



**É JEITINHO, MALANDRAGEM OU CORRUPÇÃO? A PERCEPÇÃO DOS
ATUAIS E FUTUROS GESTORES DA GERAÇÃO Y SOBRE AS CONDUTAS
ILÍCITAS COTIDIANAS E ORGANIZACIONAIS**

**IS “BRAZILIAN WAY”, TRICKERY OR CORRUPTION? THE PERCEPTION OF
CURRENT AND FUTURE MANAGERS OF THE “Y GENERATION” ABOUT THE
DAILY AND ORGANIZATIONAL ILLEGAL CONDUCT**

Denilson Aparecido Leite Freire

Doutor em Administração. Universidade Federal de Uberlândia.

E-mail: denilson.freire@hotmail.com

Vitória Rezende Lopes

Graduanda em Administração. Universidade Federal de Uberlândia.

E-mail: vrezendelopes@gmail.com

Renata Monteiro Martins

Mestre em Administração. Universidade Federal de Uberlândia.

E-mail: renatammartins@ufu.br

REVISTA
EXPECTATIVA

É JEITINHO, MALANDRAGEM OU CORRUPÇÃO? A PERCEPÇÃO DOS ATUAIS E FUTUROS GESTORES DA GERAÇÃO Y SOBRE AS CONDUTAS ILÍCITAS COTIDIANAS E ORGANIZACIONAIS

Resumo: O brasileiro, caracterizado pela sua flexibilidade, criatividade e malandragem, encontrou no “jeitinho” uma forma de contornar a rigidez das leis para se obter benefícios. E esse jeitinho é, segundo os autores, perpetuado com os jovens, atuais e futuros gestores desse país. Fica, contudo, uma indagação: é o jeitinho um comportamento cultural criativo ou se configura como um primeiro degrau para a corrupção como defende alguns autores? Esse trabalho analisou a percepção da chamada Geração Y diante das condutas ilícitas cotidianas e organizacionais, classificando-as como jeitinho, malandragem ou corrupção. Foi realizada uma *survey* com estudantes da Administração, Ciências Contábeis e Gestão da Informação das diversas regiões brasileiras. Os dados revelaram que 66,5% dos pesquisados já deram um jeitinho para conseguir algo para si mesmo. Verificou-se, ainda, que as condutas ilícitas, tidas como malandragem e como uma prévia para a corrupção são mais percebidas e rejeitadas no ambiente empresarial que no cotidiano, entre os mais idosos, as mulheres, os casados e aqueles que trabalham, levando à inferência de que os jovens que ainda não trabalham e que sejam do sexo masculino são mais propensos à tolerar atitudes corruptivas.

Palavras-chave: Jeitinho Brasileiro. Malandragem. Corrupção. Gestão.

IS “BRAZILIAN WAY”, TRICKERY OR CORRUPTION? THE PERCEPTION OF CURRENT AND FUTURE MANAGERS OF THE “Y GENERATION” ABOUT THE DAILY AND ORGANIZATIONAL ILLEGAL CONDUCT.

Abstract: The Brazilian, characterized by his flexibility, creativity and trickery, found in the “Brazilian way” a way to circumvent the rigidity of the laws to obtain benefits. And this “Brazilian way” is, according to the authors, perpetuated with the young, future managers of that country. There is, however, a question: is the “Brazilian way” a creative cultural behavior or is it a first step to corruption, as some authors argue? This work analyzed the perception of the so-called “Y Generation” in the face of daily and organizational illicit behaviors, classifying them as “Brazilian way”, trickery or corruption. A survey was conducted with students from the Business Administration, Accounting and Information Management of the different Brazilian regions. The results revealed that 66.5% of the respondents already did a way to get something for themselves. It was also verified that illicit behaviors, considered as a preview for corruption are more perceived and rejected in the business environment than in the daily life, among the elderly, women, married and those who work, leading to inference that young students who are not yet employed and who are male are more likely to tolerate corrupt behavior.

Keywords: Brazilian way. Trickery. Corruption. Management.

1 INTRODUÇÃO

O “jeitinho” brasileiro seria, de acordo com Vieira, Costa e Barbosa (1982, p. 23), “é uma tentativa de fugir aos rigores e padrões da burocracia”, isto é, uma forma de contornar as leis, normas e regras utilizando-se da flexibilidade, da criatividade e do personalismo, tendo, assim, uma perspectiva mais positiva (FLACH, 2012) do que negativa.

Não é unanimidade, contudo, entre os autores de que o jeitinho seja uma conduta positiva, há aqueles que acreditam que ele seja, na verdade, um comportamento que, gradativamente, conduz à corrupção. Almeida e Young (2007) entendem que a própria população brasileira dá margem corrupção, uma vez que não só a tolera, como se utiliza do “jeitinho” para fugir de questões burocráticas, prática comumente disseminada entre todos os grupos e classes sociais, principalmente entre os jovens, mais ousados e mais propensos à quebra de regras sociais.

Além do jeitinho, há ainda, um traço brasileiro denominado de malandragem, que segundo Freitas (1997), refere-se ao indivíduo esperto capaz de contornar as situações para obter vantagens para si mesmo, rompendo padrões moralmente aceitos, mas que não chega a ser uma corrupção, desde que não haja prejuízos financeiros para terceiros.

Nesse sentido observa-se três possíveis percepções para esse comportamento brasileiro de buscar um caminho mais rápido para a resolução dos seus problemas, podendo ser visto como um jeitinho criativo, um ato de malandragem ou um ato de corrupção.

Dessa forma o estudo analisou a percepção dos futuros gestores da Geração Y, aqueles nascidos após 1980, com relação aos diferentes tipos de condutas pessoais e organizacionais: jeitinho, malandragem ou corrupção.

Por quê da escolha dos jovens? Simplesmente por representaram os nossos atuais e futuros gestores e de como eles poderiam se comportar no ambiente empresarial, buscando uma postura mais rígida ou flexível diante da corrupção.

Segundo o último censo do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), o Brasil, possuía, em 2010, 51,3 milhões de jovens, de 15 a 29 anos, correspondendo a um quarto da população do país. São esses jovens os futuros

gestores de um país marcado por uma série de escândalos de corrupção nos últimos anos, mas, será que esses jovens sabem diferenciar o que é considerado "jeitinho" do que é considerado malandragem ou corrupção?

Para responder à essa indagação, foi realizada uma *survey* com estudantes da Administração, Ciências Contábeis e Gestão da Informação de diversos lugares do país. Espera-se que esses resultados possam auxiliar no debate sobre a ética do jovem gestor brasileiro e a levar à reflexão da necessidade desse discurso nos centros de educação do país.

2 O JEITINHO DO BRASILEIRO

No âmbito nacional, diversos autores buscaram investigar a influência dos traços culturais brasileiros sobre os processos de gestão, considerando a formação histórica, econômica e social do país. Devido aos antecedentes de colonização e exploração, a cultura brasileira se formou a partir da sua heterogeneidade, constituída historicamente pelos diversos estratos sociais, compostos por senhores de engenho, escravos, índios e imigrantes. Com a modernização da economia e o surgimento das grandes empresas, o sistema brasileiro encontrou na burocracia uma forma de manter o controle social e a centralização do poder, diante da multiplicidade dos valores culturais brasileiros (MOTTA; ALCADIPANI, 1999; MOTTA, 2003; ALCADIPANI; CRUBELLATE, 2003; PIRES; MACÊDO, 2006).

Como oposição à essa burocratização houveram tentativas, por parte da população, de burlar as regras vigentes, surgindo, com isso, o denominado jeitinho brasileiro. Esse jeitinho passou, então, a incorporar as principais classificações dos traços da cultura brasileira.

Tem-se, assim, que dentre os principais traços da cultura brasileira, diversos estudos destacam: (i) o formalismo, que consiste em uma estrutura regida por uma grande quantidade de normas e regras com o intuito de reduzir riscos e incertezas; (ii) a flexibilidade, referente à capacidade de adaptação às práticas de gestão das organizações; (iii) o personalismo, expressado pelas relações de cordialidade, confiança e lealdade que orientam os interesses individuais e coletivos; e (iv) o paternalismo, que corresponde à autoridade camuflada sob a forma paternal

(BRESLER, 2000; ALCADIPANI; CRUBELLATE, 2003; PRADO, 2005; PIRES, MACÊDO; 2006; CHU; WOOD JR., 2008; FLACH, 2012;). Observa-se que a flexibilidade se denomina, popularmente, como jeitinho brasileiro e é visto como uma conduta positiva, um enfrentamento criativo do brasileiro para se obter ganhos ou encurtar processos de forma mais ágil.

Para Da Matta (1984), o “jeitinho” representa o meio termo de uma estrutura nacional marcada, por um lado, pelas leis universais, em que o sujeito é o indivíduo e, por outro lado, pelas relações pessoais, em que o sujeito é a pessoa. Em outras palavras, para o autor, o “jeitinho” é um modo pacífico de relacionar o indivíduo e a pessoa, o pessoal e o impessoal, o “pode” e o “não pode”, em que se faz uso do personalismo e de fatores externos à determinada situação para se obter uma solução satisfatória.

Entre os autores, entretanto, nem sempre o jeitinho é tido como algo positivo. Freitas (1997) destaca, como traços da cultura brasileira, por exemplo, a hierarquia das relações, de modo que a sociedade passa a se estruturar em diferentes camadas de classe em que negociam entre si por condições mínimas para atender as suas necessidades; o patriarcalismo, marcado pela ambiguidade das relações empregador-empregado e dos laços pessoais e de amizade; o afetismo, em que os brasileiros buscam trazer a intimidade para as relações formais; o sensualismo, usado como uma forma de obter aquilo que se deseja nas relações pessoais; o aventureiro, que seria o oposto do trabalhador ou aquele que leva a vida de ócio; e a malandragem, em que o malandro é o sujeito esperto capaz de contornar as situações para obter vantagens para si mesmo. Nesse caso, a malandragem é vista como um aspecto negativo do jeitinho brasileiro.

A malandragem, para Motta (1996) e Motta e Alcadipani (1999), se difere do “jeitinho” por apresentar uma predisposição a obter alguma vantagem prejudicando terceiros, enquanto que o jeitinho seria um modo criativo de burlar regras, mas sem prejudicar a terceiros.

E o jeitinho pode ser visto para muito além do simples comportamento malandro, Almeida e Young (2007) entendem que o povo brasileiro, ao praticar o jeitinho e a malandragem, está, na verdade, contribuindo para se criar a cultura da corrupção. Para eles, a população brasileira dá margem para a “cultura da corrupção”,

uma vez que não só a tolera, como se utiliza do “jeitinho” ou da malandragem para fugir de questões burocráticas, prática comumente disseminada entre todos os grupos e classes sociais.

Nesse sentido a corrupção além de quebrar explicitamente uma legislação, sendo assim, tipificado como crime de corrupção e que ela traz prejuízos ou perdas pecuniárias a terceiros.

Partindo do pressuposto de que o “jeitinho” consiste em um traço histórico enraizado na cultura brasileira, que pode se dar tanto por meio de ações pacíficas para a obtenção de vantagens, quanto por meio da malandragem e de crimes de corrupção, para atingir o objetivo proposto, fez-se necessário explorar as características dos jovens que fazem parte da denominada geração Y e como eles percebem as condutas ilícitas cotidianas e organizacionais, classificando-as em jeitinho, malandragem e corrupção

3 A CARACTERIZAÇÃO DA GERAÇÃO Y

Com o intuito de buscar limitar o objeto de pesquisa, que são os jovens que atuam ou irão atuar como gestores, optou-se por utilizar como estratégia a classificação geracional. Dessa forma, o estudo foi delimitado entre os indivíduos nascidos entre 1980 e 1999, a chamada geração Y, uma vez que esses jovens estão hoje cursando ou já cursaram a universidade e já estão empregados ou aptos a entrar no mercado de trabalho.

Segundo Erickson (2011, p. 04) a palavra geração pode ser definida como “um grupo de pessoas que, com base na faixa etária, compartilham não só uma localização cronológica na história, mas também as experiências a elas associadas”. Logo, o principal pressuposto é o de que cada geração compartilha um conjunto específico de crenças, valores e prioridades que influenciam os comportamentos, decisões e a conduta de seus membros (CHIUZI; PEIXOTO; FUSARI, 2011).

De acordo com as premissas de Oliveira (2010), os integrantes da Geração Y nasceram entre os anos de 1980 e 1999 e, ao contrário das gerações anteriores, possuíam um convívio familiar estruturado e flexível. Filhos de pais superprotetores, os representantes dessa geração foram criados “com uma dose saudável de

autoestima e dentro da mentalidade ‘você pode ser o que quiser’” (LIPKIN; PERRYMORE, 2010, p.2). Em decorrência de sua infância e adolescência, os jovens da Geração Y são “curiosos, hiperativos, geralmente pouco preconceituosos, comunicativos e quase sempre ambiciosos” (OLIVEIRA, 2010, p.14).

Por essas características, no contexto brasileiro, os jovens são mais propensos a burlar regras para atingirem interesses próprios, com relação aos mais velhos. Em uma pesquisa realizada por Almeida (2007), 70% dos respondentes com idade de 18 a 24 anos afirmaram que já se utilizaram do “jeitinho brasileiro” para obter alguma vantagem.

4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para alcançar o objetivo deste estudo, que consistiu na análise da percepção dos futuros gestores da Geração Y, aqueles nascidos após 1980, com relação aos diferentes tipos de condutas pessoais e organizacionais: jeitinho, malandragem ou corrupção, optou-se por uma abordagem quantitativa (VIEIRA, 2002) por meio de uma *survey*.

Essa técnica foi aplicada on-line através de convites por correio eletrônico e mídias sociais, direcionada para graduandos e graduados nos cursos de Administração, Ciências Contábeis e Gestão da Informação de diversos lugares do país, nascidos entre os anos de 1980 e 1999. No total, foram obtidas 472 unidades amostrais.

Inicialmente, foi questionado se o respondente, em algum momento, já “deu um jeitinho” para ajudar alguém, se já pediu alguém para “dar um jeitinho” ao seu favor e se já “deu um jeitinho” para conseguir algo para si mesmo, sendo que essas questões foram baseadas no estudo de Almeida e Young (2007) para que fosse possível realizar possíveis comparações.

Foram apresentadas aos participantes 22 situações (11 que ocorrem no cotidiano e 11 que acontecem no contexto organizacional) e pedido que classificassem, de acordo com suas opiniões individuais, se cada situação enquadrava-se como “jeitinho” = 1 (táticas criativas para contornar regras ou convenções, como resultado da burocratização, sem ganho pecuniário ou imaterial,

sem prejuízos para terceiros e tolerável pela sociedade), malandragem = 2 (artimanhas para se obter vantagens, muitas vezes prejudicando terceiros e sendo não tolerável pela sociedade) ou corrupção = 3 (algo que a sociedade considera como execrável e a lei o tipifica como crime, com ganho pecuniário ou levando a terceiros a perdas pecuniárias).

Para desenvolver o bloco de situações ilícitas que acontecem no dia a dia, foi baseada em dados secundários, por meio da busca por más condutas praticadas por uma grande parcela da população brasileira em reportagens dos *websites* BBC (BARBA, 2012), Terra (SANTOS, 2015) e O Globo (O GLOBO, S. D.) As situações referentes às atividades ilícitas que ocorrem dentro das organizações, foram baseadas e adaptadas a partir do estudo de Borini e Grisi (2009), que tiveram por objetivo identificar a presença de diferentes tipos de corrupção que acontecem no âmbito organizacional de micro e pequenas empresas.

5 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

5.1 CARACTERIZAÇÃO DA AMOSTRA

Obtiveram 472 respondentes, sendo que o público feminino foi de 58,5% e o masculino de 41,5%. A média de idade dos participantes foi de 24,45 anos, considerando, sendo a idade mínima pesquisada foi de 18 anos e a idade máxima de 36 anos. No que se refere ao estado civil, 82,7% dos respondentes declararam estarem solteiros;

A amostra contemplou ainda respondentes de todas as regiões do país, sendo que 53,0% habitam a região Sudeste, seguidos de 17,1% da região Sul, 14% da região Nordeste, 12,3% da região Centro-Oeste e 3,7% na região Norte. A maior parte da amostra (33,9%) declarou possuir renda familiar de R\$ 3.520,01 até R\$ 8.800,00 e 23,6% possuem renda familiar de R\$ 1.760,01 até R\$ 3.520,00. Com relação à escolaridade, 68,1% encontram-se cursando o ensino superior. Quanto ao curso de origem, 56,7% afirmaram estar cursando ou ter cursado Administração (Pública ou de Empresas), Ciências Contábeis (25,6%) e 17,7% Gestão da Informação.

Também foi solicitado aos participantes que informassem sua ocupação. O perfil da amostra é composto por 53,2% de estudantes ou estagiários e 22,7% são profissionais, representando os futuros e atuais gestores.

5.2 ANÁLISE DA RELAÇÃO ENTRE AS PRÁTICAS ILÍCITAS COTIDIANAS E ORGANIZACIONAIS

Ao serem questionados se já “deram um jeitinho” para ajudar alguém, 75,9% dos respondentes alegaram que sim. Além disso, 67,8% dos participantes afirmaram já terem pedido para alguém “dar um jeitinho” ao seu favor e 66,5% já “deram um jeitinho” para conseguir algo para si mesmos. Isso mostra que uma presença significativa da amostra já utilizou a criatividade para quebrar alguma norma ou regra social, de forma a obter alguma vantagem, fosse em benefício próprio ou de terceiros (VIEIRA; COSTA; BARBOSA, 1982; MOTTA, 1996; MOTTA; ALCADIPANI, 1999; MOTTA, 2003).

Em uma pesquisa realizada por Almeida (2007), 70% dos respondentes com idade de 18 a 24 anos afirmaram que já se utilizaram do “jeitinho brasileiro” para obter alguma vantagem. De acordo com o autor, isso se justifica pelo fato de lidarem com um número menor de oportunidades, dada a volatilidade do mercado. Além disso, pode ser explicado pelo fato do “jeitinho” ser percebido como uma forma de contornar a burocracia, o que, conforme Freitas (1997), é um traço cultural da sociedade brasileira, dada a flexibilidade existente nas relações sociais.

No intuito de verificar a percepção dos participantes sobre as condutas ilícitas cotidianas foi solicitado que eles classificassem essas situações em jeitinho, malandragem ou corrupção. Esperava-se, para cada situação, um valor baixo para o jeitinho e alto para malandragem ou corrupção, pois o número de situações foi delimitado a partir da análise daquilo que se configura em atos considerados como crime (determinado em lei) e aqueles que não chegam a ser crimes, mas não são moralmente aceitos. Na Tabela 1 encontram-se a frequência (%) das respostas.

Dessas situações, observa que os atuais e futuros gestores vêm como malandragem e corrupção a maioria delas, sendo que três se destacam como altamente negativas: C6 (deixar de devolver troco), tipificado como crime de fraude; C3 (estacionar em vaga de idosos) e C11 (Negociar a CNH) que se configura em crime de falsidade ideológica. Em contrapartida, os pesquisados demonstraram alta tolerância, tipificando como jeitinho e não como pejorativo, três principais condutas ilícitas: C7 – baixar conteúdo da internet, considerado crime de pirataria; C10 –

É jeitinho, malandragem ou corrupção? A percepção dos atuais e futuros gestores da geração Y sobre as condutas ilícitas cotidianas e organizacionais

Desembrulhar equipamentos para burlar a fiscalização e C2 – furar fila em um evento, que se constitui em um evento não criminoso, porém moralmente incorreto.

Tabela 1 - Classificação das Situações Ilícitas Cotidianas (%)

Sigla	Situações Cotidianas	Jeitinho	Malandragem	Corrupção	Total %
C1	Pegar carteirinha de estudante emprestada	25,42	33,26	41,31	100,00
C2	Furar fila em um evento.	40,47	48,09	11,44	100,00
C3	Estacionar em vaga de idoso sem autorização.	5,08	56,36	38,56	100,00
C4	Subornar um policial para evitar multas.	4,03	13,14	82,84	100,00
C5	Colar em uma prova.	28,60	45,34	26,06	100,00
C6	Deixar de devolver o troco	1,69	55,51	42,80	100,00
C7	Baixar conteúdo de entretenimento por meio de sites piratas.	59,53	24,79	15,68	100,00
C8	Copiar trabalhos encontrados na Internet.	24,36	41,95	33,69	100,00
C9	Desembrulhar equipamentos comprados no exterior para burlar a fiscalização.	45,55	27,75	26,69	100,00
C10	Falsificar um atestado médico para justificar a falta ao trabalho	17,58	37,92	44,49	100,00
C11	Negociar a compra da Carteira Nacional de Habilitação (CNH).	5,30	7,42	87,29	100,00

Fonte: dados da Pesquisa.

Em relação às situações organizacionais, os resultados estão demonstrados na Tabela 2. Observa-se que, com exceção da variável O9 – Vender produtos abaixo do preço para quebrar a concorrência, os respondentes consideram as outras alternativas como práticas de malandragem ou corrupção.

Tabela 2 - Classificação das Situações Ilícitas Organizacionais (%)

Sigla	Situações Organizacionais	Jeitinho	Malandragem	Corrupção	Total %
O1	Oferecer dinheiro a um fiscal para não ser multado	2,54	4,87	92,58	100,00
O2	Oferecer dinheiro a um fiscal para garantir uma licença.	1,91	2,97	95,13	100,00
O3	Comprar mercadorias desviadas.	4,87	16,10	79,03	100,00
O4	Comprar produtos de empresas envolvidas em corrupção.	13,98	25,64	60,38	100,00
O5	Sonegar impostos.	5,72	9,32	84,96	100,00
O6	Vender produtos sem emitir nota fiscal.	7,84	15,68	76,48	100,00
O7	Dar desconto por meio do faturamento sem impostos.	10,81	20,76	68,43	100,00
O8	Vender produtos com qualidade inferior com relação ao preço.	8,47	59,53	31,99	100,00
O9	Vender produtos com um valor muito abaixo do mercado.	56,36	31,99	11,65	100,00
O10	Vender produtos omitindo informações.	6,14	48,31	45,55	100,00
O11	Criar empresa fantasma para contabilizar	1,91	5,08	93,01	100,00

Fonte: Dados da Pesquisa

Por fim, com o intuito de comparar as situações cotidianas e organizacionais foi calculado um índice médio das respostas, variando de 1 (jeitinho) a 3 (corrupção). Obteve-se o índice de 2,18 para as situações de cotidiano e 2,56 para as organizacionais, demonstrando que, no ambiente empresarial há menor tolerância para condutas ilícitas e que, no cotidiano, algumas são aceitas e consideradas apenas um jeito criativo de burlar as regras.

Os índices médios cotidianos e organizacionais em relação às variáveis demográficas levaram às seguintes alterações: As mulheres (2,60) tendem a serem mais rigorosas em relação às condutas ilícitas organizacionais que os homens (2,50). Segundo *Hernandes (2010)*, as mulheres se envolvem menos em práticas ilícitas relacionadas à corrupção, se comparadas aos homens. A percepção se torna mais rigorosa e negativa, com as situações cotidianas, com o avanço da idade: sendo 2,13 para a faixa de 18 a 22 anos e indo para 2,29 para os indivíduos de 33 a 37 anos. Contudo, no que tange às práticas organizacionais, somente os mais jovens (18 a 22) possuem uma visão mais rigorosa (2,88) enquanto que depois que ingressam no mercado de trabalho a média tende a diminuir, ficando em torno de 2,56. Em relação ao tipo de curso não houveram diferenças significativas em relação ao ambiente organizacional, contudo em relação ao cotidiano, os administradores (2,15) tenderam a serem menos tolerantes que os contabilistas (2,20) e gestores da informação (2,21).

Os dados revelaram ainda que em relação à situação de trabalho e cargo os que possuem trabalho são mais rigorosos (2,26) quando comparados aos desempregados (2,05) em relação às situações cotidianas, já nas empresariais o destaque foi para os empreendedores (2,43) que se mostraram mais tolerantes que os profissionais que atual nas organizações (2,59). Isso pode ser explicado por que talvez ser dono do próprio negócio implica em ter suas próprias regras. Em relação às regiões, o Norte se mostrou mais tolerante às situações cotidianas (2,08) que as demais regiões, com média em torno de 2,20, contudo nas questões organizacionais não houve destaques.

Finalmente, observou-se que: (h) em relação ao estado civil, os solteiros são mais tolerantes (1,18) com as práticas ilícitas no cotidiano e nas questões organizacionais, 1,18 e 2,18, respectivamente, que os casados (2,20 e 2,57), talvez em função do pouco compromisso nessa fase da vida. (i) Não houveram diferenças

significativas em relação à escolaridade e renda familiar nas práticas cotidianas e organizacionais, talvez por que o público estivesse com formação próxima (graduando ou graduados) e pertencerem a uma classe econômica próxima, mas que sugere uma investigação mais ampla futuramente, quando pesquisados outros públicos.

Os estudos de Johnston (1989), Gibbons (1989) e Bradburn (1983) encontram forte relação positiva entre os aspectos sócio demográficos e os índices de percepção sobre condutas ilícitas ou de corrupção. Para os autores, a chance de um entrevistado tachar um ato como corrupto era influenciada pelo seu perfil socioeconômico, nível de escolaridade, cultura política e local de residência.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Objetivou-se, com este trabalho, analisar a percepção dos futuros gestores da Geração Y, aqueles nascidos após 1980, com relação aos diferentes tipos de condutas pessoais e organizacionais: jeitinho, malandragem ou corrupção. Observou-se que 75,9% dos respondentes alegaram que já “deram um jeitinho” para ajuda a alguém, revelando que uma parcela significativa da amostra já utilizou a criatividade para quebrar alguma norma ou regra social, de forma a obter alguma vantagem, fosse em benefício próprio ou de terceiros

Comparando as condutas ilícitas cotidianas e organizacionais, o estudo apontou que há, no ambiente empresarial uma menor tolerância para condutas ilícitas do que no cotidiano. Nesse último algumas práticas ilícitas são aceitas e consideradas apenas um jeito criativo de burlar as regras. Infere-se, com isso, na amostra pesquisada, uma possível tolerância, também, às pequenas corrupções no dia-a-dia, possibilitando, assim, que esses arranjos possam ser entendidos como uma possível antessala para práticas corruptas mais graves.

Foi possível evidenciar que a percepção dos atos de corrupção é influenciada pelas características demográficas dos indivíduos. Verificou-se que as condutas ilícitas, tidas como malandragem e como uma prévia para a corrupção são mais percebidas e rejeitadas no ambiente empresarial que no cotidiano, entre os mais idosos, as mulheres, os casados e aqueles que trabalham, levando à inferência de

que os jovens que ainda não trabalham e que sejam do sexo masculino são mais propensos à tolerar atitudes corruptivas.

Espera-se que este estudo ofereça contribuições teóricas que permitem incitar debates e prover parâmetros para outros estudos acerca da relação entre os valores culturais brasileiros e as práticas de corrupção como também permita, aos gestores refletir sobre possíveis atitudes que podem ser adotadas para promover mudanças com relação às atividades ilícitas que acontecem no âmbito organizacional, incluindo a conscientização acerca dos valores éticos e morais.

Contudo, algumas limitações devem ser ressaltadas. A escolha de uma abordagem quantitativa e de uma amostra não-probabilística, de certa forma, não permite tecer generalizações. Além disso, para algumas relações, não foi possível inferir outros fatores que afetam a percepção dos respondentes, uma vez que a pesquisa se limitou a áreas de formação superior preestabelecidas e foi realizada somente com jovens da Geração Y. Nesse sentido, sugere-se para futuras pesquisas uma ampliação da população, incluindo pessoas de diferentes idades e de outros cursos ligados à gestão, além de estudos qualitativos em profundidade.

REFERÊNCIAS

ALCADIPANI, R.; CRUBELLATE, J. M. Cultura organizacional: generalizações improváveis e conceituações imprecisas. **Revista de Administração de Empresas**, v. 43, n. 2, p. 64-77, 2003.

ALMEIDA, A. C.; YOUNG, C. Corrupção: com jeitinho parece que vai. In: ALMEIDA, A. C. **A cabeça do brasileiro**. Rio de Janeiro, 2007.

BARBA, M. D. Lista aponta 10 'práticas de corrupção' do dia a dia do brasileiro. **BBC Brasil**, 4 nov. 2012. Disponível em: <http://www.bbc.com/portuguese/noticias/2012/11/121024_corrupcao_lista_mdb.shtml>. Acesso em: 18 ago. 2016.

BORINI, F. M.; GRISI, F. C. A corrupção no ambiente de negócios: survey com as micro e pequenas empresas da cidade de São Paulo. **Revista de Administração - RAUSP**, v. 44, n. 2, p. 102-117, 2009.

BRADBURN, N. M. Response Effects. In: ROSSI, P. H.; WRIGHT, J. D.; ANDERSON, A. B. **Handbook of Survey Research**. New York: Academic Press, 1983.

BRESLER, R. O pai e as organizações: práticas de poder no Brasil. **Organização & Sociedade**, v. 7, n. 18, p. 125-140, 2000.

CHIUZI, R. M.; PEIXOTO, B. R. G.; FUSARI G. L. Conflito de gerações nas organizações: um fenômeno social interpretado a partir da teoria de Erik Erikson. **Temas em Psicologia**, v. 19, n. 2, 579-590, 2011.

CHU, R. A.; WOOD JR, T. Cultura organizacional brasileira pós-globalização: global ou local?. **Revista de Administração Pública**, v. 42, n. 5, p. 969-991, 2008.

DA MATTA, R. **O que faz o brasil, Brasil?**. Rio de Janeiro: Rocco, 1984.

ERICKSON, T. E **Agora Geração X? Como se manter no auge profissional e exercer liderança plena numa época de intensa transformação**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2011.

FLACH, L. O jeitinho brasileiro: analisando suas características e influências nas práticas organizacionais. **Revista Gestão e Planejamento**, v. 12, n. 3, p. 299-514, 2012.

FREITAS, A. B. de. Traços brasileiros para uma análise organizacional. In: MOTTA, F. P.; CALDAS, M. **Cultura organizacional e cultura brasileira**. São Paulo: Atlas, p. 38-54, 1997.

GIBBONS, K.M. Toward an attitudinal definition of corruption. In: HEIDENHEIMER, A.J.; JOHNSTON, M; LEVINE, V. **Political Corruption: A Handbook**. New Brunswick: Transaction, p. 165-171, 1989.

HERNANDES, P.P. Combate à corrupção no Brasil: análise sob a ótica da contabilidade. In: **6º Concurso de Monografias da CGU**, p. 11-54, 2010. Disponível em: <<http://www.esaf.fazenda.gov.br/assuntos/premios/premios-realizados/pasta-concurso-de-monografias-da-cgu/concurso-de-monografias-da-cgu-2011/universitarios/1-lugar>>. Acesso em: 18 Ago. 2016.

JOHNSTON, M. Corruption and political culture in Britain and the United States. **Innovation**, v.2, n.4, p.417-436, 1989.

LIPKIN, N.; PERRYMORE, A. **A Geração Y no trabalho: Como lidar com a força que influenciará definitivamente a cultura da sua empresa**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

É jeitinho, malandragem ou corrupção? A percepção dos atuais e futuros gestores da geração Y sobre as condutas ilícitas cotidianas e organizacionais

MOTTA, F. C. P. **Cultura e organizações no Brasil**. São Paulo: Núcleo de Pesquisas e Publicações EAESP/FGV. 1996. 18 p. Relatório de pesquisa.

MOTTA, F. C. P.; ALCADIPANI, R. Jeitinho brasileiro, controle social e competição. **Revista de Administração de Empresas**, v. 30, n. 1, p. 6-12, 1999.

MOTTA, F. P. Organizações e sociedade: a cultura brasileira. **Organizações & Sociedade**, v. 10, n. 26, p. 13-17, 2003.

O GLOBO. Confira 15 páticas de corrupção cotidianas. **O Globo**, [S.D.]. Disponível em: <<http://infograficos.oglobo.globo.com/brasil/confira-15-praticas-de-corrupcao-cotidianas.html>>. Acesso em 18 ago. 2016.

OLIVEIRA, S. **Geração Y: O nascimento de uma nova versão de líderes**. São Paulo: Integrare Editora, 2010.

PIRES, J. C. S.; MACÊDO, K. B. Cultura organizacional em organizações públicas no Brasil. **Revista de Administração Pública**, v. 40, n. 1, p. 81-105, 2006.

PRADO, M. C. A. **'Jeitinho' e cultura organizacional brasileira: ultrapassando a abordagem de integração**. São Paulo, FGV-EASP/GVPesquisa. 2005. 60p. Relatório de Pesquisa.

SANTOS, F. Veja 10 exemplos de corrupção no cotidiano do brasileiro. **Terra**, 19 mar. 2015. Disponível em: <<https://noticias.terra.com.br/brasil/politica/veja-10-exemplos-de-corrupcao-no-cotidiano-do-brasileiro,880b6c891fd2c410VgnVCM20000099cceb0aRCRD.html>>. Acesso em: 18 ago. 2016.

SANTOS, R. A; GUEVARA, A. J. H; AMORIM, M. C. S. Corrupção nas organizações privadas: análise da percepção moral segundo gênero, idade e grau de instrução. **Revista de Administração – RAUSP**, v. 48, n. 1, p. 53-66, 2013.

VIEIRA, C. A.; COSTA, F. L. da; BARBOSA, L. O. O 'jeitinho' brasileiro como um recurso de poder. **Revista de Administração Pública**, v. 16, n. 2, p. 5-31, 1982.

VIEIRA, V. A. As tipologias, variações e características da pesquisa de marketing. **Revista da FAE**, v.5, n. 1, p. 61-70, 2002.