



UNIVERSIDADE FEDERAL RURAL DE PERNAMBUCO
UNIDADE ACADÊMICA DE SERRA TALHADA
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

MICAELLY SHEYLA GOMES DA SILVA

**VIRTUDES MORAIS ABORDADAS POR ORGANIZAÇÕES VOLTADAS À
INSERÇÃO DE PESSOAS NO MERCADO DE TRABALHO**

SERRA TALHADA - PE

2022

MICAELLY SHEYLA GOMES DA SILVA

**VIRTUDES MORAIS ABORDADAS POR ORGANIZAÇÕES VOLTADAS À
INSERÇÃO DE PESSOAS NO MERCADO DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Bacharelado em Administração da Unidade Acadêmica de Serra Talhada da Universidade Federal Rural de Pernambuco como parte dos requisitos para a obtenção do título de Bacharela em Administração.

Orientador: Paulo Thiago N. B. de Melo

SERRA TALHADA - PE

2022

VIRTUDES MORAIS ABORDADAS POR ORGANIZAÇÕES VOLTADAS À INSERÇÃO DE PESSOAS NO MERCADO DE TRABALHO

Micaelly Sheyla Gomes da Silva

micaellysheyla10@gmail.com

Universidade Federal Rural de Pernambuco, Unidade Acadêmica de
Serra Talhada, Curso de Bacharelado em Administração

Paulo Thiago Nunes Bezerra de Melo

paulo.thiago@ufrpe.br

Universidade Federal Rural de Pernambuco, Unidade Acadêmica de
Serra Talhada, Curso de Bacharelado em Administração

RESUMO

O presente trabalho tem por objetivo analisar como organizações voltadas à inserção de pessoas no mercado de trabalho abordam as virtudes morais. As tradições culturais de uma sociedade são em grande parte formadas por elementos de culturas diversas e permeiam os ambientes em que as pessoas estão inseridas. As virtudes morais são hábitos cultivados e qualidades que norteiam o comportamento humano, sendo elementos essenciais na construção do caráter e para se compreender o ser humano e a sociedade. As virtudes morais têm grande influência nas organizações, uma vez que são intrínsecas às pessoas que as compõem, de forma que essas possam contribuir para seus objetivos. É adotado como método uma pesquisa qualitativa e documental, analisando o conteúdo das divulgações de organizações voltadas ao desenvolvimento de características pessoais e habilidades profissionais das pessoas. Como resultados, percebeu-se que o multiculturalismo é visto também nos ambientes organizacionais, onde diferentes culturas, personalidades e valores se encontram e tornam-se grandes influenciadoras dos mesmos. Entende-se que é através do desenvolvimento das habilidades comportamentais que a entrada das pessoas no mercado de trabalho é facilitada, e cabe principalmente a elas buscarem se conhecer. A preservação de um comportamento ético e a formação de habilidades comportamentais são de suma importância para qualquer pessoa em qualquer ambiente em que esteja inserido. O estudo buscou contribuir para o entendimento de como as virtudes morais são formadas e podem ser desenvolvidas, e como podem influenciar o comportamento das pessoas e os ambientes em que estão inseridas.

Palavras-chave: Virtudes morais, Personalidade ética, Ética das virtudes, Inserção no mercado, Mercado de trabalho.

ABSTRACT

The present work aims to analyze how organizations focused on the insertion of people in the labor market approach moral virtues. The cultural traditions of a society are largely formed by elements from different cultures and permeate the environments in which people are inserted. Moral virtues are cultivated habits and qualities that guide human behavior, being essential elements in the construction of character and to understand the human being and society. Moral virtues have a great influence on organizations, since they are intrinsic to the people who compose them, so that they can contribute to their goals. A qualitative and documentary research method is adopted, analyzing the content of disclosures organizations that aim to develop people's personal characteristics and professional skills. As a result, it was noticed that multiculturalism is also seen in organizational environments, where different cultures, personalities and values meet and become great influencers. It is understood that it is through the development of behavioral skills that people's entry into the job market is facilitated, and it is mainly up to them to seek to know each other. The preservation of ethical behavior and the formation of behavioral skills are of paramount importance for anyone in any environment in which they are inserted. The study sought to contribute to the understanding of how moral virtues are formed and can be developed, and how they can influence people's behavior and the environments in which they are inserted.

Keywords: Moral virtues, Ethical personality, Ethics of virtues, Market insertion, Labor market.

1 INTRODUÇÃO

As mudanças no mercado de trabalho o tornam cada vez mais competitivo. Além disso, as necessidades e exigências dos ambientes organizacionais fazem com que a busca por profissionais qualificados seja ainda mais criteriosa. O profissional também é estimulado a se atualizar e se adequar às mudanças, fazendo-se necessário, assim, o aprimoramento das habilidades profissionais por parte das pessoas que já estão inseridas no mercado e também daqueles que desejam ingressar.

Partindo dessa perspectiva, vê-se a necessidade de se promover o desenvolvimento de habilidades profissionais e comportamentais, com a finalidade de formar um bom perfil profissional. O desenvolvimento de virtudes é um ponto que contribui para essa atualização uma vez que elas são essenciais na formação do caráter e determinam a forma de agir e se relacionar do indivíduo com o meio. As virtudes morais “são qualidades que capacitam as pessoas para agir bem” (ARRUDA, 2017, p. 69). Trata-se de um comportamento exigido socialmente e faz parte da formação ética do ser humano, por serem desenvolvidas ao longo da vida do indivíduo e influenciadas em grande parte pela cultura na qual está envolvido. A personalidade ética depende de diversos elementos sociais que podem ao longo da vida possibilitar ou não o seu surgimento (BORGES; SOUZA, 2020).

O desenvolvimento de virtudes relativas ao comportamento e, principalmente, aquelas que influenciam as relações nos ambientes organizacionais acabam por indicar se uma empresa será íntegra ou não. Uma vez que o capital humano é de grande influência para as organizações, as características relativas a personalidade das pessoas que as compõem podem influenciar no ambiente organizacional e na formação de uma empresa ética. A empresa ser ética depende das pessoas que a constituem serem virtuosas (ARRUDA, 2017). A virtude é base da personalidade ética, sendo, assim, uma característica a ser adquirida (BORGES; SOUZA, 2020). Isso pode acontecer através do meio, da cultura em que a pessoa está inserida, tornando possível o desenvolvimento dessas virtudes tanto nos ambientes de trabalho, quanto para que seja possível adentrar no mercado.

A questão da inserção de pessoas no mercado de trabalho, torna necessária a análise das virtudes, identificando quais delas já estão incorporadas à personalidade do indivíduo, advindas do aprendizado ao longo da vida e podendo ser aprimoradas, bem como quais podem ser adquiridas a fim de transformar seu comportamento e lapidar as características que o tornem apto para o mercado de trabalho (BORGES; SOUZA, 2020).

Algumas organizações atuam com objetivo de desenvolver nas pessoas habilidades profissionais e características intrínsecas a sua personalidade que possam ser úteis ao seu desenvolvimento profissional. A transição das pessoas do ambiente da escola ou da universidade para o mercado de trabalho traz uma série de questões, a exemplo da falta de experiência e a ausência de habilidades que as auxiliem. Essas organizações têm um importante papel na resolução dessas questões, e através das qualificações buscam o desenvolvimento de características que auxiliem o indivíduo na sua trajetória inicial. São instituições que partem principalmente da integração de estudantes ao ambiente de trabalho e tornam-se importantes por promover esse primeiro contato com o ambiente organizacional, ajudando na criação de experiências (AMES; SERAFIM; MARTINS, 2022).

As características morais do ser humano são analisadas pelas empresas na busca por profissionais, uma vez que procuram por perfis que se adequem a elas ou que possam ser desenvolvidos e moldados. Por isso, se faz necessário o desenvolvimento dessas características, pois as virtudes influenciam no comportamento e, conseqüentemente, têm influência nas relações sociais e no ambiente organizacional através dos aspectos relacionados à personalidade dos indivíduos que fazem parte dele (SOBRAL, 2010). O presente trabalho tem por objetivo analisar como organizações voltadas à inserção de pessoas no mercado de trabalho abordam as virtudes morais. Através do estudo, torna-se possível ampliar a compreensão sobre as virtudes morais e o comportamento humano, e sua relação de influência para com o mercado de trabalho, uma vez que esses valores fazem parte da construção de quem é o indivíduo e, conseqüentemente, de como influenciam nos ambientes em que estão inseridos.

Na próxima seção, será apresentada a fundamentação teórica deste estudo, trazendo de forma mais detalhada a influência cultural na formação das virtudes, uma breve explanação acerca do que elas são e, finalmente, como são entendidas e abordadas dentro das organizações. Em seguida, são apresentados os procedimentos metodológicos adotados, tratando-se de uma documental com análise de conteúdo das divulgações das organizações voltadas à inserção de pessoas no mercado de trabalho. Posteriormente, são detalhados os resultados do estudo, destacando o processo de formação das virtudes em diferentes aspectos. Por fim, as considerações finais apresentam as principais contribuições do estudo.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 As tradições culturais na formação identitária

As tradições culturais de uma sociedade são em grande parte formadas por elementos de culturas diversas. Essas tradições permeiam os ambientes em que as pessoas estão inseridas, tornando-se fundamentais na formação virtuosa e construção das particularidades de cada indivíduo ao longo de sua vida.

No Brasil, algumas dessas tradições vieram juntamente com os portugueses. Esses aspectos culturais trazidos passaram a influenciar e moldar as tradições do país, formando a sociedade como é vista atualmente. Assim, entende-se que as culturas são heterogêneas e estabelecidas por aspectos próprios e de outras culturas (TURETA; ARAÚJO, 2013). O tema das virtudes, abordado da perspectiva das tradições que as constroem, traz a necessidade de se discutir como a cultura de um povo é capaz de influenciar seu comportamento e o desenvolvimento de suas características e particularidades.

A identidade social do ser humano é formada em suas relações imersas em um universo simbólico comum, que produz valores, normas, e conceitos de verdade sobre si e sobre o outro (AGUIAR; CARRIERI, 2016). Logo, as tradições culturais acabam por ser essenciais na construção de quem o sujeito é, podendo ser entendidas como a forma de pensar e de agir de um povo, ou como se portam socialmente. A tradição se utiliza da ideia de autenticidade para justificar as práticas que emergem do corpo social (FRANCO; LEÃO, 2016).

Compreende-se, então, que a identidade do ser humano é formada ao longo da infância e da vida, sendo aprendidas em seu convívio com o meio, ao qual também influencia, e seus comportamentos são elementos repassados de uma geração para outra juntamente aos aprendizados adquiridos (AGUIAR; CARRIERI, 2016). “A sociedade produz o indivíduo; e o indivíduo transforma-se na interação com outros indivíduos; e, por consequência, influencia a própria dinâmica da sociedade” (AGUIAR; CARRIERI, 2016, p. 250). Dessa forma, a concepção de tradição pode ser entendida como uma árvore genealógica. Apesar disso, o sujeito não precisa ter nascido em uma cultura para fazer parte dela, mas precisa ser socializado a ela. (FRANCO; LEÃO, 2019).

Em seu estudo acerca das culturas circenses, Aguiar e Carrieri (2016) trazem duas perspectivas sobre a formação cultural do indivíduo: a de que ele nasce e é socializado nesse ambiente; e aqueles que são inseridos e socializados nesse meio em algum momento da vida. Essa colocação nos traz a percepção de que a identidade é formada tanto pelo meio em que se

convive, quanto através dos ambientes a que são inseridos ao longo de sua existência, formando, deste modo, suas particularidades.

No decorrer da vida, as pessoas deixam de lado traços adquiridos por influência de determinadas culturas, assim como adquirem novas características. Esse processo faz parte da formação identitária de cada um. A formação individual da identidade se apoia em elementos de instâncias coletivas e elementos particulares das suas histórias, que tornam o indivíduo diferente dos demais, possibilitando “que se situe temporal, espacial e socialmente”. Assim, mesmo estando inseridos em um mesmo núcleo cultural, os indivíduos sempre apresentarão aspectos inerentes à personalidade de forma ímpar (AGUIAR; CARRIERI, 2016, p. 252).

Outro aspecto é que a personalidade está em constante mudança, sendo influenciada pelas tradições culturais às quais o indivíduo se submete e busca adaptar-se. Nesse sentido, as identidades formadas e modificadas, através da relação entre estrutura social e consciência individual, atuam sobre essa mesma estrutura, modificando-a (AGUIAR; CARRIERI, 2016). Dessa forma, as tradições culturais tornam-se elementos transformadores da personalidade, do modo de agir e se relacionar das pessoas. Portanto, as tradições também são modificadas no decorrer da história pela influência das pessoas no meio social.

A identidade está pautada tanto na visão que o sujeito tem de si, quanto na sua visão do espaço social e dos demais indivíduos que o cercam. Assim, o sujeito internaliza discursos de outros indivíduos, expressando-os e fazendo com que o mundo seja entendido de uma determinada forma, direcionando as ações e atitudes das pessoas (GAIÃO; LEÃO, 2013). A realidade social causa no ser humano a internalização de papéis sociais e o posicionamento na construção dos conceitos de si mesmo, e de sua identidade que foi formada no decorrer das histórias sociais (AGUIAR; CARRIERI, 2016).

A cultura organizacional possui diferentes aspectos que a formam e contribuem para o cultivo de virtudes por parte das pessoas. Ela é responsável por influenciar o caráter virtuoso dos indivíduos, por determinar o clima organizacional e, conseqüentemente, guiar a forma de agir e se comportar dos colaboradores. É através da união entre o esforço individual, das virtudes de cada um e desta cultura que as organizações se tornam virtuosas (AMES; SERAFIM; MARTINS, 2022; CUNHA; REGO, 2015).

2.2 Virtudes morais

As virtudes morais, segundo Arruda (2017, p.69) “são qualidades que capacitam as pessoas para agir bem”. Mais que um traço da personalidade, são hábitos cultivados,

trabalhados e, assim, reproduzidos (CUNHA; REGO, 2015. p.355). Desse modo, são qualidades que norteiam o comportamento humano, sendo elementos essenciais na construção do seu caráter. Por serem tão importantes, se faz necessário ampliar o entendimento existente acerca de seu desenvolvimento e passar a tratá-las como essenciais para se compreender o ser humano e a sociedade (BORGES; SOUZA, 2020. P. 464).

O conhecimento a respeito das virtudes morais tem relação com a moral e a ética, trazendo a necessidade de compreender como influenciam no amadurecimento pessoal de cada indivíduo, uma vez que o desenvolvimento dessas qualidades está relacionado a elas. Há dessa forma, a necessidade de se compreender a moral e a ética como elementos fundamentais na formação da personalidade e como motivadoras das ações morais. Não há possibilidade de se pensar a ética sem que essa atente para formação da identidade e sem a busca de valor, tanto pessoal quanto coletivamente. A moral está relacionada à ação, enquanto a ética se relaciona com princípios e é uma forma de reflexão sobre as questões morais. Dessa forma, entende-se a ética como direcionadora moral dos atos dos indivíduos (LA TAILLE, 2010).

As pessoas tornam-se virtuosas através do hábito. Assim, a prática de ações virtuosas em sua vida contribuem para a internalização das virtudes ao comportamento. A partir do momento em que há a repetição de ações virtuosas, como a “coragem” e “humildade”, essas passam a ser hábitos de um determinado sujeito, definindo seu caráter a longo prazo (AMES; SERAFIM; MARTINS, 2022. p. 3). Portanto, as características que detalham a universalidade das virtudes ilustram particularidades quanto a sua incorporação ao eu, trazendo a definição de valores desejados e apreciados (BORGES; SOUZA, 2020).

Ames, Serafim e Martins (2022, p. 11) utilizam a compreensão de Aristóteles, de que “a virtude é um conceito de raiz filosófica, e é considerada na tradição da ética das virtudes como o meio termo entre dois vícios; a sua falta, de um lado, e o excesso, do outro”. Nesse sentido, Cunha e Rego (2015) trazem alguns exemplos do que seriam as virtudes e seus vícios,

a coragem é o meio-termo virtuoso entre a covardia e a audácia perigosa e irresponsável. A humildade é o meio-termo entre a arrogância extrema e a completa falta de sentido de auto valor pessoal. A curiosidade é o meio-termo entre a total ausência de gosto pela descoberta e o conhecimento e a total indiscrição na forma de inquirir a realidade (CUNHA; REGO, 2015. p.350).

Em seu estudo, Macedo e Valadares (2021) fazem referência à corrupção, tratando-a como o que seria considerada a falta das virtudes morais presentes no caráter das pessoas. As causas da corrupção estão atreladas à falta das virtudes e à dificuldade dos indivíduos de controlar seus interesses (MACEDO; VALADARES, 2021. p. 176). Os autores salientam que,

para tentar resolver o problema da corrupção, não seria bastante apenas as leis, sendo necessário, para tanto, o desenvolvimento das virtudes cívicas do ser humano. São esses exemplos de como a incorporação do bem, presente no conceito das virtudes, afeta a formação do ser humano, uma vez que é regulador de suas ações (BORGES; SOUZA, 2020).

Uma outra perspectiva das virtudes morais são as virtudes organizacionais, que desenvolvidas coletivamente contribuem para a formação ética (CUNHA; REGO, 2015). Para Arruda (2017), as virtudes daqueles que integram as organizações são definidoras do ambiente ético. Partindo desse ponto de vista, Cunha e Rego (2015) destacam que as virtudes podem ser formadas através do processo de interação entre pessoas virtuosas, formando ciclos onde elas são transformadas e passam a transformar o meio em que estão inseridas. Nesse sentido, Borges e Souza (2020) destacam que:

Saber trabalhar coletivamente, ter uma escala de valores composta por fatores morais e posicionar o bem coletivo à frente do individual devem ser pensados do ponto de vista da construção da personalidade na interface dos relacionamentos com o meio (BORGES; SOUZA, 2020. p. 479).

Assim, a busca por interações positivas e a exposição entre pessoas e organizações virtuosas constroem um caminho para o fortalecimento das virtudes, construindo assim o sistema moral das organizações (CUNHA; REGO, 2015). A união de espaços coletivos, ações individuais, aspectos intelectuais e relações de afeição formam os atributos necessários para o crescimento do ser humano e para sustentar as relações sociais (BORGES; SOUZA, 2020). A interação é produzida nesses espaços, fazendo com que a influência das qualidades individuais contribua para a formação ética de outras pessoas e o reforço de suas virtudes que, conseqüentemente, têm influência na formação ética dos ambientes organizacionais.

2.3 Virtudes morais nas organizações

Assim como são grandes influenciadoras das ações humanas e formadoras do seu caráter e personalidade, as virtudes morais têm grande influência nas organizações, uma vez que são intrínsecas às pessoas que as compõem e influenciam. As organizações formam e desenvolvem as virtudes de forma que essas possam contribuir para a conquista de seus objetivos (CUNHA; REGO, 2015). As virtudes determinam o comportamento do indivíduo e sua relação dentro da organização, contribuindo com seus resultados. Não é à toa que as virtudes são tão valorizadas, pois sua influência através das pessoas, que fazem ou farão parte de uma determinada organização, afeta sobremaneira sua imagem e formação ética (ARRUDA, 2017).

Conforme Cunha e Rego (2015), é através das interações que se constroem as virtudes organizacionais, fortalecendo seu sistema moral. Na busca pela formação de uma empresa ética que preze por um caráter virtuoso e foque principalmente no alcance de seus objetivos, as organizações valorizam características positivas presentes na personalidade das pessoas.

Obedecer aos deveres está intimamente ligado à formação social para se ajustar ao mercado de trabalho e à sociedade. Requisitos como saber trabalhar em equipe, ter valores morais e colocar o bem da coletividade como prioridade ao individual são fatores que devem ser pensados na formação da personalidade e nos relacionamentos com o meio (BORGES; SOUZA, 2020).

As virtudes cultivadas no ambiente pessoal constituem uma personalidade ética única e são expressas no âmbito profissional (ARRUDA, 2017). Ser virtuoso e demonstrar essas características torna-se importante para aqueles que querem adentrar nesse ambiente, assim como é importante o seu desenvolvimento por parte daqueles que já estão inseridos. As virtudes podem ser desenvolvidas pelos ambientes de influência aos quais o ser humano está submetido, podendo, dessa forma, serem motivadas pelo meio organizacional. Os traços culturais desenvolvidos pelas organizações encorajam a se comportar de forma virtuosa (CUNHA; REGO, 2015).

Assim como as virtudes têm grande influência nas organizações, as tradições, que também são influenciadoras dos valores adquiridos ao longo da vida, têm importância para elas na formação de novos mercados. As tradições tornam-se elementos existentes na sua estruturação e esses mercados têm grande importância na sua preservação (DALMORO; NIQUE, 2017). Para Bezerra e Davel (2017), com o processo de mercantilização das tradições, a cultura e o valor são criados pelas organizações, trazendo significado aos produtos e serviços, e atribuindo a eles um valor simbólico, além da experiência cultural.

Além disso, a cultura organizacional tem influência na forma de agir de seus membros, determinando assim se eles o farão de forma ética ou não. Esse agir ético ou sua ausência tem grande peso nas tomadas de decisão. As virtudes em ambiente organizacional contribuem principalmente nas negociações, agindo como um importante influenciador das decisões que o negociador tomará. As características da personalidade podem auxiliar na compreensão da tomada de decisão e de como as pessoas avaliam a moralidade e se comportam em situações de negociação (SOBRAL, 2010).

O agir ético está condicionado ao julgamento moral feito pelo indivíduo, de forma que ser ético na tomada de decisão está pautado na propensão de suprir seus interesses ou de ser fiel aos seus princípios (SOBRAL, 2010). Quando o indivíduo busca satisfazer seus interesses, este

estará mais propenso às ambiguidades éticas e um julgamento moral bem mais permissivo, buscando, assim, alcançar seus objetivos. Quando as condições estão a favor do negociador, este, busca comportamentos mais corretos, tendo menor inclinação a utilizar estratégias antiéticas. De forma contrária, quando sentem que o outro não agirá de forma correta, de acordo com a moralidade, sentem menos propensão a agir de forma correta (SOBRAL, 2010). Em algumas situações, a decisão de agir moralmente está condicionada à situação e ao julgamento feito pelo negociador, bem como também leva em consideração as virtudes que preserva.

Para Ames; Serafim e Martins (2022),

A unidade das virtudes reconhece a conexão entre elas, ou seja, que para ser virtuoso alguém expressa mais que uma virtude – por exemplo: honestidade e justiça, para comunicar da melhor forma possível; coragem e prudência, para tomar boas decisões frente aos riscos do ambiente (AMES; SERAFIM; MARTINS, 2022. p. 12).

Portanto, o processo decisório ético depende não apenas da racionalidade instrumental, mas também das particularidades de cada um e das condições de negociação, como se espera dos indivíduos sujeitos às pressões do meio (SOBRAL, 2010). Nesse sentido, é importante para as organizações entender o caráter daqueles que ocupam posições de liderança, uma vez que são exemplos para os demais colaboradores, tornando-se o seu caráter um elemento de maior relevância em relação às suas competências técnicas (CUNHA; REGO, 2015).

O indivíduo que conserva um caráter virtuoso e preza pelo agir ético estará mais propenso a agir corretamente. Segundo Arruda (2017), pessoas conscientes da prática constante de bons hábitos têm maior predileção por agir de forma correta, uma vez que estarão evoluindo nas virtudes desejadas. Assim, as virtudes presentes na personalidade serão fatores determinantes na sua forma de agir, de pensar e de se comunicar.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O presente estudo tem por objetivo analisar como organizações voltadas à inserção de pessoas no mercado de trabalho abordam as virtudes morais. Para tanto, é adotado como método a pesquisa de natureza qualitativa, por ser uma abordagem que contribui para compreensão das relações sociais e culturais que fazem parte das organizações, partindo de questões e focos de interesse que se constroem ao longo do estudo (GODOY, 1995a).

Foram selecionadas as organizações do estudo, utilizando como critério aquelas que tem por objetivo o desenvolvimento de características pessoais e habilidades profissionais das

peessoas. As instituições selecionadas foram: o Centro de integração empresas-escola (CIEE), o Instituto Euvaldo Lodi (IEL), a Câmara americana do comércio para o Brasil (AMCHAM), a Cia de Talentos e a Companhia de Estágios. As organizações escolhidas foram as que melhor se adequaram ao perfil definido.

Essas organizações são voltadas ao ensino, criação e fornecimento de conteúdos diversos, facilitam o contato das pessoas com vagas de estágio e promovem o contato com o primeiro emprego. Partindo principalmente da integração de estudantes ao mercado de trabalho, possuem programas de aprendizagem que promovem o desenvolvimento de habilidades técnicas e comportamentais dos indivíduos, auxiliam assim, nesse primeiro contato com o ambiente organizacional.

A coleta de dados foi realizada através da pesquisa documental, visando a obtenção de dados que contribuam para o alcance do objetivo do estudo. A consulta dos documentos, visou a observação de materiais diversos que ainda não foram analisados, ou que possam ser reanalisados, buscando por compreensões novas ou complementares (GODOY, 1995b). Dessa forma, foi feito um levantamento de documentos que abordam as virtudes e particularidades organizacionais que influenciam sua construção, como: vídeos, campanhas publicitárias institucionais, além dos sites das organizações que são objetos do estudo. Os documentos foram selecionados seguindo a ordem de acesso dos mesmos na busca pelos temas em questão, podendo ainda existir outros documentos que não foram incluídos nas análises.

Quadro 1: Documentos analisados.

Código	Título	Organização
Doc1	Vídeo: Construindo uma cultura de inovação	Companhia de Estágios
Doc2	Vídeo: PE avança 2020 A reinvenção da educação	AMCHAM
Doc3	Vídeo: Diferentes gerações e relações no trabalho	IEL
Doc4	Vídeo: Não sabe o que são soft skills? A Zendaya te explica	CIEE
Doc5	Vídeo: Live CIEE Rio – Histórias de aprendizagem	CIEE
Doc6	Vídeo: Perfil Comportamental – entenda o seu e desenvolva-se – Maria Lucia Rodrigues	IEL
Doc7	Artigo online: Série Jornada para o Futuro: Cultura e Valores	Cia de Talentos
Doc8	Vídeo: Quais são as características e habilidades mais procuradas pelo mercado de trabalho?	Cia de Talentos
Doc9	Artigo online: 8 soft skills mais procuradas pelos recrutadores	Cia de Talentos
Doc10	Artigo online: Autoconhecimento, por que ele é tão importante na busca de um estágio?	Companhia de Estágios
Doc11	Artigo online: Saiba como implantar e promover a diversidade nas empresas	Companhia de Estágios
Doc12	Artigo online: Como desenvolver as habilidades profissionais mais requisitadas?	Companhia de Estágios
Doc13	Artigo online: Estes são os principais sinais de uma cultura organizacional tóxica	Companhia de Estágios
Doc14	Artigo online: Psicologia organizacional: o que estuda e quais são seus objetivos?	Companhia de Estágios
Doc15	Vídeo: Comunicação	IEL

Doc16	Vídeo: Responsabilidade	IEL
Doc17	Vídeo: Inteligência emocional	IEL
Doc18	Artigo online: 4 características comportamentais mais buscadas pelas empresas	Companhia de Estágios
Doc19	Vídeo: Como o autoconhecimento acelera sua carreira	Cia de Talentos
Doc20	Vídeo: IBM e Vale em: A importância das soft skills no mercado de trabalho	Cia de Talentos

Fonte: Elaborado pela autora.

Na busca por informações e materiais que sejam relevantes para a temática estudada, visou-se a investigação de dados que possam contribuir para o entendimento de como as virtudes são abordadas no sentido da influência que possui no comportamento dos indivíduos e contribuições para organizações. Levou-se em consideração elementos como termos, frases, contextos em que as virtudes aparecem implícitas ou explícitas, buscando dessa forma identificar relação entre elas e as organizações.

Buscou-se identificar quais as principais características apreciadas ao buscarem por profissionais, definindo assim quais são as habilidades requeridas nos ambientes profissionais, pois são fundamentais para determinar o comportamento dos indivíduos e as relações que mantem, contribuindo com seus resultados. Também se procurou a relação entre virtudes e indivíduos, identificando a forma como as virtudes são abordadas pelas instituições que visam o seu desenvolvimento e a inserção das pessoas nos ambientes profissionais. Ainda se buscou identificar as ações realizadas pelas instituições para sua evolução, considerando os valores que influenciam o comportamento de cada um.

Para as análises dos dados coletados, foi utilizado o método da análise de conteúdo, que se apresenta como uma das melhores formas para analisar documentos, e tratar os dados obtidos. A análise de conteúdo, de acordo com Godoy (1995b), se divide em três etapas fundamentais, sendo elas: a pré-análise, exploração do material e, por fim, o tratamento dos resultados. Assim, a primeira etapa da análise dos dados consistiu na organização dos documentos coletados anteriormente, e a seleção dos mesmos, buscando classificá-los quanto a relação com as virtudes nos ambientes organizacionais, ou a relação com seu desenvolvimento pelos sujeitos.

Logo após a primeira etapa, seguiu a análise do material selecionado em busca de termos, frases, e o contexto em que as virtudes aparecem. Buscou-se, dessa forma, identificar os aspectos culturais que formam as virtudes, como elas são desenvolvidas pelos indivíduos, e quais são comumente apreciadas nos ambientes organizacionais. Uma vez que o desenvolvimento de virtudes específicas, ou virtudes organizacionais são de grande relevância para as empresas e a formação ética, foi feito também uma análise dos dados a fim de identificar

as habilidades que mais aparecem como importantes para serem desenvolvidas e as virtudes mais comuns nas organizações e indispensáveis aos profissionais. Por fim, foi feita a análise dos resultados, realizando a interpretação dos dados obtidos, buscando expressar o que se constatou através das investigações, destacando pontos que contribuam para o alcance do objetivo.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

4.1 Aspectos culturais que formam as virtudes

A formação dos valores nos indivíduos tem grande influência da cultura que os cerca ao longo da vida e dos ambientes nos quais estão inseridos. Dessa forma, compreender a formação das virtudes, por meio dos processos culturais que as formam, é de suma importância para entender os fatores que influenciam a forma de agir das pessoas, de pensar e de se relacionar com o meio, como afirma a Companhia de Estágios: “o comportamento é reflexo de valores e ele é muito afetado pelo contexto em que você está inserido” (doc1). Esta ideia tem relação com as discussões de Aguiar e Carrieri (2016), as quais indicam que a sociedade é responsável por produzir o indivíduo e o mesmo se transforma através da relação com o meio.

Pode-se constatar a importância dos ambientes e dos seus relacionamentos como fundamentais na formação não apenas ética, mas também no desenvolvimento de habilidades que futuramente podem contribuir com a sua vida profissional. Um educador, em um dos vídeos do CIEE, ao se referir à formação pela escola, afirma que, “como educador você tem aquela visão de como você tá transformando, de como você tá participando (...) da transformação da vida, da evolução desses jovens” (doc5).

O papel da educação como formadora do caráter ético dos sujeitos, através da relação estabelecida entre o meio e as pessoas, as situações a que se submete e diferentes fatores ao longo da vida ressaltam como a identidade humana é formada através de suas relações, que produzem valores, normas e conceitos sobre si e o outro, como discutido por Aguiar e Carrieri (2016). A Companhia de estágios ressalta que “a cultura acaba sendo um reflexo de comportamentos das pessoas”. Ainda de acordo com a organização, “o mundo enxerga nossos valores por meio dos nossos comportamentos” (doc1).

É possível perceber os ambientes organizacionais como um importante influenciador na formação do caráter das pessoas desde a infância e de forma contínua ao longo da vida. No ambiente escolar, o incentivo à realização de atividades interativas facilita o desenvolvimento

de competências, além de influenciar a personalidades dos alunos, como ilustra o vídeo da AMCHAM: “uma educação que preza pelas relações socioemocionais (...) tende a ser uma educação muito mais rica, é uma forma de trazer de fato, na prática o desenvolvimento de competências” (doc2).

Percebe-se, deste modo, como a formação cultural está envolvida desde a infância por ambientes influenciadores que podem contribuir com a formação de valores ao longo da vida, bem como de habilidades que contribuam futuramente para vida profissional: “acho que competências como criatividade protagonismo serão muito mais importantes até que o diploma na hora de uma contratação”, destaca uma professora no vídeo da AMCHAM (doc2).

A formação das virtudes também é um processo histórico formado ao longo de várias gerações, nesse sentido a IEL (doc3) diz que,

Cada uma dessas gerações nasceu e cresceu em diferentes períodos da história vivenciando momentos e comportamentos distintos, com valores e estilos de comunicação muitas vezes conflitantes (...) há diferenças marcantes na maneira em que cada geração se relaciona (...) todas as gerações tem o que aprender e o que ensinar uma as outras”.

Assim, a tradição é entendida por meio de um passado autêntico, estabelecendo uma ligação entre passado e presente, mesmo que seu sentido seja modificado fora do contexto que surgiu (DALMORO; NIQUE, 2017). As tradições são marcadas por diversos aspectos, além de elementos de outras culturas. Dessa forma, o comportamento dos indivíduos não é pautado apenas em um fator, mas por múltiplos fatores atuando em conjunto na formação do comportamento. De acordo com a Cia de Talentos: “a cultura é a forma como uma sociedade se comporta. Isto é, o seu conjunto de costumes e conhecimentos específicos” (doc7). Na nossa sociedade há uma grande diversidade que forma essa cultura. A Companhia de Estágios trata sobre a diversidade nas empresas e a define como “um conjunto de pessoas com características e qualidades distintas, que fazem parte de diferentes grupos culturais e sociais” (doc11).

No sentido da ideia de que alguns países implementaram suas culturas no Brasil, as formas de convívio e instituições são consideradas importantes fatores que culminaram na formação da sociedade atual (TURETA; ARAÚJO, 2013).

Percebeu-se ainda como o multiculturalismo, tratado por Aguiar e Carrieri (2016), é visto também nos ambientes organizacionais, onde diferentes culturas, personalidades e valores se encontram e tornam-se grandes influenciadoras dos mesmos. A Cia de Talentos demonstra que as organizações esperam que, quando buscarem por oportunidades de emprego, as pessoas procurem conhecer sua cultura e valores: “afinal, quanto mais o seu perfil estiver alinhado ao

que elas buscam e acreditam, mais certeza elas terão de que devem te contratar. E, por outro lado, você também fará uma escolha melhor para a sua satisfação profissional” (doc7).

4.2. Desenvolvimento das virtudes pelos indivíduos

A busca pelo desenvolvimento de habilidades e virtudes é motivada muitas vezes pelo desejo ou necessidade de se adaptar aos ambientes e regras de conduta impostos pelas organizações em que se estará inserido como demonstrado por Cunha e Rego (2015). Dessa forma, é comum que pessoas que buscam adentrar no mercado de trabalho procurem se desenvolver e se adequar a ele, aprimorando habilidades que serão úteis em sua jornada profissional.

Independentemente da sua área de atuação, existem habilidades profissionais que são muito requisitadas no mercado de trabalho e é importante desenvolvê-las para avançar nos processos seletivos. Na verdade, essas habilidades não apenas te ajudarão a se destacar na entrevista, mas também são essenciais para o crescimento profissional (doc12).

Dessa forma, o desenvolvimento de determinadas habilidades torna-se essencial no âmbito pessoal e profissional, as virtudes desenvolvidas no campo pessoal podem ser reforçadas pelos contextos organizacionais nos quais os indivíduos se inserem (CUNHA; REGO, 2015). Muitas dessas qualidades podem ser aprendidas ao longo de sua vida, como ilustra um trecho do texto da Companhia de Estágios.

As habilidades profissionais são competências e comportamentos essenciais para que as atividades sejam executadas da melhor forma possível em qualquer que seja a sua função. Algumas vezes, elas são inatas, ou seja, nascem com o indivíduo. Mas, geralmente, são desenvolvidas e aprimoradas por meio do aprendizado e da prática (doc12).

Esse pensamento concorda com as ideias de Cunha e Rego (2015), de que as virtudes são mais que um fator genético, são um hábito que pode ser desenvolvido, uma vez que as pessoas não nascem virtuosas, mas são porque foram treinadas.

Através da análise dos dados, pode-se perceber que as habilidades profissionais mais requisitadas pelo mercado de trabalho, são aquelas apontadas por Ames, Serafim e Martins (2022) como virtudes organizacionais ou virtuosidades. Essas virtudes são tratadas nos documentos analisados como *soft skills*, que, de acordo com o CIEE, “nada mais são do que habilidades comportamentais que uma pessoa aplica no ambiente de trabalho ou mesmo em seu

dia a dia” (doc4). De acordo com a Companhia de Talentos, elas “influenciam na forma como você se relaciona com os outros e, acima de tudo, em como você pensa” (doc9).

Pode-se perceber ainda, por meio da análise, que habilidades como comunicação, resiliência, empatia, criatividade, inovação, trabalho em equipe, liderança e flexibilidade são as que mais se repetem nos documentos analisados, sendo consideradas indispensáveis para serem desenvolvidas por aqueles que tem objetivo de adentrar o mercado de trabalho, como demonstra a fala de uma professora do IEL (doc6):

A primeira competência que as empresas esperam de você é saber trabalhar em grupo, muito importante a empatia, se colocar na pele do outro, saber trabalhar em equipe é uma das maiores competências, flexibilidade, jogo de cintura (...) resiliência, comunicação eficaz, ouvir atentamente e se comunicar de maneira clara, orientação para resultados, liderança.

O trecho anterior, assim como outros documentos analisados, demonstra a importância do desenvolvimento dessas habilidades, principalmente as socioemocionais, concordando com o que é dito por Borges e Souza (2016):

Saber trabalhar coletivamente, ter uma escala de valores composta por fatores morais e posicionar o bem coletivo à frente do individual devem ser pensados do ponto de vista da construção da personalidade na interface dos relacionamentos com o meio (BORGES; SOUZA, 2020. p. 479).

A análise demonstrou, ainda, a importância do autoconhecimento, indispensável no processo de desenvolvimento pessoal, pois saber suas potencialidades e fragilidades ajudam no desenvolvimento dos seus pontos positivos. É essencial para os profissionais saber sua identidade, seu propósito de vida, como afirma a Companhia de Estágios:

Para um jovem que está em busca de um estágio, além da importância de estar atualizado com os contextos do mercado e conectado com o mundo, ele deve primeiramente conhecer a si mesmo. Tendo interesse em desenvolver o seu autoconhecimento, facilitará ao candidato entender o que ele busca e deseja para seu futuro, garantindo mais chances no seu sucesso profissional (doc10).

Ao estabelecer um valor às próprias características, o ser humano investe emocionalmente, a ponto de formar valores responsáveis por conduzir suas ações e se manter firme frente às exigências sociais e tentações do cotidiano (BORGES; SOUZA, 2020). Os valores são muito apreciados por definirem quem o indivíduo é, por isso torna-se tão importante se conhecer.

As organizações procuram cada vez mais por pessoas com valores, pois, como dito por uma professora do IEL, “atitudes, hábitos e características da personalidade são mais difíceis de mudar” (doc6). Essa autoavaliação, que os indivíduos fazem de si, é definida por sua valoração e são essas representações que definem quem a pessoas é, e quem o outro é (BORGES; SOUZA, 2020). Assim, entende-se que é através do desenvolvimento dessas habilidades que a entrada das pessoas no mercado de trabalho é facilitada, e cabe principalmente a elas buscarem se conhecer para poderem desenvolver seus pontos fortes. Empresas como IEL, CIEE e Cia de Talentos possuem programas de aprendizagem que auxiliam no aperfeiçoamento das *soft skills*, contribuindo para o desenvolvimento de estudantes e profissionais.

4.3 Virtudes nos ambientes organizacionais

Assim como o desenvolvimento de virtudes pelos indivíduos de forma independente é essencial, a busca por se desenvolver e se aperfeiçoar dentro das organizações também se torna importante. A cultura é uma importante formadora das virtudes socialmente e, grande influenciadora do desenvolvimento dos indivíduos nessas instituições (AGUIAR; CARRIERI, 2016; CUNHA; REGO, 2015).

Assim como a sua cultura determina a forma como você come, se veste e se relaciona, é a cultura corporativa que norteia o comportamento dos colaboradores dentro de uma instituição. Também é ela que diz como a empresa irá se posicionar na sociedade, quais serão suas prioridades e princípios (doc9).

Os traços culturais das organizações encorajam o comportamento virtuoso (CUNHA; REGO, 2015). Assim, é a cultura da empresa e seus valores que norteiam o comportamento dos indivíduos. O hábito de agir de acordo com os valores da cultura de forma consciente demonstra as virtudes de cada componente da empresa (ARRUDA, 2017). “Uma boa cultura organizacional oferece crescimento e desenvolvimento profissional. Pode parecer algo complicado, mas há pequenas ações capazes de estimular uma cultura de reconhecimento dentro da organização” (doc13).

Os resultados apresentam também a diversidade dentro das empresas, que colabora com a formação da cultura organizacional e conseqüentemente de virtudes. A pluralidade presente nesses ambientes promove a interação entre diferentes perfis, proporcionando desenvolvimento das pessoas. É através das interações positivas que se constroem as virtudes organizacionais (CUNHA; REGO, 2015). Essa ideia da diversidade na formação virtuosa é expressa pela Companhia de Estágios:

Nas empresas, uma equipe diversificada é composta por pessoas com diferentes formações, etnias, gêneros, orientações sexuais, classes sociais, religiões e culturas. Essa pluralidade de perfis, ideias e experiências traz várias possibilidades para o desenvolvimento de novos conhecimentos e soluções de problemas dentro da empresa. Com isso, favorece a criação de um clima organizacional propício para o desenvolvimento dos profissionais (doc11).

Outro fator que se mostra muito forte é a influência dos líderes na construção das habilidades profissionais, pois servem de exemplo para os demais e podem usar sua posição para promover desenvolvimento. As discussões de Cunha e Rego (2015) enfatizam a importância da liderança e sua influência nas organizações por servir de exemplo para os demais colaboradores.

A Companhia de estágios ressalta a importância da pluralidade nas lideranças, pois “são peças cruciais para promover valores e não é possível fazer isso se não há protagonismo nesses cargos” (doc11). Nesse sentido, as lideranças podem usar ferramentas que as auxiliarão a influenciar o comportamento e a mudança. Segundo o IEL, “ninguém muda ninguém, a única coisa que eu posso fazer é estimular você a mudar, mas eu posso te dar ferramentas por exemplo, um teste de perfil” (doc6).

Em qualquer organização humana você tem a figura de uma liderança, e a liderança tem um papel essencial na formação ou transformação de uma cultura. A partir do momento que você tem valores dos indivíduos num contexto interno, individual, mais intra da pessoa, e quando você vai pra (sic) comportamentos no coletivo, no grupo e aí a liderança tem um papel essencial (...) (doc1).

As organizações tem grande responsabilidade nessa construção das competências de seus colaboradores tanto pelo treinamento que oferecem, quanto pelas vivências de cada pessoa no ambiente organizacional. De acordo com a Companhia de Estágios (doc11), “as empresas também precisam assumir seu papel de agente de transformação na sociedade, possibilitando que os profissionais possam se desenvolver no dia a dia do trabalho, oferecendo cursos e capacitações”.

Treinamentos e capacitações ajudam a manter os profissionais atualizados, isso é fato. Afinal, esse tipo de iniciativa é muito valorosa para os colaboradores, pois ajuda muito no desenvolvimento da carreira. Dentro desse contexto, a psicologia organizacional pode ajudar os colaboradores a direcionar suas habilidades técnicas e comportamentais a serem desenvolvidas, além de promover autoconhecimento e apontar caminhos profissionais (doc14).

As virtudes desenvolvidas dentro das organizações são também resultado de características comportamentais e habilidades adquiridas fora do ambiente organizacional. As

virtudes preservadas no ambiente pessoal são demonstradas também no ambiente profissional (ARRUDA, 2017). Por isso a importância de se desenvolver antes de adentrar esses ambientes, as organizações procuram por pessoas que estejam alinhadas aos seus valores e cultura, ou que permitam ser desenvolvidas por elas, como apontado por Borges e Souza (2020).

Hoje, você tem que ser auto desenvolvimentista. Você tem que buscar seus conhecimentos. Se a empresa tá (sic) investindo em você, agradeça. Porque é uma oportunidade única e, para a empresa ter essa oportunidade de alinhar pessoas mais aderentes ao perfil do negócio dela, reduz inúmeras vezes o turnover, o absenteísmo e o custo (doc6).

O comportamento do indivíduo torna-se influenciador da cultura organizacional e, conseqüentemente, da formação de competências dos mesmos. A preservação de um comportamento ético e a formação de habilidades comportamentais são de suma importância para qualquer pessoa em qualquer ambiente em que esteja inserido. Nas organizações, habilidades comportamentais são cada vez mais apreciadas em detrimento de habilidades técnicas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente estudo teve por objetivo analisar como organizações voltadas à inserção de pessoas no mercado de trabalho abordam as virtudes morais. A análise dos resultados permitiu compreender as virtudes morais a partir de três perspectivas: a influência da cultura na formação virtuosa dos indivíduos; como estes desenvolvem seu caráter, personalidade e suas competências, e a importância do autoconhecimento nesse processo; por fim, a influência das organizações no desenvolvimento de competências, mostrando como as pessoas influenciam e são influenciadas por elas.

Algumas organizações, voltadas à promoção da capacitação de pessoas, buscam facilitar sua inserção no mercado de trabalho através da oferta de estágios e oportunidades de emprego, além disso, possuem programas de capacitação que auxiliam no desenvolvimento das habilidades profissionais. Com o foco voltado principalmente aos estudantes, a atuação dessas organizações tem grande relevância em seu desenvolvimento e promoção de um primeiro contato com ambientes de trabalho, uma vez que possuem pouca ou nenhuma experiência.

Dessa forma, foi possível perceber que essas organizações buscam preparar as pessoas e desenvolver nelas as virtudes organizacionais mais requisitadas pelo mercado de trabalho, as chamadas *soft skills*. Além disso, foi possível verificar que as habilidades que aparecem com

mais frequência, consideradas indispensáveis aos profissionais, são: comunicação, resiliência, empatia, criatividade, inovação, trabalho em equipe, liderança e flexibilidade.

Essas habilidades que as organizações tem maior preferência, são principalmente comportamentais, de personalidade, muito mais difíceis de serem desenvolvidas do que as habilidades técnicas, as *hard skills*, também exigidas nos ambientes organizacionais. Essas qualidades necessitam de tempo para serem desenvolvidas, são resultado de uma prática constante ao longo da vida. O que se percebe é a predileção das organizações por essas habilidades comportamentais, fazendo com que prezem por indivíduos que já as tenha incorporadas a sua personalidade, pois as habilidades técnicas que necessitam podem facilmente ser desenvolvidas, diferente das comportamentais que terão muito mais dificuldade de serem mudadas ou incorporadas à personalidade dos indivíduos.

As características intrínsecas à personalidade dos indivíduos são desenvolvidas ao longo da vida, através da cultura, do hábito, dos ambientes em que estão inseridos e seus relacionamentos. Elas são fundamentais na formação ética e no desenvolvimento de habilidades que possam vir contribuir com sua vida profissional. Além disso, cabe primordialmente às pessoas se aprimorarem e buscarem seu autoconhecimento.

As organizações em que os indivíduos estão inseridos também são importantes influenciadoras de suas competências, tendo as relações entre diferentes gerações, pensamentos e formas de agir como fatores que contribuem para isso. Além da influência da liderança, que pode utilizar ferramentas que incentivem o desenvolvimento dos colaboradores. É importante para os indivíduos analisar a cultura dos ambientes organizacionais, a fim de definir se é compatível com os valores que preserva. As organizações, as relações de convívio, a religião, saberes e modos de pensar podem ser grandes influenciadores na formação de quem o indivíduo é, de suas virtudes e das habilidades, através também das tradições culturais.

Ao discutir sobre a importância das virtudes, o estudo buscou contribuir para o melhor entendimento da importância das virtudes morais para o mercado de trabalho, tornando possível ampliar a compreensão das mesmas e como podem influenciar o comportamento das pessoas e os ambientes em que estão inseridas. Assim, o estudo avança academicamente para reforçar a compreensão acerca do tema e para estudos voltados ao comportamento humano e suas implicações nos ambientes organizacionais. Pode ajudar as pessoas no entendimento do assunto para buscarem formas de se desenvolver e aperfeiçoar características intrínsecas de sua personalidade. Esta pesquisa também favorece a área dos estudos organizacionais e possibilita entender melhor o papel das organizações na formação de sua cultura e valores, e como podem direcionar esforços na construção das competências nos indivíduos.

O estudo teve como principais limitações encontrar documentos que tratassem do assunto em algumas das organizações analisadas, e em relação ao conteúdo abordado. Muitos dos documentos não têm por objetivo fornecer informações unicamente relacionadas ao tema de estudo, não tendo relação direta com o mesmo, tornando a análise ainda mais minuciosa.

Para estudos futuros, sugere-se ampliar a compreensão da influência das virtudes no comportamento dos indivíduos, bem como estudos práticos dentro das organizações, a fim de analisar a relação de influência entre o comportamento das pessoas e a formação ética nas empresas. Sugere-se ainda estudos acerca da cultura organizacional e como a mesma influencia na formação de virtudes e na forma de agir dos colaboradores.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Ana Rosa Camillo; CARRIERI, Alexandre de Padua. “Água de lona” e “Sangue de serragem” nos discursos de sujeitos circenses. **Organizações & Sociedade**, v. 23, n. 77, p. 247-262, 2016.

AMES, Maria Clara Figueiredo Dalla Costa; SERAFIM, Mauricio C.; MARTINS, Felipe Flôres. Análise de escalas e medidas de virtudes morais: Uma revisão sistemática. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 26, n. 6, p. 1-18, 2022.

ARRUDA, Maria Cecilia Coutinho D.; WHITAKER, Maria do C.; RAMOS, José Maria R. **Fundamentos de Ética Empresarial e Econômica**, 5 ed. São Paulo: Grupo GEN, 2017. 9788597013115. Disponível em: <https://integrada.minhabiblioteca.com.br/#/books/9788597013115/>. Acesso em: 27 jun. 2022.

BEZERRA, Cecília Oliveira; DAVEL, Eduardo Paes Barreto. Tradição e inovação na era digital: valor simbólico, cultura e marketing. **REAd. Revista Eletrônica de Administração (Porto Alegre)**, v. 23, n. 3. p. 288-312, 2017.

BORGES, Thelma Pontes; SOUZA, Maria Thereza Costa Coelho de. Psicologia moral e economia solidária: relações teóricas. **Organizações & Sociedade**, v. 27, n. 94, p. 459-483, 2020.

CUNHA, Miguel Pina; REGO, Arménio. As virtudes nas organizações. **Análise Psicológica**, v. 33, n. XXXIII, p. 349-359, 2015.

DALMORO, Marlon; NIQUE, Walter Meucci. Tradição mercantilizada: Construção de mercados baseados na tradição. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 21, n.3. p. 327-346, 2017.

FRANCO, Suélen Matozo; LEÃO, André Luiz Maranhão de Souza. Para os súditos de Momo, tradição é lei: governo e verdade na organização do Carnaval de Olinda. **Organizações & Sociedade**, v. 26, n. 91, p. 621-644, 2019.

GAIÃO, Brunno Fernandes da Silva; LEÃO, André Luiz Maranhão de Souza. Muitas festas numa só: a configuração do campo do carnaval do Recife. **Organizações & Sociedade**, v. 20, n. 64, p. 131-144, 2013.

GODOY, Arilda Schmidt. A pesquisa qualitativa e sua utilização em administração de empresas. **Revista de administração de empresas**, v. 35, n. 4, p. 65-71, 1995c.

GODOY, Arilda Schmidt. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de administração de empresas**, v. 35, n. 2, p. 57-63, 1995a.

GODOY, Arilda Schmidt. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. **Revista de Administração de empresas**, v. 35, n. 3, p. 20-29, 1995b.

LA TAILLE, Yves de. Moral e ética: uma leitura psicológica. **Psicologia: teoria e pesquisa**, v. 26, n. especial, p. 105-114, 2010.

MACEDO, Suélem Viana; VALADARES, Josiel Lopes. Corrupção: Reflexões Epistemológicas e Contribuições para o Campo de Públicas. **Organizações & Sociedade**, v. 28, n. 96, p. 164-186, 2021.

SOBRAL, Filipe João Bera de Azevedo. Relação dinâmica entre confiança, competitividade e o processo de tomada de decisão ética em negociação. **RAE eletrônica**, v. 9, n. 2, 2010.

TURETA, César; ARAÚJO, Bruno Félix Von Borell de. Escolas de samba: trajetória, contradições e contribuições para os estudos organizacionais. **Organizações & Sociedade**, v. 20, n. 64, p. 111-129, 2013.