

# A ÉTICA NAS PRÁTICAS DE GESTÃO DE DEPARTAMENTO PESSOAL NAS EMPRESAS DE PEQUENO E MÉDIO PORTE.

Jheneffer Amanda Romanini Soares<sup>1</sup>  
Edson Dias<sup>2</sup>

**Resumo:** O estudo analisou a ética nas práticas de gestão do Departamento Pessoal em empresas de pequeno e médio porte de Sertanópolis e Itambaracá. A pesquisa, de caráter descritivo e quantitativo, aplicou questionários a 21 profissionais da área. Constatou-se que 95,2% consideram a ética essencial, embora parte não tenha cursado a disciplina na graduação e não receba treinamentos contínuos. Os principais riscos de condutas antiéticas apontados foram processos trabalhistas e perda de credibilidade. Entre os desafios, destacam-se a falta de estrutura e a pressão por resultados, que podem incentivar irregularidades. Apesar disso, prevalece a busca por condutas éticas e alinhadas à legislação. Conclui-se que, embora a ética seja valorizada, há lacunas que podem ser superadas com políticas internas mais eficazes, treinamentos periódicos e maior transparência organizacional

**Palavras-chave:** Ética. Departamento Pessoal. Gestão de pessoas. Empresas de pequeno e médio porte.

## ETHICS IN HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES IN SMALL AND MEDIUM-SIZED ENTERPRISES

**Abstract:** The study analyzed ethics in the management practices of the Human Resources Department in small and medium-sized companies in Sertanópolis and Itambarac. The research, which was descriptive and quantitative, applied questionnaires to 21 professionals in the area. It was found that 95.2% consider ethics essential, although some had not taken the course during their undergraduate studies and do not receive ongoing training. The main risks of unethical conduct indicated were labor lawsuits and loss of credibility. Among the challenges, the lack of structure and pressure for results stand out, which can encourage irregularities. Despite this, the pursuit of ethical conduct in accordance with legislation prevails. It is concluded that, although ethics are valued, there are gaps that can be overcome with more effective internal policies, periodic training, and greater organizational transparency.

**Keywords:** Ethics. Human Resources. People management. Small and medium-sized enterprises.

<sup>1</sup>graduanda em Ciências Contábeis, Universidade Estadual do Norte do Paraná (UENP), Cornélio Procópio [Paraná]. Brasil < jheneffer.soares@discente.uenp.edu.br >.

<sup>2</sup>orientador, docente da Universidade Estadual do Norte do Paraná (UENP), Cornélio Procópio [Paraná]. Brasil < edsondias@uenp.edu.br >.

## 1. INTRODUÇÃO

A palavra ética vem do grego *ethos*, que significa o modo de ser ou caráter. A tradução de *ethos* para o latim é *mos* (ou *mores* no plural), que significa costume, originando a palavra moral. Assim, pela etimologia, ética e moral tratam de realidades sociais, desenvolvidas por meio do hábito e da tradição, sendo conceitos complementares que refletem o comportamento humano na sociedade. Segundo Adolfo Sánchez Vásquez (2018), tanto *ethos* quanto *mos* indicam um tipo de comportamento humano que não é inato, como um instinto, mas que é “adquirido ou conquistado por hábito”. Diante disso, os profissionais contábeis dispõem do Código de Ética, um conjunto de normas que orientam o cumprimento de suas funções, com o objetivo de garantir que suas informações sejam honestas e claras.

Greenwood (2013) afirma que, por ser uma atividade com foco fundamental nas pessoas, a gestão de recursos humanos levanta, automaticamente, questões relacionadas à ética. Nesse contexto, a ética dentro da organização é essencial e deve estar fortemente interligada à gestão do departamento pessoal, que abrange atividades como recrutamento, remuneração, benefícios e o tratamento de questões trabalhistas. Esse setor desempenha um papel crucial no desenvolvimento de uma cultura organizacional justa e responsável, onde as práticas éticas são essenciais para garantir o respeito e a equidade nas relações de trabalho. Quando os profissionais não seguem as normas estabelecidas, o Código de Ética Profissional, em seu artigo 12º, estabelece que qualquer violação dos preceitos nele contidos configura uma infração ética. Essa transgressão pode resultar em sanções disciplinares, comprometendo não apenas a credibilidade do profissional, mas também a integridade da organização.

Como afirmam Cavalcanti et al. (2001, p. 14), “a tecnologia pode igualar as empresas, mas o fator humano as diferencia”, o que é um ponto crucial para o sucesso e a competitividade organizacional. Como ressalta Oliveira (2014), “a tecnologia torna o trabalho do profissional contábil mais dinâmico e confiável, porém ainda é indispensável que a empresa conte com um profissional capacitado”, principalmente na interpretação das leis, no cumprimento das obrigações trabalhistas, na mitigação de riscos legais e na manutenção de uma gestão de pessoas pautada em princípios éticos. A tecnologia, embora fundamental, complementa o trabalho dos contadores, mas não substitui sua habilidade de tomar decisões estratégicas e éticas, essenciais

para a sustentabilidade da organização. Segundo Laureano (2020, p. 706), é necessário que as organizações comecem a entender os colaboradores “como seres humanos que possuem emoções, sentimentos e objetivos pessoais, e como um fator de competitividade e aliado no sucesso da organização”.

De acordo com Chiavenato (2014, p. 158), “a administração deve proporcionar expectativas claras, praticar padrões de comportamento ético e reforçar esses padrões por toda a companhia”. A partir disso, o objetivo geral deste trabalho é analisar a importância da ética nas práticas de gestão do departamento pessoal, com foco em empresas de pequeno e médio porte, que enfrentam limitações de recursos e estrutura, dificultando a implementação de práticas de gestão ética e eficaz. Os objetivos específicos incluem a análise da importância e eficiência da ética no departamento pessoal; os desafios enfrentados por essas empresas; as práticas adotadas para garantir a conformidade com a legislação trabalhista e os direitos dos colaboradores; e as possíveis alternativas para promover uma gestão mais ética. Além disso, será discutido como essas empresas podem evoluir no que diz respeito à ética, considerando os impactos positivos na cultura organizacional, onde a adoção de princípios éticos pode influenciar a conduta dos profissionais, refletindo positivamente na imagem da empresa e reforçando sua ética institucional.

A realização deste estudo justifica-se pela relevância da ética na gestão do departamento pessoal, especialmente em empresas de pequeno e médio porte, que enfrentam limitações estruturais e de recursos. Essas restrições frequentemente dificultam a implementação de práticas de gestão eficientes e alinhadas a princípios éticos, o que pode comprometer tanto a conformidade com a legislação trabalhista quanto a construção de um ambiente organizacional justo e transparente.

Além de evidenciar esses desafios, a pesquisa apresenta potencial de contribuição para diferentes públicos. Para gestores de Recursos Humanos e profissionais responsáveis pelo departamento pessoal, o estudo oferece subsídios práticos sobre como incorporar princípios éticos no processo de recrutamento, remuneração, benefícios e gestão de conflitos trabalhistas, fortalecendo a equidade e o respeito nas relações de trabalho. Para profissionais da contabilidade, a análise contribui ao demonstrar de que forma a conduta ética impacta diretamente na credibilidade das informações contábeis e na mitigação de riscos legais, consolidando o papel do contador como agente estratégico dentro da organização.

No âmbito acadêmico, a pesquisa amplia a discussão sobre ética aplicada à gestão de pessoas, especialmente no contexto das pequenas e médias empresas, fornecendo contribuições teóricas e empíricas que podem servir de referência para futuros estudos na área contábil e de administração.

Assim, este trabalho é justificado tanto pela sua relevância prática, ao propor caminhos para o fortalecimento da ética nas rotinas organizacionais, quanto pela sua contribuição científica, ao estimular reflexões e debates no campo da contabilidade e da gestão de recursos humanos, promovendo avanços no conhecimento e favorecendo práticas mais responsáveis no ambiente empresarial. A metodologia adotada será baseada em questionários estruturados, aplicados a gestores responsáveis pelo departamento pessoal em empresas de pequeno e médio porte localizadas em Sertanópolis-PR e Itambaracá-PR. A escolha desse instrumento se justifica pela possibilidade de coletar dados de forma objetiva e direta, permitindo analisar o comportamento ético e as dificuldades no setor de departamento pessoal. A aplicação dos questionários ocorrerá de forma online, dependendo da disponibilidade dos participantes e da logística de cada empresa da região.

## **2. REFERENCIAL TEÓRICO**

### **2.1 ÉTICA, MORAL e LEGALIDADE**

De acordo com pesquisas feitas em um ambiente corporativo é necessário três princípios distintos que se inter-relacionam, sendo eles: ética, moral e legalidade. A ética é a reflexão do que é certo e errado, indo por sua vez muito além do que é somente legal; a moral é um conjunto de valores e costumes de um grupo ou empresa, sendo mais subjetiva de acordo com a região, grupos sociais e culturas; a legalidade é o respeito às leis e normas estabelecidas por um país ou organização. Esses princípios se relacionam e são fundamentais para o bom funcionamento de uma empresa em todos os seus setores.

BOBBIO, (A era dos direitos, 1992)

legalidade não é o mesmo que moralidade; leis injustas existem e podem ser obedecidas legalmente, mas não moralmente.

### **2.2 Ética segundo o Conselho Federal de Contabilidade**

O Conselho Federal de Contabilidade (CFC) criou o Código de Ética Profissional do Contador (CEPC) para orientar os profissionais contábil na conduta e afazeres do dia a dia, assim também punições, até mesmo cassação podem ser

aplicadas quando não cumpridas as leis que estão no Inciso II artigo 12º do Código de Ética do Profissional Contábil:

Código de ética profissional do contabilista expressa que um dos deveres do profissional é guardar sigilo sobre o que souber em razão do exercício profissional lícito, inclusive no âmbito do serviço público, ressalvados os casos previstos em lei ou quando solicitado por autoridades competentes, como os Conselhos Regionais de Contabilidade.

O Código de Ética Profissional do Contador reúne os princípios que orientam a conduta ética da classe contábil, destacando a responsabilidade social, os deveres inerentes à profissão, a lealdade para com os clientes e o zelo pela reputação do contador, também reforça a importância da constante atualização profissional com as inovações que surgem na rea constantemente. Além disso, no exercício cotidiano da profissão, o contador especialmente aquele que atua em empresas de pequeno e médio porte ou em cidades de menor porte desempenha um papel de interlocutor direto entre o empregador (seu cliente) e os funcionários desse cliente. Nessa posição, é fundamental que o profissional transmita as informações com responsabilidade e imparcialidade, agindo com cautela e ética. Mesmo prestando serviços ao empregador, o contador não deve favorecer exclusivamente os interesses deste, mas sim agir com base no princípio da legalidade, assegurando que todas as orientações estejam em conformidade com a legislação vigente e os preceitos éticos da profissão.

O departamento pessoal, desempenha funções de grande responsabilidade, e a ética dentro desse departamento desempenha um papel crucial para a construção de um ambiente de trabalho saudável, justo e produtivo dentro das empresas, garantindo que os trabalhadores sejam tratados de forma igualitária, com respeito e justiça; também fortalece a reputação da empresa. Organizações que demonstram ética em suas práticas de gestão de pessoas são vistas como mais confiáveis e atraem talentos, clientes e investidores; aumenta a produtividade, a motivação dos funcionários e melhora a tomada de decisões, que são tomadas de forma justa e imparcial. Mas para que isso seja feito de forma eficaz, deve-se começar pelo profissional que atua diretamente no DP (departamento pessoal), uma vez que suas atividades envolvem o cumprimento de obrigações legais e o manuseio de informações confidenciais, como admissões, rescisões contratuais, e cálculos trabalhistas.

### 2.3 O papel do departamento pessoal na gestão de pessoas e desafios éticos.

A gestão de departamento pessoal é fundamental para o bom andamento das atividades empresariais, pois lida diretamente com questões de admissão, demissão, folha de pagamento, férias, entre outros aspectos que impactam diretamente na relação entre empregado e empregador (SANTOS; CRUZ, 2019). Atuando como um elo entre a empresa, os colaboradores e órgãos reguladores, sua função vai além da execução de tarefas burocráticas, passando a ter um papel essencial na gestão ética das pessoas, especialmente em empresas de pequeno e médio porte, onde os processos tendem a ser centralizados.

Segundo Idalberto Chiavenato (2004) “a gestão de departamento pessoal atua como um canal de comunicação e apoio para os colaboradores, promovendo um ambiente de trabalho seguro e transparente”. Exercendo um papel significativo na comunicação interna das organizações, sua atuação vai além dos processos administrativos, abrangendo a elaboração de normas e políticas internas que orientam o comportamento e as práticas dos colaboradores, é responsável por manter um canal de diálogo com os funcionários, esclarecendo dúvidas relacionadas aos seus direitos, deveres e benefícios.

De acordo com Botelho et al. (2016), o DP almeja proporcionar ganho de produtividade e maiores rendimentos financeiros para as organizações, a ausência de uma gestão eficiente no departamento pessoal pode gerar falhas no cumprimento das obrigações trabalhistas, mesmo quando a empresa acredita estar agindo corretamente. Essas falhas, muitas vezes provocadas pela falta de conhecimento ou interpretação inadequada da legislação, podem resultar em conflitos com os colaboradores e, conseqüentemente, em ações judiciais, nesses casos, o Direito do Trabalho se mostra essencial para orientar e esclarecer tanto empregadores quanto empregados sobre seus direitos e deveres (SENRA, 2016).

Em contextos de crise econômica, a pressão por redução de custos, pode levar à práticas não legais, como demissões sem justa causa seguidas de acordos, contratação de mão de obra terceirizada em condições imorais, ou ainda a manipulação do controle de pontos. Outro desafio é a neutralidade mediante esses conflitos, afinal muitas das vezes o profissional da DP é também um funcionário que obedece ordens. No entanto o DP deve atuar como mediador isento, buscando sempre soluções justas e imparciais, mesmo quando a pressão ou cultura da empresa dificulta essa tarefa.

As ausências das práticas corretas também podem prejudicar a empresa, passando desconfiança e ficando passível a ações jurídicas e reputacionais, gerando impactos negativos no financeiro da empresa, pois essas causas geralmente envolvem o pagamento de verbas como horas extras, adicional de insalubridade ou periculosidade, indenizações por assédio, férias, 13º salário, FGTS, entre outros. Esses valores, somados a multas, juros e correção monetária, podem representar grandes custos para a empresa. Além disso empresas que tem o seu nome no Banco Nacional de Devedores Trabalhistas (BNDT), podem ter dificuldades para conseguir financiamentos, participar de licitações a assinar contratos com outras instituições.

### **3. PERCURSO METODOLÓGICO**

A presente pesquisa teve como objetivo compreender como a ética é percebida e praticada na gestão do departamento pessoal de empresas de contabilidade de pequeno e médio porte nas cidades de Sertanópolis-PR e Itambaracá-PR. O estudo fundamenta-se na abordagem de pesquisa descritiva, que, nesse caso, propõe-se a identificar práticas, desafios e impactos éticos nas rotinas do setor, especialmente em contextos de recursos limitados, comuns nesse tipo de organização.

#### **3.1 Procedimentos Metodológicos**

Conforme a classificação dos procedimentos metodológicos, esta pesquisa se enquadra como um estudo exploratório-descritivo, tendo em vista que busca compreender e caracterizar percepções de profissionais de Departamento Pessoal sobre a ética na gestão de suas rotinas. Para tanto, foi utilizado um questionário com questões abertas, cujas respostas foram organizadas e interpretadas por meio da técnica de análise de conteúdo proposta por Bardin (2011). Essa abordagem permitiu captar significados, padrões e percepções expressos pelos participantes, oferecendo subsídios para uma compreensão mais aprofundada da realidade local, sem pretensão de generalização estatística.

A abordagem adotada é quanti-qualitativa, pois combina dois enfoques distintos: o qualitativo, ao considerar as opiniões e percepções dos profissionais participantes; e o quantitativo, ao utilizar ferramentas estatísticas para organizar, interpretar e validar os dados coletados.

De acordo com Oliveira (2011), embora as abordagens qualitativa e quantitativa apresentem métodos distintos, elas não são excludentes e podem ser aplicadas de

forma complementar, enriquecendo os resultados da pesquisa ao permitir uma análise mais abrangente do problema estudado.

### 3.2 População da Amostra

A população deste estudo foi composta por profissionais da área de departamento pessoal em escritórios de contabilidade do município de Sertanópolis-PR, Itambaracá-PR. corretamente registrados no Conselho Regional de Contabilidade da Paraná (CRC/PR). As questões do questionário foram elaboradas com base em autores que abordam a ética na gestão de pessoas, como Greenwood (2013), Chiavenato (2014), Santos e Cruz (2019) e Botelho et al. (2016). Também foram consideradas reflexões filosóficas sobre ética segundo Vásquez (2018), garantindo que as perguntas estivessem alinhadas ao tema e aos objetivos da pesquisa.

### 3.3 Procedimentos de Coleta e Análise de Dados

A coleta de dados ocorreu no período de 25 de agosto a 09 de setembro de 2025, por meio de questionário elaborado no Google Docs e disponibilizado aos participantes via aplicativo Whatsapp, optou-se por utilizar esse meio de comunicação como ferramenta de envio por se tratar de um meio de comunicação ágil e amplamente acessível, o que facilitou o contato direto com profissionais atuantes especificamente na área de departamento pessoal. As questões apresentadas possuíam caráter predominantemente aberto, o que permitiu captar percepções individuais mais detalhadas. Para a análise, utilizou-se a técnica de análise de conteúdo proposta por Bardin (2011), que consiste em organizar as respostas em categorias temáticas, possibilitando a identificação de significados, padrões e percepções associados à realidade investigada. O procedimento analítico foi desenvolvido em três etapas: pré-análise, com a leitura flutuante e organização inicial das respostas; codificação, com a categorização das informações obtidas; e interpretação, buscando compreender de forma mais ampla os sentidos atribuídos pelos participantes às práticas éticas em seu cotidiano profissional.

O questionário foi encaminhado a 33 profissionais de departamento pessoal sendo 27 da cidade de Sertanópolis e 6 de Itambaracá, a pesquisa obteve um total de 21 respostas dos profissionais da área de departamento pessoal, número considerado suficiente para os propósitos deste estudo, de caráter exploratório. O objetivo central foi compreender, de forma inicial e mais aprofundada, como esses gestores utilizam as informações contábeis em suas rotinas de trabalho e quais são suas percepções

acerca da ética na gestão do setor. Cabe destacar que Sertanópolis e Itambaracá são municípios de pequeno porte e com número reduzido de escritórios, de modo que os respondentes representam de forma significativa a realidade local, contribuindo com informações relevantes para o alcance dos objetivos propostos.

Importante salientar que todos os respondentes foram previamente informados quanto aos objetivos da pesquisa e concordaram em participar de forma voluntária. Garantiu-se ainda o anonimato dos participantes e o tratamento confidencial de todas as informações coletadas, respeitando integralmente os princípios éticos que norteiam a realização de pesquisas científicas.

O objetivo principal foi identificar o nível de conhecimento desses profissionais sobre os conceitos relacionados à ética na atuação do departamento pessoal. O instrumento foi composto por 13 perguntas objetivas e dividido em quatro seções. A primeira seção buscou identificar o perfil dos respondentes, contemplando questões como o tempo de atuação na área de departamento pessoal e o porte da empresa em que trabalham. A segunda tratou da percepção sobre a ética, abordando a importância desse tema no departamento pessoal e a influência da ética na motivação e satisfação dos colaboradores. A terceira seção investigou o conhecimento dos participantes a respeito da ética contábil, incluindo perguntas sobre a realização da disciplina de ética na universidade e o conhecimento do Código de Ética Profissional do Contador. Por fim, a quarta seção analisou práticas éticas no cotidiano do departamento pessoal, abrangendo pontos como os riscos de uma conduta antiética, a existência de treinamentos ou orientações sobre ética, os desafios enfrentados em empresas menores, a forma de agir diante de situações de conflito, o cumprimento das obrigações trabalhistas, a transparência nas relações internas entre colaboradores e gestores e, por último, as medidas que podem contribuir para o fortalecimento da ética nessa área.

#### 3.4 Limitações da Pesquisa

A principal limitação deste estudo refere-se ao recorte regional, restrito aos municípios de Sertanópolis-PR e Itambaracá-PR, além do número reduzido de participantes e a possível resistência dos profissionais em abordar aspectos sensíveis relacionados à ética em seu setor. Por esse motivo, os resultados não possuem caráter de generalização estatística, mas sim de aproximação exploratória da realidade local. Ainda assim, a amostra foi considerada suficiente para os propósitos

de um estudo exploratório-descritivo, permitindo captar percepções relevantes sobre a ética na gestão do departamento pessoal.

## 4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

### 4.1 Perfil dos Respondentes

Nesta seção, analisam-se os dados relacionados à característica dos profissionais de Departamento Pessoal, no que se refere ao tempo de profissão, conforme consta na Tabela 1.

Categoria	Quantidade	Percentual
Menos de 1 ano	2	9,5%
1 a 3 anos	7	33,3%
4 a 6 anos	3	14,3%
Mais de 6 anos	9	42,9%
Total	21	100%

**Fonte:** Dados da pesquisa (2025)

**Tabela 1** – Tempo de atuação no Departamento Pessoal

A Tabela 1 evidencia que a maioria dos profissionais de Departamento Pessoal possui entre 1 a 3 anos de experiência (42,9%), seguida por aqueles com mais de 6 anos de atuação (33,3%). Nota-se, portanto, que o grupo pesquisado combina profissionais em início de carreira com outros de maior vivência prática, o que contribui para uma visão equilibrada sobre a ética no setor. O menor percentual refere-se a profissionais com menos de 1 ano de experiência (9,5%), demonstrando que a amostra é composta, em grande parte, por indivíduos já familiarizados com as rotinas do Departamento Pessoal.

Incluso na primeira seção, que buscou identificar o perfil dos respondentes, foi possível observar que, em relação ao porte da empresa em que atuam, a maioria está vinculada a empresas de pequeno porte (13 respondentes, equivalendo a 61,9%), enquanto 8 participantes (38,1%) afirmaram trabalhar em empresas de médio porte. Esses dados evidenciam que a amostra é composta majoritariamente por profissionais inseridos em contextos organizacionais menores, o que reforça a pertinência do estudo, uma vez que o tema da pesquisa é voltado justamente para empresas de pequeno e médio porte.

### 4.2 Percepção Sobre a Ética

Na segunda seção, voltada à percepção sobre a ética, os resultados apontaram que 20 participantes (95,2%) consideram a ética como “muito importante” no âmbito do Departamento Pessoal, enquanto apenas 1 respondente (4,8%) a classificou como “importante”. Nenhum participante avaliou a ética como “pouco importante” ou “sem importância”. Quando questionados se acreditam que a ética influencia na motivação e satisfação dos colaboradores, a totalidade dos respondentes (21 profissionais, 100% da amostra) respondeu afirmativamente. Segundo, Arruda (2002) as empresas que desejam hoje permanecer no mercado têm que implantar um programa de ética e monitoramento.

#### 4.3 Conhecimento sobre a Ética

A terceira seção investigou o conhecimento dos participantes a respeito da ética contábil, incluindo questões sobre a realização da disciplina de ética na universidade. Os resultados mostraram que a maioria dos respondentes (81%) declarou ter cursado essa disciplina durante a formação acadêmica, o que contribui para uma base teórica mais consistente sobre o tema. Entretanto, uma parcela dos profissionais (19%) afirmou não ter tido contato formal com a disciplina. Questão essencial, já que de acordo com o artigo 4º, inciso VIII, da Resolução CNE/CES 10/2004, que institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para o Curso de Graduação em Ciências Contábeis, pelo fato de que as instituições de ensino superior devem estabelecer, por meio do projeto pedagógico, a organização curricular para o curso de graduação em ciências contábeis, de modo que enseje condições para que o futuro contador apresente habilidades e competências, como “exercer com ética e proficiência as atribuições e prerrogativas que lhe são prescritas através da legislação específica, revelando domínios adequados aos diferentes modelos organizacionais” (BRASIL, 2004, p.3).

Categoria	Quantidade	Percentual
Sim, conheço bem	13	61,9%
Sem conhecimento profundo	7	33,3%
Não conheço	1	4,8%
Total	21	100%

**Fonte:** Dados da pesquisa (2025)

**Tabela 2** – Conhecimento do Código de Ética Profissional do Contador

Quando questionados sobre o Código de Ética Profissional do Contador, os participantes demonstraram níveis distintos de familiaridade. Apenas um terço da amostra (33,3%) afirmou conhecer bem o documento, enquanto a maioria (61,9%)

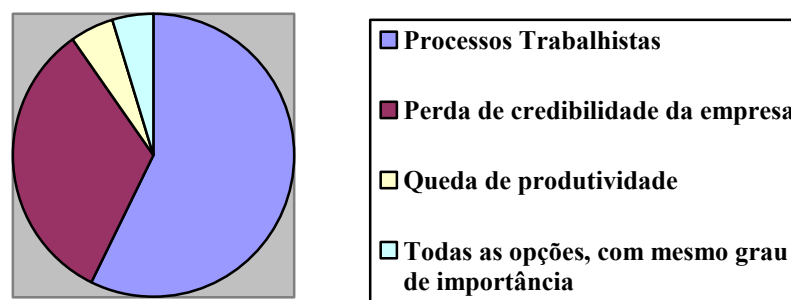
indicou possuir apenas conhecimento superficial. Além disso, 4,8% dos respondentes declararam não conhecer o código.

Segundo o autor Alves et al. (2007) afirmam que o código de ética possui influência no exercício da prática profissional do contador, uma vez que passa de seus princípios e conhecimentos para seus direitos e deveres, devido a isso em sequência à análise, buscou-se identificar o nível de conhecimento dos profissionais em relação ao Código de Ética Profissional do Contador, documento que orienta a conduta da classe contábil e estabelece princípios fundamentais para a prática responsável da profissão.

#### 4.4 Práticas Éticas no Departamento Pessoal

A quarta seção da pesquisa buscou compreender como a ética se manifesta nas práticas cotidianas do Departamento Pessoal, investigando situações reais que envolvem dilemas éticos e possíveis consequências de condutas inadequadas. Foram abordados aspectos como os riscos de comportamentos antiéticos, a existência de treinamentos voltados para a ética, os principais desafios enfrentados em empresas de pequeno e médio porte, bem como a postura adotada em situações de conflito relacionadas à legislação trabalhista.

A segunda pergunta da quarta seção de análise descritiva buscou identificar quais são os maiores riscos antiéticos no Departamento Pessoal na opiniões dos profissionais da área, permitindo múltiplas respostas. A Figura 1 apresenta a distribuição das respostas.



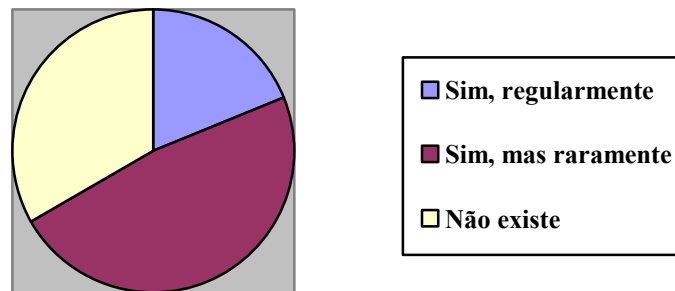
**Figura 1** - Risco de conduta antiética no DP

Na análise sobre os riscos de uma conduta antiética no Departamento Pessoal, verificou-se que a maioria dos participantes (57,1%) destacou os processos trabalhistas como principal consequência. Em segundo lugar, 33,3% dos respondentes apontaram a perda de credibilidade da empresa. Já a queda de

produtividade, indicada por 4,8% dos profissionais. Cabe ressaltar que uma das alternativas do questionário permitia ao respondente assinalar que todos os riscos (processos trabalhistas, perda de credibilidade e queda de produtividade) possuem a mesma relevância. No entanto, nenhum participante optou por essa resposta.

Segundo Basto et al. (2019), o profissional, que almeja reconhecimento na profissão, precisa ter dedicação, conhecimento e competência profissional, sendo indispensável a conduta ética, o que vem a ser um diferencial do sucesso ou fracasso do profissional contábil, que envolve, direta ou indiretamente, o corpo social empresa.

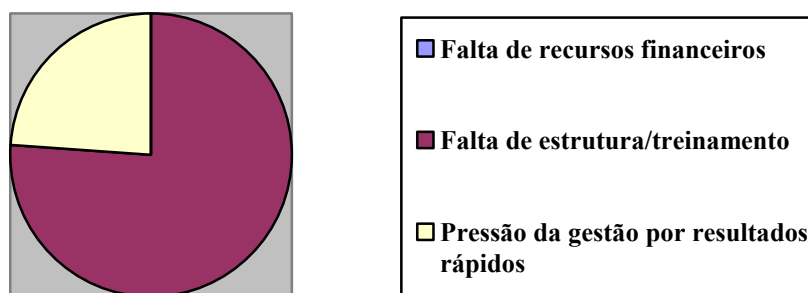
Ainda dentro da quarta seção, investigou-se a existência de ações formais de treinamento ou orientação em práticas éticas no Departamento Pessoal. Essa questão buscou compreender até que ponto as organizações se preocupam em promover a ética de forma sistematizada, seja por meio de capacitações regulares ou de iniciativas pontuais.



**Figura 2** - Treinamento ou orientação sobre práticas éticas.

Os resultados indicam que 47,6% relataram treinamentos esporádicos, enquanto 33,3% dos respondentes afirmaram não existir qualquer orientação ética em suas empresas. Apenas 19% recebem capacitações regulares. “Observa-se presente a informalidade e precarização da área, reduzindo-se apenas a questões trabalhistas tratadas pela área de departamento pessoal.”(TANURE; EVANS; CANÇADO, 2010).

Outro ponto relevante da pesquisa foi identificar os principais desafios enfrentados pelas empresas de pequeno e médio porte para manter a ética no Departamento Pessoal, considerando as limitações e dificuldades estruturais desse contexto organizacional. (CITAÇÃO DESAFIOS)



**Figura 3** - Desafios para manter a ética em empresas menores

Os resultados evidenciaram que a falta de estrutura e de treinamento foi considerada o maior desafio, mencionada por 76,2% dos respondentes. Em seguida, 23,8% apontaram a pressão da gestão por resultados rápidos. Já a falta de recursos financeiros não foi mencionada por nenhum participante.

Outra questão levantada buscou identificar a postura do Departamento Pessoal diante de situações de conflito, especialmente em cenários de pressão para burlar normas trabalhistas.

Categoria	Quantidade	Percentual
Segue rigorosamente a lei	8	38,1%
Negocia alternativas dentro da ética	12	57,1%
Cede à pressão da gestão	1	4,8%
Prefere não responder	0	0%
Total	21	100%

**Fonte:** Dados da pesquisa (2025)

**Tabela 3** – Em situações de conflito como o DP costuma agir.

Os resultados demonstram que 57,1% dos respondentes indicaram que o Departamento Pessoal negocia alternativas dentro da ética, enquanto 38,1% afirmaram que seguem rigorosamente a lei. Além disso, 4,8% relataram que o setor cede à pressão da gestão, e nenhum participante optou pela alternativa “prefere não responder”.

Para Lisboa (2007), o contador desempenha função relevante na análise e aperfeiçoamento da ética na profissão contábil, pois sempre está às voltas com dilemas éticos, nos quais deve exercer, na plenitude de sua soberania, seu papel de profissional independente.

A pesquisa também procurou identificar como o Departamento Pessoal cumpre as obrigações trabalhistas em suas rotinas.

Categoria	Quantidade	Percentual
Cumprimento integralmente os prazos	18	85,7%
Cumprimento a maioria, mas às vezes atrasa	2	9,5%
Cumprimento parcialmente	1	4,8%
Muitas vezes descumprimento	0	0%
Total	21	100%

**Fonte:** Dados da pesquisa (2025)

**Tabela 4 –** Cumprimento das obrigações trabalhistas.

Conforme os resultados apresentados na tabela 4, 85,7% indicaram que o cumprimento ocorre integralmente dentro dos prazos. Já 9,5% dos respondentes afirmaram que o setor cumpre a maioria das obrigações, mas às vezes atrasa, enquanto 4,8% apontaram que as obrigações são cumpridas apenas parcialmente. Nenhum participante relatou que o Departamento Pessoal muitas vezes descumpra suas obrigações.

A pesquisa também buscou identificar como é tratada a transparência nas relações internas entre o Departamento Pessoal, os colaboradores e os gestores, considerando aspectos como clareza na comunicação sobre salários, benefícios e direitos.

Categoria	Quantidade	Percentual
Há comunicação clara, regular e acessível a todos	15	71,4%
Comunicação de forma técnica e pouco compreensível	3	14,3%
Informações centralizadas e repassadas apenas sob demanda	3	14,3%
A transparência é falha ou inexistente	0	0%
Total	21	100%

**Fonte:** Dados da pesquisa (2025)

**Tabela 5 –** Transparência nas relações internas entre DP e colaboradores e gestores.

Os resultados da tabela 5 mostram que 71,4% dos respondentes afirmaram que existe comunicação clara, regular e acessível a todos. Já 14,3% indicaram que a comunicação ocorre de forma técnica e pouco compreensível, enquanto outros 14,3% relataram que as informações são centralizadas e repassadas apenas sob demanda. Nenhum participante apontou que a transparência seja falha ou inexistente. Como analisado por Teixeira (1991):

É preciso estabelecer a transparência e o reconhecimento de gestores perante os colaboradores, sendo fundamental para manter o engajamento e a essência informada na criação da ética empresarial, através de diálogo em vista de descobrir

possíveis e prováveis diferenças entre os valores propostos, como também ter solidariedade em questões de valores sociais onde se enquadra a ética, sendo capaz de transmitir ganhos de aos seus trabalhadores.

Outra questão proposta aos participantes buscou identificar quais medidas seriam mais eficazes para fortalecer a ética no Departamento Pessoal, considerando as práticas que poderiam contribuir para a consolidação de um ambiente de trabalho mais íntegro e transparente.

Categoria	Quantida de	Percentual
Mais treinamentos	14	66,7%
Criação de políticas internas claras	6	28,6%
Maior fiscalização da legislação	1	4,8%
Total	21	100%

**Fonte:** Dados da pesquisa (2025)

**Tabela 6** – Medidas para fortalecer a ética no DP.

Conforme os resultados, a medida mais citada foi a realização de mais treinamentos, indicada por 66,7% dos respondentes. Segundo Moreira (2002) afirma que para se disseminar parâmetros dentro da organização pode ser implementado um programa de ética, através da criação de um código envolvendo todos os níveis da organização, do treinamento para a aceitação dos valores do código. Em seguida, 28,6% destacaram a criação de políticas internas claras. De acordo com Rosini (2003), uma ética organizacional bem definida gera um clima de confiança e respeito entre os colaboradores da empresa, relacionando-se de forma direta ou indireta com a instituição. Já 4,8% apontaram a necessidade de maior fiscalização da legislação.

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve como objetivo analisar a percepção dos profissionais de Departamento Pessoal sobre a importância da ética em empresas de pequeno e médio porte nas cidades de Sertanópolis-PR e Itambaracá-PR. Para tanto, aplicou-se um questionário a 21 respondentes com diferentes tempos de atuação na área, dos

quais, o que permitiu contemplar visões de profissionais em diferentes estágios de carreira.

Verificou-se que todos os respondentes atuam em empresas de pequeno e médio porte, reforçando o foco do trabalho. Em relação à formação, constatou-se que 19% dos profissionais não cursaram a disciplina de ética na universidade, revelando uma lacuna no processo acadêmico. Quanto ao conhecimento sobre o Código de Ética Profissional do Contador, apenas 33,3% afirmaram conhecê-lo bem, enquanto a maioria possui conhecimento superficial ou limitado.

No que se refere às práticas organizacionais, a pesquisa apontou que a maior parte dos profissionais (47,6%) afirmou que não existe treinamento ou orientação ética em suas empresas, enquanto 33,3% relataram treinamentos apenas ocasionais, e apenas 19% recebem capacitações regulares. Essa ausência de políticas educativas sistemáticas representa um dos principais desafios para o fortalecimento da ética.

Quanto às dificuldades enfrentadas, destacou-se que 76,2% dos participantes apontaram a falta de estrutura e treinamento como o maior obstáculo, seguidos por 23,8% que indicaram a pressão da gestão por resultados rápidos, evidenciando situações em que existe risco de se burlar normas trabalhistas

A pesquisa também revelou que, em relação à transparência nas relações internas, 71,4% afirmaram que há comunicação clara e acessível, enquanto 28,6% relataram que a comunicação ainda ocorre de forma técnica demais ou sob demanda, limitando o acesso dos colaboradores às informações. Por fim, ao serem questionados sobre medidas que poderiam fortalecer a ética no setor, os respondentes destacaram principalmente a realização de mais treinamentos (66,7%), seguida da criação de políticas internas claras (28,6%).

Pode-se afirmar que o objetivo desta pesquisa foi atingido, uma vez que foi possível compreender a percepção dos profissionais de Sertanópolis e Itambaracá acerca da ética no Departamento Pessoal. Diante desses resultados, conclui-se que, embora a ética seja reconhecida como fundamental para o Departamento Pessoal, ainda persistem desafios relacionados à formação acadêmica, capacitação contínua e estrutura organizacional. A pesquisa demonstrou que a valorização da ética existe, mas para que ela se traduza em práticas consistentes, torna-se necessário investir em educação, políticas internas bem definidas e processos de comunicação mais transparentes, garantindo assim um ambiente de trabalho mais íntegro, justo e em conformidade com a legislação trabalhista.

## REFERÊNCIAS

ALVES, F. J. D. S.; LISBOA, N. P.; WEFFORT, E. F. J.; ANTUNES, M. T. P. **Um estudo empírico sobre a importância do código de ética profissional para o contabilista.**

Revista Contabilidade & Finanças - USP, v. 18, p. 58-68, 2007. Acesso em: 11 set. 2025.

ARRUDA, M.C.C. **Código de Ética: um instrumento que adiciona valor.** São Paulo: Negócio Editora, 2002.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo.** Lisboa: Edições 70, 2011. Disponível em: [https://ia802902.us.archive.org/8/items/bardin-laurence-analise-de-conteudo/bardin-laurence-analise-de-conteudo.pdf?utm\\_source](https://ia802902.us.archive.org/8/items/bardin-laurence-analise-de-conteudo/bardin-laurence-analise-de-conteudo.pdf?utm_source). Acesso em: 02 agosto 2025.

BASTO, Ana Carolina et al. **Desafios e Responsabilidades Éticas segundo a Atividade Profissional Contábil.** Humanidades E Tecnologia (FINOM), v. 1, n. 16, p. 133-169, 2019.

BOBBIO, Norberto. **A era dos direitos.** Tradução de Carlos Nelson Coutinho. Rio de Janeiro: Campus, 1992.

BOTELHO, Caíque de Vete; FERREIRA, Felipe; ALMEIDA, Gustavo de Lazziri; COSTA, Junior Denardi; SANTOS, Ruam Alves da Silva. **Práticas modernas na gestão de pessoas.** 2016. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Administração) – Faculdade Capixaba de Nova Venécia – MULTIVIX, Nova Venécia, 2016. Disponível em: <https://multivix.edu.br/wp-content/uploads/2019/04/praticas-modernas-na-gestao-de-pessoas.pdf>. Acesso em: 14 maio 2025.

BRASIL. Ministério da Educação. Conselho Nacional de Educação. Resolução CNE/CES nº 10, de 16 de dezembro de 2004. **Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para o Curso de Graduação em Ciências Contábeis.** Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 28 dez. 2004. Disponível em: [https://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces10\\_04.pdf](https://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/rces10_04.pdf). Acesso em: 11 set. 2025.

CAVALCANTI, Marcos et al. **Gestão de empresas na sociedade do conhecimento.** Rio de Janeiro: Campus, 2001.

CHIAVENATO, I. **Administração nos novos tempos.** 2.ed. rev. atual. Rio de Janeiro: Campus, 2004.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações.** Barueri, SP: Manole, 4ª ed., 2014.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE. **Resolução CFC 1.307/2010.** Brasília, DF: CFC, 2010.a. Disponível em: <https://www.cfc.org.br>. Acesso em: 04 jul. 2025.

GREENWOOD, Michelle. **Ethical analysis of HRM: A review and research agenda.** Journal of Business Ethics, v. 114, n. 2, p. 355-366. 2013.

LAUREANO, Rafael Ramos. **A importância do fator humano nas organizações.** *Revista Interface Tecnológica*, Taquaritinga, SP, v. 17, n. 2, p. 706–717, 2020. DOI: 10.31510/infa.v17i2.921.

Disponível em: <https://revista.fatectq.edu.br/interfacetecnologica/article/view/921>. Acesso em: 19 abr. 2025.

LISBOA, L. P. (Coordenador). **Ética geral e profissional em contabilidade**. Fundação Instituto de Pesquisas Contábeis, Atuariais e Financeiras; direção geral Eliseu Martins. 2ª ed. São Paulo: Atlas 1997.  
MOREIRA, J. M. (2002). **A ética empresarial no Brasil**. São Paulo: Pioneira Thoms on Learning

OLIVEIRA, A. B. S. **Métodos da pesquisa contábil**. São Paulo: Atlas, 2011.  
OLIVEIRA, Edson. **Contabilidade Digital**. São Paulo: Atlas, 2014.  
ROSINI, M. R.; PALMISANO, A. (2003). **Administração de sistemas de informação e a gestão do conhecimento**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning.

SANTOS, Elisabete Adami Pereira dos; CRUZ, Myrt Thânia de Souza (orgs). **Gestão de Pessoas do século XXI: desafios e tendências além de modismos**. São Paulo: Tiki Books, 2019.

SENRA, Joseli Martins. **A Função e a Importância do Departamento Pessoal para as Empresas**. Monografia. (Bacharel em Administração) – FACE-ALFOR. Além Paraíba: FEAP/MG, 2016.

TANURE, Betania; EVANS, Paul; CANÇADO, Vera L. **As quatro faces de RH: Análise a performance da gestão de recursos humanos em empresas no Brasil**. RAC, Curitiba, v.4, n.4, art. 2, p. 594-614, Jul/Ago, 2010.

TEIXEIRA, N. G. (1991). **A Ética no Mundo da Empresa**. São Paulo: Pioneira.  
VÁSQUEZ, Adolfo Sanchez. **Ética**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2018.

