

**FACULDADE DE TECNOLOGIA ASSESSORITEC  
DEPARTAMENTO DE CURSOS SUPERIORES  
TECNOLOGIA EM GESTÃO DA QUALIDADE**

**HELENA KLONBOWSKY  
THALITA STEFANI DA SILVA**

**TRANSPARÊNCIA E RESPONSABILIDADE: A ÉTICA NAS ORGANIZAÇÕES**

**JOINVILLE**

**2024**

**HELENA KLOMBOWSKY  
THALITA STEFANI DA SILVA**

**TRANSPARÊNCIA E RESPONSABILIDADE: A ÉTICA NAS ORGANIZAÇÕES**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Departamento de Cursos Superiores da Faculdade de Tecnologia Assessoritec como requisito para a obtenção do grau de Tecnólogo em Qualidade.

Orientador: Prof. Paulo Dirceu Gonçalves Billes

**JOINVILLE**

**2024**

HELENA KLOMBOWSKY  
THALITA STEFANI DA SILVA

## **TRANSPARÊNCIA E RESPONSABILIDADE: A ÉTICA NAS ORGANIZAÇÕES**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Departamento de Cursos Superiores da Faculdade de Tecnologia Assessoritec como requisito para a obtenção do grau de Tecnólogo em Gestão da Qualidade.

Joinville, 27 de Novembro de 2024.

---

Prof. Esp. Paulo Dirceu Gonçalves Billes (Orientador)  
Faculdade de Tecnologia Assessoritec (FTA)

---

Prof. Me. Leiliani Petri Marques  
Faculdade de Tecnologia Assessoritec (FTA)

---

Prof. Dr. Marcel Tadashi Izumi  
Faculdade de Tecnologia Assessoritec (FTA)

## **AGRADECIMENTOS**

Gostaria de agradecer ao nosso orientador Prof: Paulo Dirceu Gonçalves Billes por nos guiar por todo o percurso da pesquisa, com suas perguntas estimulantes e paciência. Nossas reuniões e conversas foram vitais para nos inspirar a pensar fora da caixa, de múltiplas perspectivas para formar uma crítica abrangente e objetiva.

Onde há uma vontade forte, não pode haver grandes dificuldades”

Nicolau Maquiavel (1513).

## RESUMO

A ética é um valor fundamental no ambiente corporativo, pois influencia a forma como as organizações se comportam, tomam decisões e se relacionam com as partes interessadas. No entanto, os desafios éticos no mundo dos negócios são cada vez mais complexos e exigem uma reflexão aprofundada sobre a melhor maneira de abordá-los. Os resultados demonstraram que a ética não se restringe apenas à conduta individual, mas capacidade de promover a transparência, a honestidade e o respeito tanto entre os colaboradores, como também em relação aos clientes, construindo uma reputação sólida e duradoura.

**Palavras-chave:** Ética, Ambiente Corporativo, Organizações.

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

CPDEC - Centro de Pesquisa, Desenvolvimento e Educação Continuada.

NEIT - Núcleo de Economia Industrial e Tecnologia da Unicamp.

## SUMÁRIO

<b>1. OBJETIVOS</b> .....	8
1.1. OBJETIVO GERAL .....	8
1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	8
<b>2. INTRODUÇÃO</b> .....	9
<b>3. REVISÃO DE LITERATURA</b> .....	10
<b>4. A ÉTICA NAS ORGANIZAÇÕES</b> .....	18
<b>5. DISCUSSÃO</b> .....	21
<b>6. CONCLUSÕES</b> .....	25
REFERÊNCIAS.....	27



## **1. OBJETIVOS**

### **1.1. OBJETIVO GERAL**

Demonstrar o quanto a ética nas empresas é essencial, para que os funcionários convivam melhor e construam um ambiente pautado em respeito e harmonia

### **1.2. OBJETIVOS ESPECÍFICOS**

Apresentar a ética em um contexto histórico, e a importância de seus fundamentos para a sociedade atual.

Demonstrar o impacto, da implantação de um código de conduta nas organizações.

## 2. INTRODUÇÃO

Primitivamente, o homem em si sempre teve disposição em entender o comportamento humano, suas atitudes e o que acha ser certo ou errado. Tendo-se uma suposição de que as pessoas, são constantemente observadas e julgadas no ambiente pelo qual estão inseridas.

Uma investigação mais aprofundada, remete ao passado quando muitos filósofos pesquisavam uma forma de unificar as atitudes éticas. Observando sob uma perspectiva histórica, o surgimento de leis e acontecimentos simbólicos, fez com que a ética fosse moldada a cada geração.

A ética, ocupa espaço expressivo no quesito comportamento humano e seu modo de ser. A sua origem, remete as ideias demonstradas pelos gregos, das pessoas dispostas a fazer o bem. No desenvolver do tempo a ética progrediu, adaptando-se às alterações culturais e sociais.

Na contemporaneidade, a ética torna-se expressiva diante dos desafios globais que a humanidade encara. Com códigos de conduta, formalizados pelas corporações, há um compromisso para inibir ações consideradas antiéticas.

Este trabalho aspira investigar os diferentes panoramas da ética, desde seus fundamentos históricos até sua utilização e difusão prática na sociedade do período atual. Serão apresentadas as principais correntes éticas, como o utilitarismo, a ética deontológica e a ética da virtude, explorando como cada uma delas contribui para a formação de normas e valores em diversos contextos.

Ademais, será discutida a importância da ética no mundo corporativo e social, enfatizando sua relevância para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária. Pontuando, as problemáticas do assédio moral e sexual nas corporações e como um código de ética e conduta coibi essas ações.

Através desta investigação, espera-se não apenas compreender as bases teóricas da ética, mas também estimular uma reflexão crítica sobre a importância da mesma na vida cotidiana, destacando a necessidade de uma prática ética que seja capaz de enfrentar os desafios do século XXI.

### 3. REVISÃO DE LITERATURA

#### 3.1 Definição da Ética no Aspecto Geral

Preliminarmente, para problematizar o conteúdo referido e melhor entendimento teórico, é indispensável a distinção das palavras ética e moral, frequentemente confundidos de maneira equivocada.

Perante um cenário histórico, a palavra Moral tem origem no latim (*morus*), com denotação para usos e costumes. A Moral, está integrada nos regulamentos do convívio social, que tem inclinação a controlar o agir das pessoas. De acordo com o autor, Augusto Comte (1798-1857), "*a Moral consiste em fazer prevalecer os instintos simpáticos sobre os impulsos egoístas*", ou seja, *em sua percepção o altruísmo sobressai-se sob qualquer sentimento de individualismo ou similar ao ego.*"

A palavra "ética", provém do grego "*ethos*" que significa "modo de ser" ou "caráter". Ferreira (2008) designa o termo como: "Conjunto de normas e princípios que norteiam boa conduta do ser humano". Sendo assim, pode-se manifestar-se que a ética tem poder reflexivo sobre a moral.

Sucintamente, alguns filósofos já tinham vestígios do conceito como é visto na obra *Ética a Nicômaco* de Aristóteles, que em suma, a ética é caracterizada como um bem sublime, algo virtuoso que todos devem almejar. Considerando-se, "é em busca da felicidade que se justifica a boa ação humana". (CASTANHEIRA, 2017). Assim, integralmente os outro haveres são apenas meios para atingir um bem maior que é a felicidade.

Na visão do pensador Immanuel Kant, A ética baseia-se na razão humana e no seu poder de criar regras para a direcionar a própria conduta. Sua ética deontológica, advém da ideia de que a moralidade deve ser ponderada em deveres e obrigações. Desse modo, o agir ético flui quando é realizada por dever e pode ser usada de modo geral, ou seja, quando qualquer pessoa consentir que pode tornar-se um modelo de comportamento. O seu livro *Lições de Ética*, 1924, ressalta bem essa ideia.

Na percepção de Nicolau Maquiavel, a ética é consequencialista, o que é perceptível na sua obra *O Príncipe*, onde o autor traz a relevância de alcançar os fins, ou seja, haverá sequelas para cada ação executada e esta implicará em um feito ético

ou não. Nesse cenário, pode-se tomar como exemplo a pauta analisada por Maquiavel, acerca da historicidade de Roma, quando “[...] argumenta que se o objetivo de Rômulo, ao matar seu irmão, tivesse sido apenas a satisfação de uma ambição pessoal, seu ato deveria ser realmente censurado, mas como visava a um interesse maior e tece como fruto a grandeza de Roma, sua ação era justificada.” (BARROS, 2012), ou seja, para ele existe duas vertentes da ética, uma adversa ética cristã que as ações devem ser julgadas pelo seu efeito político e não a espera de uma “lei divina”, e uma ética política, útil para salvar o Estado (ser mau quando necessário, mentir e quando a situação exigir, parecer bom e piedoso).

Assim, submerge uma ética laica segundo a qual as ações individuais não são sentenciadas pelas suas condições de decência, mas pelo efeito político que podem produzir diante de determinada situação de fato. Uma aparência um tanto diferente, é uma ação de divisão com a tradição da moral cristã, que se apoia em uma concepção de bem e mal, cujos não dependem da inspeção das situações dadas. (AMARAL, 2012).

Isto é, sua ideia é amparada pela premissa de que o fim justifica os meios e seu interesse maior é um Estado bem estabelecido.

### **3.2 Ética no Contexto Histórico**

A concepção da ética surgiu na Grécia Antiga, em meados século V a.C., em um momento em que a atenção estava voltada no entendimento da conduta humana, e redigir regras para um bom convívio social. Os filósofos gregos, associavam a palavra ética à ideia de moral e cidadania, e buscavam compreender o funcionamento do comportamento humano. Assim, nasce como uma orientação (despertamento) de ordem interna ao homem e tem preocupação com a harmonia das relações humanas.

Um salto no tempo, leva a um evento sórdido e que repercutiu pelo mundo todo, no qual o que seria um conflito de expansões territoriais, tornou-se um grande massacre em massa (Holocausto) devido ao forte nazismo disfarçado de patriotismo. Fala-se da Segunda Guerra Mundial. De uma perspectiva ética, esse acontecimento regeu a criação de regras para pesquisas envolvendo seres humanos, o objetivo era evitar atrocidades como as que foram cometidas por médicos nazistas. Cita-se Josef

Mengele, que sob nome falso se escondeu no Brasil nos anos 1960 para escapar de ser julgado.

“Ele fez coisas pavorosas como injetar pigmentos azuis nos olhos das crianças para ver se eles se tornavam azuis, como seria o desejável para a raça ariana. Foram cometidos ali crimes de guerra pavorosos em nome da ciência”, conta Cibele Saad Rodrigues, professora de Bioética da Faculdade de Medicina da PUC-SP.

Os crimes contra a humanidade também em outras partes do mundo levaram à criação do Tribunal de Nuremberg em 1947, e a elaboração do Código de Nuremberg, um conjunto de regras internacionais que o Brasil ajudou a escrever para reger as pesquisas garantindo proteção a quem participa delas.

Em contrapartida, durante esse evento algumas pessoas destacaram-se por ficarem em duas posições simultâneas, ou seja, pela inversão de valores da época situando-se entre o “bem” e o “mal”.

É o caso de Oskar Schindler (1908-1974), um industrial alemão que salvou centenas de judeus durante a Segunda Guerra Mundial. A história dele é narrada por (PEMPER, Mietek. *A Lista de Schindler*, 2005) - a verdadeira história, no qual foi escrito com base em relatos dos sobreviventes ajudados por Schindler, que retrata a vida dos judeus que perderam suas identidades e foram marcados com números nos antebraços, e que viviam em condições de fome, frio, humilhações e perseguições.

Apesar de Schindler ser membro do partido nazista, ele conseguiu salvar muitas vidas, empregando-os em sua empresa de esmaltados e munições, que ficou conhecida como Fábrica de Oskar Schindler na Polônia, ocupada e no Protetorado da Boêmia e Morávia. Inicialmente movido pelo lucro, Schindler acabou aprendendo a ver através da ideologia nazista e reconheceu a miséria dos judeus, ajudando-os.

### **3.3 Ética Contemporânea**

Em uma perspectiva mais atualizada, a aplicação dos princípios morais às relações interpessoais modificadas pela tecnologia, bem como o equilíbrio entre o capital e as necessidades individuais são exemplos dos maiores desafios encontrados pela ética moderna.

Segundo Hans Jonas (1979), os termos éticos sofreram mutações, sobretudo, nos dias atuais, pois não estão somente ligados nas relações intimamente humanas,

mas concentram-se em regrar ações que alteram a própria natureza de agir do homem. Nessa linha, a problemática encontra-se, justamente, na dificuldade de ajustar-se às condições da ética regente, com vistas a torná-la de fato humana. Isso, parece explicar o crescente debate acerca da ambientação ética dos robôs que, em frente da evolução da inteligência artificial, vêm desenvolvendo capacidades cognitivas cada vez mais próximas a do homem.

Tendo-se em vista o contexto social que cada sociedade se desenvolve, compreende-se que não há um código ético hegemônico unificador. No entanto, ao passo que a globalização ganha cada vez mais espaço, alguns problemas tornam-se comuns às sociedades contemporâneas, apesar de notadamente divergentes.

Sintetiza-se esses avanços no período atual como obra da bioética e todas adversidades e recursos que ela engloba.

### **3.4 Ambiente Corporativo**

Inicialmente, o termo ética era restringido aos estudiosos. Ao desdobrar do tempo, tal preceito obteve ascendência em sua prática no âmbito interno de empresas e organizações. Nessa ótica, Enriquez (1997, p.07) afirma que:

[...] Quando se examina com atenção o movimento do pensamento e da ação, que dá à ética um valor essencial, não se pode deixar de considerar de que se trata, por um lado, de um sinal de mal-estar profundo que afeta a sociedade ocidental e, de outro, uma tentativa de tratar desse mal, quer procurando transformar o sintoma em sinal de cura, quer buscando descobrir suas raízes e significados.

As empresas de modo geral, estão suscetíveis a vulnerabilidade no que se refere a questões éticas. Em um ambiente tão globalizado, como no mundo dos negócios, a desconfiança e relações desleais evidenciam um espaço hostil, assemelhando-se a “lei da selva”. Tal condição constata-se em “na concorrência, os empresários objetivam, de modo claro e indisfarçado, infligir perdas a seus concorrentes, porque é assim que poderão obter ganhos.” (COELHO, 2006).

As adversidades no meio corporativo, tem sem apogeu quando suas ações antiéticas se revelam para a sociedade, e para o mercado consumidor. O papel, de uma empresa em teoria é de gerar emprego e sobretudo lucratividade, além de zelar pela qualidade do produto, bem estar e respeito ao meio ambiente. Porém, tais

atributos tornam-se obsoletos, na ausência de credibilidade da empresa e na falta de transparência de suas negociações, no qual tem impacto direto na opinião pública, em suas relações comerciais e essencialmente na relação com seus colaboradores.

Para o escritor Zuenir Ventura (1999) “Se até na guerra e até entre bandidos existe a necessidade de estabelecer regras, impor limites, instituir uma ‘ética’ imagine nas relações civilizadas”. Assim, salienta-se a necessidade das corporações em impor comportamentos de princípios morais e éticos em seus contribuintes, a fim de inibir cenários de fraude, corrupção, assédio moral e sexual, de modo a promover uma relação de parceria e sensação de pertencimento, para com seus colaboradores.

Em meados de 1980, ocorreram grandes alterações no meio empresarial que ainda estão em curso, envolvendo aspectos da ética como valores, integridade e responsabilidade social, que estão intrínsecos na cultura organizacional de uma corporação. Ou seja, há uma importância explícita em estabelecer um compromisso com a sociedade e o bem-estar comum de todos. Segundo John Kenneth Galbraith (1996), faz-se referência a economia contemporânea e ensina a necessidade da comunidade empresarial em suprir os bens de consumo requisitados, assegurar que sua produção não vai prejudicar seu público-alvo e os demais, e que de certa forma não traga malefícios a longo prazo para gerações futuras.

Seguindo essa linha de pensamento, o próprio capitalismo inserido na sociedade apresenta uma reformulação de regras e padrões, mantendo as negociações com parcerias mais duradouras, pois os consumidores estão mais cautelosos na imagem e no comportamento das empresas.

### **3.5. Ética profissional**

Para atribuir mensura ao âmbito empregatício, fomenta-se primeiramente do princípio do código de conduta e ética que direciona toda uma organização, que nada mais é, do que um documento que estabelece as regras e padrões de comportamento que devem ser seguidos, por todos os que se relacionam com uma organização. Ele é, um instrumento de gestão que ajuda a definir a postura ética e de integridade profissional, e a condução dos relacionamentos.

O código de ética e conduta, é eficaz para reforçar a missão e os valores da empresa, fortalecendo a imagem da própria. Para que o código tenha uma boa

performance, é importante divulgá-lo com frequência e treinar os colaboradores sobre os princípios da empresa. Uma forma de garantia desses atributos, é a divulgação através da elaboração de jornais informativos distribuídos internamente, conjuntamente com uma versão do código no site da corporação para que os *stakeholders* possam ter acesso.

Conforme reflete a tese “Código de Conduta”, escrita pelo administrador Hudson de Azevedo, no qual salienta essa perspectiva:

“Não é por coincidência que a base ética da governança corporativa se funda em princípios básicos e de caráter universal dentre os quais se destacam: *fairness* (justiça), *disclosure* (transparência) *accountability* (prestação responsável de contas) e *compliance* (conformidade). Assim, da mesma forma que as práticas de governança corporativa são um bom caminho para a organização atingir o status de ‘empresa ética’, é impensável que uma empresa possa praticar a boa governança sem a aplicação dos princípios éticos.

Nesse contexto, o código de conduta rege, em especial, questões de ordem moral, ou seja, que dizem respeito aos costumes e à cultura da organização.

Sá (2009), representa que em quaisquer grupos sociais, há antagonismos entre os indivíduos, perante o modo padrão de agir divergentes às regras que a coletividade constituiu. Tais condições, revelam uma aplicabilidade de diretrizes para cada setor profissional, inibindo atritos ocorrentes. Após, muita problematização com acontecimentos no meio corporativo, foi desenvolvido um código de ética e conduta para viabilizar execução mais eficiente das regras, no qual estipula-se cada empresa. Nash (2001) afirma que “A ética nos negócios reflete os hábitos e as escolhas que os administradores fazem no que diz respeito às suas próprias atividades e as do restante da organização. “Nessa perspectiva, cabe a cada corporação as diligências que merecem seu zelo e as consequências no ato da sua não utilização. Em muitos setores da sociedade, tais hábitos podem ter obrigatoriedade em algumas profissões, avista-se na advocacia, contabilidade e afins. Seguindo essa linha de pensamento, Lisboa (1997, p.54) diz:

No meio profissional, o argumento mais relevante que pode ser utilizado para que todos compreendam a importância da ética, válido para qualquer profissão, é o de que, caso a sociedade em geral não perceba a disposição dos profissionais em proteger os valores éticos, certamente ela passará a não acreditar na profissão. (Lisboa, 1997, p.54).



Busca –se, nessa condição, sublinhar que não menos importante são as ordens firmadas, mas também a funcionalidade delas na prática, isto é, que cada profissional deve-se ser predisposto a usufrui-las corriqueiramente no seu espaço ocupacional. Afim, de que a imagem ética esteja adequada a profissão, é de suma importância que as pessoas se atenham a essa reprodução positiva e de que os *stakeholders* “comprem” essa ideia.

Na ótica de Borges e Medeiros (2007 *apud* VIEIRA, 2017, p.18), eles definem a ética profissional como, o conjunto de atitudes técnicas e sociais que são exigidas por uma classe específica aos seus membros. Sendo válido ressaltar, que o profissional ético é identificado por seu comportamento, e tal característica faz com que ele atinja o reconhecimento dos demais membros da própria classe e da sociedade em geral.

Em Lisboa (1997), “apesar de código de ética profissional servir para coibir procedimentos antiéticos, este não é seu principal objetivo. Seu objetivo primordial é expressar e encorajar o sentido de justiça e decência em cada membro do grupo organizado”. Nesse ponto, evidencia a importância do colaborador em agregar valor à empresa e a própria vida pessoal, através do reconhecimento dos próprios encargos impostos e o dever de cumprir tais normas. À vista disso, pode-se perceber que conviver em sociedade tem seus mecanismos de agir no coletivo, porém, não perdendo os valores individuais relativo a cada pessoa. Uma pessoa que tem preocupação e capricho diante das diretrizes exigidas, evidentemente tens um diferencial, no qual de modo positivo não passa despercebido pelas empresas. Por consequencia, existe um adendo para a expressão “Código de Ética”:

O código de ética ou de compromisso social é um instrumento de realização da visão e missão da empresa, que orienta suas ações e explicita sua postura social a todos com quem mantém relações. O código de ética e/ou compromisso social e o comprometimento da alta gestão com sua disseminação e cumprimento são bases de sustentação da empresa socialmente responsável. (ETHOS, 2000, p.5).

Ainda conforme dissertado, as companhias devem-se atentar aos reais objetivos a serem alcançados com seus feitos, pois tais ações vão propagar de modo externo refletindo na sociedade como um todo. Arruda (2008) acrescenta as organizações devem evoluir juntamente aos segmentos sociais, ou seja, sua

contribuição para o convívio social deve ser proporcional ao aumento de seus proventos na íntegra. Essa contribuição, muito expressa anteriormente remete de várias formas o capitalismo incorporado por Max Weber (1904) na sua obra *A ética protestante e o espírito do capitalismo*, onde ressalta como homem moderno está entrelaçado com os aspectos dominantes do capitalismo e a forma que impacta nas organizações.

Oliveira (2012) faz uma reflexão que muito antes de iniciar-se uma profissão, onde ainda não se tem consciência de todos os deveres incluídos, pois, após idealizar esses interesses, é envolvido todas as competências para agir em um setor determinado, no qual certos valores são imutáveis. Espelho disso, é o comprometimento assíduo que cada profissional formado faz, assentindo de forma voluntária a todos os parâmetros embutidos na categoria escolhida. Tal reflexão está induzida pelo mesmo autor:

Ora, a autonomia das novas organizações vai ser conquistada precisamente por uma demarcação neutralizante em relação às estruturas simbólicas do mundo vivido, fazendo-se indiferentes aos elementos constitutivos do mundo vivido, ou seja, a cultura, a sociedade e a personalidade (OLIVEIRA, 1933, p.14)

Com essa característica, elucida-se uma alternativa de um mundo novo onde a rápida evolução do meio social, constantemente tem a necessidade de adequar-se a novas orientações do tratamento humano, porém segundo o autor, essas proporções serão revertidas. Assim, o indivíduo deve-se familiarizar com a conduta da empresa, que tem características próprias, embora seja subordinada a regulamentos externos.

Ademais, compete-se ao âmbito de cada profissão determinar quais valores éticos vai agregar em suas áreas, de modo que devem servir de norma para todos os sujeitos que compõe.

#### 4. A ÉTICA NAS ORGANIZAÇÕES

Diante do cenário atual, com intensa expansão no mercado industrial, há uma procura substancial em redigir maneiras de desempenhar uma postura comportamental positiva. Tal aspecto, expressa-se por um código de ética e conduta oficializado por cada empresa. Sendo esse código característico de cada organização, tende-se a ter resultados diferentes conforme as diretivas da companhia.

O principal instrumento para incorporar uma cultura ética nas organizações é o código de conduta, no qual converte os princípios éticos em recomendações objetivas do que fazer ou não. Exemplificando-se isso, há pilares que fortalecem e definem a identidade de uma empresa, sendo eles: missão, visão e valores

Missão, é a razão da empresa, o que ela fornece e agrega as pessoas e qual o seu propósito e finalidade. Exemplo:

Tupy SA: “Contribuir ao sucesso de acionistas e clientes, fornecendo produtos e serviços de alto valor.”

Visão, como a corporação deseja ser vista ou lembrada, é uma perspectiva de futuro, um sonho. Exemplo:

Whirlpool Corporation: “Ser a melhor empresa de cozinha e lavanderia, melhorando continuamente a vida em casa.”

Valores, são princípios que delimitam o comportamento dos colaboradores desde a alta liderança na organização, ou seja, são ideais a serem seguidos por todos. Pode-se abranger a partir disso, valor ético, trabalho em equipe, responsabilidade social e ambiental, integridade e afins. Sendo valores, que podem auxiliar a esculpir os padrões de comportamento e tomadas de decisões em situações emergentes. Exemplo:

Nidec Global Appliance: “Faremos isso todos os dias, desafiar o custo e crescer para o futuro, colaborar sem barreiras, agir com agilidade e de forma correta, inovar para nos diferenciar e ser aprendiz e desenvolvedor ativo.”

Considerando-se, tamanha dimensão desses 3 pilares principais nas estratégias das empresas, percebe-se a importância de ter um fio condutor para direcionar uma companhia e atingir suas metas organizacionais. Além disso, esse “tripé” corporativo influencia a forma como a empresa se relaciona com seus clientes, fornecedores e outras partes interessadas.

Adicionalmente, outro aspecto significativo desses alicerces, é de sua utilização como ferramenta para combater os índices de assédio moral e sexual nas companhias. Dentro dessas corporações seja de porte pequeno ou grande, há a existência de conflitos, atritos e ausência de entendimento entre as partes envolvidas, das quais pode-se desencadear em possíveis casos de assédio moral. Normalmente, ocasionados pelo abuso de poder e manipulações, a fim de oprimir e fazer o indivíduo ser dispensado. Há também casos de assédio sexual, onde a vítima sente-se constrangida pelo ambiente hostil, intimidante e humilhante no qual está inserida, sujeitada a chantagens envolvendo favores sexuais e comprometendo seu cargo caso recusar-se a tais atos, sendo geralmente o opressor encoberto pela sua posição hierarquia na empresa.

O combate, acontece quando a missão, visão e valores da instituição alinha-se a equipe, tornando-se um membro comum dos princípios que são impostos. Assim, cria-se uma estabilidade e coerência possibilitando um ambiente de trabalho mais tranquilo e eficaz, inibindo qualquer tipo de ação considerada antiética, imoral ou que entre em contradição com as convicções da organização.

No Brasil, há uma lei geral que protege vítimas em decorrência desses atos, são elas: A Lei nº 10.224, de 15 de maio de 2001, tipificou o assédio sexual por chantagem como crime, conferindo a seguinte redação ao artigo 216-A do Código Penal:

“Constranger alguém com o intuito de obter vantagem ou favorecimento sexual, prevalecendo -se o agente da sua condição de superior hierárquico ou ascendência inerentes ao exercício de emprego, cargo ou função”.

A pena prevista é de detenção, de 1 (um) a 2 (dois) anos. Trata-se de evolução da legislação, pois essa conduta era enquadrada no crime de constrangimento ilegal, cuja pena é a de detenção por 3 meses a 1 ano ou multa para o transgressor, conforme o artigo 146 do Código Penal.

Código Penal, artigo 138, “prevê detenção de 6 meses a 2 anos e multa para quem caluniar alguém, imputando-lhe falsamente fato definido como crime”

Tais preceitos, impulsionaram as empresas a abordar esses temas de forma mais atenciosa, implementado estratégias de *compliance* em suas unidades, onde ela mantenha conformidade com leis, normas e regulamentos vigentes, sobretudo com seu próprio código de ética e conduta.

Sobre esse cenário, pode-se perceber que houve certa obrigatoriedade das empresas em habilitar canais de denúncias, divulgá-las e promover treinamentos recorrentes sobre assédios para coibir essas ações, juntamente com uma comissão específica para prevenção desses incidentes.

Segundo o Ministério Público do Trabalho, no ano passado foram 15.127 casos contra 14.035 em 2021 e 2022 somados (8.188 em 2022 e 5.847 em 2021). Desse modo, as denúncias de assédio moral e sexual em 2023 sobressaiu mais que nos dois anos anteriores. E os casos de assédio moral, representam a maioria das denúncias de 2023, com 13.743 registros. Nos seguintes resultados, é possível ver tal fato respectivamente:

Figura 1: Denúncias de assédio moral e sexual



Fonte: EXAME (2024).

## 5. DISCUSSÃO

O aumento das denúncias de assédio, especialmente no ambiente de trabalho, tem sido amplamente associado ao melhor acesso à informação e à crescente conscientização sobre o tema, facilitados pelo avanço tecnológico. As plataformas digitais e as redes sociais desempenham um papel central, pois ajudam a divulgar casos e a orientar as vítimas sobre seus direitos. No entanto, os números exatos podem variar conforme o país e o período analisado. Abaixo estão alguns dados e tendências gerais observadas nos últimos anos:

### **1. Aumento das Denúncias de Assédio no Brasil:**

De acordo com dados da Ouvidoria Nacional do Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, houve um aumento de 70% nas denúncias de assédio entre 2018 e 2020. Parte desse aumento pode ser atribuída à maior divulgação de informações sobre como denunciar e a uma maior sensibilização sobre o problema, especialmente após movimentos como o #MeToo.

Em 2020, a ouvidoria recebeu 13.439 denúncias, sendo que um grande número delas estava relacionado a casos de assédio moral e sexual.

### **2. Movimento #MeToo e a Aumento Global:**

O movimento #MeToo, que ganhou força a partir de 2017, ajudou a aumentar significativamente a visibilidade dos casos de assédio. Nos Estados Unidos, por exemplo, a *Equal Employment Opportunity Commission* (EEOC), que recebe denúncias de assédio sexual no ambiente de trabalho, registrou um aumento nas queixas de assédio sexual de 6.000 casos para cerca de 7.500 casos anuais entre 2017 e 2019.

Em 2018, a EEOC reportou que o assédio sexual representava cerca de 33% das denúncias feitas à agência, um reflexo do impacto de campanhas de conscientização.

### **3. Estudo Global de Assédio e Tecnologia:**

Uma pesquisa global realizada pela PwC em 2018 com 4.000 trabalhadores em 40 países revelou que 46% dos funcionários já presenciaram ou sofreram algum tipo de assédio no local de trabalho, sendo que a maioria das denúncias, especialmente sobre assédio sexual, ocorreram em ambientes onde havia políticas claras e canais acessíveis para denunciar.

Em muitos casos, os avanços tecnológicos, como apps de denúncia e plataformas digitais, facilitaram o registro e a disseminação dessas queixas.

#### **4. Impacto das Tecnologias e Redes Sociais:**

As redes sociais e aplicativos de mensagens têm sido fundamentais para amplificar a voz das vítimas e aumentar a conscientização sobre o assédio. Isso se traduz em um aumento no número de denúncias, já que as vítimas têm mais facilidade para compartilhar suas experiências, buscar apoio e entender os mecanismos legais para denunciar.

De acordo com um estudo realizado pela BBC em 2021, houve um aumento de *nearly* 30% nas denúncias de assédio sexual online em relação aos anos anteriores, devido à maior visibilidade proporcionada pelas plataformas digitais.

#### **5. Estudo do Fórum Econômico Mundial:**

Um estudo realizado pelo Fórum Econômico Mundial em 2020 revelou que 60% das mulheres em países como os EUA, Reino Unido e Brasil disseram que se sentiam mais confortáveis para denunciar assédio depois que as redes sociais ajudaram a divulgar esses tipos de situações.

Em resumo, o avanço tecnológico e o maior acesso à informação têm sido catalisadores importantes no aumento das denúncias de assédio. As tecnologias digitais e as redes sociais oferecem às vítimas mais recursos para se informar sobre seus direitos, buscar apoio e denunciar casos de assédio. Embora os números variem de acordo com o contexto e o país, é claro que a maior visibilidade e conscientização têm incentivado mais pessoas a se manifestarem contra abusos e comportamentos inadequados.

Os códigos de ética contribuem no sentido de ajudar as pessoas a identificarem o assédio para promover ambientes mais seguros e respeitosos. Para isso, é importante esclarecer alguns pontos:

##### **1. Definição clara de assédio:**

O assédio pode ocorrer em diversas formas, como verbal, psicológico, físico ou sexual. É essencial que as pessoas compreendam essas diferentes manifestações, para que saibam identificar quando estão sendo alvo de comportamentos inadequados.

**2.Comportamentos que configuram assédio:**

Comentários ou piadas inapropriadas e repetitivas sobre aparência, identidade ou orientação sexual.

Ato de invadir o espaço pessoal sem consentimento.

Gestos ou atitudes que gerem desconforto ou medo.

Pressões ou ameaças para que alguém faça algo contra sua vontade.

**3.Sensibilização e educação:**

Promover programas educativos e treinamentos sobre respeito, direitos e comportamentos éticos é essencial para aumentar a conscientização. Isso inclui o reconhecimento das dinâmicas de poder e o impacto emocional que o assédio pode ter sobre a vítima.

**4.Empoderamento da vítima:**

Oferecer apoio psicológico, jurídico e prático para que a vítima se sinta segura ao denunciar e saiba que sua experiência será validada e respeitada.

**5.Exemplos de boas práticas:**

Criar canais de comunicação acessíveis, onde as pessoas possam denunciar casos de assédio de forma confidencial e sem medo de represálias.

Ajudar as pessoas a identificar o assédio envolve educação contínua, comunicação aberta e a promoção de um ambiente onde todos possam se sentir respeitados e seguros.

A ouvidoria das empresas desempenha um papel fundamental no combate ao assédio, oferecendo um canal seguro, confidencial e imparcial para denúncias. Ela deve garantir a proteção contra retaliações, investigar as alegações de forma justa e fornece suporte às vítimas. Além disso, a ouvidoria deve promover a educação sobre assédio, criar uma cultura de respeito e assegurar que medidas corretivas sejam adotadas para prevenir comportamentos inadequados. Seu objetivo é garantir um ambiente de trabalho seguro e respeitoso para todos os colaboradores.

Portanto, o objetivo principal da ouvidoria é promover um ambiente de trabalho onde todos os colaboradores se sintam respeitados e protegidos, atuando tanto na prevenção quanto na resolução de situações de assédio. Essa prática está alinhada aos princípios de responsabilidade social, ética organizacional e direitos humanos, e é fundamental para a construção de um ambiente corporativo saudável e produtivo.



As empresas que trabalham com Missão, Visão e Valores tem nessas diretrizes não somente importantes ferramentas de planejamento estratégico, mas também pilares para uma conduta ética rigorosa que funciona como guia para que a empresa tenha um comportamento adequado no mercado, na relação com *stakeholders* e concorrentes mas também para que os colaboradores, em todos os níveis hierárquicos, tenham uma postura profissional e humana nas relações do trabalho, evitando os assédios e proporcionando um ambiente saudável e motivador.

A informação está ajudando as pessoas a identificarem e denunciarem o assédio ao oferecer definições claras sobre o que constitui assédio, como comportamentos abusivos, e quais são as consequências legais. Campanhas educativas, guias de denúncia e canais de apoio (como ouvidorias e plataformas online) fornecem orientações acessíveis, garantindo que as vítimas saibam como agir de forma segura e confidencial. Além disso, o acesso a apoio psicológico e jurídico fortalece a confiança das pessoas para enfrentarem a situação e buscarem justiça.

## 6. CONCLUSÕES

Abordou-se a relevância da ética em diversas esferas da sociedade, destacando sua importância na formação de comportamentos e decisões. Foram analisados os princípios éticos fundamentais e como eles se aplicam em contextos como a política, a medicina e o ambiente corporativo.

O tema tratado, é frequentemente debatido desde gerações passadas, por filósofos e estudiosos, onde buscava-se a todo custo uma “conduta” geral e eficiente para conduzir o ser humano no meio coletivo e individual. Durante eventos lastimáveis, como as guerras mundiais, foi elucidado todo o dilema moral até então atribuído ao ser humano, assim como toda uma era de discriminações e contradições de valores. Tais feitos, ainda reverberam no período atual onde usufrui-se de todo conhecimento adquirido para conduzir novas extensões da ética. Destaque-se a bioética, como mais recente progresso contemporâneo com o objetivo de indicar os limites e finalidades da intervenção humana na vida, com intuito de que nesse processo o indivíduo não tenha perda de seus valores morais. Em um cenário mais corporativo, existe a necessidade de manter-se a disciplina ética demasiadamente dentro das empresas. Os princípios, valores e normas que orientam o comportamento dos colaboradores dentro da empresa, são os mesmo que consequentemente reforçam a estima da companhia, ou seja, há um código de conduta a ser seguido. Desta forma, o tema levantado conceituou os princípios da ética e como ela está sendo direcionada. Foi possível estabelecer uma linha tênue entre os efeitos da ética nas organizações, assim como na convivência social.

Entende-se, que a educação ética será um pilar central, promovendo o pensamento crítico, a empatia e a capacidade de lidar com dilemas complexos. Instituições educacionais se adaptarão para preparar indivíduos para essas realidades.

Esse cenário indica que a ética no futuro será mais plural, dinâmica e responsiva aos desafios emergentes, refletindo uma sociedade em constante evolução.

O assédio é uma violação grave dos direitos humanos, que afeta profundamente as vítimas em diferentes aspectos da vida pessoal e profissional. Sua prevenção exige conscientização, educação e a implementação de políticas públicas

eficazes, além de garantir apoio às vítimas e responsabilização dos agressores. Criar ambientes seguros e respeitosos é essencial para erradicar o assédio e promover uma sociedade mais justa e igualitária.

Missão, visão e valores são exemplos de como as empresas podem prevenir o assédio através de um ambiente seguro e respeitoso, prevenindo o assédio e apoiando as vítimas. Essas diretrizes buscam construir uma sociedade onde o assédio seja inaceitável, e todos vivam com dignidade, respeito, empatia, justiça, prevenção e igualdade, fundamentais para garantir um ambiente livre de abuso e discriminação.

## REFERÊNCIAS

1. ALENCASTRO, Mario Sergio Cunha. **Ética empresarial na prática: liderança, gestão e responsabilidade corporativa**. 2. ed. Curitiba, PR: Intersaberes, 2016. *E-book*. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br>. Acesso em: 22 nov. 2024.
2. AMARAL, Márcia do. **Maquiavel e as relações entre ética e política**. In: Ensaios Filosóficos, v. 5, p. 25-37, 2012
3. ARISTÓTELES. **Ética a Nicômaco**. 3 ed. Brasília. Ed da Unb, 1992
4. ARRUDA. M. C. C. **O estado da arte da ética nos negócios**. Relatório de pesquisa. São Paulo, 2008. FGV. Disponível em: <http://biblioteca.fgv.br/biblioteca/biblioteca-digital-fgv>. Acesso em: 24 nov, 2024
5. BARROS, Albero Ribeiro Gonçalves. **Republicanismo**. In: RAMOS, Flamarion Caldeira; MELO, Rúrion; FRATESCHI, Yara. Manual de Filosofia Política. São Paulo: Saraiva, 2012
6. BARROCO. Maria Lucia Silva. **Ética: fundamentos sócio-históricos**. São Paulo: Cortez, 2009.
7. CAVALCANTE, Marivânia. **Ética nas relações de trabalho: os princípios éticos no âmbito profissional e empresarial**. Disponível em: <https://repositorio.uniceub.br/jspui/bitstream/235/12129/1/51403655.pdf>. Acesso em: 12 out,2024
8. COELHO, Fábio Ulhoa. **Curso de direito comercial**. São Paulo: Saraiva, 2006
9. CORRÊA, Maria Angela Monteiro. **A Educação Especial na História: dos primórdios até a Idade Média**. Vol. 1, 2013.
10. ENRIQUEZ, E. Os desafios éticos nas organizações modernas. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo: FGV-EAESP, v. 37, n. 2, p. 6-17, abr./jun. 1997.
11. ETHOS. **Indicadores Ethos de responsabilidade social empresarial**. 2000,13p. Disponível em: [http://www.ethos.org.br/\\_Uniethos/Documents/etica\\_internet.pdf](http://www.ethos.org.br/_Uniethos/Documents/etica_internet.pdf)>. Acesso em: 28 nov, 2024
12. FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Miniaurélio: o minidicionário da língua portuguesa**. 7ª Ed. Curitiba: Positivo, 2008.
13. Fia Business school. **Código de conduta: o que é, objetivo**. Disponível em: <https://fia.com.br/blog/código-de-conduta/> Acesso em: 04 set,2024

14. FLUCK, Marlon Ronald. **A bioética e suas implicações na saúde, na religião e na dignidade humana**. 1. ed. Curitiba: Intersaberes, 2021. E-book. Disponível em: <https://plataforma.bvirtual.com.br>. Acesso em: 25 nov. 2024.
15. GALBRAITH.J.K. **A sociedade justa: uma perspectiva humana**. Rio de Janeiro. Campus, 1996
16. GASPARINI, Claudia. **15 dados da relação do profissional brasileiro com a ética**. Disponível em: <https://exame.com/carreira/15-dados-da-relacao-do-profissional-brasileiro-com-a-etica/> Acesso em: 22 jul,2024
17. JONAS, Hans. **O princípio da Responsabilidade: ensaio de uma ética para a civilização tecnológica**. Rio de Janeiro: Puc Rio, 1979.
18. KANT, I. **Fundamentação da metafísica dos costumes**. São Paulo. Abril Cultural, 1974.
19. LISBOA, Lázaro Plácido. **Ética geral e profissional em contabilidade**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 1997.
20. LISBÔA, Gabriela. **Homem de “três rostos” faz transplante facial inédito no mundo**. Disponível em:<https://noticias.r7.com/saude/homem-de-tres-rostos-faz-transplante-facial-inedito-no-mundo-17042018/> Acesso em: 25 out. 2024
21. MAQUIAVEL, Nicolau. **O Príncipe**. Tradução de Antonio Caruccio Caporale. Porto Alegre: L&PM, 1999.
22. MENEZES, Pedro. **Ética**. Disponível em: <https://www.todamateria.com.br/etica/>. Acesso em: 06 out,2024
23. NASH, Laura L. **Ética nas empresas**. São Paulo: Makron Books, 2001.
24. OLIVEIRA, A. R. **Ética profissional**. In: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia, Belém: 2012. Disponível em:<[Http://estudio01.proj.ufsm.br/cadernos/ifpa/técnico\\_metalurgica/ética\\_profissional.pdf](http://estudio01.proj.ufsm.br/cadernos/ifpa/técnico_metalurgica/ética_profissional.pdf)> Acesso em: 20 set, 2024
25. OLIVEIRA.M.A. **Ética e sociabilidade**. São Paulo. Loyola, 1993
26. PEMPER, Mietek. **A Lista de Schindler: a verdadeira história**. 1. ed. São Paulo: Geração editorial, 2010
27. RAWLS, J. **Uma teoria da justiça**. São Paulo: Martins Fontes, 2000.
28. SÁ, A. L. **Ética profissional**. 9. ed. São Paulo: Atlas, 2009
29. SILVA, E. G. B. **Ética profissional**. In: Ministério da Educação. Disponível em: [https://www.nre.seed.pr.gov.br/arquivos/File/guarapuava/eudcacao\\_profissional/etica\\_prof2.Pdf](https://www.nre.seed.pr.gov.br/arquivos/File/guarapuava/eudcacao_profissional/etica_prof2.Pdf). Acesso em: 12 set,2024

30. SILVA, Sônia Maria Teixeira da. **Eutanásia.** Disponível em: <http://jus.com.br/artigos/1863>>. Acesso em: 19 out. 2024
31. SILVA, O. M. (1987). **A epopeia ignorada – A História da Pessoa Deficiente no Mundo de Ontem e de Hoje.** São Paulo, Cedas.
32. VENTURA, Z. **O renascimento da ética.** Revista do provão. Brasília, n. 4, 1999 (Publicação Inep)
33. WEBER, M. **A Ética Protestante e O Espírito do Capitalismo.** São Paulo: Companhia Das Letras, 2007.