

# Ética e Poder: considerações a partir de um grupo focal com acadêmicos do curso de Administração

**JÉSSICA JESUS BORGES DUARTE**  
(UFMS/CPAR) jessica\_jbd@hotmail.com

**MARIA ROSA QUINTINO LINK**  
(UFMS/CPAR) mrqldb@yahoo.com.br

**ESTÉFANY PEREIRA RAUL RANDOLFO**  
(UFMS/CPAR) xetefabny@hotmail.com

**FABIANA CAMPOS DOS SANTOS**  
(UFMS/CPAR) fabi.future2030@hotmail.com

**GERALDINO CARNEIRO DE ARAÚJO**  
(UFMS/CPAR) geraldino.araujo@gmail.com

**Resumo:** Este artigo propõe conceituar o poder e sua relação com a ética para a sociedade e promover uma discussão sobre o tema, utilizando-se o método de grupo focal com acadêmicos do curso de Administração. O estudo baseia-se em conceitos teóricos que trazem uma série de reflexões acerca de definições sobre o poder e ética. A pesquisa caracteriza-se como descritiva e qualitativa. Os resultados mostram o entendimento dos acadêmicos em relação ao tema. Conclui-se que os entrevistados reconhecem a importância do poder e seu papel para a sociedade, porém o grupo não possui um conhecimento certo do que vem a ser o poder e a ética.

**Palavras-chave:** Ética. Moral. Poder. Grupo Focal.

## Ethics and Power: considerations from a focus group with students of Directors

**Abstract:** This article proposes conceptualizing power and its relation to ethics to society and promote a discussion on the topic using the method of focus group with students of Directors. The study is based on theoretical concepts that bring a series of reflections on definitions of power and ethics. The research is characterized as descriptive and qualitative. The results show an understanding of the academics on the topic. We conclude that respondents recognize the importance of power and its role in society, but the group has no certain knowledge of what is to be the power and ethics.

**Keywords:** Ethics. Morality. Power. Focus Group.

## INTRODUÇÃO

Algumas pessoas de classes sociais mais privilegiadas ou com contatos importantes costumam utilizar seus sobrenomes ou os sobrenomes de seus colegas e parentes para conseguir vantagens sobre outros que não possuem os mesmos títulos, ou se utilizam de suas posições sociais para exigir algo que, na verdade, não possuem direito e que só conseguem pelo poder que seu sobrenome ou seus status representa na sociedade. A questão que emerge é: Isso é ético?

Moral e ética por vezes são tratadas como sinônimas. Muitas pessoas usam a palavra ética quando querem se referir à moral ou moral quando, na realidade, estão discutindo sobre ética. A verdade é que cada uma possui seu próprio significado e estes são diferentes; enquanto a primeira (moral) se refere aos costumes de uma comunidade, normas de condutas ou proibições (LA TAILLE, 2006), a segunda trata sobre a ciência da atitude humana frente o ser e seu próximo (SÁ, 2007).

A sociedade é estabelecida por escalas, por vezes mais hierárquicas, por vezes mais igualitárias. As relações de poder ficam mais evidentes quando se é mais hierarquizada a estrutura. No ambiente organizacional, as decisões por parte de patrões, líderes ou autoridades, devem ser éticas. No entanto, há situações em que se exerce o poder de uma forma equivocada faltando com a ética.

Diante desta contextualização, o objetivo deste trabalho é conceituar o poder e sua relação com a ética para a sociedade e promover uma discussão sobre o tema utilizando-se o método de grupo focal.

## REFERENCIAL TEÓRICO

A palavra poder “vem do latim vulgar *potere*, substituído ao latim clássico *posse*, que vem a ser a contração de *potis*esse, ‘ser capaz’; ‘autoridade’” (FERREIRINHA; RAITZ, 2010, p. 369). Segundo o dicionário Aurélio existem várias definições de poder assim como vários tipos de poder ou poderes exercidos na sociedade, uma delas caracteriza o poder como “direito de deliberar, agir e mandar” (FERREIRA, 2004, p. 1584).

De acordo com Schermerhorn (2006), o poder significa mandar que outra pessoa faça o que você deseja que seja feito, conforme quer que aconteça tal coisa. O autor divide o poder em dois grupos distintos, que são inerentes às qualidades e posição de uma pessoa no meio organizacional: o poder de posição e o poder da pessoa.

Para Robbins (2005), o poder é um processo natural que permite a uma pessoa influenciar as decisões de outra de acordo com a vontade da primeira. O poder pode facilitar o alcance de objetivos e conquistas. O autor também cita a divisão de dois grupos de poder, que explicam a base de sua origem.

O poder de posição constitui-se em oferecer algo para outras pessoas; dentro deste grupo incluem as seguintes classificações de poder (SCHERMERHORN, 2006, p. 141):

- a) o poder de recompensar: “oferece algo de valor como meio de influenciar outras pessoas”;
- b) o poder coercitivo: “utiliza a punição como um meio de influenciar outras pessoas”;
- c) o poder legítimo: “influencia outras pessoas pela autoridade formal ou por prerrogativas do cargo”.

O poder pessoal está ligado às características específicas do administrador ou líder. De acordo com Robbins (2005, p. 304), neste grupo estão classificados os seguintes tipos de poder:

- a) o poder de talento: “é a influência que se exerce como resultado da perícia, da habilidade específica ou do conhecimento”;
- b) o poder de referência: “é a identificação com uma pessoa que possua recursos ou traços pessoais desejáveis”;
- c) o poder carismático: “é, na verdade, uma extensão do poder de referência que emana da personalidade e do estilo de uma pessoa”.

O que, de fato, tem chamado atenção em relação à dimensão do poder é o que diz respeito ao seu sentido duplo, incorporado no modo de ser e agir do indivíduo. Ao confrontarmos a ética com as relações de poder, é possível identificar paradigmas subjetivos criados pelo próprio ser humano e que rompem os princípios éticos legais perante a sociedade (RUIZ, 2008).

De acordo com Almeida (2007), o que se espera do poder é que um mande no outro, que um obedeça ao outro, o que de fato gera um conflito de ambos os lados. No Brasil, isso vigora na mentalidade das pessoas como algo relacionado à pirâmide hierárquica e atrelado diretamente à quantidade de posse de cada indivíduo, ou seja, o comportamento das pessoas está ligado diretamente em quem tem mais dinheiro e, por esse motivo, é que entra a questão: “você sabe com quem está falando?”

O dilema da ética tem sido uma das virtudes que implica controlar a prática de liberdade do sujeito, assim como é de suma importância estabelecer uma relação entre a ética e o poder (RUIZ, 2008). Em sentido amplo, a ética tem sido compreendida como a ciência da atitude humana frente o ser e seu próximo (SÁ, 2007).

Atualmente, a aplicação dos termos ética e moral impera a corrente de aplicar o primeiro para denominar a ciência ou a filosofia da atitude humana (a Ética), e o segundo para especificar a qualidade da conduta humana (a moralidade). Contudo, os dois termos, ética e moral, costumam ser utilizados como adjetivos de uma conduta: fala-se moral ou ética a atitude boa, e imoral ou antiética a atitude má. É a ciência que pesquisa a vida das pessoas, sob a ótica da qualidade da sua conduta (ALONSO; LÓPEZ; CASTRUCI, 2010).

Segundo Passos (2011), as duas palavras têm etimolo-

gias diferentes e significados iguais.

Moral origina-se do latim *mores*, que significa costume, conduta, forma de agir; ao passo que ética advém do grego *ethos* e, da mesma forma, significa costume, modo de agir. Para Sá (2007), a atitude virtuosa é algo imprescindível e apoia-se na qualidade da pessoa em viver a vida conforme a natureza da alma, ou seja, no exercício do amor; em seu sentido absoluto de não produzir malefícios a si e nem a outrem.

O poder no sentido de liderança é caracterizado como a habilidade de uma pessoa mandar outra pessoa fazer algo que satisfaça os interesses da primeira (SCHERMERHORN, 2006). O líder é um indivíduo que surge naturalmente das interações em equipe, com uma capacidade superior de pensar, perceber e relacionar-se com pessoas e persuadir de maneira benéfica os seus pensamentos, corações e espírito. Os líderes forjados longe da dinâmica interativa de uma equipe ou empresa não são emergentes, seu êxito como líderes deriva de sua capacidade de distinguir tão profundamente quanto possível a natureza da dinâmica interativa da empresa à qual foram designados como líderes.

O que distingue os líderes das demais pessoas são suas qualidades, como carisma, inteligência, perspicácia, capacidade de falar bem, induzir, convencer, despertar interesse dos liderados, de um público e também multidões. Cada líder desenvolve um estilo próprio de coordenar seus funcionários, alguns de uma forma mais controladora, outros nem tanto (DIMITROV, 2003).

Portanto, os valores hierárquicos devem ser compreendidos em contradição aos valores igualitários. Os que compartilham de uma visão hierárquica de mundo consideram que há posições predefinidas e, portanto, deve-se esperar que cada um execute o papel determinado por sua classe social. Já na visão de mundo igualitária não existe papéis socialmente predefinidos. A priori, todas as pessoas são iguais e eventuais desigualdades ou diferenças em papéis sociais são esclarecidas apenas nos limites de um contrato (ALMEIDA, 2007).

Segundo Almeida (2014), não é por outro motivo que a chave da resolução de conflito hierárquica é: “você sabe com quem está falando”. Um indivíduo superior, capaz de dar uma “carteirada” ou de lançar mão de contatos pessoais, títulos e honrarias ou equivalentes, utiliza qualquer um desses recursos para fazer valer seus interesses num conflito com alguém sem os mesmos trunfos. Se os dois dividem uma visão de mundo hierárquica, a desavença será facilmente solucionada em favor do superior e contra o inferior.

De acordo com a reportagem do Jornal Varela Notícias (2014), “O desembargador Dilermano Motta, do Tribunal de Justiça do Rio Grande do Norte (TJ-RN), que pode presidir o Tribunal Regional Eleitoral do estado, foi acusado de humilhar um garçom de uma padaria, em Natal, no último domingo, dia 29 de dezembro. Ele pode responder a um processo por abuso de autoridade no Conselho Nacional de Justiça”. Cabe ressaltar que, de acordo com o Art.6 da lei

nº 4898/65 e nº 4.898, de 9 de dezembro de 1965, “o abuso de autoridade sujeitará o seu autor à sanção administrativa civil e penal”, ou seja, o infrator que comete o abuso de poder está sujeito à punição mediante a gravidade cometida (SANTIAGO, 2014, p. 1).

## METODOLOGIA

A pesquisa é caracterizada como descritiva pela capacidade de descrever um ato, uma circunstância ou um acontecimento que se manifesta em um determinado ambiente, e que permite ao pesquisador analisar um fenômeno e coletar características importantes (SAMPIERI; COLLADO; LUCIO, 2006). Também é possível analisar um caso em profundidade, considerando aspectos sociais, econômicos, políticos, e entre outros aspectos ligados a um determinado fenômeno (OLIVEIRA, 2011). A pesquisa descritiva relaciona e exhibe determinadas características de elementos e populações (VERGARA, 2009).

O presente texto teve por objetivo apresentar o grupo focal como método de coleta. A caracterização desse método trata-se de uma entrevista em grupo, na qual a interação configura-se como parte integrante da técnica (BACKES; COLOMÉ; ERDMANN, 2011). Essa ferramenta permite a interação e discussão entre os participantes e o pesquisador de acordo com as perguntas específicas, a fim de formar opiniões que contribuam para a coleta de dados (IERVOLINO; PELICIONE, 2001).

No processo, os encontros grupais oportunizam aos integrantes explorarem seus pontos de vista, a partir de reflexões sobre determinado fenômeno social, em sua própria linguagem, criando suas próprias questões e buscando respostas pertinentes à pergunta sob investigação. Desta forma, o grupo focal pode atingir um nível reflexivo que outros métodos não conseguem atingir, revelando dimensões de entendimento que, repetidamente, permanecem inexploradas pelos métodos convencionais de coleta de dados (BACKES; COLOMÉ; ERDMANN, 2011).

Em relação à análise e ao tratamento dos dados, a pesquisa utilizou-se da metodologia qualitativa, que, de acordo com Acevedo e Nohara (2009), é um método de investigação que permite analisar um caso em profundidade a partir de entrevistas, grupos de foco, análise de discurso, entre outras. De acordo com Vergara (2009), a pesquisa qualitativa expõe características de determinada população ou de determinado fenômeno. Também estabelece correlação entre variáveis e definição de sua natureza.

A equipe de pesquisa elaborou um roteiro de entrevista com base no tema ‘Você sabe com quem está falando?’, sendo este um dos capítulos do livro “A Cabeça do Brasileiro” de Almeida (2007). O grupo foi formado por 8 participantes, estudantes do curso de Administração da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul (UFMS/CPAR). Para conduzir o grupo, as integrantes organizaram-se da seguinte forma: uma coordenadora; uma responsável pela

observação; duas responsáveis pelas anotações e controle do tempo; e um professor supervisor. O encontro foi realizado no dia 29 de abril de 2014, na UFMS, campus de Paranaíba, com cerca de duas horas de duração, o grupo focal foi gravado.

## RESULTADOS

O grupo focal iniciou com uma discussão sobre o conceito de poder. De acordo com o entrevistado A, “O poder é a autoridade que uma pessoa tem sobre o outro”. Em sua fala, ele cita um exemplo de poder: “[...] um patrão sobre o funcionário, ele tem o poder sobre o seu colaborador no caso. Tem as funções, tem os cargos dentro da empresa e o poder determinado para o colaborador fazer determinada coisa, eu entendo isso como poder”.

Segundo Dimitrov (2003), o líder é um indivíduo que surge naturalmente das interações em equipe, com uma capacidade superior de pensar, perceber e relacionar-se com pessoas e persuadir de maneira benéfica os seus pensamentos, corações e espírito. Os líderes forjados longe da dinâmica interativa de uma equipe ou empresa não são emergentes, seu êxito como líderes deriva de sua capacidade de distinguir tão profundamente quanto possível a natureza da dinâmica interativa da empresa à qual foram designados como líderes. Cada líder desenvolve um estilo próprio de coordenar seus funcionários, alguns de forma mais controladora, outros nem tanto.

Ao longo do discurso foi possível identificar, na fala dos participantes, algumas semelhanças a respeito desta definição do poder; ambas as respostas se manifestaram com a comparação do poder em nível da escala hierárquica. O entrevistado H acredita que o “Poder pode ser a hierarquia” e que no poder “[...] que nem uma escala, uma pessoa pode fazer mais coisas do que a outra, porque uma fica limitada e outra pode fazer coisas menos limitadas [...]”.

Entretanto, de acordo com reflexões teóricas, comparando-se as discussões do debate, foi possível identificar implicações no conhecimento, compreensão e concepção do entendimento do grupo sobre o poder, havendo, assim, uma confusão natural com a definição relacionada à hierarquia, sendo que esta é uma ferramenta utilizada na estrutura organizacional.

De acordo com Serra (2008), são poucos profissionais que reconhecem a definição de poder e que são capazes de distinguir o seu significado. Para o autor, o poder é algo de cada indivíduo que tem liberdade de exercê-lo, seja no ouvir, falar, sugerir, discordar, ajudar, fazer ou decidir. O poder permite que o ser humano seja capaz de manifestar sua autonomia de forma responsável (MARINHO, 2008).

Foi possível perceber a dificuldade dos alunos em definir verdadeiramente o que é poder, quando de fato o seu conceito torna-se atrelado à submissão de uma pessoa sobre a outra, assim como relacionado à escala hierárqui-

ca das relações humanas; e que, atualmente, seu significado está atrelado ao benefício característico de uma pessoa que possui riqueza. De acordo com Silveira (2000), o poder determina a relação da capacidade de um grupo ou de indivíduos em estabelecer seus desejos de acordo com suas vontades sobre outros indivíduos, em busca da realização e do alcance de seus objetivos.

Iniciou-se uma discussão sobre a ausência de hierarquia, surgiram respostas aleatórias que enriqueceram a discussão, ao passo que o grupo começou a pensar sobre a importância do poder na sociedade e sobre a inexistência de uma camada hierárquica. Os entrevistados vinculam diretamente poder à hierarquia. Segundo o entrevistado A, “[...] o mundo sem hierarquia, sem ter o poder, sem ter o padrão, sem ter uma pessoa acima da outra, não teria um controle [...]”.

A entrevistada F conclui que “Isto poderia se tornar um verdadeiro caos [...]”. Nota-se que as relações de poder na sociedade vão além da importância do seu estado, e torna-se algo necessário para a convivência em grupo dos seres humanos. Cabe afirmar que a inexistência dessas relações contradiz a evolução histórica que remonta os séculos passados; de acordo com a entrevistada D, o que de fato ocorre é “[...] pessoas que não sabem usar o poder [...]”. Em sua concepção, “[...] o poder é bom, mas só que tem gente que não sabe usar”.

Apesar da vinculação de poder com hierarquia, Almeida (2007, p. 75) expõe que “os valores hierárquicos devem ser entendidos em oposição aos valores igualitários”, ou seja, a visão hierárquica mostra o papel de cada pessoa na sociedade, logo a igualitária permite o oposto, em que os próprios indivíduos estabelecem seus limites com a liberdade de escolha diante das diferenças sociais. Assim, o poder pode ser mais hierarquizado ou mais igualitário.

Para o entrevistado B, existe “[...] diversas formas de poder que são exercidas dentro de uma sociedade [...]”; para ele “[...] a gente não pode julgar o poder só como um caráter negativo [...]”. De acordo com Robbins (2005), o poder é dividido em dois grupos - formal e pessoal-, cada qual subdividido em categorias. O poder formal tem como base a capacidade de recompensar o indivíduo. Dentro deste grupo, está presente o poder coercitivo, o de recompensa, o legítimo e o de informação. Logo, o poder pessoal tem como base a influência de características pessoais dos indivíduos. Dentro deste grupo estão caracterizados o poder de talento, de referência e o carismático.

O poder no sentido de liderança “representa a capacidade de fazer com que outra pessoa faça algo que você deseja que seja feito” (SVHERMERHORN, 2006, p.140). De acordo com o entrevistado C, “Todo mundo necessita de alguém para estar ali pra dizer o que é certo o que é errado, [...] querendo ou não ela esta usando o poder que ela tem pra ajudar”, mas ao mesmo tempo deixa claro que “Nem sempre o poder é bom”.

Nesse momento, o entrevistado C cita um exemplo de



um fato real que presenciou no carnaval e que, segundo ele, foi um abuso de poder. “É igual aconteceu um fato no carnaval que foi um abuso de poder na portaria do bloco, que chegou um comandante da polícia militar querendo entrar ele com mais um grupo de amigos e eu peguei e barrei; ele pegou e veio falar que ele era o comandante da polícia que ele era chefe da segurança... e devido ao poder que ele tem no município ele quis entrar na festa sem pagar, estava com a esposa e, além disso, os amigos”.

“O abuso de poder é o comportamento irregular intrusivo ou omissivo de autoridade”. O abuso de autoridade, por sua vez, “é o abuso de poder analisado sob as normas penais” (SANTIAGO, 2014, p. 01). De acordo com a lei nº 4898/65, o abuso de autoridade é, segundo o Art. 4: “submeter pessoa sob sua guarda ou custódia a vexame ou a constrangimento não autorizado em lei”. Cabe ressaltar que, de acordo com o Art. 6, “O abuso de autoridade sujeitará o seu autor à sanção administrativa civil e penal”, ou seja, o infrator que comete o abuso de poder está sujeito à punição mediante a gravidade cometida.

Em continuidade, o entrevistado B disse “Se não tiver hierarquia [...] acho que não tem como a gente se relacionar com a sociedade, é com várias pessoas de ideais diferentes, sendo que pessoas com um mesmo em comum se reúnem afim de um objetivo e dentro desses grupos se cria a liderança, se cria a pessoa que tem mais poder sobre as outras”.

De fato, no mundo sem hierarquia o poder não prevaleceria, a delegação de poder não teria como base o poder da posição e a administração social regida pelos estados e políticas não existiria (SROUR, 1998). Para o entrevistado C, se no mundo não houvesse hierarquia, “[...] iria aumentar a criminalidade [...]”, segundo ele “[...] a partir do momento que não tem o poder você também não tem regra então você faz o que você acha que você pode fazer [...]”.

Segundo Srouer (2000, p. 29), a ética está relacionada ao “bem fazer” ou o “fazer virtuoso”. O autor afirma que é o agir coletivamente de forma que os indivíduos consigam perceber “o bem e o mal, o permitido e o proibido, o certo e o errado, a virtude e o vício”. Para o entrevistado A, “Uma palavra que define ética seria respeito, respeito pelas pessoas”. Os acadêmicos consideram a ética um ato bom de respeito ao próximo, entretanto, eles não sabem realmente o que é ética.

A entrevistada F diz “[...] acho que todo mundo tem que se respeitar buscar primeiramente o diálogo e se uma das partes não concorde aí eu acho que já foge um pouco, teria que buscar uma autoridade maior para resolver”. Ao longo da análise, pode-se perceber que os alunos têm uma definição própria de ética e de poder, e que houve uma confusão nas falas dos entrevistados pela falta de conhecimento sobre o poder e suas relações, como também, uma fraca concepção sobre o que é ética.

Com base no grupo focal, pode-se afirmar que o poder, segundo Schermerhorn (2006), significa mandar que outra pessoa faça o que você deseja que seja feito conforme

quer que aconteça tal coisa, ou em outras palavras, de acordo com Robbins (2005), dizer que o poder é um processo natural em que permite uma pessoa influenciar as decisões de outra de acordo com a vontade da primeira.

Tais reflexões argumentam o significado de poder. Porém, na concepção de Serra (2008), o poder é algo de cada indivíduo que tem liberdade de exercê-lo, seja no ouvir, falar, sugerir, discordar, ajudar, fazer ou decidir. De fato, este assunto despertou a dificuldade dos alunos em conceituar, de forma simples, o significado de poder quando a primeira coisa que vem na mente deles esta relacionada à escala hierárquica das empresas e dos donos do poder. O poder, nesse sentido, é influenciado pela liderança, e caracterizado como a habilidade de uma pessoa mandar outra pessoa fazer algo que satisfaça os interesses da primeira (SCHERMERHORN, 2006).

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

O presente artigo buscou conceituar o poder e sua relação com a ética para a sociedade e promover uma discussão sobre o tema, utilizando-se o método de grupo focal com acadêmicos do curso de Administração. A metodologia utilizada foi de análise qualitativa e técnica de grupo focal, ferramenta utilizada a fim de formar opiniões que contribuíram para a coleta de dados (IERVOLINO; PELICIONE, 2001).

O texto reflete contribuições de autores sobre o tema abordado. Os conceitos apresentados no conteúdo teórico sustentam uma série de reflexões que definem poder e ética. Os entrevistados reconhecem a importância do poder e seu papel para a sociedade, pois para eles o mundo sem o poder estaria em um verdadeiro caos. Em suma, o poder possui duplo sentido, ou seja, nem sempre é identificado como algo bom. Nesse sentido, os acadêmicos acreditam que o poder é mal administrado e que as pessoas não sabem usá-lo da maneira correta, e que muitas vezes desconsideram os fatores éticos e morais e aonde tais atos podem levá-los ao abuso de poder.

Para os entrevistados, o significado da ética está relacionado ao respeito pelo próximo. O grupo focal expôs o entendimento dos acadêmicos em relação ao tema. Diante do exposto, pode-se concluir que o grupo não possui um conhecimento certo do que vem a ser o poder e a ética, o que ocasionou uma confusão parcial das respostas de ambos, em que muitas das opiniões sofreram forte influência de acordo com experiências de vida individuais de cada um, e que de fato contribuíram para a formação do ponto de vista dos entrevistados.

Esta pesquisa foi limitada aos participantes do grupo focal, portanto os resultados não podem ser generalizados. Para trabalhos futuros, seria interessante o aprofundamento das questões éticas e das relações de poder (hierarquizadas ou igualitárias) entre os acadêmicos do curso de Administração, visando a atuação destes no futuro mercado de trabalho.

## REFERÊNCIAS

- ACEVEDO, C. R.; NOHARA, J. J. **Monografia no curso de administração**: guia completo de conteúdo e forma: inclui normas atualizadas da ABNT, TCC, TGI. Trabalhos de estágio, MBA, dissertações, teses. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2009.
- ALMEIDA, A. C. **A cabeça do brasileiro**. 2.ed. Rio de Janeiro: Record, 2007.
- ALONSO, F. R.; LÓPEZ, F. G.; CASTRUCCHI, P. de L. **Curso de Ética em Administração**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2010.
- BACKES, D. S.; COLOMÉ, J. S.; ERDMANN, R. H.; LUNARDI, V. L. **Grupo focal como técnica de coleta e análise de dados em pesquisas qualitativas**. Disponível em: <[http://bvsm.sau.gov.br/bvs/artigos/grupo\\_focal\\_como\\_tecnica\\_coleta\\_analise\\_dados\\_pesquisa\\_qualitativa.pdf](http://bvsm.sau.gov.br/bvs/artigos/grupo_focal_como_tecnica_coleta_analise_dados_pesquisa_qualitativa.pdf)>. Acesso em: 15 mai. 2014.
- DIMITROV, V. **Liderança e mudança**: uma perspectiva complexa. Disponível em <<http://www.zulenet.com/VladimirDimitrov/pages/liderpor.html>>. Acesso em: 26 mai. 2014.
- FERREIRA, A. B. de H. **Novo dicionário Aurélio da língua portuguesa**. 3. ed. Curitiba: Positivo, 2004.
- FERREIRINHA, I. M. N.; RAITZ, T. R. **As relações de poder em Michel Foucault**: reflexões teóricas. 2010. Disponível em: <[www.spell.org.br/documentos/download/2380](http://www.spell.org.br/documentos/download/2380)>. Acesso em: 24 mar. de 2014.
- IERVOLINO, S.A.; PELICIONI, M.C.F. A utilização do grupo focal como metodologia qualitativa na promoção da saúde. **RevEscEnf**, USP, v. 35, n.2, p.115-21, jun. 2001. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/reeusp/v35n2/v35n2a03.pdf>>. Acesso em: 6 jun. 2014.
- BRASIL. Lei nº 4.898, de 9 de dezembro de 1965. Disponível em: <<http://presrepublica.jusbrasil.com.br/legislacao/104075/lei-de-abuso-de-autoridade-lei-4898-65>>. Acesso em: 24 mar. de 2014.
- MARINHO, E. R. As relações de poder segundo Michel Foucault. **E-Revista Facitec**, v.2 n.2, Art.2, dez. 2008. Disponível em: <<file:///C:/Users/J%20C3%A9ssica%20Duarte/Downloads/7-28-1-PB.pdf>>. Acesso em: 27 mai. 2014.
- OLIVEIRA, M. M. de. **Como fazer projetos, relatórios, monografias, dissertações e teses**. 5. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.
- PASSOS, E. **Ética nas organizações**. São Paulo: Atlas, 2011.
- RUIZ, C. M. M.B. Ética e poder: a sujeição política, novo dilema ético. **Veritas**, Porto Alegre, v.53, n.2, 2008. Disponível em: <<http://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/veritas/article/viewFile/4457/3365>>. Acesso em: 24 mar. 2014.
- ROBBINS, S. P. **Comportamento organizacional**. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.
- SÁ, A. L. de. **Ética profissional**. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2007.
- SAMPIERI, R. H.; COLLADO, C. F.; LUCIO, P. B. **Metodologia de pesquisa**. 3. ed. São Paulo: McGraw-Hill, 2006.
- SANTIAGO, E. **Abuso de poder**. InfoEscola. Disponível em: <<http://www.infoescola.com/direito/abuso-de-poder/>>. Acesso em 24 mar. de 2014.
- SCHERMERHORN, J. R. **Administração**: conceitos fundamentais. Rio de Janeiro: LTC, 2006.
- SERRA, F. **Para que serve a hierarquia?** (ou o poder? ora, o poder...). Disponível em: <[http://carreiras.empregos.com.br/comunidades/rh/colunistas/231208-floriano\\_serve\\_hierarquia.shtm](http://carreiras.empregos.com.br/comunidades/rh/colunistas/231208-floriano_serve_hierarquia.shtm)>. Acesso em: 27 mai. 2014.
- SIGNIFICADO de poder. Disponível em: <<http://www.significados.com.br/poder/>>. Acesso em: 29 mai. 2014.
- SILVEIRA, H.F.R. da. **Um estudo do poder na sociedade da informação**. Disponível em: <<http://www.scielo.br/pdf/ci/v29n3/a08v29n3>>. Acesso em: 24 mar. 2014.
- SROUR, R. H. **Poder, cultura e ética nas organizações**. Rio de Janeiro: Campus, 1998.
- \_\_\_\_\_. **Ética empresarial**. Rio de Janeiro: Campus, 2000.
- VARELA Notícias. **Depois de humilhar garçom Desembargador pode responder processo por abuso de poder**. Disponível em: <<http://varelanoticias.com.br/depois-de-humilhar-garcom-desembargador-pode-responder-processo-por-abuso-de-poder-veja-o-video/>>. Acesso em: 24 mar. 2014.
- VERGARA, S. C. **Projetos e relatórios de pesquisa em administração**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2009.