
Apostila de Ética Empresarial CEET Vasco Coutinho

Noções Introdutórias

Prof. Denilton Macário

1. CONCEITOS GERAIS

- 1.1 A ÉTICA EMPRESARIAL: CONCEITO E EVOLUÇÃO ATÉ A ERA DA ÉTICA
- 1.2 ALGUMAS RAZÕES PARA A EMPRESA SER ÉTICA
- 1.3 POR QUE ADOTAR UM CÓDIGO DE ÉTICA INTERNO
- 1.4 COMO FAZER UMA ORGANIZAÇÃO OBEDECER AO CÓDIGO DE ÉTICA

2. PRINCÍPIOS ÉTICOS APLICÁVEIS A TODAS AS ATIVIDADES EMPRESARIAIS

- 2.1 PRINCÍPIOS LEGAIS

3. PRINCÍPIOS ÉTICOS APLICÁVEIS ÀS RELAÇÕES COM A CONCORRÊNCIA

- 3.1 LIVRE CONCORRÊNCIA: CONCEITOS ÉTICOS E LEGAIS

4. PRINCÍPIOS ÉTICOS APLICÁVEIS AO RELACIONAMENTO COM FORNECEDORES

- 4.1 PRINCÍPIOS ÉTICOS GERAIS APLICÁVEIS AO RELACIONAMENTO COM FORNECEDORES

5. PRINCÍPIOS ÉTICOS APLICÁVEIS ÀS RELAÇÕES COM EMPREGADOS

- 5.1 PRINCÍPIOS GERAIS
- 5.2 VEDAÇÃO AOS PRECONCEITOS
- 5.3 PROIBIÇÃO DO ABUSO DE PODER PELOS SUPERIORES
- 5.4 AMBIENTE DE TRABALHO PROFISSIONAL, PRODUTIVOS E CRIATIVO, QUE VALORIZER A ATUAÇÃO HUMANA.

1. CONCEITOS GERAIS

1.1 A ÉTICA EMPRESARIAL: CONCEITO E EVOLUÇÃO ATÉ A ERA DA ÉTICA

A empresa é uma unidade econômica. Nela, o empresário utiliza os três fatores técnicos da produção – a natureza, o capital e o trabalho – para gerar um resultado, que é um serviço, ou um bem ou um direito. O bem, ou o serviço, ou o direito é, então, vendido ao mercado pelo maior preço que este aceitar pagar. A diferença entre o preço da venda e o custo da produção é o proveito monetário denominado **lucro**.

Portanto, a empresa é uma organização cujo objetivo final é o lucro.

A ética empresarial é o comportamento da empresa – entidade lucrativa – quando ela age de conformidade com os princípios morais e as regras do bem proceder aceitas pela coletividade (regras éticas).

A evolução histórica da ética empresarial seguiu o próprio desenvolvimento econômico.

Inicialmente, na economia de troca das sociedades primitivas e antigas, não havia lucro e nem empresa. A ética de tais relacionamentos era limitada pelas relações de poder entre as partes e pelas eventuais necessidades prementes de obtenção de certos bens ou artigos.

O advento do conceito de lucro como finalidade das operações econômicas representou uma dificuldade para a moral. Os pensadores estavam acostumados com a realidade da economia de troca, na qual se assumiam valores idênticos para os bens intercambiados, em função disso, consideraram inicialmente o lucro como um acréscimo indevido, sob o prisma da moralidade.

No século XVII, Adam Smith conseguiu demonstrar, na sua *A Riqueza das Nações*, que o lucro não é um acréscimo indevido, mas um vetor de distribuição de renda e de promoção do bem-estar social. Com isso, logrou expor pela primeira vez a compatibilidade entre ética e atividade lucrativa.

A primeira tentativa formal de impor um comportamento ético a empresa foi encíclica *Rerum Novarum*, do papa Leão XIII. Nela foram expostos princípios éticos aplicáveis aos relacionamentos entre a empresa e seus empregados. Esses princípios valorizaram o respeito aos direitos e a dignidade dos trabalhadores.

Em 1890, nos Estados Unidos da América, entrou em vigor a lei denominada *Sherman Act*, a qual passou a proteger a sociedade contra acordos entre empresas, contrários ou restritivos da livre concorrência. Outras leis se seguiram nessa matéria. Ainda nos Estados Unidos, foi promulgada no começo do século XX a Lei Clayton, alterada na década de 30 pela emenda Pattman-Robison. Essa lei complementou a *Sherman Act*, proibindo a prática de discriminação de preço por parte de uma empresa em relação aos clientes.

Mas foi somente na segunda metade do século XX que o assunto ética empresarial de fato ganhou relevância.

No ano de 1972 a Organização das Nações Unidas realizou em Estocolmo, Suécia, a Conferência Internacional sobre o Meio Ambiente. O evento serviu para alertar todos os segmentos sociais, inclusive as empresas sobre a necessidade de se preservar e proteger o planeta. Depois dessa Conferência quase todos os países do mundo adotaram ou reforçaram as suas leis, subordinando a atividade econômica à proteção do meio ambiente.

Em 1977 o Congresso norte-americano aprovou uma lei relativa à ética empresarial, que chamou a atenção do mundo. Ela foi denominada “Foreign Corrupt Practices Act” (“FCPA”). Essa lei passou a proibir e a estabelecer penalidades para pessoas ou organizações que oferecessem subornos a autoridades estrangeiras, para obter negócios ou contratos.

No Brasil muitos aspectos da ética empresarial também mereceram regulamentação em textos legais. A nossa lei que reprimiu o abuso de poder econômico e as práticas anticoncorrenciais foi a 4.137 de 1962. Recentemente, ela foi modificada pela Lei nº 8.884 de 1993. Nas áreas de proteção ao trabalho, proteção ao ambiente, proteção ao cliente consumidor e muitas outras, A legislação brasileira possui textos específicos, os quais têm se multiplicado nos últimos anos.

Tanto o Brasil como em outros países, as leis regulamentos e principalmente as decisões judiciais têm sido no sentido de exigir das empresas um comportamento ético em todos os seus relacionamentos. Para motivá-las a seguir a ética, através do estímulo aos seus instintos egoísticos, alguns países têm permitido que os tribunais imponham condenações milionárias às empresas infratoras.

Atualmente, a preocupação com a ética empresarial, em todo o mundo, é de tal monta que podemos afirmar estar vivendo uma nova era nessa matéria. Certamente, essa é a **Era da Ética**.

✓ Estudo de Caso nº 3

1.2 ALGUMAS RAZÕES PARA A EMPRESA SER ÉTICA

O comportamento ético por parte da empresa é esperado e exigido pela sociedade. Ele é a única forma de obtenção de lucro com respaldo da moral. Esta impõe que a empresa aja com ética em todos os seus relacionamentos, especialmente com clientes, fornecedores, competidores e seu mercado, empregados governos e públicos em geral.

Só a expectativa acima e sua qualificação como única forma moral de obter lucro já deveriam ser razões suficientes para que uma empresa se convencesse a agir com ética. Mas há ainda outras razões.

Uma empresa ética incorre em custos menores do que uma antiética. A empresa ética não faz pagamentos irregulares ou imorais, como subornos, compensações indevidas e outros. Exatamente por não fazê-los, ela consegue colocar em prática uma avaliação de desempenho de suas áreas operacionais, mais precisa do que a empresa antiética. Um exemplo da dificuldade de avaliar o desempenho quando não se age com ética está na possibilidade de aceitação de desculpas de que uma venda não pôde ser realizada, por que o concorrente ofereceu um suborno maior ao cliente.

Ao estabelecer como regra e praticar uma conduta ética, a empresa coloca-se em posição de exigir o mesmo de seus empregados e administradores. Desse modo, pode cobrar-lhes maior lealdade e dedicação. O ato de emprestar o seu trabalho a uma organização que age com ética constitui-se para o empregado em uma compensação abstrata, de valor incalculável.

A atuação com ética faz com que os direitos de terceiros sejam sempre respeitados pela empresa. Com isso, o lucro gerado para o acionista não fica sujeita contingências futuras, como, por exemplo, condenações por procedimentos indevidos.

Os procedimentos éticos facilitam e solidificam os laços de parceria empresarial, quer com clientes, quer com fornecedores, quer ainda com sócios efetivos ou potenciais. Isso ocorre em função do respeito que um agente ético gera em seus parceiros.

A prática a ética insere-se no rol dos deveres relativos á responsabilidade social dos agentes econômicos. Há um consenso entre juristas, filósofos, economistas, administradores, empresários e público em geral de que a empresa é responsável por ajudar a melhorar continuamente a sociedade da qual obtém lucro. Essa responsabilidade não é apenas material, mas também abstrata consubstanciada na adoção e prática dos preceitos éticos.

✓ Estudo de Caso nº 4

1.3 POR QUE ADOTAR UM CÓDIGO DE ÉTICA INTERNO

Ao decidir adotar a postura ética em seus relacionamentos, defendemos que a empresa deve fazer constar sua determinação de um documento interno, cuja denominação propomos que seja **Código de Ética**.

As pessoas que integram uma organização possuem formações culturais e científicas diferentes, experiências sociais diferentes e opiniões diferentes sobre os fatos de vida.

A empresa moderna atua em cenários cada vez mais complexos, praticando operações inovadoras, mesmo quando repetem atividades antigas.

O Código de Ética tem a missão de padronizar e formalizar o entendimento da organização empresarial em seus diversos relacionamentos e operações. A existência do Código de Ética

evita que os julgamentos subjetivos deturpem, impeçam ou restrinjam a aplicação plena dos princípios.

Além disso, o Código de Ética quando adotado, implantado de forma correta e regularmente obedecido pode constituir uma prova legal da determinação da empresa, de seguir os preceitos nele refletidos.

1.4 COMO FAZER UMA ORGANIZAÇÃO OBEDECER AO CÓDIGO DE ÉTICA

A maneira de fazer o Código ser cumprido consiste em estabelecer um **Programa de Ética** constituído por:

- Treinamento de implantação e reciclagens (no mínimo anuais) dos conceitos constantes do Código;
- Prática de um sistema de revisão e verificação do efetivo cumprimento, conforme detalhado na segunda parte desse trabalho;
- Criação de um canal de comunicação destinado a receber e a processar relatos de pessoas (empregados ou não) sobre eventuais violações;
- Tomada de atitudes corretivas ou punitivas (inclusive com demissões, quando for o caso, ou rescisões de contratos com agentes em caso de constatação de violações;
- Luta clara contra os concorrentes antiéticos inclusive em juízo, se necessário, com divulgação interna das ações e resultados.

2. PRINCÍPIOS ÉTICOS APLICÁVEIS A TODAS AS ATIVIDADES EMPRESARIAIS

2.1 PRINCÍPIOS LEGAIS

Toda empresa tem o dever ético de cumprir a lei. Demonstramos no capítulo anterior que há um conjunto de textos legais que também refletem princípios éticos. Em relação às normas deste conjunto, não pode haver qualquer dúvida quanto ao dever moral da empresa em cumpri-las.

Para bem cumprir uma lei, a empresa deve ouvir previamente o seu consultor jurídico. O cumprimento cego da lei, sem uma análise desse profissional, pode levar a violações dos deveres éticos da organização. O consultor jurídico certamente analisará o novo texto, de acordo com os critérios da ciência do Direito, principalmente os seguintes:

- **CrITÉrio lógico e literal**, através do qual procurará expressar o conteúdo da norma analisada e como os seus dispositivos se aplicam às atividades da empresa.
- **CrITÉrio teleológico**, que leva á identificação dos fins visados pela sociedade e pelo legislador com a nova norma.
- **CrITÉrio sistemático**, que verifica a conformidade de um texto legal com aqueles de hierarquia superior, conforme detalhado a seguir.

O critério sistemático de interpretação baseia-se em dois conceitos jurídicos: o de que existe uma hierarquia entre as normas jurídicas e o de que as normas hierarquia inferior devem estar em conformidade com as de hierarquia superior, sob pena de nulidade ou de não produzirem efeitos no mundo prático.

Pirâmide da Hierarquia das Normas



Quando uma norma jurídica não está em conformidade com a de hierarquia superior, é porque está padecendo dos vícios da ilegalidade ou da inconstitucionalidade, ou de ambos.

Mesmo nessas circunstâncias, a empresa ética não pode deixar de cumprir essas normas incorretas por simples decisão de sua administração. Para deixar de cumprir uma norma jurídica, ela precisará de uma decisão judicial que a autorize a assim proceder.

Para evitar que as empresas fiquem aguardando os finais dos processos judiciais, os juízes são autorizados a conceder ordens liminares ou tutelas antecipadas, que na prática, são autorizações imediatas para que a empresa deixa de cumprir uma norma. Essa decisão é outorgada no início ou no transcorrer de um processo no qual a empresa pleiteie o reconhecimento do vício de ilegalidade e/ou inconstitucionalidade de uma norma jurídica.

A constituição atual permite que certas associações de classe, de âmbito nacional, também pleiteiem junto ao judiciário, em nome dos seus associados, o reconhecimento da ilegalidade ou inconstitucionalidade de uma norma jurídica.

Sem pretensão de esgotar a matéria e apenas a título de exemplo, segue abaixo uma lista de normas jurídicas que também contêm princípios éticos:

Relacionamento com clientes:

- Código de Defesa do Consumidor (Lei nº 8.078 de 11/09/90)
- Lei nº 8.884/94 (Repressão ao Abuso de poder Econômico).
- Lei nº 8.666/93 (Princípios Aplicáveis às Licitações Públicas).
- Decreto nº 1.171/94 (Código de Ética profissional do servidor público Civil federal).
- Código Civil.
- Código Comercial.

Relacionamento com fornecedores:

- Lei nº 8.884 de 11/6/94 (já citada)
- Lei nº 9.609 de 19/2/98 (Programas de computadores)
- Código civil.
- Código comercial.
- Lei nº 9.279 de 14/5/96 (Nova Lei de patentes).

Relacionamento com concorrentes

- Lei nº 8.884 de 11/6/94 (já citada)
- Lei nº 9.279 de 14/5/96 (Nova Lei de patentes).

Relacionamento com empregados

- Constituição Federal, arts. 5º e 6º.
- Consolidação das Leis do Trabalho (Decreto-Lei nº 5.452 de 1/5/43).

Relacionamentos entre sócios e acionistas:

- Lei nº 6.404/76 (Lei das Sociedades Anônimas, cujos dispositivos princípios são também aplicáveis às Sociedades por Quotas de responsabilidade Limitada).

Relacionamento com autoridades, candidatos e governo:

- Código Penal (decreto Lei nº2.848 de 7/12/40)art.333(corrupção contra funcionário público).
- Lei nº 9.100 de 20/9/95, que disciplina e impõe limites para as doações destinadas às campanhas eleitorais.

Relacionamento com o público em geral:

- Lei nº9.605 de 17/2/98 (punições às condutas lesivas ao meio ambiente).
- Lei nº9.613 de 1/3/98(punições às atividades de “lavagem de dinheiro”).

✓ **Estudo e Caso nº 5****3. PRINCÍPIOS ÉTICOS APLICÁVEIS ÀS RELAÇÕES COM A CONCORRÊNCIA****3.1 LIVRE CONCORRÊNCIA: CONCEITOS ÉTICOS E LEGAIS**

No Brasil, a livre concorrência é um princípio constante da Constituição Federal, como um dos fundamentos da ordem econômica.

Portanto, a sociedade brasileira escolheu a livre concorrência como um princípio ao qual devem se subordinar todas as empresas que operem no território nacional.

A livre concorrência, na prática, dificilmente se materializa totalmente. Isso só aconteceria em uma situação na qual existisse:

- Um número expressivo de ofertantes (produtores ou vendedores) e de compradores;
- Produtos ou serviços oferecidos por tais ofertantes, aceitos pelos compradores como equivalentes, ou seja, que pudessem ser substituídos uns pelos outros;
- Transparência de mercado, que é o conhecimento generalizado por parte dos compradores quanto aos produtos, serviços e seus preços;
- Mobilidade, que é a possibilidade de as empresas entrarem e saírem do mercado a qualquer momento, sem quaisquer barreiras.

São os seguintes os deveres éticos relativos à concorrência:

- Lutar para que o princípio da livre concorrência se materialize na prática, nos termos acima expostos.
- Não tomar nenhuma atitude que possa impedir a realização prática do princípio.
- Abster-se de qualquer prática anticoncorrencial.¹
- Abster-se de qualquer prática abusiva do poder econômico.

Abusa do poder econômico a empresa que utiliza a força do seu patrimônio para, por qualquer modo que não seja a livre concorrência, impor a aquisição de seus produtos ou serviços, ou dominar os mercados.

O Brasil possui uma legislação atualizada e precisa sobre essa matéria (vide Capítulo II, subitem II.1, à p.39). Os princípios éticos aplicáveis a esse assunto são todos eles refletidos em princípios legais. O descumprimento de qualquer preceito ético exposto nesse capítulo será também uma violação da lei, sujeita a severas penalidades.

✓ **Estudo de Caso nº 20**

4. PRINCÍPIOS ÉTICOS APLICÁVEIS AO RELACIONAMENTO COM FORNECEDORES

4.1 PRINCÍPIOS ÉTICOS GERAIS APLICÁVEIS AO RELACIONAMENTO COM FORNECEDORES

Os deveres éticos de uma empresa aplicáveis ao relacionamento com os fornecedores são os seguintes:

- Comportar-se com honestidade perante o fornecedor, não lesar-lhe o patrimônio e atribuir-lhe o que lhe for devido, tendo em vista a sua contribuição para o resultado final do adquirente.
- Tratar com igualdade e oferecer a mesma oportunidade para fornecedores que se encontrem em situações equivalentes ou similares, não fazendo discriminação sem base profissional sólida.
- Utilizar somente critérios objetivos para a avaliação e seleção da melhor proposta dentre as apresentadas por mais de um fornecedor.

¹ Prática anticoncorrencial é qualquer ato ou posicionamento que possa restringir ou eliminar a livre competição e a livre concorrência.

- Manter sistemas internos de controle que assegurem a lisura e a transparência dos processos de avaliação das propostas.
 - Proteger o fornecedor contra práticas antiéticas por parte dos empregados ou prepostos da empresa adquirente, principalmente a solicitação ou imposição de subornos em todas as suas formas.
 - Fazer com que o justo equilíbrio econômico-financeiro presida sempre o relacionamento com o fornecedor.
 - Cumprir todas as obrigações assumidas perante o fornecedor e exigir dele que cumpra tão- somente o que houver sido acordado.
 - Informar ao fornecedor imediatamente sobre qualquer ator ou acontecimento que possa afetar a liquidação do seu crédito.
 - Não utilizar o fornecedor para práticas ilegais e antiéticas, e nem induzir ou permitir que ele as perpetre.
 - Não omitir do fornecedor fatos, circunstâncias ou condições relevantes para que este possa cumprir adequadamente suas obrigações contratuais ou legais, ou apresentar uma cotação realista e justa.
- ✓ **Estudo de Caso nº 28**

5. PRINCÍPIOS ÉTICOS APLICÁVEIS ÀS RELAÇÕES COM EMPREGADOS

5.1 PRINCÍPIOS GERAIS

As relações com os empregados materializam-se nas chamadas Decisões de Trabalho, as quais são tomadas pela empresa em relação a uma pessoa para:

- Recrutá-la ao selecioná-la;
- Contratá-la;
- Remunerá-la;
- Designar-lhe as funções ou tarefas;
- Promove-la;
- Transferi-la;
- Treiná-la;
- Removê-la de cargo ou função;

- Demiti-la;
- Aposentá-la.

Para que as suas Decisões de Trabalho sejam éticas, a empresa deverá observar os seguintes princípios:

- Cumprir integralmente a lei, acordos, convenções e contratos, inclusive respeitando integralmente os direitos de cidadania do empregado, principalmente:
 - Sua liberdade, mesmo a liberdade de escolha do emprego;
 - Sua privacidade, mesmo a de comunicação;
 - Seu direito ao contraditório e á ampla defesa em qualquer procedimento instaurado contra ele;
 - Seu direito á imagem e reputação.
- Observar o princípio da igualdade, garantindo tratamento idêntico para os que se encontram em situação equivalente ou similar: sem discriminações e nem proteções indevidas.
- Motivar as pessoas a viverem e serem felizes em outros ambientes, além do ambiente de trabalho (família, amigos, escola, grupos voltados para fins específicos, etc.)
- Manter um ambiente de criatividade e engrandecimento profissional.
- Não permitir práticas abusivas contra os empregados, como assédio sexual, arrogância, maus tratos ou agressões.
- Seguir os padrões mais elevados de proteção á saúde e segurança dos empregados.
- Seguir critérios de avaliações de desempenho objetivos, profissionais e justos.
- Abster-se de impor ou sugerir a fornecedores, distribuidores e outros parceiros a contratação de pessoas ou a negação de trabalho a pessoas.
- Não permitir que preconceitos ou discriminações possam interferir em quaisquer decisões de emprego (seleção, admissão, promoção, remuneração ou demissão).

A experiência de outros países tem sido que a simples determinação de que as empresas devam praticar os princípios acima não tem sido suficiente. Isso em decorrência da possibilidade de se burlarem os princípios mediante certos ardis.

Esses países passaram a estabelecer leis e regulamentos que apregoam as chamadas **ações afirmativas**, as quais são práticas efetivas do princípio. A ação afirmativa requerida para

evitar o preconceito racial, por exemplo, é a de que a empresa tenha em seus quadros pessoas de outras raças, além daquela dominante no país.

Nos Estados Unidos da América há um órgão denominado *Equal Employment Opportunity Commission – EEOC* - (Comissão da Igualdade de Oportunidade do Trabalho), cuja missão é promover a prática dos princípios éticos nas relações de trabalho, fiscalizar essa prática e punir violações. A EEOC pode mediar acordos entre as partes. Ela baseia a sua missão, principalmente, nos seguintes textos legais norte-americanos:

- No Título VII da Lei dos Direitos Civis (*Civil Rights Act*), de 1964, que proíbe qualquer discriminação no emprego com base em raça, cor, sexo ou nacionalidade.
- Na lei de combate á discriminação por idade (*Age Discrimination Act*), de 1967, que proíbe discriminação no emprego contra pessoas com 40 anos ou mais.
- Na lei de igualdade de remuneração (*Equal Pay Act*), de 1963, que proíbe remunerar desigualmente pessoas de sexos diferentes que fazem um trabalho substancialmente igual.
- No Título I da lei que regula a situação dos americanos portadores de deficiências (*Americans with Disabilities Act*), de 1990, que proíbe a discriminação no emprego contra portadores deficiências.

A sociedade brasileira deveria debater com seus representantes no Congresso a conveniência de se ter uma legislação tão detalhada.

Os dados da EEOC mostram que nos últimos cinco anos (1992-97), aquela entidade mediu acordos decorrentes de reclamações que lhes foram apresentadas, que geraram os seguintes pagamentos aos empregados e desembolsos para os empregadores:

Reclamação	Milhões de Dólares
Preconceito de raça ou cor	182,1
Preconceito de sexo	231,3
Preconceito de idade	188,2
Total	601,6

www.eeoc.gov

Muitos empregados não fizeram acordos no âmbito da EEOC e passaram a defender as suas pretensões nos tribunais

Os tribunais americanos costumam aplicar uma multa punitiva (*punitive damage*) para casos em que empresa age erroneamente, de forma deliberada. Em função disso, os valores pagos pelos empregadores nos tribunais podem ter chegado segundo estimativas, a **três bilhões de dólares**.

Portanto, pode-se concluir que o sistema de legislação detalhada e de exigência de ações afirmativas realmente funciona.

✓ **Estudo de Caso nº 34**

5.2 VEDAÇÃO AOS PRECONCEITOS

Os principais preconceitos conhecidos e que não podem ocorrer nas Decisões de trabalho são:

- De raça, que geralmente é exercido contra as pessoas negras ou de origem asiática;
- De origem, geralmente exercido contra os africanos, nacionais de países da América Latina e asiáticos;
- De sexo, normalmente praticado contra as mulheres e pessoas que apresentam orientação sexual diversa do seu aparelho biológico;
- De idade, discriminando as pessoas com mais de 40 anos;
- Contra pessoas portadoras de deficiência físicas;
- Contra pessoas portadoras de doenças transmissíveis, como a AIDS;
- Contra pessoas que possuem vícios de consumo de droga e de álcool.

O **preconceito racial** é crime no Brasil. A negação de trabalho a alguém por motivo de raça ou cor sujeita o agente à pena de reclusão de dois a três anos, podendo o estabelecimento infrator ser fechado por um período de até três meses.

É mais difícil identificar a prática de preconceito racial nas demais Decisões de trabalho, como remuneração, treinamento e promoção.

Há, ainda, a possibilidade de uma prática mais sutil, que é a do tratamento diferenciado entre os colegas de trabalho.

Para facilitar a identificação e a punição dessas práticas ilícitas, a empresa ética manterá formulários e registro internos, nos quais fiquem expressas as razões de cada Decisão de Trabalho.

Para coibir as demais práticas preconceituosas, só a supervisão permanente e a conscientização do grupo de empregados poderão ser eficazes.

A empresa ética deve estabelecer punições definitivas para o preconceito racial, consistentes em demissões sumárias, independentemente da ação criminal a que será submetido o agente.

O preconceito com base em sexo é exercido geralmente contra as mulheres e as pessoas que apresentam orientação sexual diversa dos seus aparelhos biológicos.

O preconceito contra as mulheres possui como causas principais os aspectos:

- Econômicos, uma vez que a contratação da mão-de-obra feminina implica em maiores custos com benefícios trabalhistas, decorrentes da proteção legal;
- Culturais, consistentes na falsa noção, herdada dos nossos ancestrais, de que a mulher não poderia ou não deveria exercer algumas funções tidas como masculinas.

Qualquer que seja a causa do preconceito, ele não se justifica nem sob o ponto de vista ético, nem legal e muitos menos lógicos.

A empresa ética deve criar mecanismos de treinamento e mensuração da conscientização do seu pessoal contra a prática desse tipo de preconceitos.

O **preconceito com base em sexo** não é exercido somente nas decisões de contratação. Costuma ser notado com muita intensidade nas decisões de remuneração e promoção.

Nos Estados Unidos da América identificou-se a ocorrência do chamado “teto de vidro” (*glass ceiling*). Ele é o fenômeno que se caracteriza pelo fato de as mulheres serem contratadas pelas organizações, mas não terem nem a mesma remuneração e nem as mesmas promoções reservadas aos profissionais de sexo masculino. Assim sendo, elas disse de ascender profissionalmente.

A empresa ética deve estabelecer punições tão severas quanto as recomendadas para o preconceito racial, a fim de punir o preconceito com base em sexo praticado contra as mulheres.

O preconceito com base em sexo praticado contra pessoa que apresenta orientação sexual diversa do seu aparelho biológico é igualmente imoral e antiético.

A base ética para se respeitar e tratar com igualdade essas pessoas está no princípio constitucional e universal da “liberdade” do ser humano.

Portanto, tal preconceito merece da empresa ética tratamento igual aos anteriores, inclusive no que se refere a punições.

O **preconceito de idade** é o que discrimina as pessoas com mais de 40 anos. As razões alegadas para fundamentá-lo são todas de ordem econômicas, totalmente discutíveis. Esse preconceito é também antiético e ilegal, e não deve ser tolerado pela empresa ética, assim como os **preconceitos contra portadores de deficiências-físicas ou de doenças transmissíveis** (como a AIDS). Novamente aqui só a supervisão constante, o treinamento e a

conscientização podem impulsionar os integrantes de uma organização a não incidir em tais ilícitos.

Mais complexo é o assunto dos preconceitos contra os viciados em drogas e bebidas. A atitude ética correta da empresa, nesses casos, é não discriminar e procurar oferecer tratamento terapêutico adequado às pessoas.

✓ **Estudo de Caso nº 35**

5.3 PROIBIÇÃO DO ABUSO DE PODER PELOS SUPERIORES

- Todas as formas de abuso de poder são antiéticas e não devem ser nem permitidas e tão pouco toleradas pelas empresas éticas.
- As principais formas de abuso de poder, além do assédio sexual, que serão tratadas no subitem VII. 5 são:
- Arrogância, assim entendidos a soberba, a insolência, o atrevimento, o descaso com os direitos de cidadania alheios.
- Intolerância sem base lógica, Caracterizada pela responsabilização de alguém por um acontecimento ruim, mesmo que não lhe tenha sido possível evitá-lo.
- Indisponibilidade ou dificuldade para ouvir os outros.
- Narcisismo profissional, caracterizado pelo excesso de auto-admiração, transformando-se nas manifestações mais patológicas no hábito de creditar todos os feitos bons a si mesmo.
- Descortesia para com os colegas de trabalho.
- Gritos e ameaças.
- Violência física contra colegas e subordinados.
- Coação moral e constrangimentos.
- Perseguições.
- atentados contra a liberdade individual dos empregados.
- Vinganças pessoais ou atitudes não-profissionais de disputa de carreira ou de poder.
- Punições indevidas.
- Avaliações de desempenho injustas.

5.4 AMBIENTE DE TRABALHO PROFISSIONAL, PRODUTIVOS E CRIATIVO, QUE VALORIZER A ATUAÇÃO HUMANA.

O Princípio ético em relação a esse assunto determina que a empresa atenda às necessidades imateriais do trabalhador como ser humano, principalmente as seguintes:

- Adquirir novos conhecimentos.
- Desenvolver-se profissionalmente, inclusive pelo domínio de novas técnicas.
- Superar os seus próprios limites de criatividade, conhecimento, concentração produtividade e outros.
- Obter uma satisfação imaterial com o trabalho, resultante do seu desempenho norteado por elevados padrões de qualidade e excelência.
- Obter o reconhecimento e o crédito imaterial pelos seus feitos e contribuições.

Para alcançar os objetivos acima, a empresa precisará implantar programas, além daquele relativo á observância da ética, voltados para:

- Treinamentos gerais e específicos por área, visando a capacitação profissional;
- Avaliação de desempenho dos empregados através de métodos que assegurem resultados justos;
- Recebimento e transmissão de informações aos empregados (canais de comunicação) de forma eficiente;
- Criatividade, através do reconhecimento e premiação de novas idéias; Incentivo às ações individuais em prol da comunidade, inclusive àquelas desenvolvidas em favor de instituições filantrópicas ou culturais;
- Promoção da integração da família nas metas do empregado, através de ações específicas, como a concessão de bolsas de estudos para os filhos de empregados de desempenho extraordinário;
- Redução dos controles de freqüência, produção e disciplina, na proporção do comprometimento do empregado com as metas da organização e do nível de responsabilidade por ele demonstrado.

✓ **Estudo de Caso nº 36**