



Ética e Responsabilidade Social

Daniela Coelho

Curso Técnico em Recursos Humanos

Educação a Distância

2017



EXPEDIENTE

Professor Autor

Daniela Coelho

Design Instrucional

Deyvid Souza Nascimento
Renata Marques de Otero
Terezinha Mônica Sinício Beltrão

Revisão de Língua Portuguesa

Eliane Azevêdo

Diagramação

Klébia Carvalho

Coordenação

Carlo Pacheco

Coordenação Executiva

George Bento Catunda

Coordenação Geral

Paulo Fernando de Vasconcelos Dutra

Conteúdo produzido para os Cursos Técnicos da Secretaria Executiva de Educação Profissional de Pernambuco, em convênio com o Ministério da Educação (Rede e-Tec Brasil).

Novembro, 2017

Catálogo na fonte

Bibliotecário Hugo Carlos Cavalcanti, CRB4-2129

C672e

Coelho, Daniela.

Ética e Responsabilidade Social: Curso Técnico em Recursos Humanos: Educação a distância / Daniela Coelho. – Recife: Secretaria Executiva de Educação Profissional de Pernambuco, 2017.

41 p.: il.

Inclui referências bibliográficas.

1. Ética. 2. Responsabilidade social das Organizações. 3. Administração pública – Aspectos morais e éticos. I. Coelho, Daniela. II. Título.

CDU – 658:174



Sumário

Introdução	4
1. Competência 01 Compreender a Ética Organizacional	5
1.1. Definição de ética.....	5
1.2. Moral em nossa sociedade	9
1.3. Ética e felicidade: relação direta	11
1.4. Virtudes.....	14
1.5. Ética nas organizações	16
1.6. Ética profissional	18
2. Competência 02 Responsabilidade Social	23
2.1. Introdução à responsabilidade social	23
2.2. Responsabilidade social e as organizações	25
2.3. Diretrizes para implementação da responsabilidade social nas empresas	28
2.3.1. Primeira diretriz: adotar valores e trabalhar com transparência	28
2.3.2. Segunda diretriz: valorizar empregados e colaboradores	32
2.3.3. Terceira diretriz: fazer sempre mais pelo meio ambiente.....	34
2.3.4. Quarta diretriz: envolver parceiros e fornecedores	34
2.3.5. Quinta diretriz: proteger clientes e consumidores.....	35
2.3.6. Sexta diretriz: promover sua comunidade.....	35
2.3.7. Sétima diretriz: comprometer-se com o bem comum.....	36
2.4. Exemplos de responsabilidade social.....	37
Referências	40
Minicurrículo do Professor	41



Introdução

Oi, Estudante!

Bom estar com você. Espero contribuir neste curso e proporcionar grandes vivências e conhecimentos a você.

Iremos trabalhar com a disciplina Ética e Responsabilidade Social. Disciplina tão importante nesse mundo que estamos compartilhando e nas relações sociais vividas pela maioria de nós no nosso ambiente de trabalho. E, para aqueles que ainda não ingressaram no mundo corporativo, boa oportunidade de começar a perceber as relações éticas entre as pessoas dentro de um contexto organizacional.

Será que alguém está se perguntando: “Para que estudar e praticar a Ética?” Posso responder com o auxílio de Alonso et al (2008): praticar a ética é o meio, o único meio de alcançar a felicidade. Esta é a finalidade da Ética. Ela nos oferece o caminho para alcançar uma vida moralmente boa e, através dela, a felicidade. Ser feliz é o resultado do hábito do bem agir.

Pessoal, alguém não quer ser feliz? Acho que não! Sendo assim, posso dizer que, inevitavelmente, precisamos seguir o caminho da ética.

Com isso, estão preparados para iniciarmos? Espero que sim! Vamos lá!

Ingressar nesse campo tão importante para a integridade das relações é entender que nossas ações, das mais simples às mais complexas, pressupõem escolhas que são feitas a partir do valor que elas tenham para nós.



1. Competência 01 | Compreender a Ética Organizacional

1.1. Definição de ética

O ser humano é capaz de fazer com arte as tarefas que têm entre as mãos: trabalhar, jogar futebol, falar, escrever. Mas, antes de fazer bem o quanto faz, deve viver bem a sua própria vida. Então, nada vai adiantar jogar bem futebol e ser infeliz ou escrever muito bem e ter uma vida sem sentido.

Segundo Alonso *et al* (2008), entre os seres humanos, tem uns melhores e outros piores, mas como todos desejam ser mais felizes, devem, aperfeiçoar-se continuamente na arte de viver a ética. A ética é a arte que torna bons o que é feito e quem o faz. A ética cuida exatamente deste aspecto, de fazer bom o ser humano, de fazer o ser humano feliz.

Segundo Aristóteles (um grande filósofo), essa felicidade citada depende da plena realização do ser humano como ser racional e livre. A felicidade é sinal, é consequência, da auto realização humana (Alonso *et al*, 2008).

A sociedade passa por uma grave crise de valores, identificada pelo senso comum como falta de conduta individual, de respeito pelos outros e de limites e, pelos estudiosos, como dificuldades de os indivíduos internalizarem normas morais, respeito às leis e regras sociais (Passos, 2012).

Diante disso, procuraremos identificar e refletir sobre as bases morais da nossa sociedade hoje, sobre as características das relações humanas, e apontar alguns caminhos. Para isso, começaremos com a definição de alguns conceitos básicos para o nosso entendimento.

O estudo da ética vem desde a Antiguidade a partir de debates filosóficos com grandes filósofos da época. Tanto Platão (427-347 a.C.) quanto Aristóteles (384-322 a.C.) atribuem a Sócrates (470-399 a.C.) as primeiras reflexões sobre ética no Ocidente, embora o campo das ações éticas tenha sido definido por Aristóteles.



Segundo esses grandes pensadores, o foco da ética estava na educação do caráter humano visando conter instintos e orientá-los para o bem, de modo a adequar o indivíduo à sua comunidade. Dessa forma, a ética conciliava a personalidade do sujeito virtuoso com os valores do grupo social, que se esperava fosse igualmente virtuoso.

No âmbito da realidade há aspectos independentes de qualquer decisão humana, como o amanhecer e as estações do ano. Já dizia Aristóteles, que a ética abrange apenas as ações que dizem respeito ao possível, àquilo que comporta deliberações ou escolhas humanas, à vontade guiada pela razão, que são os elementos fundamentais da vida ética.

A Ética é a disciplina ou campo do conhecimento que trata da avaliação do comportamento de pessoas e organizações. A Ética lida com o que pode ser diferente do que é, da aprovação ou reprovação do comportamento observado em relação ao comportamento ideal. O comportamento ideal é definido por meio de um código de conduta ou código de ética (Maximiniano, 2008).

Aluno, chegou o momento de entendermos um pouco mais sobre a ética através das definições.

Vamos às definições?

Nesse contexto de definições surge uma grande e divergente confusão entre a definição das palavras ética e moral, uma vez que alguns autores identificam que as duas palavras são sinônimos e outros acreditam haver uma diferença peculiar entre elas. Sendo assim, vamos caminhar para o fato de existir sim, uma diferença entre elas. Vamos tentar aos poucos encontrar formas mais simples para ajudá-los a compreender essa diferença.

Refletindo sobre a origem dos termos ética e moral, é interessante notar que ambos possuem origens distintas e significados idênticos. Moral vem do latim *mores*, que quer dizer costume, conduta, modo de agir; enquanto ética vem do grego *ethos* e, do mesmo modo, quer dizer costume, modo de agir. Essa identidade existente entre elas marca a tendência de serem tratadas como a mesma coisa (Passos, 2012).



“A ética é a teoria ou a ciência do comportamento moral dos homens em sociedade” (Vásquez, 1985, p.12).

Nossa! Acho que ficou complicado definir ética utilizando no conceito a palavra moral. Vamos melhorar isso!



Caro aluno, amplie seus conhecimentos!
Acesse o link abaixo e leia um pouco mais sobre ética.
<http://pt.wikipedia.org/wiki/%C3%89tica>

A ética tem como foco o próprio comportamento, a ação humana e não reações que dela decorrem. Assim, por exemplo, quando um colaborador desobedece às regras de sua organização, mesmo que seja para beneficiar um grande número de pessoas, que reagem positivamente, tal fato não é relevante, pois esse profissional será julgado por seu comportamento de rebeldia.

Portanto, a ética está voltada para a atuação do homem, tal como é ou deveria ser, podendo-se dizer que ela gera normas e regras com intuito de orientar as condutas humanas em suas relações sociais e organizacionais.



Saiba mais sobre a definição da ética e a diferença entre moral e ética.
Acesse:
<https://www.youtube.com/watch?v=XNpfJwuh0Es>

A moral, enquanto norma de conduta, refere-se às situações particulares e quotidianas, não chegando à superação desse nível. A ética, destituída do papel normatizador, ao menos no que diz respeito aos atos isolados, torna-se examinadora da moral. Exame que consiste em reflexão, em



investigação, em teorização. Poder-se-ia dizer que a moral normatiza e direciona a prática das pessoas, e a ética teoriza sobre as condutas, estudando as concepções que dão suporte à moral.



Caro aluno, amplie seus conhecimentos!
Acesse o link abaixo e leia um pouco mais sobre moral.
<http://pt.wikipedia.org/wiki/Moral>

Sendo assim, são dois caminhos diferentes que resultam em status também diferentes; a moral como objeto e a ética como ciência.

A ética nos remete ao caráter social da moral, onde este se relaciona com o papel que a ética desempenha na sociedade, no sentido de possibilitar um equilíbrio entre os anseios individuais e os interesses da sociedade.

A ética dirigiu-se à cultura e foi entendida como morada do homem, como abrigo protetor do ser humano; ou seja, como a condição de sobrevivência e de convivência social. A sobrevivência humana demanda condições materiais de vida como também normas de conduta, que são formuladas pela sociedade e servem para colocar limites nos desejos e ambições individuais e dirigi-los para uma relação equilibrada com as necessidades sociais (Passos, 2012).

O modo de agir das pessoas podem parecer absolutamente individuais, por consistir em uma ação praticada por um sujeito a partir de seu posicionamento no mundo e de uma decisão por ele tomada. O modo de agir envolve, direta ou indiretamente, outros indivíduos e que, mesmo apresentando-se como produto de uma escolha livre e consciente do sujeito, de fato, ele representa as circunstâncias históricas da pessoa, sua história pessoal e sua herança familiar e cultural.



Apesar do comportamento moral articular-se com as condições históricas da pessoa, isto não impede que ele possa fazer as escolhas e se responsabilizar por elas. Esse comportamento reflete sobre o seu agir e busca orientar a sua prática de forma consciente para o que lhe seja significativo, útil e funcional.

A partir da relação do homem com o mundo, justifica-se o seu comportamento ou a sua escolha, a partir do momento histórico. Toda a variedade de relações que, por sua vez, determinam comportamentos também variados supõe um sujeito real e concreto. Sendo o homem social e historicamente localizado, ele traduzirá em suas práticas os condicionamentos e os limites que lhe são impostos.

Segundo Passos (2012), o ato moral é exclusivo do ser humano porque este é o único dotado de consciência, de liberdade e de poder de decisão.

1.2. Moral em nossa sociedade

Toda sociedade, por menor que seja e por menos desenvolvida que pareça, possui valores morais, que vão sendo ensinados a seus membros através da família, da escola, da igreja, dos meios de comunicação de massa. Isso porque eles desempenham um papel fundamental como elementos reguladores do comportamento das pessoas. Sendo assim, esses valores morais são vistos como um elemento determinante do tipo de conduta necessária à sociedade. Esses valores são introduzidos nas sociedades de forma sutil e lenta.

Vamos observar de uma forma mais clara na figura abaixo. Estudante, acredito que a visualização das influências fique mais clara.

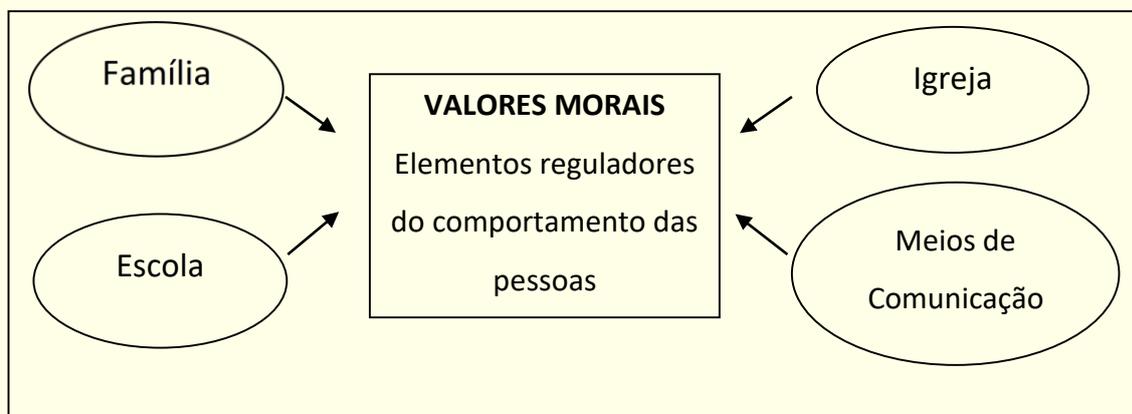


Figura 01- Valores Morais

Fonte: a autora (2013)

Descrição: quadro representando a relação das influências na composição dos valores morais.

Objetivo: auxiliar o entendimento na utilização das quatro influências para os valores morais.

Segundo Passos (2012), a sociedade contemporânea, mais do que qualquer outra, acreditou nos poderes da ciência e da técnica como forma de proporcionar aos seres humanos uma vida de abundância material e de felicidade.

No entanto, surge uma nova essência do ser humano a partir de uma inversão de valores. A sociedade atual acha-se orientada por um verdadeiro culto ao prazer e ao poder. O poder econômico ganhou o mais alto alcance, fazendo o ser humano voltar-se totalmente para a procura dos meios que possibilitem o crescimento de seu poder econômico.

Assim, a sociedade capitalista em que vivemos gerou relações materiais e sociais que dividem a população em classes totalmente diferentes: uma que desfruta dos benefícios do poder e outra que sofre as consequências do poder. Todos desejam o bem-estar material, mas apenas alguns o conseguem e desfrutam dele.

De acordo com Erich Fromm (*apud* Passos, 2012), processa-se uma inversão do modo de ser de vida para o modo de ter. Aí, o homem vale pelo que tem, e não pelo que é. O lucro e o poder tornam-se a meta central e a luta consiste em adquirir, em possuir e em obter lucros. Com isso, desenvolve-se um processo de alienação do ser humano em que ele se submete ao produto de seu próprio trabalho, passando a tratar as coisas que ele criou como ídolos.



A moral que prevalece na nossa sociedade, não se preocupa em saber o que é bom para o ser humano, e sim o que é benéfico ao processo produtivo, ao capital em que o egoísmo e o culto do eu tornaram-se qualidades e sinônimos de progresso e de maturidade.

Desse modo, segundo Passos (2012), nossa moral despreza as virtudes públicas da justiça social, igualdade e liberdade e valoriza os ditos “vícios” individuais, como: roupas, bens materiais mais variados, entre outros.

Nesse momento podemos fazer algumas perguntas:

- É essa sociedade que queremos?
- É essa prática moral que queremos estabelecer?
- É isso que queremos passar para as nossas crianças?

Realmente, gostaria de saber a sua opinião, caro aluno!

1.3. Ética e felicidade: relação direta

Quando começamos os nossos estudos, ficou dito que a felicidade está envolvida diretamente em manter uma conduta ética apropriada. Se não vivermos através dessa conduta, não conseguiremos ser felizes? Essa pergunta vai nos acompanhar ao longo desses estudos.

Sendo assim, por que não falarmos um pouco mais sobre a relação entre felicidade e ética?

Para isso, podemos lançar outras perguntas:

- O que fazer?
- Para que fazer?
- Como agir?
- Qual é a finalidade do comportamento do ser humano?



Nós sempre agirmos por um fim (uma finalidade), concebido pela razão. É certo e natural que esse fim deva ser desejável. No entanto, pela experiência vivida pela sociedade, nem sempre o homem consegue se satisfazer, pois os bens procurados e conseguidos não satisfazem plena e permanentemente. Na maioria das vezes, temos um comportamento que logo que alcançamos os bens desejados, passamos a cobiçar outros.

Não podemos esquecer que alguns bens são considerados bens secundários que tem como objetivo proporcionar os bens superiores. Podemos dar um exemplo: Adriano está saboreando um bom prato, ciente de que se trata de alimentação saudável, que o ajudará a manter a saúde e o emprego, que por sua vez garantirá a remuneração necessária para o sustento dos filhos. Alimentação saudável, emprego etc. são bens intermediários, secundários em relação ao bem final e superior, que é o sustento dos filhos.

Segundo Alonso *et al* (2008), a observação da realidade de nossos sentimentos leva-nos sem dúvida a concluir que tanto esses bens secundários quanto os superiores não nos satisfazem plena e permanentemente. Segundo Aristóteles, Tomás de Aquino e muitos outros filósofos, existe no íntimo de nossa alma a atração por um bem acima de todos, o bem supremo, que nos daria satisfação plena e permanente. Este bem supremo seria então o fim último do ser humano, a sua finalidade no mundo. Não existir este fim último para o ser humano seria como “caminhar sem fim”; significaria uma tendência a algo inatingível por natureza; significaria algo filosófica e vitalmente inaceitável.

Sendo assim, estudante, você saberia dizer qual seria esse bem supremo? E aí? Você se arrisca? Então, lá vai!

Felicidade é o bem supremo, pleno e permanente.

Você acertou?

Vamos tentar explicar melhor o que seria a felicidade como bem supremo, pleno e permanente.



Primeiro, vamos começar entendendo o que as características determinadas à felicidade significam nesse contexto. Supremo significa superior a todos os bens e prazeres possíveis; o ser humano não consegue imaginar nada que supere a felicidade. Pleno significa ser diferente que satisfaz completamente, dando sentido à vida satisfazendo aos anseios pessoais e mais profundos. Permanente significa ser diferente dos passageiros prazeres sensíveis. E só pode ser permanente o que se estabelece como hábito, como disciplina na maneira de decidir, de agir e, afinal, de ser (Alonso *et al*, 2008).

O que seria essa felicidade? Que felicidade procura o ser humano? Que classe de felicidade satisfaz ao ser humano?

Para facilitar o nosso entendimento sobre as questões acima citadas, vamos tentar explicar como os grandes pensadores Aristóteles e Tomás de Aquino as responderiam.

Segundo Aristóteles, a felicidade depende da plena realização do ser humano como ser racional e livre. A felicidade é sinal, é consequência, da autorrealização humana.

Para Tomás de Aquino há três graus de felicidade (Alonso *et al*, 2008):

- O primeiro, da felicidade secundária, resulta da conduta excelente; é a felicidade do homem honesto, justo ou reto.
- O segundo grau, da felicidade superior, decorre da perfeição da alma racional pela contemplação das realidades superiores; é a felicidade do homem sábio.
- O terceiro grau, o da felicidade completa, decorre da visão direta de Deus, da chamada visão beatífica da vida futura. Na vida terrena, o maior grau de felicidade possível é conseguido através da harmonia interior decorrente da prática das virtudes e do amor, finalizando na contemplação de Deus.

Sendo assim, o caminho real da felicidade exige o que se costuma chamar de comportamento ético, que é indissociável de um contínuo aperfeiçoamento de virtudes pessoais. Ou seja, o que se pode fazer, em termos práticos, para ser feliz é adquirindo e cultivando virtudes.



E, o que é virtude? Mencionamos muitas vezes essa palavra, mas será que realmente sabemos o que é? Vou tentar mostrar para você.

Vamos lá!

1.4. Virtudes

De acordo com Alonso *et al* (2008), virtude são hábitos, adquiridos disciplinadamente, que predispoem as pessoas para agir bem. As virtudes não inatas. O ser humano nasce, sim, dotado de um organismo ético, mas cabe a cada um “fazê-lo funcionar”. Virtudes adquirem-se. As virtudes mantêm a pessoa no imenso campo do bem: ajudar o próximo, sorrir, ser cordial, ser justo, generosos, paciente, cumprir os compromissos etc.

Existem quatro virtudes principais ou primárias, como podem ser chamadas: prudência, justiça, fortaleza e temperança. Vamos defini-las logo adiante.

O contrário da virtude é o vício, que é o mau hábito adquirido. Vício é a imprudência, a injustiça, a covardia, a intemperança e muitos outros que podem derivar deles.

Para ficar mais claro a definição de cada uma das virtudes, segue abaixo uma tabela explicativa.



1. Prudência	<p>Definição É o hábito de decidir bem. É a busca sistemática da objetividade, do realismo, do conhecimento de todas as circunstâncias dentro das quais devemos agir.</p>
	<p>Exige Percepção das situações concretas; considerar as circunstâncias todas; perspicácia para perceber os meios oportunos a pôr em prática; estabelecer conexões entre os dados; ordenar os meios; prever o futuro; lembrar-se das experiências próprias e alheias; evitar inconvenientes etc.</p>
	<p>Inimigos da Prudência Desatenção (viver desligado); a precipitação; a negligência; a desconsideração (não dar importância); a inconstância; a astúcia (que leva à fraude)</p>
2. Justiça	<p>Definição Dar a cada um o que é seu. Justiça consiste em tratar igualmente os iguais e desigualmente os desiguais, na medida em que são desiguais. A justiça busca uma harmonia entre as pessoas, uma distribuição, um equilíbrio.</p>
	<p>Exige Considerar fundamentalmente as igualdades e as diferenças entre as pessoas, tais como idade, capacidade, esforço etc.</p>
	<p>Inimigos da Prudência Abuso, açambarcamento, imposição pela força, injustiça.</p>
3. Fortaleza	<p>Definição É uma disposição da vontade que leva a não desistir do esforço necessário para fazer o bem ou para resistir ao mal. É a virtude que leva a combater o medo, o encolhimento perante as dificuldades da vida, a evitar a omissão.</p>
	<p>Inimigos da Prudência Covardia, temeridade (expor-se ao perigo sem necessidade).</p>
4. Temperança	<p>Definição É a virtude que nos dispõe a moderar a procura do prazer. Visa em manter o equilíbrio, evitando que o ser humano busque o prazer pelo prazer.</p>
	<p>Inimigos da Prudência Excesso</p>

Quadro 01 - Virtudes

Fonte: a autora (2013)



Caro aluno, amplie seus conhecimentos!
Acesse o link abaixo e leia um pouco mais sobre virtude.
<http://pt.wikipedia.org/wiki/Virtude>

De acordo com o todo o conhecimento construído até o momento, devemos nos deter agora à Ética voltada para as organizações, uma vez que esse é o nosso grande objeto de estudo.

Existe uma tendência em acreditar que ética e negócios não combinam, uma vez que esse mundo de negócios é regido pela ganância, lucratividade ilimitada e pela desonestidade. No entanto, a vida nas organizações, assim como na sociedade em geral, repousa em valores (como já foi mencionado anteriormente), pois são eles que vão definir as regras de conduta e as ações a serem ou não realizadas.

1.5. Ética nas organizações

É comum nós encontrarmos pessoas nas empresas perguntando constantemente:

- O que devo fazer?
- Será correto fazer isso?
- Por que a empresa em que trabalho é assim?
- A empresa não deveria ser diferente?

Diariamente nos vemos frente a frente com situações ou problemas que nos levam a fazer tais perguntas. Sempre perguntamos sem nos questionarmos por que o fazemos. Elas fazem parte da nossa normalidade. Qual minha atitude perante a situação de um colega de trabalho que está correndo algum tipo de risco? Devo ajudá-lo, mesmo correndo riscos de perder, talvez, o emprego ou algum tipo de negócio?

Aluno, será que fomos e somos educados a refletir sobre estas questões?



De acordo com Passos (2012), ética nas organizações é o estudo da forma, pela qual normas morais pessoas se aplicam às atividades e aos objetivos de uma empresa comercial. A ética nas organizações se caracteriza como valores abstratos nem alheios aos que vigoram na sociedade; ao contrário, as pessoas que as constituem, sendo sujeitos históricos e sociais, levam para elas as mesmas crenças e princípios que aprenderam enquanto membros da sociedade.

A ética nas organizações significa forma de ser e modo de agir, não de maneira mecânica, mas como fruto da reflexão em consonância com a cultura e a filosofia da organização, ou melhor, a ética nas organizações reflete sobre as normas e valores efetivamente dominantes em uma empresa. Interroga-se pelos fatores qualitativos que fazem com que determinado agir seja um bom agir.

O mundo das organizações é cercado por conflitos, por choques de interesses individuais e, muitas vezes, entre esses e os da própria organização, de modo que a ética servirá para regular essas relações, colocando limites e parâmetros a serem seguidos.

De acordo com Passos (2012), essas orientações também são responsáveis pela garantia da integridade dos indivíduos que vivem o dia-a-dia da empresa e sua saúde física e mental. Possibilitam que eles tenham alegria com que o fazem, fortaleçam o compromisso com a organização, renovem e coloquem em prática o poder criativo e produtivo que possuem, a solidariedade, o estímulo, enfim, as condições necessárias à manutenção da organização.

Os critérios a serem adotados pela organização seguem os passos do dono daquela organização, refletindo os valores dessas pessoas, conseqüentemente da cultura organizacional. Esses critérios definem as decisões a serem tomadas e a maneira como as relações interpessoais devem se dar, assim como o espaço atribuído ao indivíduo.

Importante, nesse momento, entender a importância da ética profissional de cada indivíduo inserido nas organizações. Como visto anteriormente, as organizações possuem valores e princípios que regem o seu funcionamento e o indivíduo como ser profissional também deverá ser regido por princípios e valores.



Sendo assim, vamos entender um pouco agora sobre ética profissional.

1.6. Ética profissional

A ética é condição essencial para o exercício de qualquer profissão. Cada conjunto de profissões deve seguir uma ordem de conduta que permita a evolução harmônica do trabalho de todos, a partir de conduta de cada um, através de uma tutela no trabalho que conduza a regulação do individualismo perante o coletivo.

A atividade profissional é a ação produtiva de bens materiais e serviços. Devido ao desenvolvimento e à expansão da atividade profissional gerou-se a necessidade de organização do trabalho. Segundo Santos (*apud* Ponchirolli, 2010), a ética profissional é a reflexão sobre a atividade produtiva, e dali extrair o conjunto excelente de ações, relativas ao modo de produção. Atividade produtiva tem hábitos e costumes próprios; tem também acordos que asseguram a produção de justiça mínima no decorrer de seu exercício e constituem, ambos, o objeto da ética profissional.

Camargo (*apud* Ponchirolli, 2010), afirma que a ética profissional é a aplicação da ética em geral no campo das atividades profissionais; a pessoa tem que estar envolvida de certos princípios ou valores próprios do ser humano para vivê-los nas suas atividades de trabalho.

Nesse momento, surge a necessidade de falar dos códigos de conduta ou códigos de ética, onde estes estruturam e sistematizam as exigências éticas de todos os profissionais no tríplice plano: de orientação, disciplina e de fiscalização. Abaixo segue uma representação mais clara da importância dos códigos de ética.

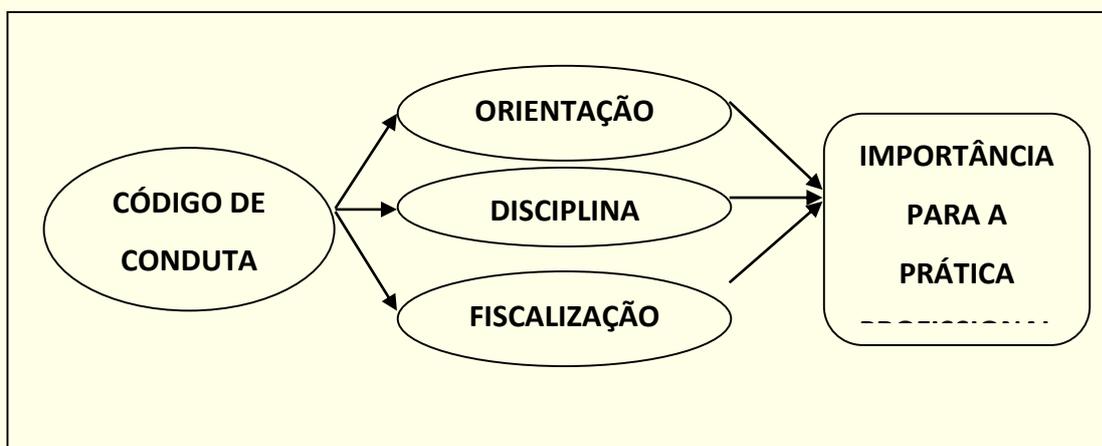


Figura 02 – Representação Código de Conduta

Fonte: a autora (2013)

Descrição: tabela representativa dos códigos de ética.

Objetivo: descrever os códigos de ética e a sua relação.

Dada à necessidade de delimitar os campos e as formas de atuação de seus colaboradores e parceiros, as organizações vêm procurando elaborar códigos de conduta. Segundo Moreira (2002), 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 transformem, impeçam ou restrinjam a aplicação plena dos princípios.



Saiba mais sobre a importância da ética profissional

Acesse:

<http://www.youtube.com/watch?v=S6zPhYqgZfs>

Cada organização estabelece um sistema de valores, explícito ou não, para que haja uma homogeneidade na forma de conduzir questões específicas, ou seja, todos os públicos que de forma direta ou indireta contribuem para um bom desempenho da empresa: acionistas ou proprietários, empregados, clientes, fornecedores e distribuidores concorrentes, governantes e membros da comunidade em que está inserida a empresa.



Códigos de ética fazem parte do sistema de valores que orientam o comportamento das pessoas, grupos, e das organizações. Os códigos de ética compreendem normas de conduta. Há o código de ético dos médicos, da propaganda, dos militares, dos políticos, dos jornalistas, de um grupo social ou até mesmo de uma pessoa. Os códigos de ética ou conduta são explícitos, como juramentos que os médicos fazem, ou implícitos, como a obrigação de oferecer socorro a quem está em dificuldades.



Aluno! Acesse o link abaixo e leia o juramento dos médicos. É muito interessante. Lembrando que esse juramento, acredita-se, que foi elaborado por “Hipócrates” na Antiguidade. Segue o link:

http://pt.wikipedia.org/wiki/Juramento_de_Hip%C3%B3crates

O código de ética ou de conduta estabelece regras permanentes para pautar o comportamento de indivíduos e grupos que não raro atuam em diferentes regiões geográficas, dando assim uma orientação comportamental única.

Segundo Ponchirolli (2010), a razão de ser do código de ética é fornecer critérios ou diretrizes para que as pessoas descubram formas éticas de se conduzir. É mais para orientar do que solucionar os dilemas éticos da organização. A maioria dos códigos aborda temas como:

- Conflitos de interesse.
- Conduta ilegal.
- Segurança dos ativos da empresa
- Honestidade nas comunicações dos negócios da empresa.
- Denúncias.
- Suborno.
- Entretenimento e viagem.
- Propriedade de informação.
- Contratos governamentais.



- Assédio moral.
- Assédio sexual.
- Uso de drogas e álcool.

A isso, deve-se acrescentar que o comprometimento das pessoas com os objetivos organizacionais é uma exigência ética, razão pela qual não se pode deixar de perceber a força integradora das normas éticas nas organizações.

Portanto, é imprescindível a criação de conselhos de ética para, uma vez exercido o amplo direito de defesa, julgar e punir os que não adotem uma linha de conduta ética.

Segundo Ferrell (2001), tem havido tentativas de formular um conjunto de padrões éticos universal. Na Suíça, líderes empresariais europeus, norte-americanos e japoneses reuniram-se em Caux para elaborarem um código internacional de ética respaldados num conjunto de valores compartilhados mundialmente, tais como: veracidade, integridade, equidade e igualdade.

Esse código internacional de ética é constituído de 13 princípios que abrangem as mais variadas interfaces das organizações:

- Responsabilidade das empresas.
- Impacto social e econômico das empresas.
- Conduta empresarial.
- Respeito às regras.
- Apoio ao comércio multilateral.
- Respeito ao meio ambiente.
- Prevenção de operações ilícitas.
- Relações com cliente.
- Direitos e deveres dos colaboradores.
- Agregação de valor para proprietários e investidores.
- Parceria com fornecedores.



- Práticas com relação à concorrência.
- Inserção da comunidade nas decisões empresarias.

As organizações que criam um clima transparente, de confiança e respeito mútuo, possuem recurso valioso para gerar credibilidade, interna e externa, e incentivo para o sucesso. É vantajoso para a empresa ser considerada ética, pois tal reputação produz um efeito positivo poderoso sobre suas relações com as partes interessadas.

E, associado a essa busca da ética no trabalho das organizações, iremos introduzir um novo conceito que será a Responsabilidade Social nas organizações.

Esse conceito será visto na próxima competência.

Até lá!



2. Competência 02 | Responsabilidade Social

Oi, estudante! Vamos partir para uma nova competência, diretamente ligada à competência anterior, Ética nas Organizações.

Responsabilidade Social é uma terminologia que está sendo muito utilizada, não que seja um procedimento novo, mas um conceito que a cada dia que passa está sendo mais utilizado nas organizações.

Entendemos por Responsabilidade Social como uma forma de se programar soluções para os problemas sociais, cultivando um conjunto de valores e formando uma cultura interna e externa e tem como alicerce para sustentação a ética e a Cidadania.

Pensar em responsabilidade social é pensar em ética. Como já tivemos uma base da ética na competência anterior, acredito que possamos dar mais essa passo na construção do nosso conhecimento.

Vamos lá!

2.1. Introdução à responsabilidade social

As empresas de “organismos vivos” que ao longo do tempo acabam incorporando mudanças e procedimentos para se adaptarem às novas realidades e garantirem a sobrevivência. De alguns anos para cá, tem-se notado, em ritmo promissor, uma crescente consciência de que a empresa pode e deve assumir dentro da sociedade um papel mais amplo, que vai além da sua vocação básica de geradora de riquezas, ou seja, a empresa na busca tremenda da lucratividade.

Segundo Ponchirolli (2010), essa crescente demanda da sociedade oferecem-se várias respostas e vários entendimentos, pois este novo papel pode estar associado não só a motivos de obrigação social, mas também, a sugestões de natureza estratégica ou ainda, a uma postura verdadeiramente ética e cidadã da empresa. O exercício da cidadania empresarial pressupõe uma atuação eficaz da



empresa com todos aqueles que são afetados por sua atividade, sejam diretos, sejam indiretos, possuindo um alto grau de comprometimento com seus colaboradores internos e externos.

No Brasil, o movimento da Responsabilidade Social ganha força a partir dos anos 1990. Junto com ele, o mercado também vem evoluindo, com a exigência de ética e transparência nos negócios.

A maneira como as empresas realizam seus negócios define sua maior ou menor Responsabilidade Social. O conceito da Responsabilidade Social está relacionado com a ética e a transparência na gestão dos negócios, como dito anteriormente, e deve refletir-se nas decisões cotidianas que podem causar impactos na sociedade, no meio ambiente e no futuro dos próprios negócios.

Reforçando esse conceito, podemos utilizar Ponchirolli (2010), responsabilidade social da empresa está estritamente ligada ao tipo de relacionamento que esta terá com seus interlocutores. A natureza da relação entre a empresa e seus interlocutores vai depender muito das políticas, valores, cultura e, sobretudo, da visão estratégica que prevalece no centro da organização e no atendimento a essas expectativas.



Saiba mais sobre a importância da ética profissional

Acesse:

<https://www.youtube.com/watch?v=3LxJUJRqzMw>

De um modo mais simples, podemos dizer que a ética nos negócios ocorre quando as decisões de interesse de determinada empresa também respeitam o direito, os valores e os interesses de todos aqueles que, de uma forma ou de outra, são por elas afetados.

Assim, uma empresa pode oferecer o melhor produto ou serviço imaginável para seus consumidores e clientes, mas não estará sendo ética em suas relações com a sociedade se, por exemplo, no desenvolvimento de suas atividades não se preocupar com a poluição que gera no meio ambiente.



A responsabilidade social tem como base que a atividade de negócios e a sociedade estejam interligadas. Isso cria certas expectativas na sociedade em relação ao modo como a organização se comporta e no modo como ela gerencia seus negócios. Assim, a responsabilidade social passa a ser uma estratégia importante das empresas que buscam um retorno institucional a partir das suas práticas sociais.

Responsabilidade Social, portanto, diz respeito à maneira como as empresas realizam seus negócios: os critérios que utilizam para a tomada de decisões, os valores que definem suas prioridades e os relacionamentos com todos os públicos, com os quais interagem, não custa repetir.

Quando observamos a questão da Responsabilidade Social na ótica das empresas, é preciso entender que as iniciativas que fazem a diferença são aquelas que realmente tenham algum impacto e tragam, de fato, consequências positivas, visíveis a toda a sociedade ou comunidade.

Avaliar o grau de Responsabilidade dos indivíduos que compõem uma organização é complexo, uma vez que estes exercem vários papéis e relações na empresa, na família.

Responsabilidade implica compromisso com a humanidade, respeitando os direitos humanos, justiça, dignidade; e com o planeta, comportando-se de forma responsável e comprometida com a sustentabilidade de toda a rede da vida (Passos, 2012).

2.2. Responsabilidade social e as organizações

A responsabilidade Social tornou-se um fator de competitividade para os negócios. Hoje, as empresas devem investir no permanente aperfeiçoamento de suas relações com todos os públicos dos quais dependem e com os quais se relacionam: clientes, fornecedores, empregados, parceiros e colaboradores. Isso inclui também a comunidade na qual atua, o governo, sem perder de vista a sociedade em geral, que construímos a cada dia.

Fabricar produtos ou prestar serviços que não degradem o meio ambiente, promover a inclusão social e participar do desenvolvimento da comunidade de que fazem parte, entre outras iniciativas, são



diferenciais cada vez mais importantes para as empresas na conquista de novos consumidores ou clientes.

O negócio baseado em princípios socialmente responsáveis não só cumpre suas obrigações legais como vai além. Tem por premissa relações éticas e transparentes, e assim, ganha condições de manter o melhor relacionamento com parceiros e fornecedores, clientes e funcionários, governo e sociedade. Ou seja, quem posta em responsabilidade e diálogo vem conquistando mais clientes e o respeito da sociedade.

É verdade que muitas das micro e pequenas empresas já contribuem para a melhoria das comunidades nas quais estão presentes. Mas esta deve ser uma postura sistemática, para enraizar valores como a solidariedade em nosso meio social.

A pequena empresa que adota a filosofia e práticas da Responsabilidade Social tende a ter uma gestão mais consciente e maior clareza quanto à própria missão. Consegue um melhor ambiente de trabalho, com maior comprometimento de seus funcionários, relações mais consistentes com seus fornecedores e clientes e melhor imagem na comunidade. Tudo isso contribui para sua permanência e seu crescimento.

Ao assumirem uma postura comprometida com Responsabilidade Social, micro e pequenos empreendedores tornam-se agentes de uma profunda mudança cultural, contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa e solidária.

Segundo Instituto Ethos (2003), o movimento da Responsabilidade Social nas organizações decorre de três fatores que marcam a época atual:

A revolução tecnológica (satélites, telecomunicações), que eliminou distâncias e multiplicou a troca de informações via televisão, jornais, rádio, telefone e internet;

A revolução educacional, que é consequência do número cada vez maior de pessoas que frequentam escolas e querem mais informações;



A revolução cívica, que é representada por milhões de pessoas organizadas de todo o mundo reunidas em associações e organizações não governamentais (ONGs), defendendo seus direitos e seus interesses, como a promoção social e a proteção ambiental.



Caro aluno, amplie seus conhecimentos! Acesse o link abaixo e conheça um pouco sobre as Organizações não governamentais (ONGs)

http://pt.wikipedia.org/wiki/Organiza%C3%A7%C3%A3o_n%C3%A3o_governamental

Segundo Chiavenato (2008), o conceito de responsabilidade social da organização está condicionado pelo meio ambiente social, político, econômico, os grupos e organizações afetados e o tempo. Uma mesma atividade organizacional pode ser socialmente responsável em dado momento dentro de um conjunto de circunstâncias culturais, sociais etc., e socialmente irresponsável em outro momento, lugar e circunstâncias.

O instrumento utilizado para delimitar e definir a responsabilidade social da organização é o balanço social. Este documento busca recapitular em um documento único os principais dados que permitam apreciar a situação da organização no domínio social, registrar as realizações efetuadas e medir as mudanças ocorridas no curso do ano de referência e dos anos anteriores.

Assim, balanço social precisa comportar informações sobre o emprego, remuneração, encargos sociais, condições de higiene e segurança, produtividade do pessoal, disfunções (como rotatividade, o absenteísmo, os conflitos trabalhistas), relações trabalhistas etc.

Segundo Chiavenato (2008), o balanço social passa a ser um sistema de informação dirigido ao público a respeito do comportamento socialmente responsável da organização. A nova concepção da organização carregada da convicção de sua responsabilidade social impõe uma profunda mudança quanto à informação a oferecer ao público interno e externo.



2.3. Diretrizes para implementação da responsabilidade social nas empresas

A responsabilidade social é muito mais do que um conceito. É um valor pessoal e institucional que se reflete nas atitudes das empresas, dos empresários e de todos os seus funcionários.

Para muitas empresas exercer responsabilidade social é simplesmente fazer doações e desempenhar ações de filantropia. Tais empresas apenas praticam ações de responsabilidade social e, em muitos anos, de forma esporádica e casual.

Segundo o Instituto Ethos (2003), existem sete diretrizes para a implantação da Responsabilidade Social nas organizações:

- Adotar valores e trabalhar com transparência.
- Valorizar empregados e colaboradores.
- Fazer sempre mais pelo meio ambiente.
- Envolver parceiros e fornecedores.
- Proteger clientes e consumidores.
- Promover sua comunidade.
- Comprometer-se com o bem comum.

O que você acha da gente começar a entender cada uma dessas diretrizes? Entender a importância de cada diretriz nesse plano de Responsabilidade Social? Eu terei o prazer de apresentar a você.

Então, vamos lá!

2.3.1. Primeira diretriz: adotar valores e trabalhar com transparência

Conduas e decisões cotidianas são os resultados de valores e princípios que uma empresa tem. Ser socialmente responsável é atender às expectativas sociais, com transparência, mantendo a coerência entre o discurso e a prática. Este compromisso serve de instrumento para a existência de um bom relacionamento da empresa com os públicos com os quais se relaciona.



Você pode estar se perguntando: Na prática como as empresas fazem isso?

Bom! Para facilitar o seu entendimento, talvez essa seja a primeira vez que você esteja se deparando com alguns desses aspectos, irei dar exemplos de empresas (fictícias) das etapas que virão a seguir. Acredito que dessa forma ficará mais fácil o entendimento.

Segundo Instituto Ethos (2003), para uma empresa conseguir eleger e respeitar os valores e agir com transparência, deve:

1. Criar e divulgar uma declaração de missão: Cabe a cada empresa definir a sua própria missão, ou seja, o seu propósito de existir. A missão de uma empresa identifica suas metas e aspirações. Deve expressar também seus valores e sua cultura e as estratégias a serem utilizadas. Ao definir a missão de uma empresa, é necessário agregar valor a todos os envolvidos no ambiente empresarial: proprietários, funcionários, clientes, fornecedores, comunidades e o próprio meio ambiente.

Exemplo 01:

Missão do Laboratório VIVA BEM

Atender às necessidades e expectativas dos nossos clientes, oferecendo-lhes serviços de Análises Clínicas de Qualidade”.

2. Identificar e declarar valores éticos com clareza: Importante guia para a condução socialmente responsável dos negócios de uma empresa é a Declaração de Valores Éticos de seu empreendimento. Ela determina a forma pela qual a empresa administrará os negócios.



Exemplo 02:

Declaração dos valores do Laboratório VIVA BEM (empresa fictícia)

Excelência

Buscamos permanentemente a satisfação dos nossos clientes e colaboradores com iniciativas de crescimento pessoal e profissional, em um ambiente de trabalho seguro e agradável.

Ética

Agimos de modo transparente e responsável em todos os relacionamentos com nossos clientes, colaboradores, parceiros de negócios e com a comunidade.

Inovação

Valorizamos atitudes empreendedoras que primem pela flexibilidade, determinação e simplicidade, investindo permanentemente em tecnologia de ponta adequadas ao porte de nossa empresa.

Responsabilidade Social e Cidadania

Respeitamos o meio ambiente em prol da qualidade de vida do planeta e assumimos nossa responsabilidade social com ações comunitárias e respeito ao ser humano.

Ainda nessa questão dos valores, um código de ética decorrente da Declaração de Valores e Princípios Éticos pode ajudar a:

- Desenvolver relações sólidas com fornecedores, clientes e outros parceiros.
- Reduzir o número de processos legais.
- Negociar conflitos de interesse.
- Assegurar o cumprimento das leis.



Exemplo 03:

Código de Ética (resumido) do Laboratório VIVA BEM (empresa fictícia)

- Os colaboradores dos Profissionais de Análises Clínicas estão a serviço do ser humano e têm por fim a promoção, proteção e recuperação da saúde, individual e coletiva.
- Todos os colaboradores atuarão sempre com o maior respeito à vida humana e à liberdade de consciência nas situações de conflito entre a ciência e os direitos fundamentais do homem, mantendo o princípio básico de que o homem é o sujeito através do qual se expressa a totalidade única da pessoa.
- A dimensão ética está determinada em todos os seus atos, em benefício do ser humano, da coletividade e do meio ambiente, sem discriminação de qualquer natureza.
- A fim de que possam exercer seu trabalho, com honra e dignidade, os colaboradores deverão dispor de boas condições de trabalho e merecer boa remuneração por seu desempenho.
- Os colaboradores devem manter em segredo todo fato sigiloso de que tenham conhecimento, em razão de sua atividade de trabalho, e apresentar o mesmo comportamento dos Bioquímicos responsáveis pelo Laboratório.
- Os colaboradores devem informar aos Bioquímicos responsáveis quaisquer formas de poluição, deterioração do meio ambiente ou riscos inerentes ao trabalho, prejudiciais a saúde e à vida.

Segue...

Entre os princípios geralmente mencionados num Código de Ética estão:

- Honestidade
- Justiça
- Compromisso
- Respeito ao próximo
- Integridade
- Lealdade
- Solidariedade

3. Criar um ambiente de trabalho no qual as questões possam ser discutidas: A empresa precisa estar disponível para dar esclarecimento e aberto para ouvir diferentes opiniões. A comunicação é



fundamental nas clarezas das decisões e com os valores éticos da empresa. Importante esclarecer aos funcionários sobre a responsabilidade que têm não só pela execução de suas atribuições, mas igualmente pela prática dos princípios adotados pela empresa.

4. Identificar itens relevantes sobre os direitos humanos: A Declaração Universal dos Direitos Humanos estabelece os direitos de todas as pessoas, independentemente de sexo, raça, etnia, idade, nacionalidade, religião ou nível econômico. Vários desses direitos se relacionam à ação por parte de governos, mas muitos deles podem ser relevantes para área empresarial, como os relativos a trabalho infantil, trabalho forçado, liberdade de associação, preconceitos discriminatórios, saúde e segurança.



Caro aluno, amplie seus conhecimentos!
Acesse o link abaixo e conheça a Declaração Universal dos Direitos Humanos
http://www.ohchr.org/EN/UDHR/Documents/UDHR_Translations/por.pdf

2.3.2. Segunda diretriz: valorizar empregados e colaboradores

As empresas que valorizam seus funcionários valorizam, na verdade, a si mesmas. A empresa socialmente responsável procura fazer mais, além de respeitar os direitos trabalhistas. É importante manter um contato direto com as pessoas que fazem parte da empresa. As empresas devem investir em alguns pontos diretamente relacionados com os seus empregados e colaboradores:

- Assegurar as leis trabalhistas: manter o registro profissional dos funcionários, realizar pagamentos em dia, recolher o FGTS, conceder benefícios de acordo com a legislação. Mas, além disso, o empregador pode assegurar maiores benefícios, independente do que determina a lei.
- Encorajar novas ideias: criar um ambiente de trabalho que incentive os funcionários a trazer novas ideias e opiniões sobre a empresa.
- Incorporar a diversidade como um valor essencial: Contratar pessoa com experiências e perspectivas bem diferentes, agregando, assim, valor a empresa.



- Investir na formação de pessoas diversas: Investir através de treinamentos pessoas de toda a organização e não de um grupo específico. É todo que traz a qualidade na empresa.
- Estabelecer uma diretriz contra o abuso sexual: Desenvolver e implementar uma política firme contra o assédio sexual. Esta não é só uma atitude socialmente responsável, mas uma exigência legal. Importante esclarecer a todos que qualquer reclamação recebida implicará uma investigação objetiva, salientando as penalidades aplicadas por violação da regra, inclusive a possível demissão.
- Incentivar e recompensar o desenvolvimento de talentos: Oferecer incentivos que estimulem funcionários a progredir na profissão e aperfeiçoar sua formação. Incluir a educação e o desenvolvimento de habilidades como itens da avaliação de desempenho (avaliação individual de medição do desempenho exercido pelo funcionário naquela organização).
- Autonomia para os funcionários: Definir metas e das aos funcionários flexibilidade para alcançá-los, trabalhando em equipe e com tomada de decisões.
- Programa de Participação dos lucros: Programa no qual o funcionário tem participação nos lucros da empresa de acordo com o seu desempenho.
- Demissões: Antes de demitir um funcionário, verificar todas as outras possibilidades. Pode ser possível treinar o funcionário para que ele possa exercer outra função na empresa. Mas se mesmo assim, os cortes forem necessários, fazer a demissão com dignidade e respeito, proporcionando, se possível, meios para ajudá-lo a conquistar um novo trabalho.
- Preservar a vida pessoal e familiar dos funcionários: Estabelecer metas que não interfiram na vida pessoal e familiar dos funcionários. Evitar prolongamentos do expediente de trabalho, chamado de hora-extra, eventos obrigatórios durante o horário de almoço e viagens sem aviso prévio. Estabelecer medidas que possam contribuir para a organização da vida pessoal do funcionário associado ao seu trabalho. Cuidado especial das mulheres no que diz respeito à maternidade.
- Assegurar saúde, bem-estar e segurança aos funcionários: Além de proporcionar aos funcionários uma boa assistência médica, estimular prática esportiva, eliminar o fumo no ambiente de trabalho, programa de ajuda a dependentes químicos, promover hábitos de



trabalho saudáveis, manter a boa qualidade do ar, valorizar um ambiente adequado e a higiene.

2.3.3. Terceira diretriz: fazer sempre mais pelo meio ambiente

- Gerenciar com responsabilidade ambiental é procurar reduzir as agressões ao meio ambiente e promover a melhoria das condições ambientais. As empresas, de um modo ou de outro, dependem de insumos do meio ambiente para realizar suas atividades. É parte de sua responsabilidade social evitar o desperdício de tais insumos (energia, matérias-primas em geral e água). Alguns pontos podem ser explorados:
- Políticas e Operações: Definir e respeitar os princípios ambientais; Motivar os funcionários a preservar a natureza; Estabelecer uma política ecológica de compra.
- Minimização de resíduos: Reciclar na medida do possível; Reduzir o consumo de papel; Usar, se possível, produtos de papel reciclado; Comprar outros produtos reciclados; Evitar produtos que geram resíduos.
- Prevenção da poluição: Reduzir o uso de produtos tóxicos; promover o descarte seguro de substâncias tóxicas; Usar produtos de limpeza não tóxicos.
- Uso eficaz de energia e água: fazer uma auditoria na área de energia; Usar iluminação inteligente; Administrar com eficiência o uso de energia; Possibilidade de trabalho a distância; Manutenção do sistema de climatização; Evitar o vazamento de água.
- Projeto ecológico: Criar um sistema de reciclagem; Trabalhar em parceria com fornecedores e clientes, entre outros.

2.3.4. Quarta diretriz: envolver parceiros e fornecedores

Todo empreendimento socialmente responsável deve estabelecer um diálogo com seus fornecedores, sendo transparente em suas ações, cumprindo os contratos estabelecidos, contribuindo para o seu desenvolvimento e incentivando os fornecedores para que também assumam compromissos de responsabilidade social.



É importante que as empresas divulguem seus valores pela cadeia de fornecedores, empresas parceiros e serviços terceirizados. Pode-se adotar como critério de seleção de parceiros a exigência de que os empregados de serviços terceirizados tenham condições de trabalho semelhantes às de seus próprios funcionários.

2.3.5. Quinta diretriz: proteger clientes e consumidores

Desenvolver produtos e serviços confiáveis em termos de qualidade e segurança, fornecer instruções de uso e informar sobre seus riscos potenciais, eliminar danos à saúde dos usuários são ações muito importantes, visto que a empresa produz cultura e influencia o comportamento de todos.

A empresa socialmente responsável oferece qualidade não apenas durante o processo de venda, mas em toda a sua rotina de trabalho. Faz parte de suas atribuições promover ações que melhorem a credibilidade, a eficiência e a segurança dos produtos e serviços.

Para garantir a confiança de clientes e consumidores. É importante oferecer:

- Promover o uso do produto com segurança e responsabilidade.
- Oferecer informações específicas, corretas e justas.
- Proibir o uso de técnicas comerciais antiéticas.

2.3.6. Sexta diretriz: promover sua comunidade

Caro aluno, chegamos ao ponto crucial na nossa caminhada em busca de uma Responsabilidade Social.

A relação que uma empresa tem com sua comunidade de entorno é um dos principais exemplos dos valores com os quais está comprometida. Respeito aos costumes e à cultura local, contribuição em projetos educacionais, em ONGs ou organizações comunitárias, destinação de verbas a instituições sociais e a divulgação de princípios que aproximam seu empreendimento das pessoas ao redor são algumas das ações que demonstram o valor que sua empresa dá à comunidade.



Um entrosamento saudável e dinâmico com os grupos representativos locais na busca de soluções conjuntas para os problemas comunitários fará da empresa uma parceira da comunidade, reconhecida e considerada por todos.

Para essa parceria dar certo é importante:

- Identificar os problemas e buscar soluções conjuntas.
- Investir na comunidade.
- Recrutar funcionários da comunidade.
- Conscientizar e mobilizar os funcionários perante a comunidade.
- Fazer parcerias com outras empresas em relação a melhorias na comunidade.
- Fazer doações de seus produtos e serviços a comunidade.
- Oferecer apoio a escolas locais.

2.3.7. Sétima diretriz: comprometer-se com o bem comum

O relacionamento ético com o poder público, assim como o cumprimento das leis, faz parte da gestão de uma empresa socialmente responsável. Ser ético, nesse caso, significa:

- Cumprir as obrigações de recolhimento de impostos e tributos
- Alinhar os interesses da empresa com os da sociedade
- Comprometer-se formalmente com o combate à corrupção
- Contribuir para projetos e ações governamentais voltadas para o aperfeiçoamento de políticas públicas na área sócia, etc.

Importante, entender, que todas essas ações possam contribuir decisivamente para o desenvolvimento da região e do país onde a empresa está inserida.

Sendo assim, as ações movidas pela ética são de longo prazo, intensamente participativas e transparentes em todos os níveis da empresa. Tais iniciativas diferem significativamente daquelas



que originam decisões oportunistas, que visam exclusivamente enriquecer a imagem da empresa, com resultados de curto prazo e decisões centralizadas.

O Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, afirma que a responsabilidade social empresarial está além do que a empresa deve fazer por obrigação legal. A relação e os projetos com a comunidade ou os benefícios para o público interno são elementos fundamentais e estratégias para a prática da Responsabilidade Social Empresarial. Mas não é só. Incorporar critérios de Responsabilidade Social na gestão estratégica do negócio é traduzir as políticas de inclusão social e de promoção da qualidade ambiental, entre outras, em metas que possam ser computadas na sua avaliação de desempenho é o grande desafio (Passos, 2012).

2.4. Exemplos de responsabilidade social

Alguns exemplos de Responsabilidade que merecem ser mencionados:

1. Banco do Brasil S.A. (Passos, 2012)

Além de outras ações desenvolvidas, no ano de 2001 lançou o Programa Adolescentes Trabalhadores (PAT), com o objetivo de promover no país a inclusão de jovens de baixa renda, através de um processo de qualificação para o trabalho.

O projeto de formação dura entre 18 a 24 meses e está dividido em quatro módulos, sendo dois referentes à teoria e prática bancária, ministrados pelos próprios empregados da instituição, após prévia preparação e dois seguintes versam sobre cidadania e educação básica e são ministrados por instituições de ensino ou entidade filantrópica.

O banco, além de apoiar financeiramente o projeto, também o acompanha de perto, como se exige que seja a atuação da verdadeira prática responsável;



não basta doar recursos econômicos, exige-se que a instituição a desenvolva de forma consciente e comprometida.

Alguns resultados já são computados pela empresa como o atendimento a 3.430 jovens em todo o país.

Caro estudante, conseguiu compreender a importância dessa ação perante a comunidade? A importância da formação de jovens numa educação profissionalizante?

2. Shell (Passo, 2012)

A empresa tem algumas ações diversificadas de prevenção e educação ambiental. Como afirma, seu primeiro cuidado é usar “procedimentos não poluentes na exploração e produção de petróleo e mobilização de todos os participantes em projetos ligados ao meio ambiente.

Realizações de conscientização ambiental com o público interno e externo, oferecem aulas de educação ambiental a alunos de escolas públicas e apóia projetos como os desenvolvidos pela Associação de Amigos do Manguezal de Jequiá e eventos como “500 anos de mar”, que teve como meta discutir a questão ambiental.

3. Grupo Pão de Açúcar (Passos, 2012)

A ação é voltada para seu público interno e é denominada de Investimentos em Recursos Humanos. A empresa informa que exerce um modelo de gestão por competência.

Busca-se identificar conhecimentos, habilidades, atitudes e valores dos funcionários, visando criar um ambiente propício ao desenvolvimento profissional. Os dados levantados proporcionam à empresa melhores



condições para tomar decisões justas e transparentes nos processos de seleção, promoção, gestão do desempenho e competências.

Seguindo essa orientação de gestão, centrada no ser humano e na qual as pessoas são consideradas os seus principais pilares, a empresa afirma ter alguns resultados significativos, entre eles ser uma empresa na qual as empresas gostam de trabalhar, sentem-se felizes de pertencer a seu quadro de colaboradores.

É importante que você perceba, aluno, que este exemplo reflete a amplitude das ações referentes à Responsabilidade Social. Algumas pessoas, de uma forma equivocada, acreditam que Responsabilidade Social está voltada simplesmente ao meio social, na verdade, a Responsabilidade Social engloba absolutamente tudo e todos relacionados a uma organização.



Veja outros exemplos de organizações que possuem Responsabilidade Social
Acesse:

<http://www.youtube.com/watch?v=jgeVgHnm9lg>

Bom, caro aluno! É importante entendermos a amplitude de ações socialmente responsáveis. A importância dessas ações para todos que estão ao redor de uma organização e nela inseridas.

Espero que essa aprendizagem tenha contribuído para o seu crescimento, principalmente o entendimento da importância de manter valores éticos nas organizações e, conseqüentemente, na sua vida pessoal, caro aluno.

Foi um prazer realizarmos esse trabalho juntos!



Referências

ALONSO, Félix Ruiz; LÓPEZ, Francisco Granizo; CASTRUCCI, Plínio de Lauro. **Curso de ética em administração**. São Paulo: Atlas, 2008.

CHIAVENATO, Idalberto. **Recursos humanos: o capital humano das organizações**. São Paulo: Atlas, 2008.

INSTITUTO ETHOS de empresa e Responsabilidade Social. **Responsabilidade social para Micro e pequenas empresas**. São Paulo: 2003.

MAXIMINIANO, Antonio Cesar Amaru. **Introdução à administração**. São Paulo: Atlas, 2008.

MOREIRA, Joaquim Manhães. **A ética empresarial no Brasil**. São Paulo: Pioneira Thomsom Leaning, 2002.

PASSOS, Elizete. **Ética nas organizações**. São Paulo: Atlas, 2012.

PONCHIROLLI, Osmar. **Ética e responsabilidade social empresarial**. Curitiba: Juruá, 2010.

VÁZQUEZ, Adolfo Sánchez. **Ética**. Rio de Janeiro: Forense, 2002.



Minicurrículo do Professor

Daniela Coelho possui Graduação em Psicologia pela Universidade Católica de Pernambuco (1999), Mestrado em Saúde Pública pelo Centro de Pesquisa Aggeu Magalhães/FIOCRUZ (2005) e algumas Pós-graduações lato senso como MBA em Gestão de Pessoas (2012), Psicologia Clínica, Psicologia Social e da Personalidade, cursando atualmente Psicopedagogia clínica e institucional. Apresenta experiência como professora há mais de 7 anos, exercendo, atualmente, a função de docente na Faculdade de Comunicação Tecnologia e Turismo de Olinda e na Faculdade Joaquim Nabuco. Também dispõe de experiência na área de Ensino à Distância como professora conteudista na Secretaria da educação do Estado de Pernambuco. Em paralelo, vem atuando como Consultora de RH há mais de 10 anos, realizando atividades inerentes aos subsistemas da área de Recursos Humanos, com ênfase em Recrutamento e Seleção, Treinamento e Desenvolvimento, Avaliação de Desempenho, Cargos e salários entre outras, em empresas de médio a grande porte na Região Metropolitana do Recife.

