

VALORES ÉTICOS DE ALUNOS EGRESSOS DO CURSO DE ADMINISTRAÇÃO DA IES "X"

Marilene Santana Santos¹
Elizete Silva Passos²

RESUMO

Este artigo caracteriza-se como um estudo de caso e tem como principal objetivo analisar os valores éticos dos alunos egressos do curso de administração da Instituição de Ensino Superior "X". A princípio, procuramos entender o processo de formação dos futuros profissionais de administração focando nos valores éticos que esses indivíduos adquiriram durante a sua vida acadêmica e como eles pretendem utilizá-los em suas carreiras profissionais. Contextualizamos a evolução do ensino superior e a trajetória do ensino de administração, bem como o papel do administrador na atualidade. A partir desse estudo, traçamos um panorama do perfil dos alunos egressos de uma IES particular, analisando o posicionamento de cada um acerca dos conhecimentos adquiridos, e da relevância da ética para suas vidas. Para efetuar esta análise, realizou-se primeiramente um levantamento bibliográfico pertinente ao estudo, seguido de uma pesquisa de campo, de caráter descritivo e exploratório, utilizando-se questionários com perguntas abertas e fechadas. Os resultados indicam que para os alunos, o administrador é considerado o tomador de decisões dentro de uma organização, aquele que enxerga os obstáculos que podem estar a caminho, além de também ser considerado um líder, aquele que comanda, coordena e controla as pessoas, equipes e setores. No que tange a questão da ética, as respostas obtidas demonstram que a ética é citada conjuntamente com as palavras "resultado", "crescimento da organização" e "eficiência", portanto, os alunos acreditam que a conduta ética é relevante, desde que funcione a favor das organizações.

PALAVRAS-CHAVE: Administrador, Administração, Formação do Administrador, Ética, Formação ética, Valores éticos.

ABSTRACT

This article is characterized as a case study and its main objective to analyze the ethical values of students who completed the course of administration of a higher education institution (HEI "X") private. At first, we understand the process of training future management professionals focusing on the ethical values that these individuals have acquired during their academic life and how they intend to use them in their careers. Contextualize the evolution of higher education and the history of management education and the role of the administrator today. From this study, we drew a picture of the profile of students from one HEI, by analyzing the position of each on the knowledge and the relevance of ethics for their lives. To perform this analysis, there was first a literature relevant to the study, followed by a field survey of descriptive and exploratory, using questionnaires with open and closed. The results indicate that for students, the administrator is considered the decision maker within an organization, one that can see the obstacles that may be on its way, it would also be considered a leader, one who commands, directs and controls the people, teams and sectors. Regarding the question of ethics, the answers show that ethics is mentioned together with the words "result", "growth of the organization" and "efficiency", so the students believe that ethical conduct is relevant, since that works for organizations.

KEYWORDS: Administrator, Administration, Training Administrator, Training, Ethics, Ethics training, Ethical values.

¹ Bacharela em Administração com habilitação em Marketing pela FVC; Especialista em Gestão e Desenvolvimento de Pessoas pelo CEPPEV/FVC.

² Graduada em Filosofia pela UFBA; Mestre em Educação pela UFBA; Doutora em Educação pela UFBA.

1 INTRODUÇÃO

O presente estudo leva em conta o contexto atual irreversível do processo de globalização dos mercados, que traz como consequência o acirramento da competitividade entre as organizações. Assim como, a introdução de novas tecnologias no processo de produção, que tem gerado transformações consideráveis nos instrumentos de trabalho, modificando a própria natureza do trabalho, tornando-o mais complexo e diversificado.

Partindo desse pressuposto, origina-se, portanto, uma mudança do perfil do Administrador de maneira a incrementar a competitividade organizacional. A pressão pela ampliação da competência dos recursos humanos implica em investimentos em programas de treinamento e qualificação profissional aliados a novas práticas de relações de trabalho.

Para sobreviver em mercados globalizados e turbulentos, as organizações precisam investir em pessoas capazes de responder à necessidade de velocidade na assimilação de informações e da correspondente agilidade decisória.

Esse contexto provoca a necessidade de mudanças nas organizações, pois demandam novas relações sociais, exigindo dos profissionais novos atributos, que estão relacionados com os conhecimentos, a aquisição de competências e habilidades inerentes ao seu campo de atuação profissional, bem como valores éticos e atitudes que o habilitem a assumir o seu verdadeiro papel enquanto agentes de transformação organizacional e consequentemente de transformação social. (GUIMARÃES, 2009).

O papel do Administrador não é apenas de gerenciar determinada área de uma organização ou toda uma organização, seja ela pública ou privada, de pequeno, médio ou grande porte, mas, também, contribuir para o desenvolvimento da sociedade, pois a sua função política e social o torna um dos profissionais mais demandados pelo mercado de trabalho na atualidade.

Por conseguinte, a educação superior no Brasil, notadamente, nas duas décadas, passa por mudanças estruturais, já que nesse período a sociedade começou

a questionar a formação do administrador, quanto a sua preparação para o mercado de trabalho e quanto ao exercício do seu papel como cidadão. (ALMEIDA, 2006).

Tais mudanças forçam as Instituições de Ensino Superior (IES's) a se preocuparem, constantemente, com a necessidade de adequação de seus cursos a exigências do mercado, onde os empregos se tornam cada vez mais escassos e os profissionais recém-formados precisam estar preparados para a concorrência, a conquista e o desenvolvimento de suas carreiras.

Os acadêmicos são levados a uma maior conscientização, começando a entender a necessidade do aperfeiçoamento e aquisição de conhecimento para a sua formação profissional, baseada não mais no tempo de experiência ou de trabalho adquirido, e sim, no seu nível de competência e capacidades de atualização e adaptação. Em contrapartida, as organizações recorrem ao aproveitamento da mão-de-obra qualificada e barata, como meio de minimizar custos e atingir melhores resultados. (ALMEIDA, 2006).

Esta realidade tem provocado nos estudantes de Administração uma maior preocupação com a sua formação profissional, forçando-os a buscar maiores conhecimentos e oportunidades de emprego, como também, uma maior conscientização da importância da ética em sua formação pessoal e profissional.

Nesse contexto, o presente trabalho procurou nortear os estudos sobre a formação profissional dos Administradores, apresentando resultados da pesquisa de campo sobre os valores éticos que os alunos egressos do curso de administração da IES "X", estão levando para suas vidas pessoal e profissional.

Face ao exposto, pretende-se, ainda, alcançar como objetivos específicos:

- Identificar em que consiste a formação do administrador;
- Conhecer os valores morais dos alunos egressos da IES "X";
- Conhecer e analisar os valores que eles estão levando para a vida pessoal e profissional.

Numa primeira fase do estudo, optou-se por realizar uma pesquisa bibliográfica, para construção do referencial teórico que permeará todo o estudo, utilizando informações provenientes de livros, artigos e documentos formais publicados pelo Ministério da Educação e Cultura (MEC), Conselho Federal de Administração (CFA), para construção do referencial teórico que permeará todo o estudo.

Quanto à pesquisa bibliográfica, Koche (1997, p.55) afirma que ela "(...) levanta o conhecimento disponível na área, identificando as teorias produzidas, analisando-as e avaliando sua contribuição para compreender ou explicar o problema objeto da investigação".

No que tange a coleta de dados, buscou-se realizar o trabalho de campo através da aplicação de 15 questionários com os estudantes do 8º semestre, turno matutino do curso de Administração da IES "X".

Por fim, são apresentadas as considerações finais acerca da pesquisa, as contribuições e deficiências encontradas nos futuros profissionais do curso de administração da IES "X", e a conscientização da importância dos valores éticos na formação técnica e humana do futuro profissional de administração.

2 FORMAÇÃO DO ADMINISTRADOR: LEGISLAÇÃO, CURRÍCULO E A PROFISSÃO DE ADMINISTRADOR

Para se compreender o contexto atual no qual a Administração está inserida, e sua nova tendência, é imprescindível, primeiramente, entender o seu significado. Neste momento, faz-se necessário buscar nos fundamentos da Administração as suas contribuições para a formação do administrador.

Ferreira (1999, p.63) é o autor de uma das definições mais celebre de Administração. Define-a como sendo "o conjunto de princípios, normas e funções que têm por finalidade ordenar e estruturar o funcionamento de uma organização".

Assim, conforme este pensamento de Ferreira, sem organização não haverá administração.

Esta é também a premissa de Maximiano (2000 p. 25). Consoante a ele a administração é "o processo de tomar e colocar em prática decisões sobre objetivos e

utilização de recursos”. Ressaltando que, no contexto das organizações ou sistemas, a administração procura assegurar a eficácia, entendida como a realização dos objetivos da empresa, e a eficiência, caracterizada como a utilização racional de recursos.

Numa visão característica da era mecanicista, Fayol (1990, p. 23) conceitua a administração como o “conjunto das operações que envolvem uma empresa: operações técnicas, comerciais, financeira, de segurança, de contabilidade e administrativas”. O que permite a compreensão de que o conjunto de princípios de administração geral originou-se dos princípios e técnicas do trabalho considerados úteis para toda situação administrativa, independente do tipo ou ramo da empresa.

Observa-se que os conceitos apresentados, apesar de ainda possuírem força no cenário organizacional, não acompanham as novas tendências da administração, as quais seguem uma linha mais humanista, na medida em que estes traduzem as idéias do pensamento tecnicista, valorizando muito mais os processos organizacionais do que as pessoas.

Já atendendo às novas tendências da administração, Maximiano (2000, p.28) define-a como uma arte no sentido de profissão ou área de ação humana, ao fazer a seguinte afirmação: [...] toda arte depende de habilidade. O desempenho humano dos gerentes depende de suas competências gerenciais, que incluem diversas habilidades [...] “.

As novas teorias e pressuposto referente á administração vêm sendo formulados não mais enfatizando os processos, mas o papel preponderante das pessoas para a sobrevivência das organizações. Nesse sentido Aktouf (1996, p. 13) define a administração de forma bastante eficiente:

A administração é uma área do conhecimento em que domina a ideologia e não a ciência e, sobretudo, em que as teorias prescritivas e normativas continuam, apesar das modificações ocorridas durante décadas, a reconduzir-se sempre, com algumas nuances, às mesmas concepções fundamentais referentes à empresa, ao dirigente, ao empregado, à motivação, ao comportamento etc...

Examinando as concepções do termo administração indicada aqui, há que se considerar que todas partem da mesma premissa: propiciar uma melhor compreensão

da realidade organizacional em sua complexidade e, principalmente, torná-la relevante para o cenário social.

Buscando melhorar a qualidade dos cursos de graduação em Administração no país, a Associação Nacional dos cursos de Graduação em Administração (ANGRAD) e o Conselho Federal de Administração (CFA) trabalharam em conjunto para a aprovação de um currículo mínimo de Administração, através da Resolução nº 2/1993, pelo Ministério da Educação e do Desporto. Através desta Resolução, ficou estabelecido que o Currículo Mínimo do Curso de Graduação em Administração seria constituído de disciplinas de Formação Básica e Instrumental, totalizando 720 horas/aula (equivalente a 24% do curso), disciplinas de Formação Profissional, totalizando 1.020 horas/aula (equivalente a 34% do curso), disciplinas Eletivas e Complementares totalizando 960 horas/aula (equivalente aos 10% restantes).

Ficou determinado, ainda, que o curso de graduação em Administração seria ministrado no tempo útil de 3.000 horas/aula, com o período mínimo de 4 (quatro) e o máximo de 7 (sete) anos letivos para sua integralização. Vale ressaltar que a prática de Educação Física, também obrigatória tem carga horária adicional.

Após esta resolução o MEC, através do Conselho Nacional de Educação (CNE), dispõe sobre as Diretrizes Curriculares Nacionais (DCN) para os cursos de graduação através de Parecer nº 146/2002, visando estabelecer um perfil de formando, no qual sua formação superior se caracterizasse em um processo contínuo, permanente e autônomo, com sólida formação básica e formação profissional baseada na interação entre teoria e prática, de acordo com a flexibilização, criatividade e responsabilidade da IES na elaboração de suas propostas curriculares, por curso, para sua adaptação às mudanças e aos desafios impostos pelo mundo do trabalho.

Posteriormente, esse parecer foi revogado pelo parecer nº 067/2003 (referencial para as Diretrizes Curriculares Nacionais – DCN dos Cursos de Graduação), estabelecido pela Câmara de Educação Superior (CES), que buscou reunir todas as referências normativas referentes à concepção e conceituação dos Currículos Mínimos Profissionalizantes, abordando a duração e a elaboração de projetos pedagógicos dos cursos de graduação, de acordo com as DCN, permitindo as IES's maior autonomia, flexibilização e priorização de áreas de conhecimento na construção de seus currículos

plenos, segundo as exigências demandadas pelas transformações da sociedade, do mundo do trabalho e das condições do exercício profissional, e pelos avanços científicos e tecnológicos.

O parecer nº 108/2003 (Duração de Cursos Presenciais de Bacharelado) veio tratar da indissolução de três aspectos: a duração, a carga horária e a integralização dos cursos de Bacharelado, de forma geral.

Através do Parecer CNE/CES nº 134/2003 (Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Administração), foi redefinida a estrutura curricular do curso de graduação em Administração, não mais como um conjunto de disciplinas, mas de acordo com as diretrizes curriculares, reforçando a distinção entre as DCN e os Currículos Mínimos, ao destacar que as tais diretrizes se propunham a evitar a rigidez dos currículos.

Em seguida, a Resolução nº 001/2004, que “institui as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Administração, Bacharelado, e dá outras providências”, veio abordar aspectos referentes à organização do curso.

Esta resolução foi revogada, juntamente com a Resolução nº 2/1993, pela Resolução CNE/CES nº 04/2005, que “institui as Diretrizes Curriculares Nacionais do Curso de Graduação em Administração, bacharelado, e dá outras providências”.

Tal resolução, baseada no Parecer CNE/CES nº 134/2003, institui as DCN que devem ser observadas pelas IES's em suas organizações curriculares, cuja organização do curso deve ser expressa através do seu projeto pedagógico, abrangendo o perfil do formando, as competências e habilidades requeridas para sua formação profissional, os conteúdos curriculares o estágio curricular supervisionado, as atividades complementares, o sistema de avaliação o projeto de iniciação científica ou o projeto de atividade, além do regime acadêmico de oferta etc.

O projeto Pedagógico aborda os elementos estruturais que sustentam a própria concepção do curso, suas peculiaridades e contextualização, seu currículo pleno, sua adequada operacionalização e coerente sistemática de avaliação, e deve estar adequada ao perfil desejado do formando. Sua elaboração e revisão devem ser alinhadas aos parâmetros estabelecidos pelas DCN.

Quanto ao perfil desejado do formando, busca-se capacitá-lo para a compreensão de questões técnicas, científicas, sociais e econômicas da produção e de seu gerenciamento, bem como para a tomada de decisões, o desenvolvimento de um gerenciamento qualitativo e adequado, revelando a assimilação de novas informações, apresentando flexibilidade e adaptabilidade intelectual nas diversas situações presentes ou emergentes nos vários segmentos do seu campo de atuação. Vale ressaltar que, conforme as DCN, os cursos de graduação em Administração devem estar direcionados para a formação de profissionais adaptáveis ao processo de desenvolvimento econômico e social do país, com a preocupação voltada para uma formação mais ampla do Administrador, através do desenvolvimento de uma visão holística, da criatividade, da intuição, de habilidades e competências necessárias ao processo decisório compatível com umas sociedades globalizadas, repletas de informações e em constantes transformações.

Como competências e habilidades da formação profissional, o Curso de Graduação em Administração deve possibilitar, segundo esta resolução:

I – reconhecer e definir problemas, equacionar soluções, pensar estrategicamente, introduzir modificações no processo produtivo, atuar preventivamente, transferir e generalizar conhecimentos e exercer, em diferentes graus de complexidade, o processo de tomada de decisão;

II – desenvolver expressão e comunicação compatíveis com o exercício profissional, inclusive nos processos de negociação e nas comunicações interpessoais ou intergrupais;

III – refletir e atuar criticamente sobre a esfera da produção, compreendendo sua posição e função na estrutura produtiva sob seu controle e gerenciamento;

IV – desenvolver raciocínio lógico, crítico e analítico para operar com valores e formulações matemáticas presentes nas relações formais e causais entre fenômenos produtivos, administrativos e de controle, bem assim expressando-se de modo crítico e criativo diante dos diferentes contextos organizacionais e sociais;

V – ter iniciativa, criatividade, determinação, vontade política e administrativa, vontade de aprender, abertura às mudanças e consciência da qualidade e das implicações éticas do seu exercício profissional;

VI – desenvolver capacidade de transferir conhecimentos da vida e da experiência cotidiana para o ambiente de trabalho e do seu campo de atuação

profissional, em diferentes modelos organizacionais, revelando-se profissional adaptável;

VII – desenvolver capacidade para elaborar, implementar e consolidar projetos em organizações; e

VIII – desenvolver capacidade para realizar consultoria em gestão e administração, pareceres e perícias administrativas, gerenciais, organizacionais, estratégicos e operacionais.

São as habilidades que permitem ao administrador desenvolver as suas atividades nas organizações. Conforme Silva (2002, p.24), a despeito das similaridades nas atividades de um administrador, o trabalho deste profissional é influenciado por outros fatores, tais como:

1. natureza da organização, sua filosofia, objetivos e tamanho;
2. tipo de estrutura (organograma);
3. atividade e tarefas realizadas;
4. tecnologia e métodos de realização do trabalho;
5. natureza do pessoal empregado;
6. nível do trabalho administrativo na organização.

Já Taylor (1990, p. 40) formulou as seguintes atribuições para o administrador:

- A. desenvolver métodos que possam substituir os atuais métodos empíricos utilizados pelo trabalhador para desenvolver as suas atividades;
- B. selecionar, treinar, ensinar e aperfeiçoar o trabalhador, conforme padrões científicos;
- C. chamar a atenção dos trabalhadores para a importância dos novos métodos de trabalho;
- D. distinguir atribuições e responsabilidades do trabalhador e da gerência.

A pretensão de Taylor era atribuir ao trabalho um caráter científico, além de reparar um grande erro dos antigos sistemas, que atribuíam ao trabalhador responsabilidades que muitas vezes ele não tinha condições de assumir. Com isso, este autor fortaleceu ainda mais o papel do administrador.

Com relação às características do administrador, de acordo com a pesquisa realizada por Comini (1994, p. 17-18), nas escolas de Administração do Brasil:

A característica que mais se destacou foi 'espírito empreendedor' – definido como a capacidade de antecipar mudanças e ter iniciativa de ação e decisão, considerada a mais importante por 29% das instituições pesquisadas, a segunda característica mais votada foi 'competência contextual' – capacidade de compreender o meio social, político, econômico e cultural na qual o administrador está inserido. Em seguida, por ordem de votação, aparecem: competência técnica, ética, e por último, a comunicação interpessoal.

Comini (1994) em sua pesquisa traz alertas importantes para os gestores educacionais, dando menção à necessidade das instituições formadoras de administradores refletirem sobre um modelo de ensino que desenvolva no egresso as características como competência técnica, comunicação interpessoal e ética por elas classificadas.

Em sua pesquisa, Comini (1994) diz que os dados referentes a essas características servem de estímulos para as instituições adotarem um modelo de ensino, citando Martins:

[...] de um lado tem-se uma educação universitária voltada para a formação geral necessária à qualificação cultural, à formação da cidadania ou à formação científica por outro, tem-se um número elevado de IES com uma orientação mais pragmática, privilegiando o desenvolvimento de habilidades específicas. (Martins, apud Comini, op.cit., p. 19).

Não diferentemente de Comini, Andrade (2001, p.7), em pesquisa mais recente, enumera outras características e/ou habilidades que a sociedade acredita que os administradores devem possuir:

- comunicação interpessoal – refere-se à comunicação escrita e oral;
- competência técnica – compreensão do meio social, ambiental, econômico e cultural;
- ética profissional – aplicação de métodos e conduta profissional;
- capacidade de adaptação – antecipação e adaptação a mudanças na sociedade;
- vida acadêmica ativa – participar da vida acadêmica;
- motivação para atualização contínua – atualização contínua do conhecimento;
- capacidade conceitual – compreensão dos fundamentos teóricos;

- capacidade de integração – integração da teoria e da prática.

Orientados por uma corrente mais humanista da administração, há teóricos que atribuem, também como características indispensáveis ao administrador, aspectos comportamentais e psicológicos, tais como: autoconfiança e auto-estima; tolerância; inovação e engenhosidade, integridade; saúdes físicas, mentais e emocionais, a exemplo de Drucker (2002), McGregor (1999) e Motta (2001).

Outros, como Silva, Cureau, Rocha e Cerreta (1995), ao analisarem fatores que interferem na formação do administrador, incluem também os aspectos relacionados com a faixa etária a renda familiar, o grau de instrução e a profissão dos pais, o local de moradia e de alimentação, a formação do 2º grau, os conhecimentos extracurriculares, o grau de aproveitamento acadêmico, os conhecimentos gerais e os específicos, as experiências em estágios e/ou a pesquisa e as expectativas profissionais. Com isso, percebe-se que, para entender uma formação profissional tão generalista como a do administrador, necessário se faz analisar aspectos nunca antes mencionados. Mas há de se observar que tais aspectos exercem influência na formação do administrador.

E, finalmente, dentre as idéias referentes à profissão do administrador, obviamente encontradas nas referências bibliográficas analisadas neste trabalho acadêmico, na tentativa de construir uma nova tendência para a formação do administrador que seja capaz de atender às novas e velhas demandas e ainda contemple um perfil extremamente ético, Spers (2001, p.19) afirma que:

Existe uma tendência de se repensar o papel da Administração no contexto social, recolocando a racionalidade técnica em patamares diferenciados e ao mesmo tempo apontando a necessidade de um profissional capaz de lidar com incertezas, com conhecimento mais amplo sobre a complexidade social, capaz de formular soluções criativas para problemas antigos e novos, com senso de responsabilidade e solidariedade, e principalmente com uma percepção integrada da realidade.

3 FORMAÇÃO ÉTICA DO ADMINISTRADOR

Falar de ética nem sempre é considerado fácil, tendo em vista que é algo que vem da própria formação de cada um. Como é de se esperar, o comportamento das

peças é fortemente influenciado pelas condições sociais, bem como, pelas informações adicionais que recebe durante a sua formação.

Em qualquer sociedade, o comportamento das pessoas sofre alterações ao longo da história, de acordo com os valores em evidência no momento. Como podemos observar, desde o início da história humana, os homens asseguravam a sobrevivência (caça, segurança) enquanto as mulheres asseguravam o bem – estar da família e a organização do lar. Daquela época até os dias atuais, as sociedades evoluíram e novas regras de convivência surgem a cada dia. (LEMOS, 2003).

Pode-se afirmar que a sociedade utiliza, em todas as suas etapas normas e regras no processo de desenvolvimento social e, que nenhuma sociedade pode abdicar de um conjunto de regras, que induza ao respeito entre os seus participantes e assegure o direito dos mesmos. Pois, segundo Lisboa (1997;16) “A sociedade é uma integração verificada entre duas ou mais pessoas, que somam esforços para que determinado objetivo seja alcançado”.

A ética também pode ser associada a moral. Segundo Passos (2004 p.22): “Etimologicamente, as duas palavras possuem origens distintas e significadas idênticas. Moral vem do latim mores, que quer dizer costume, conduta modo de agir, enquanto ética vem do grego ethos e, do mesmo modo quer dizer costume, modo de agir”.

Desta forma a ética está intimamente ligada com o desejo de realizar a vida de maneira justa e aceitável. Ela está, geralmente, vinculada a conceitos de bem e virtude como valores almejados por todo ser humano para uma existência plena e feliz.

Na concepção de Sá (2001, p.83) “A ética como conduta, é transcendental, quase intuitivo, a partir das bases educacionais comuns, mas aperfeiçoa-se quanto a complexidade dos deveres, pelos Códigos, pelas Leis, pelo consenso nas comunidades, aceitos e criados especialmente para tal fim” Sá, demonstra que a ética é adquirida, e deve ser aperfeiçoada a cada dia.

Mas para Motta (1984 p.69):

A ética baseia-se em uma filosofia de valores compatíveis com a natureza e o fim de todo ser humano, por isso, o agir das pessoas está condicionado as duas primícias consideradas básicas pela ética: “o que é o homem” e “para que

vive”, logo toda capacitação científica ou técnica precisa estar em conexão com os princípios essenciais da ética.

Ele afirma que a ética pressupõe de primícias que são inerentes à vida do ser humano. Já Vasquez (1995, p. 12) “Afirma que a ética é a teoria ou ciência do comportamento moral dos homens na sociedade. Ou seja, é ciência de uma forma específica de um comportamento humano”. Essa afirmação traz a ética como ciência do comportamento humano.

Portanto, Eliseu Martins (1997, p. 24) define: “A ética, como expressão do pensamento correto, conduz à idéia de universalidade moral, ou ainda, à forma ideal do comportamento humano expressa e princípios validos para todo pensamento normal e sadio”. Martins não só afirma que a ética é um pensamento e comportamento, mas também uma idéia moral.

Finalmente, a ética de acordo com a visão dos autores é considerada como um conjunto de princípios e valores, na qual tenta conduzir o individuo a um comportamento adequado perante a sociedade e a classe profissional a que pertença.

A teoria organizacional parece bastante convertida a servir apenas para atender os interesses próprios de seus pensadores e de toda uma industria de publicação editorial. Esta situação acaba justificando o que Micklethwait e Wooldridge (1998) apontem a teoria organizacional como um verdadeiro paradoxo e, ainda, acusando-a inclusive, de quase completa ausência de autocrítica , de puro modismo.

Nicklethwait e wooldridge (2002) alertam que os administradores precisam lutar para tornarem-se consumidores seletivos dos produtos e serviços oferecidos pela indústria da teoria da administração. Ou seja, os administradores em formação necessitam, desde cedo, argumentar e raciocinar sobre as leituras, não somente aceitá-las de forma pacífica.

Pierce e Newstrom (2002) argumentam que nem tudo o que é publicado em revistas e livros sobre administração satisfaz os testes combinados de rigor científico e praticidade. As leituras devem ser abordadas e aproveitadas aplicando-se o raciocínio crítico.

É claro que o que é publicado revela muito da sociedade e seus valores. Por exemplo Wood Jr. (2002) menciona o livro, As 48 leis do poder, em que aparecem

conselhos como: não confie demais nos amigos; oculte suas intenções; banque o amigo; J como espião.

Neste sentido, é que o administrador em formação necessita ser orientado: para que não caia na indústria da administração e consuma o que de pior esta produz. Ou seja, a orientação deve ser sempre voltada para a prática ética.

É inegável a responsabilidade dos professores e dirigentes de cursos de administração, sobre a formação ética do administrador. Acredita-se que a indústria de publicações editoriais contribui para a deformação do administrador. Alertar os acadêmicos para esses vieses é responsabilidade dos professores e de todo o corpo diretivo.

No entanto, considera-se que deva prevalecer a liberdade de escolha. Ou seja, o acadêmico precisa fazer suas próprias escolhas. A responsabilidade dos professores e formadores de administradores reside em apresentar opções e comentários acerca das linhas que existem na ciência da administração, oferecendo espaço e condições para que o próprio acadêmico faça suas escolhas.

Acredita-se que ao aluno deva ser oferecido um referencial ético e moral. O conceito e a prática da cidadania precisam estar presentes durante todo o curso de administração, não somente em disciplina específica, ética, mas implícita nas atitudes e verbalizações dos professores e do corpo diretivo do curso de administração.

Salm (1993), considera que as disciplinas ligadas às humanidades devem compor o currículo do aluno de administração, pois possibilitam uma base sólida no conhecimento da cidadania. O autor salienta, porém, que, no último ano do curso, deve ser proporcionada ao aluno toda a dinâmica do administrar, com disciplinas em que teoria e prática possam coexistir, provocando reflexões.

Os cursos de administração formam mais que seres mecânicos, realizadores, empreendedores, formam seres humanos, cidadãos. É importante esclarecer aos alunos de administração que ao utilizar as ferramentas, técnicas gerenciais, sistemas operacionais, dentre outros recursos, estarão colaborando com o desenvolvimento da sociedade. Ou seja, não podem perder o foco que todas as suas intervenções refletirão no bem estar social. Esquecer disto na formação do administrador é relegar a condição dos alunos, marginalizando-os como indivíduos, como integrantes da sociedade.

4 ÉTICA PROFISSIONAL

A Ética profissional representa um conjunto de normas que direciona a conduta dos integrantes de uma determinada profissão. A ética e a profissão têm uma ligação direta, pois lidam com informações pertencentes a terceiros que é de interesse da sociedade.

Na abordagem de Passos (2000, p. 113) “A deontologia ou ética profissional caracteriza-se como um conjunto de normas e princípios que tem por fim orientar as relações profissionais com seus pares, destes com seus clientes, com sua equipe de trabalho, com as instituições a que servem, dentre outros”. Assim, destaca-se uma limitação na sua aplicação às normas específicas e objetivas, restringindo-se apenas ao âmbito profissional.

Profissão, atualmente é o trabalho que se pratica com habitualidade em favor de terceiros. Ou seja, é a prática constante de um ofício que, além de sua utilidade para o indivíduo, tem um difícil esclarecimento social e moral.

A conduta do ser é uma resposta a um estímulo mental, ela é um ato que se segue ao comando do cérebro e que, manifestando-se variável, também pode ser observada e avaliada. Sendo assim, o que a ética evidencia é a ação que, comandada pelo cérebro, é observável e variável, representando a conduta humana.

Vale salientar, que é na profissão que o indivíduo se destaca e se realiza plenamente. É através da atividade profissional que o homem consegue ser útil para as células sociais, elevando, desta forma, o seu nível moral.

Por conseguinte, profissão, atualmente é o trabalho que se pratica com habitualidade em favor de terceiros. Ou seja, é a prática constante de um ofício que, além de sua utilidade para o indivíduo, tem um difícil esclarecimento social e moral. A conduta do ser é uma resposta a um estímulo mental, ela é um ato que se segue ao comando do cérebro e que, manifestando-se variável, também pode ser observada e avaliada. Sendo assim, o que a ética evidencia é a ação que, comandada pelo cérebro, é observável e variável, representando a conduta humana.

Vale salientar, que é na profissão que o indivíduo se destaca e se realiza plenamente. É através da atividade profissional que o homem consegue ser útil para as células sociais, elevando, desta forma, o seu nível moral.

Segundo Sá (2000, p.110) “Cada conjunto de profissionais deve seguir uma ordem que permita a evolução harmônica do trabalho de todos, a partir da conduta de cada um, através de uma tutela no trabalho que conduza a regulação do individualismo perante o coletivo”. Em outras palavras, todas as profissões são regidas por normas e regras pré-estabelecidas e que devem ser seguidas por todos os profissionais de todas as áreas tendo como requisito uma disciplina comportamental e de conduta.

Quando as pessoas trabalham na intenção apenas de angariar renda, elas têm um valor social bastante restrito. Por outro lado quando suas atividades são realizadas com amor, visando favorecer a terceiros, passa a existir uma expressão social do mesmo.

O indivíduo que só visa o lucro, acima de qualquer coisa, na sua profissão, passa a ter menor consciência do grupo. Ele não se preocupa com a sociedade, muito menos com a comunidade.

Pode-se dizer que o profissional que só objetiva o lucro não está sendo ético perante a sociedade por não ter uma conduta correta perante a classe profissional. Ele precisa visar o bem das organizações e das instituições em prol da coletividade, ou seja, em qualquer lugar que ele esteja, no exercício da sua profissão, deve agir de maneira ética que é o caminho mais justo e adequado para o benefício geral.

As profissões liberais possuem grande valor social. O que varia é a forma de atuação e a natureza qualitativa dos serviços perante as necessidades humanas. O comportamento moral não só faz parte da vida, no ambiente social, como tem um valor para as pessoas, observando que esta relevância pode ser positiva ou negativa no ponto de vista moral.

Para Vásquez (1975, p.121):

O valor não é propriedade dos objetos e si, mas propriedade adquirida graças à sua relação com o homem como ser social, em outras palavras, as pessoas são direcionadas regularmente perante situações que colocar a prova seus valores éticos.

A saúde, o lazer a educação, a vida empresarial e institucional são grandes objetivos que necessitam de atuação do profissional, levando-a, sempre, como sua principal habilidade, pois, qualquer um desses profissionais que traz a ética como uma atividade ilustrativa passará a ter conflitos dentro do seu ambiente, correndo grandes riscos de degradação de sua imagem ou de sua classe. Não se pode forçar ninguém a ser ético, isso vem de valores morais de cada um. Todavia, pode se mostrar o caminho do certo ou do errado, cabendo a cada individuo escolher o melhor caminho para onde deva seguir.

O conceito profissional é a evidência, perante a terceira, das capacidades e virtudes de um ser no exercício de um trabalho habitual e de qualidade superior. Não se é reconhecido plenamente, sem que se adote uma postura também qualificada. O valor profissional deve ser seguido de um valor ético que exista uma imagem integral de qualidade.

Portanto, o profissional que adota a ética como bússola estará buscando o reconhecimento da classe perante a sociedade. Para isso, é fundamental defender os valores éticos, adotando uma postura correta diante das situações do dia-a-dia na área profissional.

O exercício de uma profissão demanda a aquisição de pleno conhecimento e o domínio sobre a tarefa e sobre a forma de executá-la, além da atualização constante e o aperfeiçoamento cultural. Buscar a perfeição no exercício de uma atividade é um dever do profissional e depende do conhecimento e da aplicação plena do mesmo. Tão importante quanto o dever de conhecer, é o de estar apto perante a ciência. Além disso, o profissional tem que ter domínio total sobre tudo o que envolve a tarefa, para assim, assumir uma postura ética no desempenho da profissão.

O dever nasce primeiro no empenho de escolher, depois no de conhecer e finalmente o de executar as tarefas, com a prática de uma conduta moral. A escolha da profissão implica no dever do conhecimento e o dever do conhecimento implica no dever da execução adequada.

A profissão não deve ser um meio, apenas, de ganhar a vida, mas de ganhar pela vida que ela proporciona, representando um propósito de fé. Seus deveres, nesta acepção, não são imposições, mas vontades espontâneas. Isto exige, portanto, que a seleção da profissão passe pela vocação, pelo amor ao que faz, como condição essencial de uma opção (SÁ, 2000, p.150).

Quando o individuo se identifica com a profissão escolhida, dificilmente ele irá agir de forma antiética, isso porque ele desempenhará suas tarefas com maior amor e satisfação.

A consciência profissional necessita de uma formação específica. Não pode ser considerada eficaz uma tarefa realizada apenas como pleno conhecimento material. É imprescindível que tudo se exerça sob a atuação de todo um complexo de virtudes. E o zelo é uma das excelências mais louvada do produto.

As virtudes básicas profissionais são aquelas indispensáveis, as quais não se consegue a realização de um exercício ético competente, independente da natureza do serviço prestado. As virtudes devem formar a consciência ética estrutural e os alicerces do caráter. E, em conjunto, habilitam o profissional ao êxito no seu desempenho.

Na opinião de Vasquez (1975), a virtude, com disposição de agir num sentido moralmente válido, se relaciona, de perto, com o valor moral. Ela exige certa compreensão do valor em que se fundam as normas morais que guiam e orientam a realização do ato moral. Desta forma supõe-se a decisão ou força de vontade necessária para superar obstáculos que se interponham à sua realização. A existência de virtudes como o zelo, honestidade, sigilo, entre outras, exigem condições favoráveis, para que elas floresçam nos indivíduos.

O zelo é uma importantíssima virtude na execução da tarefa profissional. O mesmo ou cuidado com o que se faz começa, portanto, como uma responsabilidade individual, ou seja, fundamentada na relação entre o sujeito e o objeto de trabalho.

Depende muito do próprio ser para que exista o zelo. De acordo com Sá (2000, p. 176), “Pela qualidade do serviço mede-se a qualidade do profissional”, no caso de um profissional não se achar capaz para executar um trabalho, melhor que recuse e esclareça que não tem condições de cumprir o que é requisitado. Ninguém é obrigado a aceitar um serviço com empenho, mas a partir do momento em que aceita, passa a ter uma obrigação sobre o mesmo.

Um profissional percebe, no seu interior, o que é preciso fazer para que a tarefa se desempenhe da melhor maneira possível e se não o sente é porque ainda não está preparado para ser um profissional. Quem não conhece como fazer, não terá aptidão para compreender a extensão do objeto ou matéria de trabalho, e, desta forma, estará sendo negligente e desonesto, posicionando-se de forma antiética.

A virtude da honestidade é a conduta que ajuda o profissional a manter o respeito e a lealdade para com o bem de terceiros. Um profissional comprometido com a ética não se deixa corromper em nenhum ambiente, ainda que seja obrigado a conviver diariamente com isso.

A virtude da honestidade situa-se como uma compatível prática do bem com a confiança depositada por terceiros a alguém. Por outro lado a desonestidade é a transgressão ao direito de terceiros, derivados dos abusos de confiança, indução maliciosa entre outros. É necessário parecer e ter ânimo de ser honesto, para que exista a prática do respeito ao direito de todos os semelhantes. O indivíduo é ou não é honesto. Não existe relatividade na honestidade. O mesmo pode se dizer com relação a desonestidade. A honestidade é, portanto, a virtude magna no campo profissional.

O sigilo é a virtude da completa reserva quanto a tudo o que se sabe e lhe é revelado ou o que veio, a saber, por força do trabalho. Desse modo, é importante a participação do indivíduo na moralização da comunidade. Pois o mesmo pode assumir a forma de aquisição e cultivo de certas virtudes morais. Entretanto, esta aquisição e este cultivo se verificam num contexto social concreto e, portanto são favorecidos ou freados pela existência de determinadas condições, relações e instituições sociais.

5 O QUE PENSAM OS ALUNOS SOBRE SUA FORMAÇÃO ÉTICA

PERFIL DOS SUJEITOS

Os sujeitos pesquisados são alunos do curso de Administração, turno matutino da IES "x", formados por homens e mulheres, os quais responderam a 15 questionários.

Percebe-se quanto ao sexo dos formandos do turno matutino que a quantidade de mulheres é quase totalidade em relação aos homens, (98%). Isso mostra que cada

vez mais a mulher vem se inserindo no contexto educacional e buscando conhecimentos específicos na área. Além disso, é notório que o número de mulheres empresárias aumenta cada vez mais. Isso é confirmado pelo CFA que, em pesquisa realizada anteriormente, revelou que o número de mulheres administradoras vem crescendo nos últimos anos. Em 2007, o percentual foi de 32,60% em relação aos homens pesquisados. (CONSELHO FEDERAL DE ADMINISTRAÇÃO, 2008).

Quanto à idade, a maior parte dos estudantes tem até 25 anos, o que confirma a expectativa do MEC, quando prevê que entre os 18 e 24 anos o estudante esteja fazendo um curso superior.

Do universo pesquisado 11 alunos responderam serem solteiros. A maior parte dos alunos responderam que trabalham e a faixa salarial é de 1 a 3 salários mínimos, uma renda significativa para quem está ainda cursando uma graduação. Segundo os dados coletados, uma parte significativa desses acadêmicos que desempenham atividade remunerada, a pesquisa revela que eles trabalham na área em que estão se formando. Isso é muito produtivo, pois mostra que o mercado está absorvendo profissionais que se qualificam. Para o estudante é melhor ainda, pois está exercendo uma atividade na área de sua formação. (MENEHELLI, 2005) afirma que se a área de trabalho do universitário tem correlação com a área de estudo, seu aproveitamento é melhor dos que trabalham em alguma área diferente. Isso acontece porque o aluno pode agregar o que aprendeu na teoria com a aplicação prática no dia a dia do trabalho.

FORMAÇÃO DO ADMINISTRADOR

Na pergunta inicial “O que você considera ser um Administrador”, os respondentes revelaram as impressões sobre como eles vêem a profissão do administrador. De um modo geral, há uma diversidade de impressões, mas de alguma forma estas se repetem, se assemelham.

Dentre as respostas, fica visível que o administrador é considerado o tomador de decisões, dentro de uma organização, aquele que enxerga os obstáculos que podem estar a caminho.

O administrador também é considerado um líder, aquele que comanda, coordena e controla pessoas, equipes e setores. Assim, além de tomar decisões, ele delega tarefas, enfim ao administrador cabe gerenciar um processo ou uma organização como um todo.

Muitos respondentes, ao serem questionados sobre o papel do administrador, responderam sobre aquilo que eles acreditam ser a função do administrador, aquilo que do seu ponto de vista é esperado desse profissional. Uma vez que a maioria dos respondentes considera o administrador um tomador de decisões e um líder, conseqüentemente, uma das responsabilidades atribuídas diz respeito a gerenciar o todo e, para isso, é fundamental ter uma visão global.

Além disso, foram bastante recorrentes as palavras-chave eficiência e eficácia para caracterizar de que forma o trabalho do administrador deve ser feito. Ou seja, uma vez atribuída à responsabilidade de gerenciar estando dotado de uma visão global, esta tem como pré-requisito ser realizada de modo eficiente.

Os entrevistados, embora afirmem que o administrador é o responsável por tomar decisões dentro de uma organização, trazem também a questão do desenvolvimento interpessoal como um diferencial imprescindível para o êxito na profissão.

Segundo os entrevistados, atualmente o conhecimento técnico da profissão é o mínimo necessário para um bom administrador. Suas competências devem ir além, são as características pessoais que definirão um possível cargo de liderança ou de destaque. Para os alunos, as habilidades técnicas podem ser ensinadas na graduação, na especialização e em treinamentos, o que já não ocorre quando se trata do relacionamento interpessoal.

A pergunta “Qual a expectativa sobre o futuro profissional”, procura analisar a percepção dos alunos sobre os desafios e o futuro que os aguarda, enquanto alunos e futuros profissionais no campo da Administração.

Para os respondentes, é necessário que o futuro administrador saiba lidar com as mudanças. Um dos entrevistados entende que o futuro administrador tem que tomar suas decisões enxergando o todo, através de suas percepções, mesmo que dados e resultados digam ao contrário.

Quanto às metas e objetivos que eles almejam alcançar como “futuros administradores”, estão de modo geral relacionados com os objetivos da organização que trabalham ou irão trabalhar.

No entanto, também apareceu como resposta quem acredite que o maior objetivo do administrador sejam as realizações individuais e preocupações com a questão social.

Os estudantes pesquisados responderam que a escolha pelo curso de Administração deu-se pelos seguintes motivos: projeção profissional, possibilidade de abrir ou ampliar seu próprio negócio e desenvolvimento da carreira.

O motivo da escolha pela IES “X” foi identificado, entre a maioria dos estudantes como sendo pela tradição e a qualidade do ensino.

Cobra e Braga (2004) afirmam que entre os fatores que influenciam na tomada de decisão na escolha por uma Instituição de Ensino Superior estão os valores das mensalidades, a localização da escola, a qualidade nas instalações, a imagem percebida da qualidade do ensino e dos professores e fatores psicológicos como objetivos de vida, expectativas familiares, status percebido, identificação dos valores do aluno e da família com os da instituição e vínculos de amizade.

A ÉTICA E O ADMINISTRADOR

Conforme os respondentes, a ética também faz parte dos desafios a serem enfrentados pelos futuros administradores. Dessa forma ao responderem sobre: “O que é ética, e o significado de ser um administrador ético”, percebe-se que, num primeiro momento a ética é citada junto com outras “qualidades” atribuídas ao administrador como sendo importantes para o exercício da profissão.

“Ética, o resultado é importante, mas as boas práticas da ética e da moral tornam o crescimento da organização mais sólido e sustentável”.

“Ética, transparência e eficiência”.

As respostas obtidas demonstram que a ética é citada conjuntamente com as palavras “resultado”, “crescimento da organização”, e “eficiência”. Por conseguinte ao tema, alguns alunos acreditam que a conduta ética é relevante, desde que funcione a favor das organizações.

No entanto, dentre algumas respostas, apareceram àquelas que destoam das respostas anteriores. Entende-se que uma parcela dos alunos está preocupada com a dificuldade de conciliar a ética com as organizações, uma vez que nos situamos dentro de um sistema capitalista.

“Com 100% de certeza, o mais difícil é conseguir conciliar a ética com as empresas, consegui aplicá-la em um contexto extremamente capitalista, onde todos querem ser melhor e ter mais, independentemente do que for preciso fazer para alcançar isso”.

“O desafio seria moldar uma personalidade que não condiz com seus conceitos morais e éticos apenas para agradar uma organização”.

“O desafio é como administrar empresas, sem perder espaço, sem ser antiético (ou seja, sem explorar as pessoas)”.

“Responsabilidade ética: fazer bem é questão de caráter, princípios”.

“Ética, o resultado é importante, mas as boas práticas da ética e da moral tornam o crescimento da organização mais sólido e sustentável”.

“Acompanhar tendências atuais, como a responsabilidade social e a sustentabilidade. Primar cada vez mais por atitudes corretas, que valorizam a profissão, como a ética e a justiça”.

Observa-se a existência de uma certa confusão quando os alunos fazem referência à ética. Esse sentimento de confusão emerge, pois a apreensão do que significa uma conduta ética não é clara para os alunos. Ou seja, os alunos que a mencionam, afirmam que as boas práticas da ética e da moral podem auxiliar no crescimento da organização. Desse modo, fica a pergunta: o agir ético do administrador está relacionado aos seus valores ou aos valores (códigos de ética) propostos pela organização na qual atua?

Para alguns alunos, os valores pessoais e da organização caminham lado a lado. Ou seja, essa confusão evidencia uma falta de questionamento por parte dos alunos, os futuros administradores. Se a organização – composta por pessoas – em um conjunto de princípios como a legalidade e a eticidade, é possível afirmar que os administradores que lá trabalham são éticos?

Em meio a esse tumulto, há alunos que afirmam que o grande desafio é justamente esse, como administrar não deixando de lado uma postura ética. Logo, o agir prescinde de um comprometimento, uma responsabilidade por aquele ato.

Em relação ao conteúdo Ética os entrevistados revelam que o que viram sobre o assunto foi muito vago e superficial na disciplina Filosofia e ética no primeiro semestre do curso.

Do universo pesquisado apenas 4 (quatro) alunos disseram conhecer o Código de Ética do Administrador.

De acordo com a pergunta, “Você acredita que um Administrador(a) precisa ser ético em sua formação profissional?”, todos foram unânimes em dizer que sim.

Analisando as respostas, observa-se que o questionamento a respeito do agir ético apareceu somente nas respostas de poucos alunos. A impressão que fica é que a ética aparece esvaziada de seu conteúdo, ou seja, é citada na medida que a realidade representada (alinhada ao discurso ideológico vigente) dá a essa “palavra” uma importância. O significado de uma conduta ética não consegue acompanhar a imponência que a palavra em si já transmite. A resposta para esse possível embate se revela no não entendimento do que é a ética. Os alunos parecem não saber o que é a ética de fato, pois demonstram confusão ao tentar relacionar o agir ético enquanto indivíduos com os interesses da organização onde trabalham ou irão trabalhar.

Para a maioria dos entrevistado ser um administrador ético significa, ter transparência nos atos, ser coerentes, honestos, responsáveis, seguir as normas do Código de Ética.

Percebe-se que entre os alunos egressos a honestidade, boa conduta, dignidade, respeito, compromisso, verdade, justiça, moral está entre os valores que eles acreditam e pretendem levar para as suas vidas profissionais.

Por fim todos os alunos responderam estar comprometido com a sociedade, deixando em segundo plano os interesses pessoais, demonstrando uma preocupação maior com o coletivo, justificando que a sociedade é “a base de todas as relações”.

6 CONCLUSÃO

Este estudo buscou analisar a formação ética dos egressos do curso de administração ministrado na IES “X” e sua importância para a formação técnica e humana do futuro profissional.

É chegada a hora dos futuros administradores assumirem sua responsabilidade social, pois, além de ser uma atitude ética, já é uma grande preocupação de muitas empresas que pressionadas pela sociedade, assumem também sua responsabilidade social. A empresa é uma organização criada pelos homens, a sua existência e direcionamento dependem da atitude dos homens que a comandam.

Nesse contexto, a formação do administrador como já salientada, precisa ser permeada com atitudes e demonstrações éticas, valorizando a sociedade como um todo, ratificando que a empresa é mais um organismo social, que também tem limites sociais. A responsabilidade nesta formação não se restringe somente aos professores, mas a todo corpo diretivo da faculdade.

Pode-se destacar que quando o acadêmico entra em contato com a importância da responsabilidade social, da importância dos valores éticos adquiridos ao longo do seu aprendizado, este pode sofrer uma alteração em seu comportamento. Assim, pode-se esperar que o acadêmico procure agir de maneira autocrítica analisando sobre que postura vinha adotando em sua vida.

Buscar uma maior reflexão sobre a importância de uma conduta ética na formação do futuro administrador é colaborar com a manutenção ou a criação de uma sociedade mais justa, objetivo constante do homem na sua história. Os administradores, como integrantes e formadores de opinião tem grande responsabilidade social, que precisa ser assumida pelos professores, dirigentes de ensino e pelos acadêmicos de administração.

REFERÊNCIAS

AKTOUF, Osmar. **A administração entre a tradição e a renovação**. São Paulo: Atlas, 1996.

ALMEIDA, Liliane Regis. **O papel do profissional de administração**. Salvador: 2006.

ANDRADE, Rui O. Bernardes de et al. **Perfil, formação e oportunidades de trabalho do administrador profissional**. São Paulo: ESPM, 1999.

ANGRAD, Associação Nacional dos Cursos de Graduação em Administração. **Artigos**. Disponível em <<http://www.angrad.com/revistanacional.asp.esta/htm.>>. Acesso em 11 nov. 2009.

BRASIL. **Conselho Federal de Educação (CFE)**. Parecer nº 307/66, de 8 de julho de 1966.

_____. **Ministério de Educação e Cultura (MEC)**. 2003.

_____. Lei 4.769, de 09 de setembro de 1965, que dispõe sobre o exercício da profissão do Administrador.

CFA, Conselho Federal de Administração. **Perfil do Administrador no Mercado de Trabalho**. Disponível em <http://www.cfa.org.br.htm>. Acesso em 09 nov. 2009.

CHIAVENATO, Idalberto. **Introdução à administração geral**. 2. ed. São Paulo: Makron Books, 2000.

COMINI, Graziela Maria. Realidade e Perspectivas das Escolas de Administração do Brasil: Um enfoque Estratégico. V. 6. **Anais da ANPAD**. Curitiba, 1994.

FAYOL, Frederich Henri. **Administração industrial e geral: Organização, Comando, Coordenação, Controle**. Tradução de Irene de Bojano e Mário de Souza. 10. ed. São Paulo: Atlas, 1990.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo Aurélio século XXI: o dicionário da língua portuguesa**. 3.ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1999

FIGUEREDO, Ana Paula M. de. **A ética nas organizações**. Salvador, 2004.

GUIMARÃES, Rosana Córdova. **Representação social e formação crítica do curso de administração**. Porto Alegre: 2009.

KOCHE, José Carlos. **Fundamentos de metodologia científica: teoria da ciência e prática da pesquisa**. 14. ed. . Petrópolis: Vozes, 1997.

LE MOS, Márcia Batista. **A relevância da ética no desempenho da profissão do administrador**. Salvador, 2003.

LISBOA, Lázaro Plácido. **Ética geral e profissional em contabilidade**. 4.ed. São Paulo: Atlas, 1996.

MARTINS, Eliseu. **Ética geral e profissional em contabilidade**. 2. ed. São Paulo; Atlas, 1997.

MAXIMIANO, Antonio César Amaru. **Introdução à administração**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

MENEGUELLI, Priscila J. M. **Artigo sobre o perfil e expectativas dos formandos em administração da FURB**. Blumenal, 2005.

MICKLETHWAIT, J.; WOOLDRIGE, A. **Os bruxos da administração**: como entender a babel dos gurus empresariais. Rio de janeiro: campus, 1998.

PASSOS, Elizete Silva. **Ética nas organizações: uma introdução**. Salvador: passos & passos, 2000.

PASSOS, Elizete. **Ética nas organizações**. São Paulo: Atlas, 2004.

PIERCE, J. L.; NEWSTROM, J. W. **Reflexões sobre os best-sellers**: uma nota de advertência. In: _____. A estante do administrador: uma coletânea de leituras obrigatórias. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2002.

SÁ, Antonio Lopes de. **Ética profissional**. 4 .ed. São Paulo: Atlas, 2001.

SALM, J. F. **Paradigmas na formação de administradores**: frustrações e possibilidades. Universidade e desenvolvimento, Florianópolis, n. 1, v. 2. 1993.

SILVA, Reinaldo Oliveira da. **Teorias da Administração**. São Paulo: Pioneira, 2002.

SPERS, Valéria Rueda Elias; SIQUEIRA; Elisabete Stradiotto; PIZZINATTO, Nadia Kassouf; ANDRADE; Rui Otávio de. (Org.). et al. **Administração**: evolução, desafios, tendências. São Paulo: Cobra, 2001.

VASQUEZ, Adolfo Sanches. **Ética**. 2. ed. Rio de janeiro: Civilização Brasileira, 1975.

WOOD JR. T. **Executivos neuróticos, empresas nervosas**. São Paulo: Negócio Editora, 2002.