

Colocada a proposição: *A Ética busca respostas às perguntas como: "quem sou eu?", "em que mundo vivo?"*, onde 18 CNG (o equivalente a 40 por cento) concordaram que a ética busca respostas às perguntas como: "quem sou eu?", "em que mundo vivo?", contra igual percentagem dos discordantes, tendo os restantes optado pela abstenção, conforme ilustra o G<sub>5</sub>.

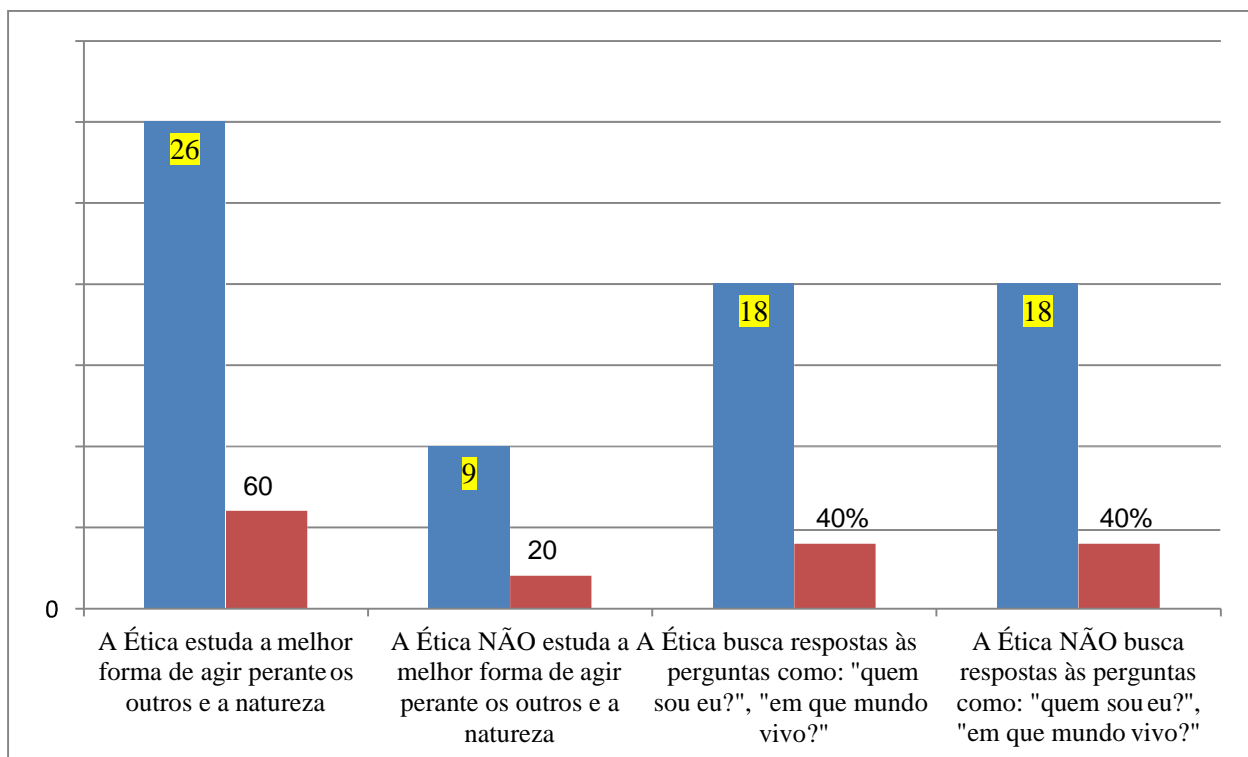
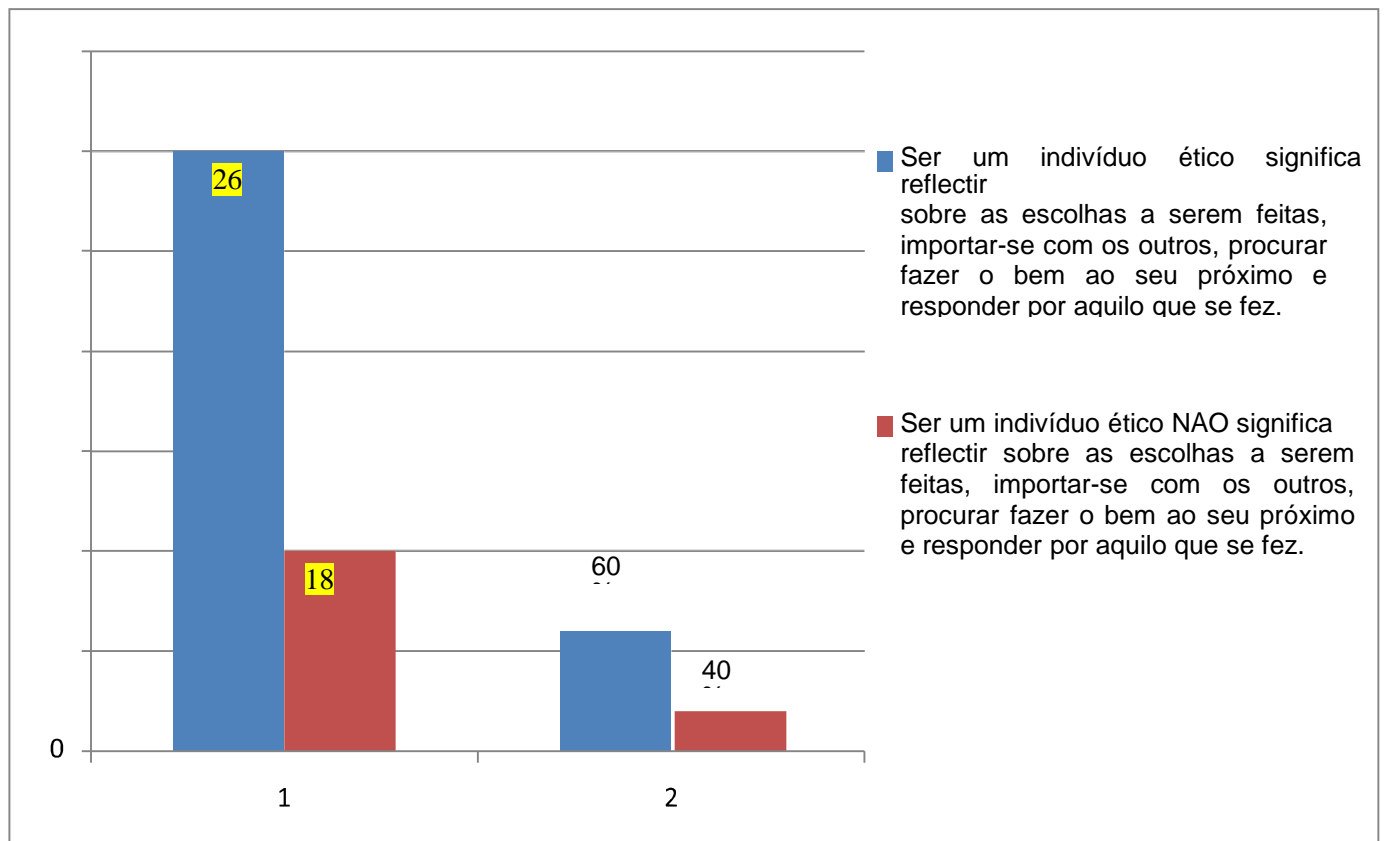


Gráfico 6 – Percepções sobre ética no seio dos CNG da Biodigital, Lda.

Fonte: Autora (2020)

Relativamente à proposição *ser um indivíduo ético significa reflectir sobre as escolhas a*

*serem feitas, importar-se com os outros, procurar fazer o bem ao seu próximo e responder por aquilo que se fez*, colocada para acomodar ao primeiro objectivo específico (descrever as acções éticas presentes nos colaboradores afectos à Biodigital Lda.), os resultados mostram maioria (26, 60 por cento da amostra) mostrou-se concordante, portanto, consideram que a ética estuda a melhor forma de agir perante os outros, contra a minoria (18; 40 por cento) que mostrou-se



discordante, como ilustra o G<sub>3</sub>, abaixo:

Gráfico 7 – Ponto de vista dos inquiridos sobre a preposição: *Ser um indivíduo ético significa reflectir sobre as escolhas a serem feitas, importar-se com outros, procurar fazer o bem ao seu próximo e responder por aquilo que se fez.*

Fonte: Autora (2020)

Com vista a verificar o histórico da postura ética dos CNG, foi colocada a proposição: *entre os anos de 2018 e 2020 houve casos de atropelos à Ética Profissional pois os utentes tinham conhecimento de informações confidenciais de um dado Colaborador antes deste saber*, dados do G<sub>6</sub>, ilustram que a maioria (33; 75 por cento) dos inquiridos discordou, contra 11 (25

por cento) que concordou.

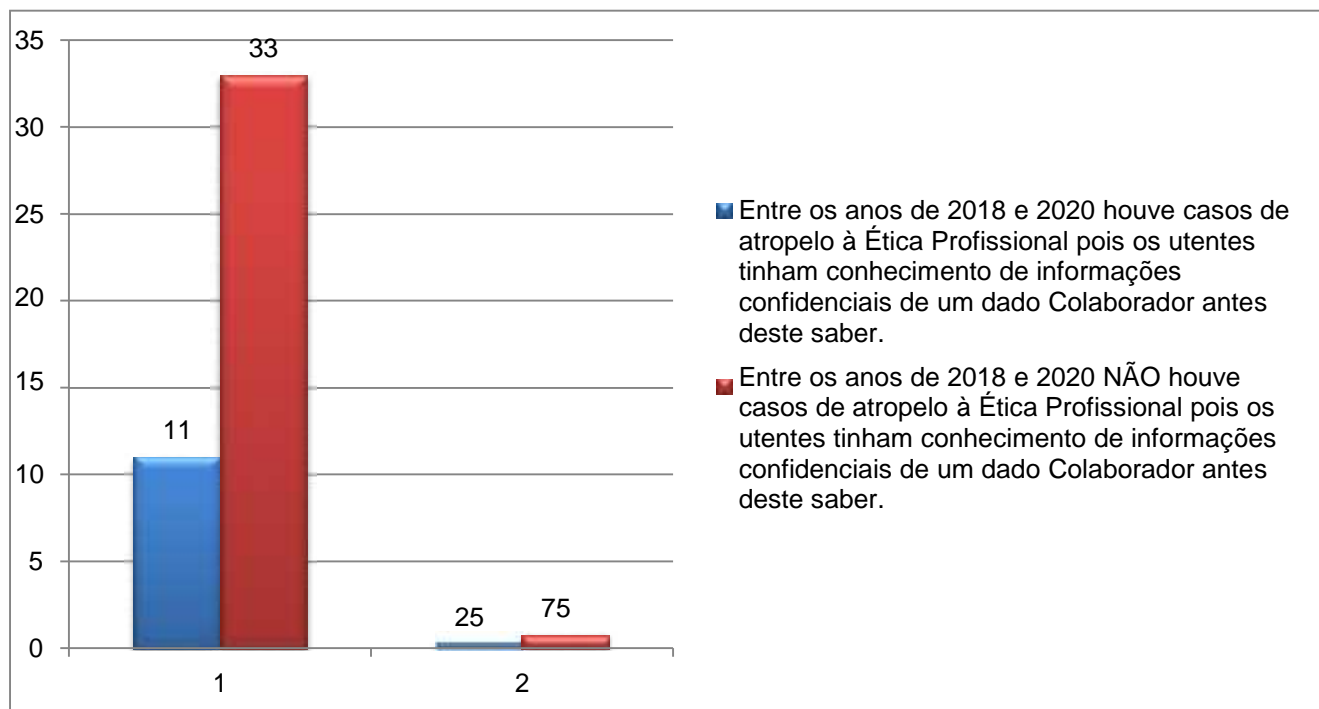


Gráfico 8 – Conhecimento dos CNG em relação ao histórico sobre o atropelo à ética na Biodigital, Lda.  
Fonte: Autora (2020)

Relativamente à proposição: *tenho conhecimento de, no período de 2018 a 2020, a Biodigital, Lda. ter destacado e premiado Colaboradores pela conduta exemplar e pelos exemplos éticos no exercício das suas funções*, os resultados (G<sub>9</sub>), ilustram que a maioria (33; 75 por cento) dos inquiridos discordou, contra 11 (25 por cento) que concordou.

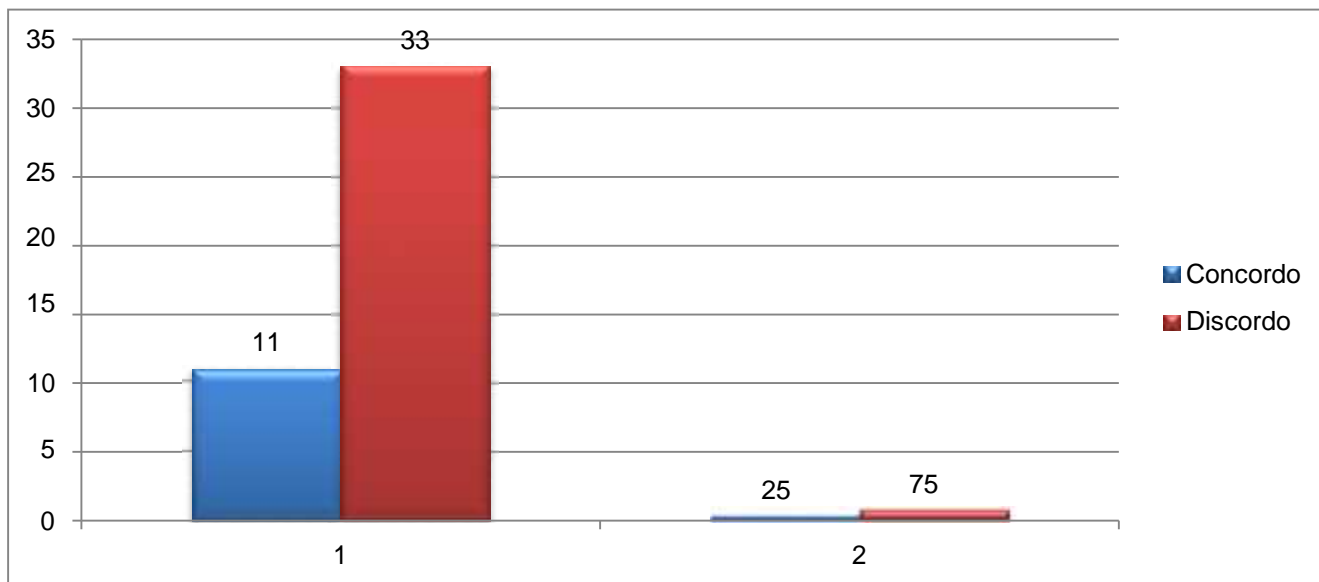


Gráfico 9 – Conhecimento dos CNG sobre premiações aos mais destacados (2018-20)  
Fonte: Autora (2020)

#### 4.2.2 Colaboradores Gestores – CG

Para acomodar à QI<sub>1</sub> da nossa pesquisa (*Quais os procedimentos ético-deontológicos foram aplicados pelos gestores da Biodigital, Lda., entre os anos 2018 e 2020?*) questionou-se a Gestora *se a Instituição desenvolve algum Programa de Ética*. O resultado mostra que a Biodigital, Lda, não desenvolve Programa de Ética, apesar de reconhecer e estar ciente de que um Programa de Ética faz com que a empresa se torne num exemplo às demais empresas sobre as boas práticas comportamentais.

Para dar resposta à QI<sub>4</sub> da nossa pesquisa (*Qual foi a postura dos gestores da Biodigital, Lda. perante o incumprimento dos colaboradores da Biodigital, Lda. entre os anos 2018 e 2020?*), questionou-se a CG *se existe um Código de Ética na empresa* e o resultado mostra que a Biodigital, Lda. não possui tal instrumento.

Relativamente à questão: *como se assegura o cumprimento do Código de Ética na Biodigital, Lda.?* O resultado mostra que a empresa assegura o cumprimento do Código de Ética através de encontros que tem mantido semanalmente com os colaboradores.

Questionada à CG da Biodigital, Lda. se concorda com a proposição: *a ética estuda a melhor forma de agir perante os outros*, os resultados indicam que a CG mostrou-se concordante, portanto, considera que a ética estuda a melhor forma de agir perante os outros.

Questionada à CG da Biodigital, Lda. se, no período entre 2018 e 2020, *a empresa promoveu Palestras e Seminários sobre valores éticos incluindo Anticorrupção*, o resultado mostra que sim, houve Palestras e Seminários sobre valores éticos incluindo Anticorrupção dada aos colaboradores da empresa.

Relativamente à questão: *Quais são os canais de que o Colaborador dispõe para tirar dúvidas a respeito da dimensão moral?* A Gestora apontou para a existência de formaturas com uma periodicidade semanal e a abertura à consultas dos CNG aos seus superiores hierárquicos.

De acordo com a CG, não houve, no período de 2018 a 2020, na Biodigital, Lda. nenhum destacamento nem premiações a Colaboradores pela conduta exemplar e pelos exemplos éticos no exercício das suas funções.

Os resultados mostram que a CG apontou que *houve cerca de 18 punições, durante o período de 2018 a 2020, a Colaboradores pela conduta não exemplar e pelos exemplos antiéticos no exercício das suas funções.*

## CAPÍTULO V

### 5. DISCUSSÃO

O nível de participação da nossa amostra (CNG e CG) na presente pesquisa foi positiva, pois, todos que incluem a nossa amostra (n=45), foram unânimes em aceitar e em responder ao Questionário. O impedimento no acesso aos acervos históricos económico-financeiros da empresa, reportados entre os anos 2018 e 2020, limitou a nossa discussão conducente a melhor tecer, se os resultados sobre a ética e deontologia aqui discutidos, tiveram alguma implicação no crescimento ou decréscimo do desempenho (valor da empresa) neste triénio.

Atendendo o tamanho da empresa Biodigital Lda., nossa unidade empírica de análise, com apenas 51 colaboradores, que a confere a categoria de *média empresa*<sup>2</sup>, torna os resultados mais fáceis de analisar.

A missão da Biodigital, Lda. traduz claramente a necessidade de uma postura ética, na medida em que os seus colaboradores são chamados a actuar em residências privativas, empresas, caixas fortes (cofres), dentre outros, decorrente do seu *core business* (prestação de serviços de instalação e manutenção de sistemas de segurança electrónica e física; fornecimento, instalação e manutenção de geradores de energia solar e eólica, seus acessórios e respectivos equipamentos e seus consumíveis).

O perfil geral da amostra reflecte um baixo grau de instrução no seio da maioria dos CNG (Gráfico 2), dada a maioria ser graduada do nível médio, indicador que pode colocar em causa a postura ética e deontológica dos seus colaboradores e, até, ao desacato de tais normas. A baixa instrução (nível académico) dos CNG da Biodigital, Lda. pode reflectir-se na produtividade e no desempenho da empresa, abre espaço de desvios comportamentais, como a corrupção, a utilização de informações confidenciais em benefício próprio, a revelação de estratégias adoptadas pela empresa, o assédio moral ou sexual, a manipulação de informações sigilosas, o

---

<sup>2</sup> Decreto n.º 44/2011, de 21 de Setembro.

desvio de dinheiro, dentre outros, como sendo parte dos problemas éticos de uma empresa (Velásquez, 1998).

Associando o mesmo factor de baixa instrução do grosso dos CNG com o período em que a empresa foi criada (ano de 2015) e este, com o n.º de colaboradores que a empresa possui actualmente, denota-se um desempenho empresarial desfavorável, se atendermos que as empresas são criadas para crescerem com o tempo e gerarem sucursais, pela sua evolução natural.

Com vista a avaliar a fonte das respostas recolhidas, são apresentados a seguir alguns traços que caracterizam o perfil dos inquiridos, em relação ao género, idade, nível de escolaridade, o tempo de serviço/antiguidade na empresa e, por fim, a função exercida até à data em que o Questionário foi aplicado.

As respostas colhidas permitem afirmar que as acções éticas presentes nos colaboradores da Biodigital, Lda., no período compreendido entre os anos 2018 e 2020, são bastante elementares. O grau de envolvimento do colaborador em assuntos que exigem maior postura ética e a deontológica é elevado, mas os CNG da Biodigital Lda têm baixa instrução, o que lhes confere necessidade de muito acompanhamento.

Vale, então, contestar o Chiavenato (1997), ao defender que a ética não tem ligação directa com o lucro sendo inevitável o conflito entre práticas éticas e a ênfase no lucro, pois o lucro faz parte do desempenho e, denota-se, a partir do perfil dos colaboradores da Biodigital, Lda., que o desempenho da empresa como um todo ficou afectado, entre os anos 2018 e 2020, dado nível de preparo (competências) dos colaboradores para lidar e ter postura ética, o que se traduz na reduzida massa laboral que compõe a empresa, volvidos mais de seis anos (2016-21) após a sua criação.

Com vista a alcançar o objectivo geral da presente pesquisa que consistiu em analisar o contributo da ética e deontologia profissional nas empresas, foram levantados vários questionamentos que serviram de base para o cruzamento de dados com as obras bibliográficas referenciadas na fundamentação teórica e permitiu a discussão e análise destes resultados imbuídos nestes questionamentos.

Apesar da maioria dos CNG terem respondido, de forma satisfatória, à proposição: *a ética estuda a melhor forma de agir perante os outros*, os resultados indicam que a maioria mostrou-se concordante, os mesmos respondentes contradizem-se, nas respostas dadas a uma proposição de teor idêntico, onde o nosso objectivo era: verificar o histórico da postura ética dos CNG.

Tal como refere Moreira (1999) gerir problemas e conflitos éticos pode ser uma tarefa bastante complexa. As questões éticas surgem nos mais variados processos e práticas inerentes à função RH e os seus profissionais, quando são confrontados com essas situações têm de agir sobre elas. No caso da Biodigital, Lda. a situação agrava-se pois os próprios profissionais não reconhecem (G<sub>8</sub>) que, no histórico da empresa, ter havido atropelo à ética que, na verdade só pelo facto de não existir um Código que rege a Ética, já constitui um atropelo.

Os resultados mostram que os CNG denunciam a indiferença do gestor de RH da Biodigital Lda., isto é, não atribuem o que deviam aos colaboradores com uma *conduta exemplar e pelos exemplos éticos no exercício das suas funções*, (G<sub>7</sub>), afectando assim, o desempenho.

Para acomodar à QI<sub>1</sub> da nossa pesquisa (*Quais os procedimentos ético-deontológicos foram aplicados pelos gestores da Biodigital, Lda., entre os anos 2018 e 2020?*) questionou-se a Gestora *se a Instituição desenvolve algum Programa de Ética*. O resultado mostra que a Biodigital, Lda, não desenvolve um rígido e planificado Programa de Ética, apesar de reconhecer e estar ciente de que um Programa de Ética faz com que a empresa se torne num exemplo as demais empresas sobre as boas práticas comportamentais.

De acordo com a CG, não houve, no período de 2018 a 2020, na Biodigital, Lda. nenhum destacamentos nem premiações a Colaboradores pela conduta exemplar e pelos exemplos éticos no exercício das suas funções.

As cerca de dezoito (18) punições, decorridas durante o período de 2018 a 2020, a Colaboradores pela conduta não exemplar e pelos exemplos antiéticos no exercício das suas funções, denunciam a falta de pedagogia ou de prudência por parte dos gestores de RH, na medida em que ficou evidente de que, para além da Biodigital, Lda. não possuir um Código de Ética, os gestores assumem-na como um entrave ao desempenho da empresa, se dedicarem recursos como tempo para o envolvimento dos CNG e também dos CG em formações intensivas.

Aliás, este posicionamento dos CG é desproporcional ao pressuposto defendido por Stark (1993), segundo o qual, interesses económicos e princípios éticos podem ser, e são muitas vezes, conflitantes.

## CAPÍTULO VI

### 6. CONCLUSÃO

O problema que conduziu a presente pesquisa foi derivado da competição e das pressões institucionais que levam até mesmo os gestores bem-intencionados a se desviarem do caminho correcto, com vista à salvaguarda do desempenho das empresas sob sua gestão, que desencadeou a seguinte pergunta: *Qual foi o papel da ética e deontologia profissional no desempenho da empresa Biodigital, Lda. Matola, entre os anos 2018 e 2020?*

Apesar do esforço empreendido pelos gestores da empresa, nomeadamente, reuniões e palestras com os CNG, o resultado da pesquisa de campo mostra que a Biodigital, Lda, não possui um Código de Ética, aliado, também ao facto do incipiente grau de instrução (nível académico) dos CNG poder reflectir-se na produtividade e no desempenho da empresa como um todo, pelo que, vale concluir que o papel da ética e deontologia profissional foi limitado, entre os anos 2018 e 2020, aos poucos meios de que a Biodigital, Lda. dispõe.

Conclui-se, portanto, que os objectivos específicos, que consistiam em descrever as acções éticas presentes nos colaboradores afectos à Biodigital Lda., no período compreendido entre os anos 2018 e 2020; explicar a relação entre a ética e desempenho empresarial; identificar as políticas necessárias para a prática da ética profissional das empresas; e, propor acções de melhoria de funcionamento da DRH na vertente ética profissional, foram alcançados.

#### 6.2. SUGESTÕES

##### 6.2.1. Às Micro, Pequenas e Médias Empresas

Os gestores da Biodigital Lda. e demais organizações devem:

- Promover uma postura pedagógica e menos penalização, com vista a permitir maior adesão dos CNG aos preceitos ético-deontológicos no local de trabalho;

- Continuar a promover sessões com os CNG, com ênfase ao papel da ética no desempenho/produktividade empresarial;
- Permitir que pesquisas académicas baseadas em dados, quer económico-financeiros, quer sobre o clima organizacional ocorram nas suas empresas pois, esta abertura lhes confere vantagem de, os resultados das tais pesquisas serem aproveitadas para a melhoria do desempenho dos mesmos, a partir das recomendações/sugestões emanadas, servindo, portanto de uma consultoria sem implicações pecuniárias (custos); e,
- Adquirir e divulgar no seio de todos os Colaboradores, o Código de Ética.

### 6.2.2. À academia

- A academia deve promover jornadas científicas, palestras e cursos aos seus estudantes de Ciências Empresariais áreas afins que promovam o debate acirrado onde são discutidos os benefícios advindos da melhor combinação do binómio ética *versus* desempenho.
- Proceder mais pesquisas com ênfase no método puramente quantitativo, de modo a analisar o quanto as empresas ganham (lucro) ou perdem (prejuízo), ou seja, a relação directa da ética e deontologia profissional no desempenho das empresas<sup>3</sup>.

---

<sup>3</sup> Devido à rigorosa política de *Compliance*, criada pela empresa Biodigital, Lda., não foi fornecido nenhum dado económico-financeiro relativo ao desempenho da empresa nos anos 2018 e 2020.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Andrade, R., Alyrio, R. e Vilas B., A. (2006) *Cultura e Ética na Negociação Internacional*. São Paulo: Editora Atlas S.A.

Aranha, M. L. A.; Martins, M. H. P. (2009) *Filosofando: introdução à filosofia*. São Paulo: Moderna.

Arruda, M.; Whitaker, M.; Ramos, J.M.R. (2007) *Fundamentos de ética empresarial e económica*. 3.ed. São Paulo: Atlas,

Baptista, I. (2011). *Ética, Deontologia e Avaliação do Desempenho Docente*. Coleção Cadernos do CCAP – 3. Lisboa: Ministério da Educação.

Bilhim, J. A. F. (2006). *Teoria organizacional, estruturas e pessoas*. Lisboa: Instituto Superior de Ciências Sociais e Políticas.

Carrol, A. (1999). *Corporate Social Responsibility: Evolution of a Definitional Construct*. Business & Society. 38 (3), pp. 268-295.

\_\_\_\_\_ (1991). *The pyramid of corporate social responsibility: toward the moral management of organizational stakeholders*. Business Horizons, 34(4), pp. 39-48.

Certo, S. (1992) *Modern management quality, ethics and the global environment*. 5<sup>th</sup> ed.. Boston, MA: Allyn and Bacon.

Cervo, A. L.; Bervian, P. A. (2002) *Metodologia científica*. São Paulo: Prentice Hall.

Chanlat, J. F. (1992) *A caminho de uma nova ética das relações nas organizações*. Revista de Administração de Empresas, São Paulo: FGV/EAESP, v. 32, n. 3, p. 68-73, jul./ago.

Chiavenato, I. (1997) *Introdução à Teoria Geral da Administração*. São Paulo: Makron Books.

Coutinho, C. P.; Chaves, J. H. (2002) *O Estudo de Caso na investigação em Tecnologia Educativa em Portugal*. Revista Portuguesa de Educação, 15, n. 1, 2002. 221 -243.

Denny, A. (2001). *Ética e sociedade*. Capivari: Opinião.

Dobson, J. (1997) *Ethics in finance II*. *Financial Analysts Journal*, v.53, (nº1).

\_\_\_\_\_. (1993) *The role of ethics in finance*. *Financial Analysts Journal*.

Enderle, G., & Tavis, L. (1998). *A balanced concept of the firm and the measurement of its long-term planning and performance*. *Journal of Business Ethics*. 17 (11), pp. 1129-1144.

Enriquez, E. (1997) *Os desafios éticos nas organizações modernas*. Revista de Administração de Empresas, São Paulo: FGV-EAESP, v. 37, n. 2, p. 6-17, abr./jun.

Estrela, M. T. (2010). *Profissão Docente. Dimensões Afetivas e Éticas*. Porto: Areal Editores.

Errell, O. C.; Fraedrich, John; Ferrel, Linda. (2001) *Ética empresarial: dilemas, tomadas de decisões e casos*. Tradução de Cecília Arruda. Rio de Janeiro: Reichmann & Affonso.

Fonseca, J. J. S. (2002) *Metodologia da pesquisa científica*. Fortaleza: UEC.

Fortin, M. F. (2009). *O Processo de Investigação da concepção à realização* (5ª ed.). Loures: Lusociência.

Gil, A. C. (2007) *Métodos e Técnicas de Pesquisa Social*, São Paulo: Editora Atlas.

\_\_\_\_\_(1991) *Como Elaborar Projetos de Pesquisa*. 3.Edição. São Paulo -Editora Atlas.

Gramberg, B. e Menzies, J. (2006) *Ethical decision making of HR managers: Juxtaposing ethical egoism, the interests of the firm and employees*. In Working Paper Series School of Management, (nº 1).

Marconi, M.; Lakatos, E. (2003). *Fundamentos da Metodologia Científica*. (5ªed.) S.Paulo:Atlas.

\_\_\_\_\_(2008) *Métodos e técnicas de pesquisa social*. 6ª Ed.. São Paulo. Editora Atlas.

Matos, F. (2011) *Ética na Gestão Empresarial: da consciencialização à acção*. 2ª ed., São Paulo: Saraiva.

Mercier, S. (2003). *A ética nas Empresas*. Porto: Edições Afrontamento. Moore, G. E. (1975) *Princípios Éticos*. São Paulo: Abril Cultural, 1975.

Moreira, J. M. (1999). *As contas com a ética empresarial*. Cascais: Principia Editora. Nalini, José R. *Ética geral e profissional*. 11. ed. São Paulo: Revista dos Tribunais, 2014.

Nascimento, T. G.; Soares, F. C. (2018) *Ética e trabalho: desafios para a vivência na contemporaneidade / Ethics and Work: Challenges for a Contemporary Living*.

Nash, L. L. (2001) *Ética nas empresas*. São Paulo: Makron Books. Oliveira, M. 2007. *Como fazer Pesquisa Qualitativa*. Petrópolis, RJ: Vozes

Perin, M. G. (2001) - *A relação entre orientação para o mercado, aprendizagem organizacional e performance*. Tese (Doutorado em Administração) – PPGA / Escola de Administração, UFRGS, Porto Alegre.

Perin, M. G.; Sampaio, C. H.; Faleiro, S. N. (2006) *A Relação entre orientação para o mercado, orientação para aprendizagem e inovação do produto*. In: ENANPAD, 26, 2002, Salvador (BA). Anais... Salvador: ANPAD.

Reis, M. A. (2005). *Deontologia das Profissões da Educação*. Coimbra: Edições Almedina.

Robbins, P. S. (1998) *Comportamento Organizacional*. Livros técnicos e específicos Editora S.A 8ª Edição.

\_\_\_\_\_ (2002) *Comportamento organizacional*. 9 ed. São Paulo: Prentice Hall

Ruas, R. (2007), *Metodologia de Trabalho Científico*. Porto Alegre: Bookman.

Srouf R. (2013) *Ética Empresarial*. (4 ed). - Rio de Janeiro. Elsevier.

Stark, A. (1993) What's the matter with business ethics? *Harvard Business Review*, May/June.

Teixeira, N. G. (Org.). (1998) *A ética no mundo da empresa*. São Paulo: Pioneira.

Théophilo, C. R. (2007) *Pesquisa científica em contabilidade: desenvolvimento de uma estrutura para subsidiar análises crítico-epistemológicas*. In: Congresso ANPCONT, 1, 2007. Gramado – RGS.

Velásquez, M. G. (1998) *Business ethics: concepts and cases*. 4. ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

Vergara, S. C. (2005) *Métodos de pesquisa em administração*. São Paulo: Atlas. Yin, R. K.

(2001) *Estudo de caso: planejamento e método*. Porto Alegre: Bookman.

## LEGISLAÇÃO CONSULTADA

BOLETIM DA REPÚBLICA - BR\_47\_III\_Serie\_2016 de 20 de Abril

# APÊNDICE I

## Questionário dirigido aos Colaboradores Não Gestores - CNG

O presente questionário prossegue fins académicos, nomeadamente recolher dados e informação no âmbito da Monografia como requisito parcial para a obtenção do grau académico de Licenciado.

A sua colaboração é voluntária, todavia relevante para este trabalho.

Garante-se anonimato das fontes e a confidencialidade dos dados e informação.

Por favor, colabore respondendo as perguntas do mesmo seguindo as instruções referidas em cada unidade que estrutura o questionário.

Antecipadamente se agradece a preciosa colaboração.

### PARTE I

(Dados de caracterização)

*Marque com X a opção de resposta que mais se aproxime a sua situação*

1. Sexo: M _____ F _____	2. Faixa etária: 20 – 30 31 – 40 41 – 50 _____ >50 _____	3. Antiguidade: 5 Anos _____ 6 – 10 Anos _____ 11 – 15 Anos _____ >20 Anos _____
4. Escolaridade: Não alfabetizado Alfabetizado Básica (10 <sup>a</sup> ) Média geral (12 <sup>a</sup> ) Média técnica Licenciatura _____ Mestrado _____ Doutorado _____	5. Local de Trabalho:	

*Marque com X a opção de resposta que mais se aproxime a sua situação.*

1. A Ética estuda a melhor forma de agir perante os outros e a natureza  
 Concordo  Discordo
  
2. A Ética busca respostas às perguntas como: "quem sou eu?", "em que mundo vivo?".  
 Concordo  Discordo
  
3. Ser um indivíduo ético significa reflectir sobre as escolhas a serem feitas, importar-se com os outros, procurar fazer o bem ao seu próximo e responder por aquilo que se fez.  
 Concordo  Discordo
  
4. Entre os anos de 2018 e 2020 houve casos de atropelos à Ética Profissional pois os utentes tinham conhecimento de informações confidenciais de um dado Colaborador antes deste saber.  
 Concordo  Discordo
  
5. Eu acredito que promover Seminários e Palestras sobre moralidade, o saber agir, Código de Ética, são mecanismos que podem devolver aos funcionários da administração pública os princípios éticos.  
 Concordo  Discordo
  
6. No período entre 2018 e 2020, a BIODIGITAL Lda. promoveu Palestras e Seminários sobre valores éticos incluindo Anticorrupção.  
 Concordo  Discordo
  
7. Eu acredito que as práticas aplicadas aos processos administrativos da BIODIGITAL Lda. entre os anos 2018 e 2020, foram conduzidas de forma ética.  
 Concordo  Discordo
  
8. Para uma Instituição ser ética deve lutar pela ética com os seus Colaboradores,

fornecedores, competidores, Governo e público em geral.

Sente que a BIODIGITAL, Lda. tem lutado pelos valores éticos?

SIM

NÃO

9. Acredita que o engano ensina ao cliente que basta ir uma só vez à Instituição e a não voltar mais.

SIM

NÃO

10. Tem conhecimento de, no período de 2018 a 2020, a BIODIGITAL, Lda. ter destacado e premiado Colaboradores pela conduta exemplar e pelos exemplos éticos no exercício das suas funções.

SIM

NÃO

11. Tem conhecimento de, no período de 2018 a 2020, a BIODIGITAL, Lda. ter punido a Colaboradores pela conduta exemplar e pelos exemplos éticos no exercício das suas funções.

SIM

NÃO

Obrigada pela colaboração!

## APÊNDICE II

### Questionário aos Colaboradores Gestores - CG

O presente questionário prossegue fins académicos, nomeadamente recolher dados e informação no âmbito da Monografia como requisito parcial para a obtenção do grau académico de Licenciado.

A sua colaboração é voluntária, todavia relevante para este trabalho.

Garante-se anonimato das fontes e a confidencialidade dos dados e informação.

Por favor, colabore respondendo as perguntas do mesmo seguindo as instruções referidas em cada unidade que estrutura o questionário.

Antecipadamente se agradece a preciosa colaboração.

### PARTE I

(Dados de caracterização)

*Marque com X a opção de resposta que mais se aproxime a sua situação*

6. Sexo: M _____ F _____	7. Faixa etária: 20 – 30 31 – 40 41 – 50 _____ >50 _____	8. Antiguidade: 5 Anos _____ _____ 6 – 10 Anos _____ 11 – 15 Anos _____ >20 Anos _____
9. Escolaridade: Não alfabetizado _____ Alfabetizado _____ Básica (10ª) Média geral (12ª) Média técnica Licenciatura _____ Mestrado _____ Doutorado _____	10. Local de Trabalho:	

Marque com X a opção de resposta que mais se aproxime a sua situação.

1. A BIODIGITAL, Lda. desenvolve algum Programa de Ética? Surgiu alguma alternativa?

SIM

NÃO

2. O que se espera de um Programa de Ética numa Empresa?

R:

---

3. Existe um Código de Ética na BIODIGITAL?

SIM

NÃO

4. Como se assegura o cumprimento do Código de Ética na BIODIGITAL, Lda.?

R:

---

5. Qual é o seu papel no cumprimento e comunicação do Programa de Ética da BIODIGITAL, Lda.?

R:

---

6. Você é avaliado e recompensado por observar os princípios éticos nas suas decisões diárias (*modus operandi*)?

SIM

NÃO

7. No período entre 2018 e 2020, a BIODIGITAL Lda. promoveu Palestras e Seminários sobre valores éticos incluindo Anticorrupção.

SIM

NÃO

8. Quais são os canais de que o Colaborador dispõe para tirar dúvidas a respeito da dimensão moral?

R:

---

9. A BIODIGITAL, Lda. dispõe de uma agenda de treinamento, algum modelo específico para ética nos negócios?

SIM

NÃO

10. Há, nos objectivos estratégicos da BIODIGITAL, Lda. referências e dimensões de desempenho na empresa que não sejam meramente económicos?

SIM

NÃO

11. Você considera que as orientações de conduta ética nos negócios limitam a actuação estratégica da BIODIGITAL, Lda. diante do mercado e dos concorrentes?

SIM

NÃO

12. Como os clientes tomam conhecimento da existência de um Programa de Ética na BIODIGITAL, Lda.? Tem algum valor para eles?

R:

---

13. Como os accionistas tomam conhecimento da existência de um Programa de Ética na BIODIGITAL, Lda.? Tem algum valor para eles?

R:

---

14. Além dos Colaboradores, a quem mais são comunicadas as iniciativas do Programa de Ética e seus resultados? Tem algum valor para eles?

R:

---

15. É possível actuar de maneira ética em Moçambique e ainda obter resultados positivos? R: \_\_\_\_\_

---

16. No período de 2018 a 2020, a BIODIGITAL, Lda. houve  destacamentos e premiações a Colaboradores pela conduta exemplar e pelos exemplos éticos no exercício das suas funções.

17. Houve no período de 2018 a 2020, cerca de  punições a Colaboradores pela conduta exemplar e pelos exemplos éticos no exercício das suas funções.

**Obrigada pela colaboração!**

À

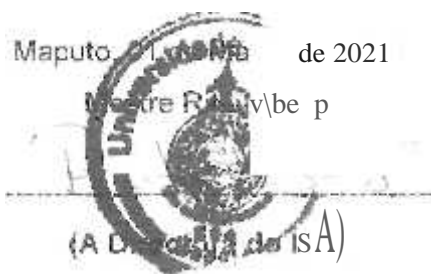
BIODIGITAL, Lda

N.Ref.1 2/ISA/2021 /RRL

Serve a presente para credenciar a Sra. Sheynaz Sherley Adamo, estudante com o código 353149, do 4º ano, curso de Gestão de Empresas, no Instituto Superior Aberto

— A POLITÉCNICA, a apresentar-se nessa instituição, para recolha de dados e realização de trabalho de pesquisa científica, através de observação e entrevistas, sob o tema: O Papel da Ética e Deontologia para o Desempenho das Empresas.

Sem outro assunto de momento, subscrevo-me com elevada estima e consideração.



ú@DIGITÃ£  
Sistemas de Segurança  
N.º 400202027

Recetiv  
25.03.2021  
H. Phuan























