



O TRABALHO EXECUTIVO E A ÉTICA - A MORAL E O TRABALHO

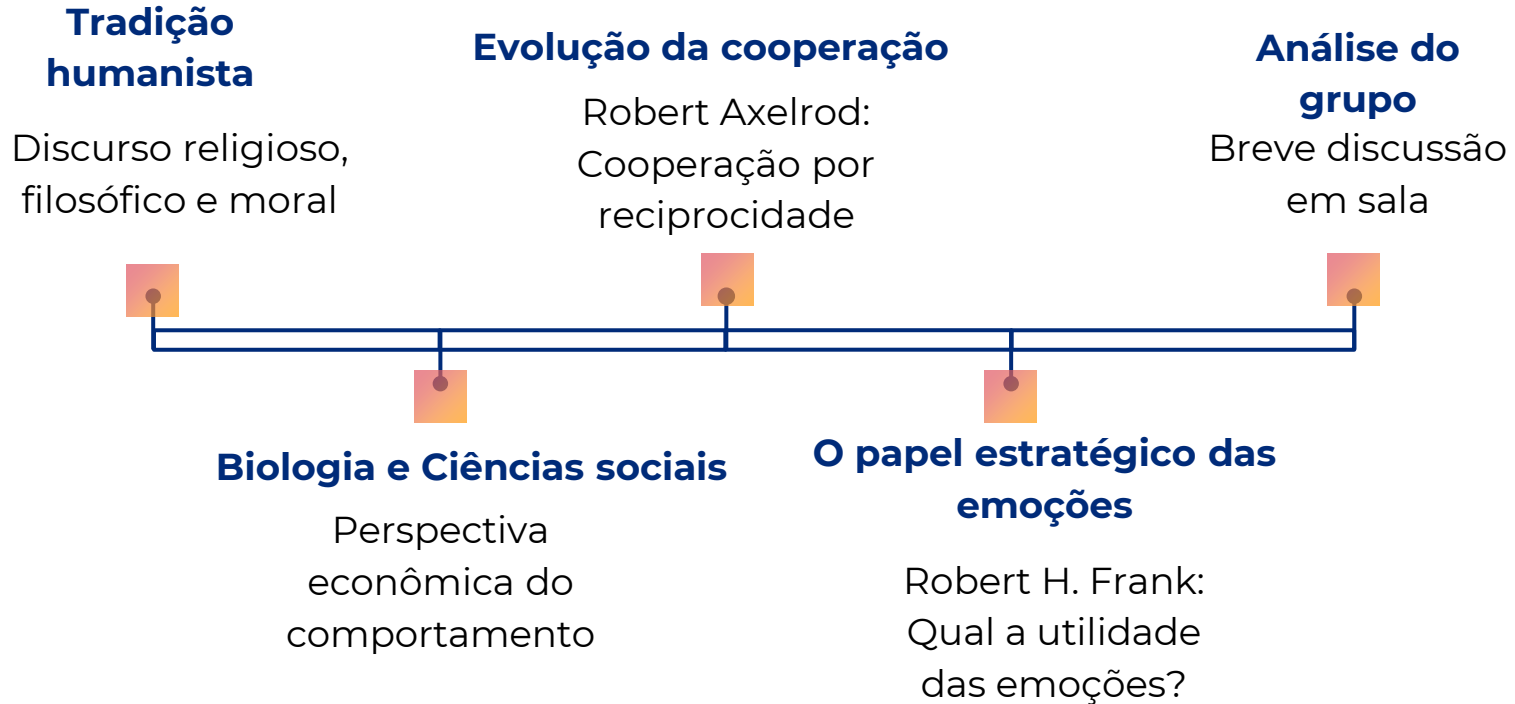
GRUPO A



WARSH

How Selfish Are
People - Really

O que é certo e errado?



Tradição humanista x econômica



Humanista

Comportamento guiado pela religião, medo de castigo divino. Exemplo: Dez Mandamentos



Econômica

- * Pessoas tendem a fazer escolhas que maximizam o benefício próprio.
- * Adam Smith: prestar bons serviços visando o benefício próprio. Harmonização pelo mercado.

Lógica e racionalismo antes das emoções

01

CHARLES DARWIN

Sobrevivência e reprodução dos mais capacitados e melhor adaptados

03

Utilidade subjetiva esperada

Modelo que considera que as pessoas avaliam as opções e escolhem a que lhes oferece maior ganho próprio

02

ADAM SMITH

Modelo do interesse próprio foi usado por outros estudiosos para descrever o comportamento humano

04

Oposição

Robert Axelrod: A evolução da cooperação

A evolução da cooperação

1

Dilema dos prisioneiros

2

Soldados nas trincheiras
durante a Segunda
Guerra Mundial

3

Porque as pessoas
deixam gorjetas?



Robert H. Frank

- **O que há para mim se eu for honesto? Virtude + recompensa material**
- **As emoções são úteis para tornar as pessoas parceiras mais adequadas**



CADBURY

Ethical
Managers Make
Their Own Rules

DILEMA MORAL

PEDIDO

A rainha Victoria gostaria de enviar chocolates para todos seus soldados que estavam servindo na África do Sul

DILEMA

O dono da fábrica de chocolates era pessoalmente contra a guerra.

SOLUÇÃO

Aceitar o pedido mas não lucrar com ele.

A questão ética em empresas



**Não é um
problema novo**



**Não existe
fórmula para
resolução**



**Decisões por
códigos de
conduta**



**Negócios são
parte da
sociedade**



**Cuidado ao falar
sobre ética**



**Pense em quem
será afetado
pela decisão**

Nossos códigos de conduta pessoais



**Comportamento
para tomada de
decisão**



**Determinar
aquilo que
acreditamos**



**São
demonstradas em
nossas ações**



**São muito claras
para outras
pessoas**



**Companhias
diferentes agem
de maneira
diferente**



**O que é ético
depende da
cultura**

Questão ética x Cultura



Atitude anti-ética no país de origem que é aceita em outro país: como agir?

Negócios apenas onde a ética condiz com os valores da empresa?



Gellerman

Why “Good”
Managers Make
Bad Choices

Porque “bons” gerentes fazem más escolhas?

Três Casos

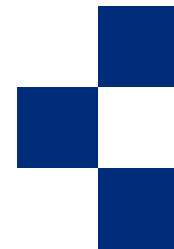


Caso Amianto:
Inalação de
amianto estava
matando próprios
funcionários

Má gestão e mais de 200
funcionários demitidos,
além de gerentes e
sócios prejudicados



Fraudes causando
muitas milionárias e
vários funcionários
perdendo o emprego



Existem 4 razões comumente dadas para essas atitudes



Acreditar que a ação está dentro dos limites éticos e legais - ou seja, não é realmente ilegal ou imoral em si

A pessoa realmente **não sabe** se está cometendo um crime ou não, a **linha não está bem definida**.



Acreditar que a ação é do melhor interesse para o indivíduo ou a empresa, e assim é esperada que seja feita

Busca excessiva e descontrolada por **resultados**, devido à pressão interna da empresa



Acreditar que a ação é segura, porque nunca será descoberta ou divulgada; o clássico problema do crime e a punição dependente da descoberta

Discussão já muito antiga. O que faríamos se **não** esperássemos punição? Anel de Giges e Crime e Castigo



Acreditar que porque a atividade beneficia a empresa, esta vai perdoar a ação e inclusive proteger as pessoas envolvidas

Como não passar os limites da **lealdade**?

Maneiras práticas de combater esses fatores

01 Linha ética não bem definida

Simplemente, se há dúvida, não faça. Não tome riscos que não sabe se valem a pena.

03 Invisibilidade e não punição

Aumentar a probabilidade de detectar atividades ilícitas. Auditar e fazer checagens mais frequentemente, invisadamente.

02 Ambição e resultados

Auditoria externa monitorando metas, assim a gerência não incentiva atos ilícitos para obter resultados

04 Proteção pela empresa

Deixar claro o código de ética da empresa e as consequências. Criar uma equipe independente para supervisionar mesmo a gerência



BARTOLOMÉ

Nobody Trusts
the Boss
Completely

Os Limites da Confiança e Sinceridade

Hierarquia

“Gestores são inevitavelmente posicionados para julgar seus subordinados”

Autoproteção

“Geralmente, as pessoas escondem as falhas e esperam consertá-las sozinhas”

Políticas Internas

“Fusões, aquisições e política de escritórios podem sufocar o fluxo de informações essenciais”



6 Fatores que constroem ou destroem a confiança



Equidade



Apoio



Comunicação



Respeito

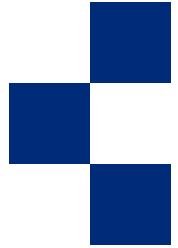


Previsibilidade



Competência

Referência Externa



The Office (US)

Michael Scott: Gerente regional da filial de Scranton da Dunder Mifflin Paper Company, acha que é o melhor amigo de todos no escritório; os funcionários, no entanto, sentem o contrário.

Episódios destaque

- [The Coup](#) - S3:E3
- [The Job](#) - S3:E23
- [Diversity Day](#) - S1:E2





Aprendendo a Reconhecer Sinais

- Rejeição ao Fluxo de Informações
- Mensagens Verbais Ambíguas
- Sinais não-Verbais

Transformando Dicas em Informação

- Caixas de sugestões
- Questionários anônimos
- Avaliação do gerente



OBRIQADO

