

UNIVERSIDADE FEDERAL DE UBERLÂNDIA  
FACULDADE DE GESTÃO E NEGÓCIOS

LARA ALVES PEREIRA

**EMPRESA PRÓ-ÉTICA: UM ESTUDO DAS PRÁTICAS VOLUNTÁRIAS DE  
INTEGRIDADE DAS EMPRESAS PREMIADAS EM 2018-2019**

UBERLÂNDIA  
2021

LARA ALVES PEREIRA

**EMPRESA PRÓ-ÉTICA: UM ESTUDO DAS PRÁTICAS VOLUNTÁRIAS DE  
INTEGRIDADE DAS EMPRESAS PREMIADAS EM 2018-2019**

Monografia apresentada ao Curso de Graduação em Administração, da Faculdade de Gestão e Negócios da Universidade Federal de Uberlândia, como exigência parcial para a obtenção do título de Bacharel.

Orientadora Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Jacqueline Florindo Borges

UBERLÂNDIA  
2021

**EMPRESA PRÓ-ÉTICA: UM ESTUDO DAS PRÁTICAS VOLUNTÁRIAS DE  
INTEGRIDADE DAS EMPRESAS PREMIADAS EM 2018-2019**

Monografia aprovada para a obtenção do título de Bacharel no Curso de Graduação em Administração da Faculdade de Gestão e Negócios da Universidade Federal de Uberlândia (MG) pela banca examinadora formada por:

Uberlândia, 28 de Outubro de 2021.

---

Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Jacqueline Florindo Borges, FAGEN/UFU/MG

---

Prof. Dr. Luís Carlos Padrão, FAGEN/UFU/MG

---

Prof. Dr. Rodrigo Miranda, FAGEN/UFU/MG

## **AGRADECIMENTOS**

Agradeço a Deus pela oportunidade de cursar a graduação, e por toda contribuição que ela trouxe para meu aprendizado e crescimento pessoal e profissional. Agradeço também a todos os docentes pelo conhecimento compartilhado nesta caminhada, à banca examinadora deste trabalho, e em especial, a minha orientadora Prof<sup>a</sup>. Dr<sup>a</sup>. Jacqueline.

## RESUMO

Esta pesquisa tem como tema as práticas voluntárias de integridade promovidas pelo Selo Pró-Ética 2018-2019. O objetivo é pesquisar ações de integridade das empresas premiadas com o selo Pró-Ética em 2018-2019, com ênfase no papel da diretoria (comprometimento da alta direção), políticas e procedimentos (e padrões de conduta) e canais de denúncia e remediação/esclarecimento. O problema de pesquisa é: quais ações voluntárias de integridade foram adotadas pelas empresas premiadas com o selo Pró-Ética em 2018-2019? O referencial teórico que dá suporte à pesquisa são conceitos do campo da ética e estudos do campo da ética empresarial. Nesta pesquisa, foi utilizada a abordagem qualitativa dos dados. As técnicas de coleta de dados adotadas foram a pesquisa em Internet e os princípios da pesquisa documental. Os resultados sobre o papel da diretoria ou comprometimento da alta direção mostram que as empresas premiadas reconhecem a importância da aplicação das práticas ética. Os resultados sobre as políticas e procedimentos (e padrões de conduta) mostram que as empresas utilizaram várias ferramentas de gestão: Código de Ética, Comitê de Ética, Auditoria e Compliance. Os resultados sobre os canais de denúncia e remediação mostram que, em geral, são aplicáveis e acessíveis nessas empresas.

**Palavras-chave:** Ações de integridade empresarial. Ética empresarial. Valores organizacionais.

## **ABSTRACT**

The theme of this research is the voluntary integrity practices promoted by the 2018-2019 Pro-Ethics Seal. The objective is to research integrity actions of companies awarded the Pro-Ethics seal in 2018-2019, with an emphasis on the role of the board (commitment of senior management), policies and procedures (and standards of conduct) and reporting and remediation channels/ clarification. The research problem is: what voluntary integrity actions were taken by companies awarded the Pro-Ethics seal in 2018-2019? The theoretical framework that supports the research are concepts from the field of ethics and studies from the field of business ethics. In this research, a qualitative data approach was used. The data collection techniques adopted were Internet research and the principles of document research. The results on the role of the board or the commitment of top management show that the awarded companies recognize the importance of applying ethical practices. The results on policies and procedures (and standards of conduct) show that companies used several management tools: Code of Ethics, Ethics Committee, Audit and Compliance. The results on the reporting and remediation channels show that, in general, they are applicable and accessible in these companies..

Keywords: Business integrity actions. Business ethics. Organizational values.

## LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – A estrutura do ato moral.....	17
Figura 2 – Selo do Cadastro Pró-Ética 2018-2019.....	27
Figura 3 – Requisitos de Admissibilidade.....	28
Figura 4 – Questionário de Avaliação.....	30
Figura 5 – Empresas premiadas Pró-Ética 2018-2019.....	32

## LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Área I - Comprometimento da alta direção e compromisso com a ética.....	33
Quadro 2 – Área II – Políticas e Procedimentos.....	34
Quadro 3 – Área III – Comunicação e Treinamento.....	35
Quadro 4 – Área IV- Canais de denúncia e remediação.....	36
Quadro 5 – Área V– Análises de Riscos e Monitoramento.....	37
Quadro 6 – Área VI – Transparência e Responsabilidade Social.....	38
Quadro 7 – Área I - Envolvimento da alta direção com Programa de Integridade.....	39
Quadro 8 – Área II - Padrões de Conduta com foco em definição de valores anticorrupção.....	41
Quadro 9 – Área II – Padrões de conduta com foco em medidas disciplinares, canais de denúncias e características da plataforma de denúncia.....	42
Quadro 10 – Área II – Relacionamento com Parceiros de Negócio com foco na integridade e impactos dos parceiros.....	43
Quadro 11 – Área II – Relacionamento com Parceiros de Negócio com foco em consultas externas e priorização de programas de integridade dos parceiros.....	44
Quadro 12 – Área II - Controles internos e externos.....	45
Quadro 13 – Área IV – Plataforma de denúncia.....	46
Quadro 14 – Área IV – Plataforma de remediação às irregularidades.....	47
Quadro 15 – Área IV – Mecanismos de denúncias às autoridades.....	48

## SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO.....	10
1.1 Tema e problema de pesquisa.....	10
1.2 Objetivos geral e específicos .....	12
1.3 Justificativas da pesquisa .....	13
1.4 Estrutura da monografia.....	13
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	14
2.1 ÉTICA E VALORES .....	14
2.1.1 Ética e moral: conceitos .....	14
2.1.2 Estrutura do ato moral.....	16
2.2 ÉTICA EMPRESARIAL.....	20
2.2.1 O conceito e a prática de ética empresarial .....	20
2.2.2 Código de ética, Comitê de ética, Auditoria ética e Direitos Humanos nas empresas.....	21
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS .....	23
3.1 Abordagem dos dados da pesquisa .....	24
3.2 Público e desenho da pesquisa .....	24
3.3 Técnicas de coleta de dados.....	25
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS.....	26
4.1 Breve histórico Selo Pró-Ética.....	26
4.2 Os critérios utilizados pelo Cadastro Pró-Ética em 2018-2019 .....	27
4.3 Análise da concepção de ética presente no selo Pró-Ética .....	32
4.4 Ações de integridade das empresas premiadas com o selo Pró-Ética em 2018-2019.....	38
4.4.1 Papel da Diretoria ou Comprometimento da alta direção .....	39
4.4.2 Políticas e Procedimentos - Padrões de conduta e ferramentas para fazer uma gestão ética: Comitê de ética, Código de Ética/conduta, Setor/departamento de Auditoria Interna/Compliance .....	40
4.4.3 Canais de Denúncia e Remediação/Esclarecimento .....	46
5 CONCLUSÕES.....	49
REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS .....	52

## **1 INTRODUÇÃO**

A ética e a moral são dois termos que podem ser vistos como sinônimos e que caracterizam uma parte da conduta individual e da vida em sociedade. Ambas estão relacionadas ao comportamento humano, bem como com às relações e às interações do homem com a natureza, com o próximo e consigo mesmo. A ética estuda o que é moralmente justo ou injusto, bom ou mal, buscando definir assim quais são os comportamentos e ações que possibilitam a convivência em sociedade.

A seguir, são apresentados o tema e o problema de pesquisa. Os objetivos gerais e específicos da monografia são descritos. Em seguida, as justificativas para a realização da pesquisa são abordadas.

### **1.1 Tema e problema de pesquisa**

Esta monografia tem como tema principal a ética empresarial. O valor de uma conduta ética não é exclusivo apenas de uma pessoa, mas sim de todas as pessoas em sociedade, no ato de suas práticas e de seu comprometimento em relação aos outros (ALMEIDA, 2007). Assim, destaca-se o papel das organizações como sendo entidades ofertantes de bens e prestadoras de serviço, portanto um espaço em que ocorrem a interação social. Isto implica, para Almeida (2007), que as organizações podem ser responsabilizadas moralmente pelo comportamento organizacional que apresentam e a conduta moral de seus gestores e funcionários. As organizações estão inseridas em um ambiente social, cultural e ecológico e elas recebem influência do meio em que estão inseridas, da mesma forma que suas práticas e políticas geram impacto para a sociedade, seja ele positivo ou não.

O campo dos estudos da ética empresarial oferece conceitos e instrumentos para orientação da conduta das organizações, para o atingimento dos fins e o uso dos meios (ALMEIDA, 2007). A avaliação moral precisa ser utilizada nas organizações para uma análise de intenções, fins, meios, resultado e consequências de suas ações. A ética deve ser vista como uma sabedoria prática, uma prática moral que pode ser aprimorada ao longo do tempo e aplicada às relações com fornecedores, funcionários e clientes e outros *stakeholders* (ALMEIDA, 2007).

Além das empresas desempenharem uma função econômica, elas desempenham também uma função ética na sociedade. Para que uma organização seja socialmente responsável, ela deve agir legalmente, respeitar e valorizar a sociedade com a qual interage.

Conforme recomendações do Instituto Ethos e do Serviço Brasileiro de Apoio às Micro e Pequenas Empresas – SEBRAE:

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 aposta em responsabilidade e diálogo vem conquistando mais clientes e o respeito da sociedade (ETHOS/SEBRAE, 2003, p. 6).

Portanto, as organizações que adotam comportamentos éticos contribuem com um desenvolvimento mais pleno da sociedade e podem se sobressair nos negócios por isso, visto que a valorização da organização não está sendo medida exclusivamente pelos produtos ou serviços que ela oferece, mas também pela forma como eles são produzidos e oferecidos. Ou seja, cada vez mais, as pessoas da sociedade em geral e os clientes avaliam os processos e as decisões empresariais, além dos princípios da empresa, a transparência, a forma como seus funcionários e clientes são tratados, as práticas e políticas adotadas, identificando assim comportamentos éticos e antiéticos nos negócios (CHIAVENATO, 2005). Assim, a empresa incentiva e encoraja seus colaboradores a agirem de forma ética, e ela serve de exemplos para outras instituições também, a partir da boa prática e valorização no mercado, enquanto busca distinguir o comportamento ético e antiético na empresa.

Quando se fala em ética, destaca-se a responsabilidade do indivíduo pelo fato desse ser responsável pelas próprias escolhas, ações e comportamentos, e essa responsabilidade envolve tanto decisões voltadas para o lado pessoal, quanto ao lado profissional. Ao mesmo tempo, a ética é um empreendimento coletivo (Vázquez, 2010) que ocorre a partir das interações humanas e em determinadas condições sociais, culturais, econômicas, políticas.

No campo da Economia, Sen (2015) desenvolveu um estudo sobre o desenvolvimento sustentável. O autor afirma que as liberdades substantivas que os indivíduos desfrutam para desempenhar suas responsabilidades são dependentes das circunstâncias pessoais, sociais e ambientais. Se não houver liberdade substantiva e capacidade para realizar alguma coisa, o indivíduo não pode ser cobrado por ser responsável por fazê-la. Porém, se o indivíduo tiver efetivamente a liberdade e a capacidade para fazer algo, isso impõe a ele o dever de refletir sobre fazê-la ou não, praticando assim sua responsabilidade individual. Percebe-se então que a liberdade e responsabilidade não se opõem. Nota-se, assim, que o indivíduo enquanto um ser livre para decidir e realizar suas escolhas tem liberdade, esta constitui um fator

imprescindível para o exercício da responsabilidade. Ou seja, trata-se para Sen (2015) de um caminho de mão dupla: liberdade conduz à responsabilidade e a responsabilidade é exigida daqueles que possuem liberdade. Não se trata nesse contexto de regras exatas sobre como devemos agir, e sim de identificarmos a importância da nossa condição humana comum para fazer escolhas que nos representam.

Neste contexto, emergiu o interesse de pesquisar o seguinte problema de pesquisa: *como as práticas voluntárias de integridade das empresas premiadas com o selo Pró-Ética em 2018-2019 se relacionam com os padrões de conduta da ética empresarial?*

## **1.2 Objetivos geral e específicos**

O objetivo geral deste estudo é pesquisar ações de integridade das empresas premiadas com o selo Pró-Ética em 2018-2019, com ênfase no papel da diretoria (comprometimento da alta direção), políticas e procedimentos (e padrões de conduta) e canais de denúncia e remediação/esclarecimento. Apresenta-se como objetivos específicos:

- a) identificar os critérios utilizados pelo Cadastro Pró-Ética em 2018-2019;
- b) analisar a concepção de ética presente neste cadastro e as ações voluntárias das empresas premiadas com o selo Pró-Ética em 2018-2019 a partir do relatório geral emitido pelos promotores desse selo;
- c) analisar de forma específica três ações praticadas pelas empresas que obtiveram o selo Pró-Ética em 2018-2019: (1) Papel da Diretoria (ou Comprometimento da alta direção); (2) Políticas e Procedimentos - Padrões de Conduta (com foco nas ferramentas que cada empresa utiliza para fazer uma gestão ética: Comitê de ética, Código de Ética/conduta, Setor/departamento de Auditoria Interna/Compliance); e, (3) Canais de Denúncia e Remediação/Esclarecimento.

O Cadastro Empresa Pró-Ética (Cadastro Nacional de Empresas Comprometidas com a Ética e Integridade) do ano 2018-2019, desenvolvido pelo Instituto Ethos e pela Controladoria Geral da União (GRU), tem como objetivo analisar e divulgar as ações de integridade realizadas pelas empresas. Ressaltamos que o cadastro para o período 2020-2021 está em andamento, conforme consulta ao web site da Controladoria Geral da União, por isso não pode ser utilizado na pesquisa (CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO, 2019).

### **1.3 Justificativas da pesquisa**

O desenvolvimento da pesquisa justifica-se pela necessidade de compreender as práticas de integridade que levaram as empresas premiadas no Cadastro Pró-Ética em 2018 e 2019 e quais os impactos positivos destas ações para as organizações.

Viabiliza também compreender como a ética empresarial está relacionada com a conquista deste título. A partir deste estudo, pode-se mostrar os caminhos e as práticas que uma empresa deve adotar se tiver como objetivo figurar na lista das empresas com selo Pró-Ética.

Sob a perspectiva teórica, a pesquisa justifica-se pelo fato da ética contemplar a responsabilidade social. Assim, torna-se indispensável às empresas refletirem sobre como as suas ações podem influenciar positiva ou negativamente a sociedade, o ambiente corporativo, os colaboradores, e os clientes. Diante do fato dos consumidores optarem por empresas que tenham engajamento de práticas éticas e íntegras, torna-se essencial que as organizações adorem práticas e comportamentos éticos, e busquem compreender assim como estes podem contribuir com a satisfação dos clientes e colaboradores, com sua visibilidade e longevidade no mercado, e obter a admiração pelas demais empresas.

Do ponto de vista acadêmico, o trabalho se justifica pela análise do conceito de ética e sua aplicação no ambiente corporativo. Diante de um mercado instável e competitivo, a conduta ética tem sido uma ferramenta útil no âmbito empresarial na tentativa de sucesso do empreendimento. Sendo assim, tem se tornado cada vez mais importante o estudo da conduta ética e o incentivo dessa reflexão dentro das organizações. Contudo, o presente trabalho pode contribuir com as pesquisas acadêmicas futuras relacionadas a área de ética empresarial.

### **1.4 Estrutura da monografia**

Esta monografia foi estruturada em cinco capítulos. A presente Introdução apresenta o tema e o problema de pesquisa, os objetivos gerais e específicos e as justificativas para a realização deste estudo. Este capítulo apresenta estes aspectos centrais para que o leitor possa compreender os interesses que conduziram a realização da pesquisa. A introdução do relatório contextualiza o tema da pesquisa, abordando a visibilidade das organizações na sociedade e na economia e o papel da declaração de valores em seus websites.

O segundo capítulo do relatório é composto pelo Referencial teórico. O referencial teórico é composto por conceitos, teorias e análises de diferentes autores do campo da Administração e da Sociologia. Este capítulo é subdividido em seções que abordam a ética e

os valores na sociedade, valores e responsabilidade social nas organizações, levando em consideração autores de diferentes perspectivas.

O capítulo de Procedimentos metodológicos informa que a pesquisa de campo utiliza uma abordagem qualitativa dos dados. O problema de pesquisa é descrito: como as práticas voluntárias de integridade das empresas premiadas com o selo Pró-Ética em 2018-2019 se relacionam com os padrões de conduta da ética empresarial?

As técnicas de coleta de dados são descritas: pesquisa documental e pesquisa em Internet. Os procedimentos de análise dos dados estão baseados na análise de conteúdo.

O capítulo "Apresentação e análise dos resultados" expõe os parâmetros da pesquisa.

O último capítulo é composto pelas "Conclusões", nele é analisado o alcance dos objetivos propostos e da resposta à questão de pesquisa, levando em consideração os conceitos e teorias do referencial teórico, e concluindo com sugestão para futuros estudos.

## **2 REFERENCIAL TEÓRICO**

Apresenta-se nessa seção uma revisão da literatura com foco nos conceitos de ética, moral, valores e ética empresarial. A partir dessa revisão da literatura, buscou-se apresentar conceitos e definições dos termos sob a perspectiva de diferentes autores para favorecer o entendimento do estudo.

### **2.1 Ética e valores**

#### **2.1.1 Ética e moral: conceitos**

A palavra “ética” deriva de duas palavras gregas, sendo a primeira *éthos*, que significa “o caráter de alguém”; e a segunda *ethos*, que significa “o conjunto de costumes instituídos por uma sociedade para formar, regular e controlar a conduta de seus membros”, conforme Chaui (2015, p. 382). Ética é o estudo dos juízos de apreciação referentes à conduta humana suscetível de qualificação do ponto de vista do bem e do mal, seja relativamente determinada sociedade, seja de modo absoluto (CHAUI, 2015).

A “ética é a teoria ou ciência do comportamento moral dos homens em sociedade” e “é ciência de uma forma específica de comportamento humano”, conforme Vázquez (2010, p. 23). A ética estuda uma forma de comportamento humano que os homens julgam valioso e, além disso, obrigatório e inescapável. No campo da ciência, a ética parte de certos fatos buscando descobrir lhes os princípios gerais. A ética refere-se à conduta humana, assim, trata

da forma como o ser humano se relaciona e age. Os relacionamentos humanos são definidos por um conjunto de padrões e princípios, que não são sempre consensuais, mas permitem a interação entre as pessoas. Ela deve aspirar à racionalidade e objetividade dos fatos e deve também proporcionar conhecimentos sistemáticos, metódicos e comprováveis, sempre que for possível (VÁZQUEZ, 2010).

Na visão de La Taille (2017), a ética está voltada para um ideal de “bem”, ou seja, está relacionada a ações que norteiam condutas corretas e obrigatórias na perspectiva da sociedade.

A ética, em caráter teleológico, tem como conceito primordial a concepção do bem (PEREIRA, 2017). A partir dessa ideia, temos a ética consequencialista e a ética eudaimônica. A primeira relata que o valor moral de uma ação está vinculado as suas consequências. Assim, consequências boas tornam estas ações valiosas, em contrapartida, as consequências ruins são frutos de ações imorais, e não éticas (PEREIRA, 2017).

A segunda, diz respeito a uma vida virtuosa, uma boa vida, voltado para a ideia de viver na felicidade, compartilhando também da noção do “bem” (PEREIRA, 2017).

Alinhado à definição de ética, apresenta-se o conceito da palavra “moral” que vem do latim *mos* ou *mores*, segundo Vázquez (2010, p. 24), que significa “costume” ou “costumes”, no sentido de normas ou regras adquiridas por hábito. A moral se refere, assim, ao comportamento adquirido ou modo de ser conquistado pelo homem.

A moral é considerada um conjunto de regras de conduta admitidas em determinada época ou por determinado grupo social, que busca regular as relações dos indivíduos. A moral só surge efetivamente quando o homem supera sua natureza puramente natural, instintiva, e possui já uma natureza social, ou seja, isso só ocorre quando o homem já é membro de uma coletividade. A moral exige que o homem esteja em relação com os demais e que tenha certa consciência desta relação, para que possa se comportar de acordo com as normas ou prescrições que o governam (VÁZQUEZ, 2010).

De acordo com Chauí (2015), nossos sentimentos e nossas ações expressam nosso senso moral. Assim, sentimentos de piedade, indignação, admiração e ações de responsabilidade e solidariedade exprimem nosso o senso moral. As dúvidas quanto à decisão a tomar não manifestam o senso moral, mas também coloca à prova a consciência moral, pois exige que os indivíduos tomem decisões e que as justifique para si e para os outros, além de assumirem as consequências resultantes dessas decisões. O senso moral e a consciência moral

referem-se a valores, sentimentos, intenções, decisões e ações relacionados ao bem e ao mal (CHAUI, 2015).

A literatura apresenta também outros dois conceitos importantes para facilitar a compreensão da moral, que são o juízo de fato e de valor (CHAUI, 2015). Os juízos de fato são aqueles que dizem o que as coisas são, como são e por que são. Já os juízos de valor são definidos pela avaliação de coisas, pessoas, ações, experiências, sentimentos, intenções, decisões e acontecimentos como bons ou maus. O senso moral e a consciência moral são inseparáveis da vida cultural, visto que esta define para seus membros os valores positivos e negativos que devem ser respeitados ou detestados (CHAUI, 2015).

A moral pode ser definida como um conjunto de normas, aceitas livre e conscientemente, que regulam o comportamento individual e social dos homens. A partir dessa definição, percebe-se que ela possui dois planos, sendo o primeiro o normativo e o segundo, o fatural. O plano normativo, constitui-se de normas ou regras de ação e pelos imperativos que ditam o que deve ser, ou seja, engloba as regras que postulam determinado tipo de comportamento, como por exemplo, não mentir, respeitar os semelhantes. O plano fatural, ou plano dos fatos morais, é constituído pelos fatos humanos que se realizam efetivamente e independem do julgamento sobre como deveriam ser, como atos de respeito, solidariedade ou denúncias de injustiças (VÁZQUEZ, 2010).

### **2.1.2 Estrutura do ato moral**

A moral ocorre em dois planos, para Vázquez (2010), o normativo e o fatural. A essência da moral deve ser procurada tanto num plano quanto no outro. Disso decorre a necessidade de avaliar o comportamento moral dos indivíduos reais a partir dos atos nos quais se manifesta. O ato moral é aquele sujeito à sanção dos demais, ou seja, passível de aprovação ou desaprovação, de acordo com as normas. A Figura 1 sintetiza a estrutura do ato moral.



**Figura 1 – A estrutura do ato moral**

Fonte: Elaborada pela autora a partir de Vázquez (2010)

O motivo que rege o ato moral tem papel essencial e deve ser considerado na avaliação do ato moral (VÁZQUEZ, 2010). O motivo é aquilo que impulsiona o agir ou a encontrar determinado fim, é o fator impulsionador. É necessário compreender também que um mesmo ato até pode acontecer por diferentes motivos e que o mesmo motivo pode encorajar a realizar atos diferentes com objetivos diferentes. Nesse contexto, os motivos inconscientes do comportamento humano devem ser considerados para facilitar o entendimento do porquê este ato obedece a motivos inconscientes, irracionais, escapa à esfera moral e não pode ser objeto de aprovação e desaprovação.

Em relação aos fins do ato moral, este refere-se à consciência do fim visado. Conforme Vázquez (2010, p.77), “toda ação especificamente humana exige certa consciência de um fim, ou antecipação ideal do resultado que se pretende alcançar.” Tal consciência exprime a análise e conscientização do objetivo a ser atingido diante do ato moral. No ato moral, além do sujeito antecipar idealmente um resultado, ele deve decidir alcançar realmente o resultado que tal fim antecipa. Portanto, o ato moral é qualificado como um ato voluntário devido à consciência do fim existente nele e à decisão de alcançar determinado fim planejado. Pode-se interpretar assim que o ato moral, no qual o sujeito é consciente do fim, difere dos atos fisiológicos ou dos atos psíquicos automáticos, os quais são instintivos ou habituais, e tal diferenciação se deve ao fato dos atos fisiológicos e psíquicos automáticos não serem propostos pela consciência nem por uma decisão de realizá-los, sendo esses classificados assim como inconscientes e voluntários, e, portanto, não são morais (VÁZQUEZ, 2010).

Um ato moral requer a consciência de um fim e a decisão de realizá-lo (VÁZQUEZ, 2010). Essa decisão admite, em muitas situações, a escolha entre vários fins possíveis e esses fins em dadas circunstâncias se eliminam reciprocamente. A pluralidade de fins no ato moral determina que deve haver consciência da natureza de cada um deles além disso, exige a escolha de um fim entre outros, ou seja, um fim é preferível a outros possíveis, e exige a decisão de realizar o fim escolhido (VÁZQUEZ, 2010).

Outro componente da estrutura do ato moral é composto pelos “meios” (VÁZQUEZ, 2010). O ato moral exige também a consciência dos “meios” para realizar a finalidade desejada e o seu emprego para conseguir determinado resultado. Para o ato moral, não se deve considerar a hipótese de que os fins elevados se justificam pelos meios mais baixos, que todos os meios são bons para alcançar os fins ou que os fins justifiquem os meios (VÁZQUEZ, 2010).

Um quarto componente do ato moral são os resultados, que está voltado para a realização e concretização do fim esperado, ou seja, este componente diz respeito ao atingimento do objetivo desejado (VÁZQUEZ, 2010). E, o quinto componente do ato moral refere-se às consequências. O ato moral corresponde à necessidade da regulamentação social, ou seja, das relações entre os membros de uma comunidade, o que indica que se deve considerar as consequências objetivas do resultado obtido no ato moral, ou seja, a maneira como este ato afeta os demais (VÁZQUEZ, 2010).

Na concepção do ato moral, supõe-se que o sujeito seja dotado de consciência moral para agir de acordo com as normas e regras estabelecidas pela comunidade. A consciência moral é entendida como a consciência do fim desejado, dos meios adequados para realizá-lo e do resultado possível (CHAUI, 2015). Assim, a natureza moral do ato moral não pode ser reduzida somente ao aspecto subjetivo dele, nem tão pouco pode considerar somente um dos componentes do ato para o entendimento dele, ignorando os demais.

No campo da Filosofia moral, Vázquez (2010) afirma que todo ato moral envolve a necessidade de realização de uma escolha dentre vários atos possíveis, indicando assim que essa escolha se baseia numa preferência. Quando escolhemos tomar determinada atitude em detrimento de outra, pode-se dizer que nossa escolha é preferível pelo fato dessa apresentar um comportamento mais digno, moralmente mais elevado, ou seja, mais valioso, enquanto a outra escolha representa um ato menos valioso.

A possibilidade da escolha supõe que preferimos um ato mais valioso a um menos valioso moralmente, explica Vázquez (2010). O comportamento moral dos indivíduos, além

de fazer parte do cotidiano, é um fato humano valioso, ou seja, para nós ele possui algum valor. A análise dos atos com conteúdo *axiológico* (de *axios*, em grego, valor) nos permite avaliar uma conduta como sendo positiva, boa, digna de aprovação, do ponto de vista moral, como nos permite interpretar também se esta conduta é digna de condenação, censura ou reprovação. Em ambas as situações, avaliamos as ações como tal em termos axiológicos (VÁSQUEZ, 2010).

De acordo com Vázquez (2010), o valor não é propriedade dos objetos em si, mas propriedade conquistada devido à sua relação com o homem, enquanto ser social. O homem, como ser histórico-social e com sua atividade prática, é quem cria os valores e os bens nos quais acreditam, assim, tanto as coisas que não foram criadas pelo homem, como os atos humanos ou produtos da atividade humana, possuem um valor para nós. Considera-se assim que os valores são criações do homem, ou seja, só existem e se realizam no homem e pelo homem. Logo, as coisas que não foram criadas pelo homem, como por exemplo, os seres da natureza, só conquistam um valor quando entram numa relação especial com ele, envolvendo-se no seu mundo como coisas humanas ou humanizadas.

Conforme Vázquez (2010), para compreender o valor que as coisas e aos objetos possuem para o homem, é preciso considerar a interação desses objetos com um sujeito, e as propriedades naturais, sensíveis e físicas desses objetos. Os objetos podem possuir valor econômico, com destaque para o valor de uso e de troca desses objetos. O valor de troca, como o de uso, é propriedade do objeto partir da relação com o homem, como sua propriedade humana e social; e o valor de troca, como o de uso, não existe em si, mas em relação as propriedades naturais e físicas do objeto, e em relação com o sujeito. Logo, esses valores são vistos como valores não-morais.

O valor pode ser também atribuído à conduta humana. Os valores, de análise moral, existem unicamente nos atos humanos, ou seja, somente aquilo que tem significado humano pode ser avaliado como moralmente. Assim, pode-se qualificar como moralmente o comportamento dos indivíduos e de grupos sociais, as intenções de seus atos, resultados e consequências, dentre outros atos. Assim, o valor moral ocorre somente em atos ou produtos humanos, realizados livremente, isto é, consciente e voluntário (VÁSQUEZ, 2010).

## **2.2 ÉTICA EMPRESARIAL**

A ética empresarial é considerada uma ferramenta de conduta das responsabilidades sociais da empresa, sendo vista como um ideal valioso para organização. De acordo com Moreira (2002), as práticas éticas solidificam os laços de parceria empresarial, sejam eles feitos com clientes, fornecedores, sócio efetivo ou potencial.

### **2.2.1 O conceito e a prática de ética empresarial**

No contexto de ética no ambiente corporativo, considerando que os indivíduos e a empresa, enquanto entidade coletiva, possuem autonomia e liberdade para decidir, fazer escolhas, exige-se desses a responsabilidade pelo que fazem ou são capazes de fazer. A ética nas organizações apresenta a ideia de que os deveres estão relacionados com a responsabilidade que cada membro da organização tem no seu trabalho e a responsabilidade da própria organização enquanto entidade coletiva (MOREIRA, 2002).

A ética empresarial diz respeito às normas e valores efetivamente dominantes em uma empresa. Abrange a ideia de um contrato social que retrata um comportamento harmonioso entre os membros, considerando os interesses dos demais. A ética, nesse caso, deveria ocorrer com uma certa moralidade para que mesmo sem desconsiderar a rentabilidade, a organização visasse e priorizasse o lado humanitário, agindo com eficiência e considerando também o compromisso e a responsabilidade (LEISINGER; SCHMITT, 2001).

Para Srour (2000), empresas éticas seriam aquelas que realizariam reflexões éticas diante das suas possíveis ações e estratégias, e que agissem assim de forma socialmente responsável. Assim, seriam éticas aquelas organizações que agissem de forma correta, justa e coerente, com seus projetos, colaboradores e com a sociedade.

As instituições de ensino e qualificação profissional têm ministrado cursos de ética nos negócios e de responsabilidade social para profissionais aplicarem essas práticas no mercado de trabalho. Bertero (2012) questiona se é realmente possível ensinar ética aos indivíduos. Acredita-se que o ser humano é naturalmente ético, devido ao fato do mesmo ser um ser social e que os valores éticos são transmitidos aos indivíduos pelo processo de socialização. Argumenta-se que a ética não precisa ser ensinada aos indivíduos pois eles já nascem com uma consciência moral e com valores éticos. Sendo assim, cabe às instituições, tentar fazer

com que os alunos apliquem ao mundo dos negócios os valores, a moral e a ética de que são portadores (BERTERO 2012).

Os gestores devem trabalhar de forma ética, seguindo sua moral individual, e mantê-la como uma de suas prioridades no trabalho. Conforme Bertero (2012), os administradores precisam agir eticamente, e isso implica que eles não devem deslizar suas atitudes para que suas decisões não comprometam sua moralidade, nem a imagem da organização. Contudo, é possível ensinar ética, porém, as atitudes éticas não serão resultantes apenas de instruções escolares, mas dependerá também de fatores individuais e de uma sociedade que disponha dos instrumentos institucionais para sancionar de forma positiva e negativa, o comportamento ético e seus desvios (BERTERO 2012).

A ética organizacional centraliza os deveres morais e responsabilidades que cada indivíduo tem no seu trabalho. Desrespeitar comportamentos éticos dentro da organização, afronta todos os princípios éticos que ela carrega, vai contra os deveres profissionais e as exigências desse grupo.

A preocupação das organizações com sua ética empresarial está além do caráter financeiro. Abrange também um caráter humano, voltado para a preocupação com a sociedade, almejando assim um sucesso sustentável (BERTERO, 2012)

Assim, compreendemos também que a longevidade de um empreendimento está ligada ao respeito compartilhando entre a organização e sociedade, o que gera uma credibilidade para a empresa no mercado, e conseqüentemente, com isso, ganham um retorno financeiro (BERTERO, 2012).

### **2.2.2 Código de Ética, Comitê de Ética, Auditoria Ética e Direitos Humanos nas Empresas**

O código de ética sofre influência da cultura do meio social que é aplicado, mesmo que os princípios regidos sejam universais, as sociedades estabelecem as leis e costumes a fim de assegurar que os indivíduos convivam em ordem (ARRUDA, WHITAKER, RAMOS, 2009).

Os códigos são declarações formais do que a empresa espera da conduta do funcionário e serve de parâmetro para diversos comportamentos, tornando claras as responsabilidades de cada envolvido da empresa (ARRUDA, WHITAKER, RAMOS, 2009).

O código de ética precisa apresentar o desejo da administração da empresa, visando o cumprimento dos valores, das regras e das políticas éticas que estão interpostas no documento (ARRUDA, WHITAKER, RAMOS, 2009).

Toda organização define suas estratégias, como missão, visão e valores e posteriormente orientado por essas estratégias, estabelece o código de ética/conduita da empresa, sendo assim os valores da empresa e dos empregados caminham juntos para uma mesma direção (ARRUDA, WHITAKER, RAMOS, 2009).

Segundo Arruda, Whitaker e Ramos (2009) é importante que exista orientações e políticas impostas aos empregados para que saibam agir e se comportarem da forma mais adequada e condizente com a expectativa da empresa. Os processos do código de ética de uma empresa envolvem todos os interessados da empresa, através de etapas como sensibilização, motivação e capacitação com a finalidade de conscientizar a dotação do Código.

Segundo Arruda, Whitaker e Ramos (2009) no código de ética são abordados tópicos como respeito às leis do país, conflitos de interesse, proteção do patrimônio da instituição, transparência nas comunicações internas e com os stakeholders da organização, denúncia, prática de suborno, corrupção em geral, viagens e entretenimento, contratos governamentais, assédio profissional e sexual e outros assuntos (ARRUDA, WHITAKER, RAMOS, 2009).

Para que o Código de ética seja aplicado com excelência é fundamental que a empresa estabeleça um Comitê de ética. Geralmente é composto por um número ímpar de integrantes e de diversas áreas da empresa e que sejam pessoas reconhecidas por sua integridade. O papel do Comitê de Ética é aconselhar, investigar, solucionar problemas e quando necessários tomar decisões. Cabe ao comitê a responsabilidade de delinear e modernizar o código e garantir que todos os envolvidos da organização sejam assegurados pelo Código. (ARRUDA, WHITAKER, RAMOS, 2009).

Segundo Arruda, Whitaker e Ramos (2009) algumas empresas nomeiam um auditor ou profissional de ética que se reporta diretamente para a Diretoria. O profissional tem a missão de manter vivo e atualizado do Código de ética e é um integrante de extrema confiança do Comitê, sendo este o responsável pelos processos e projetos envolvendo a ética da empresa.

O objetivo final do código de ética, do comitê e o auditor é sensibilizar todos os envolvidos da empresa sobre a ética e trabalhar para que as diretrizes éticas se tornam enraizada na cultura empresarial afim de manter um alto nível de noção ético em todos os envolvidos da empresa (ARRUDA, WHITAKER, RAMOS, 2009).

Segundo o Relatório Anual da Organização Conectas (2012), as obrigações internacionais de direitos humanos exigem que os Estados respeitem, protejam e implementem os direitos humanos das pessoas que se encontram em seu território e/ou sua

jurisdição. Isso inclui o dever de proteger contra as violações de direitos humanos cometidas por terceiros, inclusive as empresas (ARRUDA, WHITAKER, RAMOS, 2009).

O Estado como parte de seu dever de proteção contra violações de direitos humanos relacionadas com atividades empresariais, devem tomar medidas apropriadas para garantir, pelas vias judiciais, administrativas, legislativas ou de outros meios que correspondam, que quando se produzam esse tipo de abusos em seu território e/ou jurisdição os afetados possam acessar mecanismos de reparação eficazes.

Os princípios orientadores dos direitos humanos, aprovados pelo Conselho De Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU), são baseados em três pilares: proteger, respeitar e reparar (MOREIRA, SILVA, 2020).

As empresas devem respeitar os direitos humanos e seguir um padrão ético empresarial, onde afete todos os envolvidos. Contudo, sabe-se que nem todas as empresas agem de forma ética e o interesse financeiro prevalece sobre qualquer dever ético ou moral, razão pela qual é necessário medidas de segurança. O *compliance*, nome vem do verbo em inglês "to comply", que designa a ação em conformidade com as regras, pode ser um instrumento de identificação, prevenção e reparação a ser utilizados pelas empresas para respeitarem às normas referentes aos direitos humanos (MOREIRA, SILVA, 2020).

Uma ferramenta muito utilizada do programa de *compliance* é o Canal de Denúncias, na qual as pessoas podem denunciar qualquer situação que desconsidere os direitos humanos. O canal de denúncia auxilia com o objetivo de detectar mentiras, exploração, condutas criminosas e informações importantes que estão sendo ocultadas, as quais podem trazer prejuízos e desequilíbrio dentro do ambiente organizacional (MOREIRA, SILVA, 2020).

### **3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS**

Para que um conhecimento possa ser considerado científico, torna-se necessário identificar as técnicas que possibilitam a sua verificação e determinar o método que possibilitou chegar a esse conhecimento. Pode-se definir método como caminho para se chegar a um determinado fim e método científico como o conjunto de procedimentos intelectuais e técnicos adotados para se atingir o conhecimento.

Neste capítulo destaca-se os procedimentos que embasaram a pesquisa, como a abordagem dos dados, público da pesquisa e coleta de dados.

### **3.1 Abordagem dos dados da natureza da pesquisa**

A pesquisa qualitativa ocupa um reconhecido lugar entre as várias possibilidades de se estudar os fenômenos que envolvem os seres humanos e suas relações sociais, estabelecidas em diversos ambientes. A pesquisa qualitativa é relevante aos estudos das relações sociais, devido as diversidades de ambientes, subculturas, estilos e formas de vida. Esse tema exige uma nova abordagem para estudo empírico das questões (FLICK, 2009).

Segundo Tim May (2004) A pesquisa qualitativa aborda questões das ciências sociais, com um nível de realidade que não pode ser quantificado. Ela estabelece o universo dos significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e os fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis.

A Ciência Social tem como objetivo o histórico. As sociedades humanas existem em um determinado espaço cuja formação social e configuração são específicas. A provisoriedade, o dinamismo e a especificidade são características fundamentais de qualquer questão social. Por fim, é necessário afirmar que o objeto da Pesquisa Social é essencialmente qualitativo e o adequado para essa pesquisa. (MAY, 2004).

### **3.2 Público e desenho da pesquisa**

A pesquisa busca identificar como as práticas voluntárias de integridade das empresas premiadas com o selo Pró-Ética em 2018-2019 se relacionam com os padrões de conduta da ética empresarial. Para isso, analisou-se o programa de integridade Pró-Ética do ano 2018-2019, e as práticas éticas adotadas pelas empresas premiadas.

O público da pesquisa abrange as vinte e seis empresas que foram destaques e reconhecidas como Empresa Pró-Ética 2018-2019, independente do ramo ou porte da empresa.

A análise desdobra-se através da observação dos Questionários de Avaliação elaborados pela Controladoria Geral da União e aplicados as empresas elegíveis a etapa do questionário. Os resultados dos questionários foram divulgados e disponibilizados no site da Controladoria Geral da União e abordam diversos aspectos de integridade organizacional. Nesta pesquisa, os resultados obtidos pelos questionários estão descritos em forma de Quadros, e os itens dos Quadros fazem menções às perguntas que foram aplicadas às

empresas e as respectivas respostas. Posteriormente, as respostas obtidas com esses questionários atribuem uma nota para cada área de estudo, o que qualifica as empresas como aptas ou não a serem nomeadas Pro-Ética do período.

### **3.3 Técnicas de coleta de dados**

A presente pesquisa utilizou duas metodologias para coleta de dados que é apresentado a seguir:

Na pesquisa em Internet é realizada pela utilização de aplicativos e ferramentas disponíveis nos ambientes digitais para conduzir a investigação. Algumas vantagens da pesquisa é que além de sua rápida e ampla adoção por pesquisadores nos mais diversos contextos de pesquisa, permite alinhar questionamentos dos estudos, sua relevância para a área, sua confiabilidade e credibilidade dos dados obtidos. Porém é necessário considerar sua natureza constantemente mutável e efêmera. (FRAGOSO, 2015).

A Pesquisa em Internet foi utilizada para análises em documentos e informações de websites, que contribuíram com as conclusões obtidas no estudo, como o site da Controladoria Geral da União, o qual divulgou o programa Selo Pró-Ética e seus resultados.

O segundo método utilizado na pesquisa, é a pesquisa documental, que permite acrescer a dimensão do tempo à compreensão do social. A partir deste método de pesquisa, pode-se operar um corte longitudinal que permite a observação do processo de maturação ou de ovulação dos indivíduos, grupos, conceitos, conhecimentos, comportamentos, mentalidades, práticas etc. (DESLAUREIS, J et al. 2014).

A pesquisa documental, conforme Gil (2014), assemelha-se muito à pesquisa bibliográfica. A principal diferença entre elas está na natureza das fontes. A pesquisa bibliográfica utiliza das contribuições dos diversos autores sobre determinado assunto, enquanto a pesquisa documental vale-se de materiais que não receberam ainda nenhum tratamento analítico, ou que podem ser reelaborados de acordo com os objetivos da pesquisa.

Segundo o Gil (2014), considera-se que o primeiro passo da pesquisa documental consiste na exploração das fontes documentais, que são em grande número. Existem os documentos de primeira mão, que não receberam nenhum tratamento analítico, bem como, documentos oficiais, reportagens de jornal, contratos, cartas, fotografias, filmes etc. Em contraponto, existem também os documentos de segunda mão, que de alguma forma já foram analisados, tais como: relatórios de empresa, relatórios de pesquisa, tabelas estatísticas etc.

A pesquisa documental apresenta vantagens significativas, trata-se de um método de coleta de dados que elimina a eventualidade de qualquer influência, ao menos em partes, no pesquisador, anulando a possibilidade de reação do sujeito à operação de medida. Embora as vantagens sejam muitas, o pesquisador deve ter cuidado com o material utilizado, é fundamental analisar a credibilidade dos textos e sua representatividade (DESLAUREIS, J et al. 2014).

## **4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS**

### **4.1 Breve histórico Selo Pró-Ética**

O interesse de estudo da presente pesquisa fundamenta-se na análise de um programa de integridade de organizações públicas e privadas, denominado como Pró-Ética. O Programa Pró-Ética foi criado em 09 de dezembro de 2010, e está sob a responsabilidade da Controladoria-Geral da União (CGU) e do Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social, com o objetivo de desenvolver a adoção voluntária de mecanismos de integridade pelas empresas, voltados para a prevenção, detecção e remediação e atos de fraude e corrupção, para aprimorar as relações entre os setores público e privado e promover um ambiente corporativo mais íntegro e transparente (CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO, 2019).

O programa oferece às empresas de destaque, um reconhecimento público valorizando o comprometimento com práticas íntegras e éticas no combate e prevenção à corrupção dentro do ambiente corporativo. Este reconhecimento gera resultados positivos nacional e internacionalmente, incluindo órgãos como a ONU (Organização das Nações Unidas), a OEA (Organização dos Estados Americanos) e a OECD (Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico) (ROSÁRIO, 2017) – Figura 2.



**Figura 2 – Selo do Cadastro Pró-Etica 2018-2019**

Fonte: Controladoria Geral da União (2019)

Assim, a participação no cadastro gera visibilidade positiva para as empresas participantes no mercado, e provoca interesse em outras organizações em participarem também. Destaca-se assim a valorização que esta ferramenta tem para as organizações e para a sociedade, devido a seriedade e coerência na qual a pesquisa é feita, além do fato da mesma ser reconhecida e renomeada também no mercado e em pesquisas acadêmicas na área de ética empresarial.

#### **4.2 Os critérios utilizados pelo Cadastro Pró-Ética em 2018-2019**

O cadastro no programa Pró-Ética é feito de forma voluntária, dentro do prazo estabelecido pela CGU e de forma virtual, através do site <<https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/empresa-pro-etica/acessar-sistema>>. Para realizar a inscrição, o responsável pela empresa deve preencher um “Formulário de solicitação de acesso” com os dados da empresa e seu(s) representante(s). Após envio do formulário, a empresa recebe um código de acesso no e-mail cadastrado para continuar o processo e acessar o sistema (CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO, 2019).

Após a realização da inscrição, é solicitado às empresas o envio de documentos com prazos estabelecidos, o que dá início a fases eliminatórias do programa caso esses prazos não sejam respeitados. A conferência dos documentos solicitados é feita pela Secretária-Executiva e pelo Comitê-Gestor, executado pela Controladoria Geral da União (CGU) e são emitidos relatórios com os resultados e pontuações (CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO, 2019).

O critério de seleção do Pró-Ética, inicialmente, considera na primeira etapa a análise dos requisitos de admissibilidade e exige das empresas, conforme a Controladoria Geral da União: I – não constar do Cadastro de Empresas Inidôneas e Suspensas – CEIS, do Cadastro de Entidades Privadas Sem Fins Lucrativos Impedidas – CEPIM, ou do Cadastro Nacional de Empresas Punidas – CNEP por penalidade aplicada em decorrência de Processo Administrativo de Responsabilização; II – enviar o questionário de avaliação no prazo estipulado; III – apresentar as certidões que comprovem a regularidade fiscal no âmbito federal e trabalhista; IV – comprovar ser signatária do Pacto Empresarial pela Integridade e contra a Corrupção, promovido pelo Instituto Ethos de Empresas e Responsabilidade Social; VI – não estar participando de negociação para celebração de Acordo de Leniência ou respondendo a Processo Administrativo de Responsabilização (CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO, 2019). Os requisitos de admissibilidade ao cadastro são descritos na Figura 3.



**Figura 3 – Requisitos de Admissibilidade**

Fonte: Controladoria Geral da União (2019)

O Pró-Ética 2018-2019, além dos critérios de admissibilidade, estabeleceu em seu Regulamento também que não seriam avaliadas empresas que não comprovassem a implementação de medidas mínimas relacionadas ao programa de integridade, quais sejam:

(a) existência de área (s) responsável (s) pelo programa de integridade, com atribuições estabelecidas em documento formal da empresa, aprovado até 31/12/2017; (b) acessibilidade do Código de Ética ou Conduta, ou documento equivalente, na internet, em Português; (c) treinamentos realizados pela empresa no último ano, entre o período de 1/9/2017 a 31/8/2018, que trataram de assuntos relacionados ao programa de integridade; e (d) acessibilidade do(os) canal (s) de denúncia na internet, com possibilidade de apresentação de denúncias em português.

Na etapa seguinte, ocorre a análise de perfil das empresas, que abrange perguntas discursivas e objetivas sobre área de atuação, estrutura, dentre outras. Tais perguntas permite à banca avaliar o grau de exposição a riscos de fraude e corrupção e a necessidade de medidas de integridade. Essa etapa não exige envio de documentação comprobatória, entretanto, qualquer incoerência identificada é fato eliminatório (CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO, 2019).

A próxima etapa abrange os Questionários de Avaliação preenchidos pelas empresas – Figura 5. O questionário é composto por 6 grandes Áreas, subdivididas em 12 assuntos. As áreas estudadas e suas respectivas pontuação são: I - Comprometimento da Alta Direção e Compromisso com a Ética –25 (vinte e cinco) pontos; II –Políticas e Procedimentos –25 (vinte e cinco) pontos; III –Comunicação e Treinamento –15 (quinze) pontos; IV –Canais de Denúncia e Remediação –20 (vinte) pontos; V –Análise de Risco e Monitoramento –10 (dez) pontos; e VI –Transparência e Responsabilidade Social –5 (cinco) pontos. Para obter aprovação no Pró-Ética, as empresas precisam obter pontuação igual ou superior a 70 (setenta) pontos e alcançar, no mínimo, 40 por cento da pontuação em cada área avaliada.



**Figura 4 – Questionário de Avaliação**

Fonte: Controladoria Geral da União (2019).

Ao total, foram avaliados 120 itens destas áreas relacionados ao programa de integridade nesta edição do Pró-Ética e cada um desses itens apresentam um atributo desejável dentro do programa de integridade e possui uma nota específica mensurada com base na relevância do item. A pontuação máxima do questionário de avaliação é de 100 pontos, e cada uma das áreas podem obter o mínimo de 40% da pontuação em cada área, e para ser credenciada no Pró-Ética podem obter pontuação igual ou superior a 70 pontos. A Secretaria-Executiva realiza a avaliação e a transmite para o Comitê-Gestor, o qual é responsável pela avaliação final da nota das empresas e se entrará ou não na lista do Pró-Ética. A divulgação das empresas aprovadas é oficializada e realizada na Conferência Lei Empresa Limpa. Após aprovação, as empresas assumem um compromisso de zelo pela ética e pela integridade, o qual é oficializado com um termo assinado pelos representantes das empresas.

Na etapa inicial da avaliação, o Pró-Ética 2018-2019 teve um total de 222 empresas inscritas, o que significa um acréscimo de 12,12% em relação à edição anterior, na qual 198 empresas se submeteram aos questionários de avaliação no prazo para inscrição. Além das

exigências dos critérios tradicionais de admissibilidade, o Regulamento da edição 2018-2019, em seu artigo 11, estabeleceu como dito anteriormente, que não seriam avaliadas empresas que não comprovassem a implementação de medidas mínimas relacionadas ao programa de integridade.

Obteve-se 222 empresas inscritas. A partir destes critérios iniciais, os quais objetivam a otimização no processo de avaliação, apenas 152 foram admitidas. Assim, a análise foi estabelecida entre 152 empresas, e dessas:

- a) 18 empresas tiveram a avaliação prejudicada e receberam um comunicado com as razões que ocasionaram o não prosseguimento da avaliação;
- b) 48 empresas não foram integralmente avaliadas, em razão do que estabelece o art. 13, §5, do Regulamento, e receberam um relatório simplificado;
- c) 86 empresas foram integralmente avaliadas, sendo 26 aprovadas e 60 não aprovadas.
- d) Do total de empresas integralmente avaliadas, 5 empresas, incluindo uma das aprovadas, foram avaliadas seguindo uma metodologia específica e distinta da avaliação das demais por se tratar de estatais federais, conforme previsto na Seção IV do Regulamento.

Considera-se assim os dados das 81 empresas que foram integralmente avaliadas com base na mesma metodologia, sendo 26 aprovadas e 56 não aprovadas. As 5 estatais federais, portanto, foram excluídas desse escopo, ainda que tenham sido integralmente avaliadas e uma, inclusive, aprovada. Excluíram-se também as empresas que receberam relatório simplificado, para simplificar a análise.



**Figura 5 – Empresas premiadas Pró-Ética 2018-2019**

Fonte: Controladoria Geral da União (2019).

### 4.3 Análise da concepção de ética presente no selo Pró-Ética

A avaliação dos dados dos programas de integridade baseou-se nos Questionários de Avaliação e em suas respectivas áreas, conforme citado na seção anterior. Logo, a pesquisa descreverá as áreas estudadas nos Questionários, os itens de maiores e menores percentuais por área, e as respectivas notas que as empresas receberam em cada área e item abordado. Serão consideradas nas próximas seções, o total geral das empresas do Pro-Ética 2018-2019.

#### Área I - Comprometimento da alta direção e compromisso com a ética

O comprometimento dos membros da Alta Direção é indispensável para a implementação da cultura de integridade no ambiente corporativo. Os valores da cultura organizacional orientam os colaboradores e os parceiros de negócio e sugestiona os valores que sustentam a cultura da empresa. Devido ao fato, essa primeira área do questionário, além do “Envolvimento da Alta Direção com o programa de integridade”, contempla também a

“Área Responsável pelo programa de integridade” (CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO, 2019).

### Quadro 1 – Área I - Comprometimento da alta direção e compromisso com a ética

<b>Área I</b>
<b>Envolvimento da alta direção com o programa de integridade</b>
<p><b>Maiores comprovações:</b></p> <p>95,2% das empresas demonstraram que os membros da Alta Direção apresentam manifestação de apoio ao programa de integridade de forma institucional, isto é, diretamente pela empresa em seu site; 89,8% das empresas comprovaram que os membros da Alta Direção têm participação em órgão colegiado responsável por tratar de temas relacionados ao programa de integridade.</p>
<p><b>Menores comprovações:</b></p> <p>36,5% das empresas comprovaram a existência de critérios formalizados para escolha de membros da Alta Direção que considerem aspectos de integridade, aplicáveis, inclusive, às empresas controladas/subsidiárias, quando for o caso; 47,6% das empresas avaliadas comprovaram que as manifestações de apoio ao programa de integridade são feitas de forma periódica.</p>
<b>Área responsável pelo programa de integridade</b>
<p><b>Maiores comprovações:</b></p> <p>84,1% das empresas comprovaram que a área tem atribuição formal de realizar o monitoramento; 82,5% das empresas comprovaram possuir uma posição hierárquica ou estrutura de reporte formalmente definida que possibilita acesso do seu líder ao mais alto nível hierárquico da empresa (no Brasil e no exterior, quando for o caso)</p>
<p><b>Menores comprovações:</b></p> <p>19% das empresas comprovaram contar com um líder que possui algum tipo de proteção, estabelecido formalmente, contra punições arbitrárias. Este foi o item com menor pontuação; 36,5% das empresas comprovaram possuir garantias formalmente definidas de acesso a informações e documentos de outras áreas necessários para exercício de suas atribuições.</p>

Fonte: Controladoria Geral da União (2019)

### Área II – Políticas e Procedimentos

Destaca-se nesta área a necessidade e importância de normativos internos para guiar seus colaboradores e parceiros. Dentre eles, está o Código de Ética que define padrões de comportamento requeridos e utilizados no dia a dia da organização e pelos membros que a compõe. A área II examina a existência destes procedimentos e normas e a aplicação deles na empresa. Logo, dividiu-se essa área nos assuntos “Padrões de Conduta”, “Relacionamento com Parceiros de Negócio” e “Controles Internos e Externos”, e destaca-se por ser a única área com 3 assuntos (CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO, 2019).

## Quadro 2 – Área II – Políticas e Procedimentos

<b>Área II</b>
<b>Padrões de conduta</b>
<b>Maiores comprovações:</b> 100% das empresas fazem menção à existência dos canais de denúncia em seu Código de Ética ou de Conduta; 96,8% das empresas possuem Código de Ética ou de Conduta que faz menção à possibilidade de aplicação de medidas disciplinares.
<b>Menores comprovações:</b> 21,4% apresentaram documentos que comprovassem a aplicação das políticas e procedimentos apresentados no período avaliado.
<b>Relacionamento com parceiros de negócios</b>
<b>Maiores comprovações:</b> 91,4% das empresas estabelecem a obrigatoriedade do cumprimento de normas éticas e a vedação de práticas de fraude e corrupção; 82,9% das empresas possuem política ou procedimento voltado à diligência prévia para contratação de parceiros de negócio que determinem a verificação da integridade do parceiro, incluindo possíveis envolvimentos em casos de corrupção e práticas de fraude contra a administração pública.
<b>Menores comprovações:</b> 21,4% das empresas favorecem a contratação de terceiros que apresentam programas de integridade implementados; 22,9% recomendam expressamente a adoção de programa de integridade para os parceiros de negócio.
<b>Controles internos e externos</b>
<b>Maiores comprovações:</b> 88,4% das empresas comprovaram a realização periódica de auditoria contábil externa independente; 84,3% das empresas comprovaram a existência de regras que estabeleçam a segregação de funções e a definição de níveis de aprovação de despesas.
<b>Menores comprovações:</b> 27% das empresas comprovaram submeter seu programa de integridade a processo independente de avaliação externa; 48,4% das empresas adotam medidas formalizadas que visam identificar e tratar “red flags”, tais como receitas e despesas fora do padrão, como forma de mecanismo de controle para assegurar a precisão e clareza dos registros contábeis e a confiabilidade dos relatórios e demonstrações financeiras.

Fonte: Controladoria Geral da União (2019)

## Área III – Comunicação e Treinamento

A comunicação tem a função informar e alinhar a linguagem do programa de integridade na empresa, e com apoio da Alta Direção, dissemina aos colaboradores as regras de conduta e os valores prezados pela empresa. Tal ação tem apoio dos treinamentos, que garantem a realização e eficácia do programa de integridade (CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO, 2019).

### Quadro 3 – Área III – Comunicação e Treinamento

<b>Área III</b>
<b>Comunicação</b>
<b>Maiores comprovações:</b>  82,5% das empresas apresentaram ações de comunicação que se destinam aos seus diversos públicos; 81% das empresas comprovaram realizar ações de comunicação que buscam promover a divulgação dos principais temas do seu programa de integridade, considerando seu perfil e os riscos a que estão submetidas.
<b>Menores comprovações:</b>  42,9% das empresas possuem um setor responsável pela implementação e supervisão do Plano de Comunicação; 46% das empresas comprovaram a existência de um Plano/Política de Comunicação relacionado ao programa de integridade que contemple a periodicidade das ações de comunicação.
<b>Treinamento</b>
<b>Maiores comprovações:</b>  98,4% das empresas apresentaram documentos que comprovam a realização de treinamentos de interesse geral (treinamentos dirigidos a todos os públicos, como aqueles relacionados ao Código de Ética e ao Canal de Denúncia); 79,4 das empresas comprovaram que os treinamentos foram realizados de forma periódica no período avaliado e que a realização dos treinamentos atingiu um percentual relevante do seu público-alvo no período avaliado.
<b>Menores comprovações:</b>  47,1% das empresas apresentaram documentos que comprovaram a realização de treinamentos de interesse específico, alinhados aos riscos a que estão submetidas; 52,4 % das empresas apresentaram documentos que comprovaram que os treinamentos estão alinhados aos riscos a que estão submetidas.

Fonte: Controladoria Geral da União (2019)

### Área IV – Canais de denúncia e remediação

O Canal de Denúncia é instrumento que permite transparência nas ações dentro de uma organização, e gera possibilidades de denúncias de atos ilícitos, que vão contra os normativos e leis impostas às empresas. A análise de “Remediação” engloba as políticas, normas e procedimentos que tratam das medidas disciplinares decorrentes da prática de atos ilícitos ou de violações ao Código de Ética ou Conduta, bem como dos mecanismos existentes para interromper esses atos (CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO, 2019).

#### Quadro 4 – Área IV – Canais de denúncia e remediação

Área IV
<b>Canais de denúncia</b>
<b>Maiores comprovações:</b>  98,4% das empresas comprovaram a existência de canal de denúncia para o público interno; 95,2% das empresas comprovaram a existência de canal de denúncia para o público externo; 93,7% das empresas apresentaram dados estatísticos sobre denúncias recebidas e apuradas e/ou outras informações que indicam que os canais de denúncia são monitorados.
<b>Menores comprovações:</b>  38,1% das empresas comprovaram a existência de uma política ou documento formal equivalente que estabeleça um fluxo específico para denúncias envolvendo membros da Alta Direção; 41,3% possuem um canal de denúncia em que haja informação sobre a possibilidade de ele ser utilizado para realização de denúncias relacionadas à corrupção e demais irregularidades; 41,3% comprovaram a existência de política ou documento formal equivalente que estabeleça prazo para conclusão das apurações.
<b>Remediação</b>
<b>Maiores comprovações:</b>  87,3% das empresas comprovaram a existência de política ou documento formal equivalente que defina as medidas disciplinares aplicáveis; 79,4% das empresas comprovaram a existência de política ou documento formal equivalente que indique os responsáveis pela aplicação das medidas disciplinares
<b>Menores comprovações:</b>  28,6% das empresas estabelecem, em política ou documento formal equivalente, a possibilidade de afastamento cautelar de membros da Alta Direção suspeitos de envolvimento em atos de corrupção e fraude contra a Administração; 30,2% possuem política ou documento formal equivalente que indique os critérios determinantes para que a denúncia seja encaminhada à autoridade competente; 33,3% estabelecem, em política ou documento formal equivalente, mecanismos voltados à pronta interrupção de irregularidades.

Fonte: Controladoria Geral da União (2019)

#### Área V – Análises de riscos e Monitoramento

A análise de riscos faz com que as empresas evitem medidas desnecessárias e esforços excessivos no ambiente de trabalho, e assim conseguem alinhar melhor as práticas de integridade. Assim, essa área estuda também a importância dos canais de monitoramento, que identificam a efetividade e evolução do programa de integridade da empresa (CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO, 2019).

## Quadro 5 – Área V– Análises de riscos e Monitoramento

Área V
<b>Análise de Riscos</b>
<b>Maiores comprovações:</b>  85,1% das empresas comprovaram realizar análise de riscos relacionados a atos de corrupção e fraude; 79,4% apresentaram política ou documento equivalente que indica uma área responsável pela análise de riscos.
<b>Menores comprovações:</b>  46% das empresas apresentaram política ou documento equivalente que comprova que a análise de riscos é realizada de forma periódica; 66,7% das empresas apresentaram análise de riscos que contempla os principais riscos identificados pelo avaliador a partir da análise do perfil da empresa, incluindo riscos relacionados às atividades de empresas controladas/subsidiárias.
<b>Monitoramento</b>
<b>Maiores comprovações:</b>  90,5% das empresas comprovaram, por meio de políticas ou documento equivalente, a existência de uma área responsável pela realização do monitoramento; 79,4% das empresas comprovaram a existência de relatórios periódicos com dados e estatísticas sobre a aplicação de medidas de integridade.
<b>Menores comprovações:</b>  33,3% das empresas comprovaram o registro das metas e do desempenho alcançado em cada período, em relação aos indicadores do programa; 36,5% comprovaram a utilização de indicadores sobre o programa de integridade – KPI (Key Performance Indicators); 44,4% das empresas comprovaram a existência de política ou documento equivalente que indique a periodicidade para realização do monitoramento.

Fonte: Controladoria Geral da União (2019)

## Área VI – Transparência e Responsabilidade Social

Essa área obteve o menor desempenho devido ao fato da maioria das empresas não conseguirem comprovar os itens avaliados. A Transparência foi a responsável por enquadrar diversas empresas no critério de avaliação simplificada definido no art. 13, §5, do Regulamento<sup>12</sup>. Mais que isso, 25 empresas que foram completamente avaliadas não obtiveram o mínimo na Área VI, sendo que dessas, 3 empresas possuíam nota para aprovação (acima de 70 pontos), no entanto, deixaram de ser aprovadas por não alcançarem a nota mínima nesta área (CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO, 2019).

## Quadro 6 – Área VI – Transparência e Responsabilidade Social

<b>Área VI</b>
<b>Transparência</b>
<b>Maiores comprovações:</b>  98,6% das empresas apresentaram evidências de que divulgam na internet informações sobre as suas principais atividades.
<b>Menores comprovações:</b>  31,8% das empresas, dentre as que informaram contratar com a Administração Pública, divulgam informações sobre tais contratos; 51,9% das empresas divulgam, na internet, informações sobre patrocínios e doações realizadas.

Fonte: Controladoria Geral da União (2019)

### 4.4 Ações de integridade das empresas premiadas com o selo Pró-Ética em 2018-2019

Nesta seção, os dados apresentados farão menção à análise do Questionário de Avaliação emitido pela Controladoria Geral da União e aplicado as 26 empresas premiadas, com foco nas práticas voluntárias de integridade praticadas por essas empresas. O estudo enfatiza três áreas do questionário, sendo Área I Comprometimento da alta direção e compromisso com a ética, Área II – Políticas e Procedimentos e Área IV – Canais de denúncia e remediação, conforme divulgados no site da Controladoria Geral da União. Os resultados dos questionários são descritos em formas de quadros, conforme resultados apresentados nos Relatórios de Avaliação da Controladoria Geral da União.

Para cada uma das três áreas analisadas, foram detalhadas as medidas consideradas na avaliação (sub-itens), que referem-se as perguntas dos questionários, e as respostas objetivas aplicáveis pelas empresas, conforme análise do relatório de avaliação geral de cada uma dessas empresas. Conforme o site da Controladoria Geral da União, o relatório de avaliação das empresas contém a descrição da empresa, o questionário aplicado a ela, as respostas objetivas (sim ou não) para as implementações dos itens analisados, e as descrições das evidências aplicáveis em cada item CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO (2019).

Destaca-se que a Controladoria Geral da União não divulgou em seu site o Relatório de Avaliação da empresa Itaú, referente aos dados dos questionários das três áreas. Portanto, não obteve-se resultados para esta empresa na análise das três áreas mencionadas.

**Quadro 7 – Área I - Envolvimento da alta direção com Programa de Integridade**

Empresas	Implementação Institucional Documentos/sites	Implementação Pessoal	Manifestação através dos membros	Periodicidade e comprovação de manifestação de apoio	Abrangência para público interno/externo
<i>3M</i>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<i>ABB</i>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<i>ALUBAR</i>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<i>AMIL</i>	SIM	SIM	SIM	NÃO	SIM
<i>BB</i>	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
<i>CCEE</i>	SIM	SIM	SIM	NÃO	SIM
<i>SABESP</i>	SIM	SIM	SIM	NÃO	SIM
<i>COPEL</i>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<i>CPFL</i>	SIM	SIM	NÃO	NÃO	NÃO
<i>ENEL</i>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<i>ONCOCLINICAS</i>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<i>FLEURY</i>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<i>ICTS</i>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<i>ITAU</i>	—	—	—	—	—
<i>MIP</i>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<i>NATURA</i>	SIM	SIM	SIM	NÃO	NÃO-SIM
<i>NEOENERGIA</i>	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO-SIM
<i>NOVASB</i>	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	SIM
<i>NOVONORDISK</i>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<i>PPG</i>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<i>EY</i>	SIM	SIM	NÃO	NÃO	NÃO
<i>RADIX</i>	SIM	SIM	NÃO	SIM	NÃO-SIM
<i>TECNEW</i>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<i>TIM</i>	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO/SIM
<i>UNIMED BH</i>	SIM	SIM	SIM	NÃO	NÃO
<i>VEZZI LAPOLA</i>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM

Fonte: Elaborado pela autora

O questionário de **Avaliação Área I: Comprometimento da alta direção e compromisso com a ética**, buscou identificar fatores e comprovações da implementação, manifestação, periodicidade e abrangência do programa de integridade das empresas, através do papel da diretoria e do envolvimento da alta direção com estes fatores.

As maiores comprovações demonstraram que os membros da Alta Direção apresentam manifestação de apoio ao programa de integridade de forma institucional, aplicável pela empresa em seu site ou documentos oficiais.

Outras evidências comprovaram também que os membros da Alta Direção têm participação em órgão colegiado responsável por tratar de temas relacionados ao programa de integridade, explícitos em fotos e vídeos de encontros, congressos, seminários, eventos e documentos oficiais reconhecidos com assinaturas, os quais ficam disponíveis ao público nos canais digitais e na empresa. Tais fatores geram assim maior confiança e credibilidade no

mercado, devido à valorização do respeito imposta e comprovada pela empresa, o que pode ocasionar também em um maior reconhecimento e ganho financeiro decorrente da sustentabilidade no empreendimento (BBERTERO, 2012).

No geral, o comprometimento da Alta Direção é manifestado de diversas maneiras, conforme o Quadro 7, porém não ocorre de forma periódica e nem todas as empresas garantem acesso a informações e documentos por parte das áreas responsáveis pelo programa de integridade, indicando assim que esses fatores merecem maior atenção por parte dos gestores.

#### **4.4.2 Políticas e Procedimentos - Padrões de conduta e ferramentas para fazer uma gestão ética: Comitê de ética, Código de Ética/conduta, Setor/departamento de Auditoria Interna/*Compliance***

**Na avaliação da Área II – Políticas e Procedimentos**, as empresas obtiveram 100% de aproveitamento nos Padrões de Conduta, com foco na existência de Código de Ética ou de Conduta, menção à possibilidade de aplicação de medidas disciplinares, menção à existência dos canais de denúncia e versão nos idiomas dos países em que a empresa atua.

Neste item, pode-se observar a preocupação por parte das organizações em divulgarem e aplicarem os valores defendidos em seus Códigos de Éticas, bem como a importância do mesmo para a disseminação da cultura ética e integridade defendidos. A maioria das empresas relataram que seus documentos do Códigos de Ética são assinados por presidentes e divulgados de forma impressa ou online para o público.

**Quadro 8 – Área II - Padrões de Conduta com foco em definição de valores e anticorrupção**

Empresas	Alinhamento com as especificidades da empresa	Valores de ética e integridade bem definidos	Anticorrupção e fraude	Menção a mecanismos de Anticorrupção	Previsão das condutas permitidas e proibidas.
<b>3M</b>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<b>ABB</b>	SIM	SIM	SIM	NÃO	SIM
<b>ALUBAR</b>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<b>AMIL</b>	SIM	SIM	NÃO	SIM	SIM
<b>BB</b>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<b>CCEE</b>	SIM	SIM	SIM	NÃO	SIM
<b>SABESP</b>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<b>COPEL</b>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<b>CPFL</b>	SIM	SIM	SIM	NÃO	SIM
<b>ENEL</b>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<b>ONCOCLINICAS</b>	SIM	NÃO	SIM	NÃO	SIM
<b>FLEURY</b>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<b>ICTS</b>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<b>ITAU</b>	—	—	—	—	—
<b>MIP</b>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<b>NATURA</b>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<b>NEOENERGIA</b>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<b>NOVASB</b>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<b>NOVO</b>					
<b>NORDISK</b>	SIM	SIM	SIM	NÃO	SIM
<b>PPG</b>	SIM	SIM	SIM	NÃO	SIM
<b>EY</b>	SIM	SIM	NÃO	NÃO	NÃO
<b>RADIX</b>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<b>TECNEW</b>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<b>TIM</b>	NÃO	SIM	SIM	NÃO	SIM
<b>UNIMED BH</b>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<b>VEZZI LAPOLA</b>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM

Fonte: Elaborado pela autora

Todas as empresas fizeram menção neste item ao Código de Ética ou Código de Conduta, e Comitê de Ética, aplicados e assinados pelos diretores, enfatizando assim o comprometimento da organização com questões éticas, morais e sociais. Nesses documentos, ficam descritos as especificidades da empresa, valores de éticas e integridades defendidos, proibições a atos de corrupção, medidas disciplinares, dentre outros.

Para Arruda, Whitaker e Ramos (2009) as orientações e políticas impostas pela organização no Código de Ética, norteiam o comportamento dos cooperados, levando-os a pensarem de forma condizente com a perspectiva de responsabilidade da empresa, contribuindo com os ideais de ética da cultura organizacional da mesma, reforçados no Quadro 8 e Quadro 9.

Destaca-se também, conforme análise do Quadro 9, que as empresas enfatizam em seus documentos oficiais e web sites a existência de medidas disciplinares voltadas para atos de corrupção ou atos que sejam distintos dos valores e princípios pregados pela organização. Torna-se necessário lembrar que as organizações devem colocar em práticas as medidas disciplinares e administrativas voltadas a qualquer membro da organização.

**Quadro 9 – Área II – Padrões de conduta com foco em medidas disciplinares, canais de denúncias e características da plataforma de denúncia**

Empresas	Menção a medidas disciplinares	Menção à existência dos canais de denúncia.	As garantias oferecidas aos denunciantes	Linguagem clara e compreensível.	Versão nos idiomas dos países em que a empresa atua.
<b>3M</b>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<b>ABB</b>	SIM	SIM	SIM	NÃO	SIM
<b>ALUBAR</b>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<b>AMIL</b>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<b>BB</b>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<b>CCEE</b>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<b>SABESP</b>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<b>COPEL</b>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<b>CPFL</b>	SIM	SIM	NÃO	SIM	SIM
<b>ENEL</b>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<b>ONCOCLINICAS</b>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<b>FLEURY</b>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<b>ICTS</b>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<b>ITAU</b>	—	—	—	—	—
<b>MIP</b>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<b>NATURA</b>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<b>NEOENERGIA</b>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<b>NOVASB</b>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<b>NOVO NORDISK</b>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<b>PPG</b>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<b>EY</b>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<b>RADIX</b>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<b>TECNEW</b>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<b>TIM</b>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<b>UNIMED BH</b>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<b>VEZZI LAPOLA</b>	SIM	SIM	NÃO	SIM	SIM

Fonte: Elaborado pela autora

**Quadro 10 – Área II – Relacionamento com Parceiros de Negócio com foco na integridade e impactos dos parceiros**

Empresas	Verificação da integridade do parceiro de negócio	Segregação de função em áreas de diligência e contratação	Participação da área de supervisão das diligências	Contratos Com categoria De riscos	Impactos do envolvimento com corrupção na contratação
<b>3M</b>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<b>ABB</b>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<b>ALUBAR</b>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<b>AMIL</b>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<b>BB</b>	SIM	SIM	NÃO	NÃO	SIM
<b>CCEE</b>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<b>SABESP</b>	NÃO	SIM	SIM	NÃO	NÃO
<b>COPEL</b>	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
<b>CPFL</b>	SIM	NÃO	NÃO	SIM	SIM
<b>ENEL</b>	SIM	SIM	NÃO	SIM	SIM
<b>ONCOCLINICAS</b>	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
<b>FLEURY</b>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<b>ICTS</b>	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO
<b>ITAU</b>	—	—	—	—	—
<b>MIP</b>	SIM	NÃO	SIM	NÃO	SIM
<b>NATURA</b>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<b>NEOENERGIA</b>	SIM	SIM	SIM	NÃO	NÃO
<b>NOVASB</b>	SIM	SIM	SIM	NÃO	SIM
<b>NOVO NORDISK</b>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<b>PPG</b>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<b>EY</b>	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO
<b>RADIX</b>	SIM	SIM	NÃO	NÃO	NÃO
<b>TECNEW</b>	SIM	SIM	SIM	NÃO	SIM
<b>TIM</b>	SIM	SIM	SIM	NÃO	SIM
<b>UNIMED BH</b>	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
<b>VEZZI LAPOLA</b>	SIM	SIM	SIM	NÃO	SIM

Fonte: Elaborado pela autora

As organizações devem priorizar relações profissionais que prezem a ética e a transparência, pois a organização não é avaliada apenas pelos produtos ou serviços que ela oferece, mas também pela forma como eles são produzidos, e os parceiros envolvidos nesse processo.

O público avalia também os processos e as decisões empresariais, além dos princípios da empresa, a transparência, a forma como seus funcionários e clientes são tratados, as

práticas e políticas adotadas, os parceiros e fornecedores, identificando assim comportamentos éticos e antiéticos nos negócios (CHIAVENATO, 2005).

**Quadro 11 – Área II – Relacionamento com Parceiros de Negócio com foco em consultas externas e priorização de programas de integridade dos parceiros**

Empresas	Obrigatoriedade de consulta em bancos de dados governamentais	Favorece contratação com programa de integridade ativo
<b>3M</b>	NÃO	NÃO
<b>ABB</b>	NÃO	NÃO
<b>ALUBAR</b>	SIM	NÃO
<b>AMIL</b>	SIM	NÃO
<b>BB</b>	NÃO	NÃO
<b>CCEE</b>	SIM	NÃO
<b>SABESP</b>	NÃO	NÃO
<b>COPEL</b>	SIM	NÃO
<b>CPFL</b>	SIM	NÃO
<b>ENEL</b>	NÃO	NÃO
<b>ONCOCLINICAS</b>	NÃO	NÃO
<b>FLEURY</b>	SIM	SIM
<b>ICTS</b>	SIM	NÃO
<b>ITAU</b>	—	—
<b>MIP</b>	SIM	NÃO
<b>NATURA</b>	SIM	SIM
<b>NEOENERGIA</b>	NÃO	NÃO
<b>NOVASB</b>	SIM	NÃO
<b>NOVO NORDISK</b>	NÃO	NÃO
<b>PPG</b>	SIM	NÃO
<b>EY</b>	SIM	NÃO
<b>RADIX</b>	SIM	NÃO
<b>TECNEW</b>	SIM	SIM
<b>TIM</b>	NÃO	NÃO
<b>UNIMED BH</b>	SIM	NÃO
<b>VEZZI LAPOLA</b>	SIM	SIM

Fonte: Elaborado pela autora

Nesta área, conforme o Quadro 11, obtiveram-se poucas comprovações de que as empresas favorecem a contratação de terceiros que apresentam programas de integridade implementado.

As organizações devem verificar a integridade dos seus parceiros, seus princípios, valores, históricos de atos de corrupção, para que não realizem parcerias com empresas que tenham valores distintos.

Ressalta-se também que o público avalia todas as parcerias de negócios que a empresa contrata, pois entende-se que tal parceria reforça um elo de ideais e valores representados pela conexão entre duas ou mais empresas.

## Quadro 12 – Área II - Controles internos e externos

Empresas	Área responsável por lançamentos contábeis e revisões	Segregações de funções e níveis de aprovações de despesas	Medidas de identificação de red flags – receitas/despesas fora do padrão	Área responsável por auditoria interna formal	Auditoria contábil externa periódica
<b>3M</b>	SIM	SIM	NÃO	SIM	SIM
<b>ABB</b>	SIM	SIM	NÃO	SIM	SIM
<b>ALUBAR</b>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<b>AMIL</b>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<b>BB</b>	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
<b>CCEE</b>	SIM	SIM	NÃO	SIM	NÃO
<b>SABESP</b>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<b>COPEL</b>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<b>CPFL</b>	SIM	SIM	NÃO	SIM	SIM
<b>ENEL</b>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<b>ONCOCLINICAS</b>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<b>FLEURY</b>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<b>ICTS</b>	SIM	SIM	NÃO	NÃO	NÃO
<b>ITAU</b>	—	—	—	—	—
<b>MIP</b>	SIM	SIM	NÃO	SIM	SIM
<b>NATURA</b>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<b>NEOENERGIA</b>	SIM	SIM	NÃO	SIM	SIM
<b>NOVASB</b>	SIM	NÃO	SIM	NÃO	SIM
<b>NOVO NORDISK</b>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<b>PPG</b>	SIM	SIM	SIM	NÃO	SIM
<b>EY</b>	NÃO	SIM	NÃO	NÃO	SIM
<b>RADIX</b>	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM
<b>TECNEW</b>	SIM	SIM	SIM	NÃO	NÃO
<b>TIM</b>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<b>UNIMED BH</b>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<b>VEZZI LAPOLA</b>	SIM	NÃO	NÃO	SIM	NÃO

Fonte: Elaborado pela autora

Neste item, conforme o Quadro 12, grande parte das empresas comprovou a realização periódica de auditoria contábil externa independente e relataram a existência de regras que estabeleçam a segregação de funções e a definição de níveis de aprovação de despesas. Os gargalos neste item estão voltados para a ausência de comprovação de medidas de auditoria para *red-flags*, como forma de mecanismo de controle para assegurar a precisão e clareza dos registros contábeis e a confiabilidade dos relatórios e demonstrações financeiras, e identificou também ausência de área responsável por auditoria interna formal.

#### 4.4.3 Canais de Denúncia e Remediação/Esclarecimento

Na **Área IV – Canais de denúncia e remediação**, destaca-se uma análise voltada para o caráter humanitário exigido das empresas, exemplificado pelo Direito Humano. De acordo com o Conselho De Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU), os três princípios que regem os Direitos Humanos são proteção, respeito e reparação, e diante do estudo do questionário aplicado às empresas, buscou-se identificar ferramentas que viabilizam a importância e a valorização destes três princípios, sendo uma dessas ferramentas o *compliance*.

**Quadro 13 – Área IV – Plataforma de denúncia**

Empresas	Disponível para público interno e externo	Fácil acesso para o público	Informação no próprio canal sobre utilização para denúncia	Garantia de proteção ao denunciante explícita no próprio canal	Acompanhamento da apuração da denúncia
<b>3M</b>	SIM	SIM	NÃO	SIM	SIM
<b>ABB</b>	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM
<b>ALUBAR</b>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<b>AMIL</b>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<b>BB</b>	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO
<b>CCEE</b>	SIM	NÃO	NÃO	SIM	SIM
<b>SABESP</b>	SIM	SIM	SIM	NÃO	SIM
<b>COPEL</b>	SIM	NÃO	NÃO	SIM	SIM
<b>CPFL</b>	SIM	SIM	NÃO	NÃO	SIM
<b>ENEL</b>	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	SIM
<b>ONCOCLINICAS</b>	SIM	SIM	NÃO	NÃO	SIM
<b>FLEURY</b>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<b>ICTS</b>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<b>ITAU</b>	—	—	—	—	—
<b>MIP</b>	SIM	SIM	NÃO	NÃO	SIM
<b>NATURA</b>	SIM	SIM	NÃO	SIM	SIM
<b>NEOENERGIA</b>	SIM	SIM	NÃO	SIM	SIM
<b>NOVASB</b>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<b>NOVO NORDISK</b>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<b>PPG</b>	SIM	NÃO	NÃO	SIM	SIM
<b>EY</b>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<b>RADIX</b>	SIM	SIM	SIM	SIM	NÃO
<b>TECNEW</b>	SIM	SIM	NÃO	SIM	NÃO
<b>TIM</b>	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM
<b>UNIMED BH</b>	SIM	SIM	NÃO	SIM	SIM
<b>VEZZI LAPOLA</b>	SIM	SIM	NÃO	NÃO	SIM

Fonte: Elaborado pela autora

#### Quadro 14 – Área IV – Plataforma de remediação às irregularidades

Empresas	Interrupção de irregularidade	Afastamento de membros suspeitos de atos corruptos	Definição de medidas disciplinares aplicáveis	Informação de correlação da punição à infração cometida	Indicação dos responsáveis pela aplicação de punições
<b>3M</b>	SIM	SIM	SIM	NÃO	SIM
<b>ABB</b>	NÃO	NÃO	SIM	SIM	SIM
<b>ALUBAR</b>	NÃO	SIM	SIM	SIM	SIM
<b>AMIL</b>	NÃO	NÃO	SIM	SIM	SIM
<b>BB</b>	SIM	SIM	SIM	NÃO	NÃO
<b>CCEE</b>	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	SIM
<b>SABESP</b>	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	SIM
<b>COPEL</b>	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	SIM
<b>CPFL</b>	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
<b>ENEL</b>	SIM	NÃO	NÃO	NÃO	SIM
<b>ONCOCLINICAS</b>	NÃO	NÃO	SIM	SIM	SIM
<b>FLEURY</b>	SIM	SIM	SIM	NÃO	SIM
<b>ICTS</b>	SIM	NÃO	SIM	SIM	SIM
<b>ITAU</b>	—	—	—	—	—
<b>MIP</b>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<b>NATURA</b>	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	SIM
<b>NEOENERGIA</b>	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	SIM
<b>NOVASB</b>	SIM	SIM	SIM	NÃO	SIM
<b>NOVO</b>					
<b>NORDISK</b>	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
<b>PPG</b>	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO	NÃO
<b>EY</b>	NÃO	SIM	SIM	SIM	NÃO
<b>RADIX</b>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<b>TECNEW</b>	SIM	SIM	SIM	SIM	SIM
<b>TIM</b>	NÃO	NÃO	SIM	NÃO	SIM
<b>UNIMED BH</b>	SIM	NÃO	SIM	NÃO	SIM
<b>VEZZI LAPOLA</b>	NÃO	SIM	SIM	NÃO	NÃO

Fonte: Elaborado pela autora

O *compliance* baseia-se num instrumento de identificação, prevenção e reparação utilizado pelas empresas para respeitarem às normas referentes aos direitos humanos e uma de suas principais ferramentas é o Canal de Denúncias. (MOREIRA, SILVA, 2020). Todas as 26 empresas aprovadas no Pro-Ética 2018-2019 comprovaram a utilização desta ferramenta como mecanismo de identificação e remediação de queixas e problemas envolvendo clientes e funcionários, conforme o Quadro 13.

Do total das empresas, seis delas não oferecem “Garantias de anonimato aos denunciantes”, o que exige uma atenção maior para este item devido ao fato de poder inibir os indivíduos a realizarem as denúncias, e três destas não realizam o “Acompanhamento da

apuração da denúncia”, o que pode implicar na insatisfação do denunciante, na ausência de solução de problema e acarretar outros problemas decorrentes deste denunciado.

Ressalta também que a Área IV – Canais de denúncia e remediação, foi a segunda área com 100% de aproveitamento em um item, sendo ele Existência de canal de denúncia disponível para o público interno e público externo.

#### **Quadro 15 – Área IV – Mecanismos de denúncias às autoridades**

<b>Empresas</b>	<b>Orientação sobre procedimentos de encaminhamento de denúncias às autoridades</b>	<b>Indicação de critérios para que a denúncia seja encaminhada para autoridades</b>
<b>3M</b>	SIM	SIM
<b>ABB</b>	NÃO	NÃO
<b>ALUBAR</b>	NÃO	NÃO
<b>AMIL</b>	NÃO	NÃO
<b>BB</b>	NÃO	NÃO
<b>CCEE</b>	SIM	SIM
<b>SABESP</b>	SIM	NÃO
<b>COPEL</b>	NÃO	NÃO
<b>CPFL</b>	SIM	SIM
<b>ENEL</b>	NÃO	NÃO
<b>ONCOCLINICAS</b>	NÃO	NÃO
<b>FLEURY</b>	SIM	SIM
<b>ICTS</b>	SIM	NÃO
<b>ITAU</b>	---	---
<b>MIP</b>	SIM	SIM
<b>NATURA</b>	NÃO	NÃO
<b>NEOENERGIA</b>	NÃO	NÃO
<b>NOVASB</b>	SIM	SIM
<b>NOVO NORDISK</b>	NÃO	NÃO
<b>PPG</b>	NÃO	NÃO
<b>EY</b>	NÃO	SIM
<b>RADIX</b>	SIM	SIM
<b>TECNEW</b>	SIM	SIM
<b>TIM</b>	SIM	SIM
<b>UNIMED BH</b>	SIM	SIM
<b>VEZZI LAPOLA</b>	SIM	NÃO

Fonte: Elaborado pela autora

Destaca-se atenção para um item importante pendente de comprovação por grande parte das empresas: denúncias envolvendo membros da Alta Direção. Os membros da Alta Direção, como por exemplo, diretores, presidentes, coordenadores, dentre outros, possuem prerrogativas específicas, nesse sentido devem ser tratados com maior vigor nas investigações

e punições, e grande parte das empresas não relataram o afastamento dos membros em casos de atos ilícitos, conforme exemplificado no Quadro 14 e Quadro 15.

Também não foi evidenciado por todas as empresas mecanismos de encaminhamento das denúncias para autoridades, o que pode prejudicar na propagação, solução e interrupção da prática denunciada.

## **5 CONCLUSÕES**

Diante das implicações dos dados do Selo Pró-Ética 2018-2019, as organizações têm buscado participar de projetos de ética que valorizam seus mecanismos e procedimentos de integridade, voltados para a prevenção, detecção e remediação de atos de corrupção, com o intuito de aprimorar assim as relações entre os setores públicos e privado e promover no país um ambiente corporativo mais íntegro, ético e transparente.

Percebe-se uma maior preocupação das empresas voltada para concepções éticas no âmbito organizacional e tal fator pode ser justificado pelo aumento das empresas inscritas no Pró-Ética 2018-2019, em relação às edições anteriores. Na edição anual de 2016, 91 empresas foram elegíveis até a fase final dos questionários iniciais, as quais não passaram nos critérios iniciais de exigibilidade; na edição do ano de 2017 foram 198 empresas; e nesta edição atual 222 empresas chegaram até a etapa de finalização do questionário. Diante disso, nota-se o crescente interesse das organizações em operarem de forma coerente e ética na sociedade, buscando assim benefícios em relações de trabalho, credibilidade no mercado e reconhecimento social.

As empresas aprovadas no Pró-Ética fomentam a ideia de que um empreendimento sustentável está ligado ao respeito e responsabilidade partilhados entre o âmbito da organização e da sociedade, e que isso ocasionalmente irá trazer benefícios de credibilidade, visão, reconhecimento, maximização de parceiros e clientes, e conseqüentemente, maior retorno financeiro. É necessário reforçar também que a preocupação das organizações com suas ações de ética e integridade ultrapassam caráter financeiro e englobam também um caráter humano, voltado para o cuidado com a sociedade, almejando assim um sucesso sustentável.

O Selo Pro-Ética 2018-2019, ao abordar temas como “Comprometimento da Alta Direção e Compromisso com a Ética”, “Canais de Denúncia e Remediação”, “Políticas e Procedimentos”, “Comunicação e Treinamento”, “Análise de Risco e Monitoramento” e

“Transparência e Responsabilidade Social”, analisou criteriosamente, através de documentos oficiais e dados comprobatórios, como as práticas voluntárias de integridade das empresas premiadas com o selo Pró-Ética em 2018-2019 se relacionam com os padrões de conduta da ética empresarial e quais os impactos que estas práticas de integridade trazem para as organizações.

Esse programa de integridade buscou reforçar que as empresas, além de defenderem “verbalmente” questões éticas, precisam operar de maneira ética também. Assim, cabe a cada um dos membros da organização, defender seus princípios e valores de modo que estes sejam condizentes com os valores defendidos pela empresa, visto que a ética organizacional está relacionada com a responsabilidade que cada membro da organização tem no seu trabalho e a responsabilidade da própria organização enquanto entidade coletiva.

Diante do exposto, pode-se afirmar que as 26 empresas premiadas no Pró-Ética 2018-2019 reconhecem a importância deste selo como título de reconhecimento social no mercado, já que estas têm adotado ferramentas de condutas éticas em seus ambientes corporativos, como Código de Ética, Comitê de Ética, Manifestação de apoio dos membros da empresa à programas de integridade, Auditorias éticas, Plataformas de denúncias e remediações, dentre outras ações, as quais buscam preservar o respeito e remediação às causas empresariais.

As empresas premiadas reconhecem também a importância desse prêmio para fidelização de clientes; prospecção de novos clientes, parceiros, fornecedores e acionista; a visibilidade e credibilidade da empresa a nível nacional; admiração e inspiração para demais empresas; além do ambiente de trabalho sustentável e íntegro que elas defendem, de ações voluntárias admiráveis de integridade e ética.

A pesquisa, ao enfatizar a importância da ética nas relações empresariais, apresentou a relevância de um comportamento ético e íntegro para o crescimento e desenvolvimento de uma organização, defendendo a ideia que de organizações com princípios de integridade e ferramentas de condutas éticas, podem se destacar no mercado e obter maiores chances de ter reconhecimento social, premiações e visibilidade, o que pode ocasionar no sucesso do empreendimento.

Diante da importância das concepções éticas para âmbito organizacional, sugere-se o ensino da ética empresarial para capacitação de gestores, para que estes obtenham conhecimento e reflexões éticas socialmente responsáveis, objetivando assim o crescimento íntegro do negócio e a valorização e respeito de todos os envolvidos nas organizações.

Sendo assim, cabe às instituições, mostrar a relevância e o impacto de relações éticas no âmbito corporativo aos alunos para que estes apliquem esses conceitos e princípios ao mundo dos negócios, enfatizando os valores, a moral e a ética de que são portadores.

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ALMEIDA, Paula Rodrigues. Análise da percepção da ética na profissão de Secretariado Executivo: Um levantamento na cidade de Muriaé –MG.2007. 76 f. Monografia (Graduação Secretariado Executivo Trilingüe) - **Centro de Ciências Humanas Letras e Artes, Universidade Federal de Viçosa**, Viçosa, 2007. Disponível em: Acesso em 05 mai. 2021

ARRUDA, M. C. C. de; WHITAKER, M. C; RAMOS, J. M. R. **Fundamentos de Ética Empresarial e Econômica**, Editora Atlas A.A, 2009. São Paulo – SP.

ACKERMAN, Robert, BAUER, Raymond. Corporate social responsiveness. Reston/Virginia: Reston Publishing/PrenticeHall, 1976.

BERTERO, C. O. É possível ensinar **ética**? GV Executivo, v. 11, n. 1. 2012.

CHAUÍ, M. **Convite à filosofia**. São Paulo: Editora Ática, 2015.

CHIAVENATO, I. **Comportamento Organizacional: A Dinâmica do Sucesso das organizações**. 2. ed. Rio de Janeiro: Campus, 2005.

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. **Empresas Premiadas**. [S. l.], 15 mar. 2019. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/empresa-pro-etica/empresas-reconhecidas>. Acesso em: 15 mar. 2021

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. **Empresa Pró-Ética**. [S. l.], 15 mar. 2019. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/empresa-pro-etica>. Acesso em: 15 mar. 2021.

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. **Pró-Ética**. [S. l.], 15 mar. 2019. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/empresa-pro-etica/historico>. Acesso em: 15 mar. 2021.

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. **Pró-Ética 2018-2019 3M**. [S. l.], 17 jul. 2021. Disponível em: [https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/empresa-pro-etica/relatorios-de-avaliacao/2018-2019/proetica\\_2018-2019\\_3m.pdf/view](https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/empresa-pro-etica/relatorios-de-avaliacao/2018-2019/proetica_2018-2019_3m.pdf/view). Acesso em: 17 jul. 2021.

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. **Pró-Ética 2018-2019 ABB**. [S. l.], 17 jul. 2021. Disponível em: [https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/empresa-pro-etica/relatorios-de-avaliacao/2018-2019/proetica\\_2018-2019\\_abb.pdf/view](https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/empresa-pro-etica/relatorios-de-avaliacao/2018-2019/proetica_2018-2019_abb.pdf/view). Acesso em: 17 jul. 2021.

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. **Pró-Ética 2018-2019 Alubar**. [S. l.], 17 jul. 2021. Disponível em: [https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/empresa-pro-etica/relatorios-de-avaliacao/2018-2019/proetica\\_2018-2019\\_alubar.pdf/view](https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/empresa-pro-etica/relatorios-de-avaliacao/2018-2019/proetica_2018-2019_alubar.pdf/view). Acesso em: 17 jul. 2021.

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. **Pró-Ética 2018-2019 AMIL**. [S. l.], 17 jul. 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/empresa-pro>

etica/relatorios-de-avaliacao/2018-2019/proetica\_2018-2019\_amil.pdf/view. Acesso em: 17 jul. 2021.

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. **Pró-Ética 2018-2019 BB**. [S. 1.], 17 jul. 2021. Disponível em: [https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/empresa-proetica/relatorios-de-avaliacao/2018-2019/proetica\\_2018-2019\\_bb.pdf/view](https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/empresa-proetica/relatorios-de-avaliacao/2018-2019/proetica_2018-2019_bb.pdf/view). Acesso em: 17 jul. 2021.

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. **Pró-Ética 2018-2019 CCEE**. [S. 1.], 20 jul. 2021. Disponível em: [https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/empresa-proetica/relatorios-de-avaliacao/2018-2019/proetica\\_2018-2019\\_ccee.pdf/view](https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/empresa-proetica/relatorios-de-avaliacao/2018-2019/proetica_2018-2019_ccee.pdf/view). Acesso em: 20 jul. 2021.

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. **Pró-Ética 2018-2019 COPLEL**. [S. 1.], 20 jul. 2021. Disponível em: [https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/empresa-proetica/relatorios-de-avaliacao/2018-2019/proetica\\_2018-2019\\_copel.pdf/view](https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/empresa-proetica/relatorios-de-avaliacao/2018-2019/proetica_2018-2019_copel.pdf/view). Acesso em: 20 jul. 2021.

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. **Pró-Ética 2018-2019 CPFL**. [S. 1.], 20 jul. 2021. Disponível em: [https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/empresa-proetica/relatorios-de-avaliacao/2018-2019/proetica\\_2018-2019\\_cpfl.pdf/view](https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/empresa-proetica/relatorios-de-avaliacao/2018-2019/proetica_2018-2019_cpfl.pdf/view). Acesso em: 20 jul. 2021.

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. **Pró-Ética 2018-2019 ENEL**. [S. 1.], 20 jul. 2021. Disponível em: [https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/empresa-proetica/relatorios-de-avaliacao/2018-2019/proetica\\_2018-2019\\_enel.pdf/view](https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/empresa-proetica/relatorios-de-avaliacao/2018-2019/proetica_2018-2019_enel.pdf/view). Acesso em: 20 jul. 2021.

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. **Pró-Ética 2018-2019 EY**. [S. 1.], 24 jul. 2021. Disponível em: [https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/empresa-proetica/relatorios-de-avaliacao/2018-2019/proetica\\_2018-2019\\_ey.pdf/view](https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/empresa-proetica/relatorios-de-avaliacao/2018-2019/proetica_2018-2019_ey.pdf/view). Acesso em: 24 jul. 2021.

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. **Pró-Ética 2018-2019 Fleury**. [S. 1.], 23 jul. 2021. Disponível em: [https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/empresa-proetica/relatorios-de-avaliacao/2018-2019/proetica\\_2018-2019\\_fleury.pdf/view](https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/empresa-proetica/relatorios-de-avaliacao/2018-2019/proetica_2018-2019_fleury.pdf/view). Acesso em: 23 jul. 2021.

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. **Pró-Ética 2018-2019 ICTS**. [S. 1.], 23 jul. 2021. Disponível em: [https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/empresa-proetica/relatorios-de-avaliacao/2018-2019/proetica\\_2018-2019\\_icts.pdf/view](https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/empresa-proetica/relatorios-de-avaliacao/2018-2019/proetica_2018-2019_icts.pdf/view). Acesso em: 23 jul. 2021.

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. **Pró-Ética 2018-2019 Itau**. [S. 1.], 23 jul. 2021. Disponível em: [https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/empresa-proetica/relatorios-de-avaliacao/2018-2019/proetica\\_2018-2019\\_itau.pdf/view](https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/empresa-proetica/relatorios-de-avaliacao/2018-2019/proetica_2018-2019_itau.pdf/view). Acesso em: 23 jul. 2021.

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. **Pró-Ética 2018-2019 MIP**. [S. 1.], 23 jul. 2021. Disponível em: [https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/empresa-pro-etica/relatorios-de-avaliacao/2018-2019/proetica\\_2018-2019\\_mip.pdf/view](https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/empresa-pro-etica/relatorios-de-avaliacao/2018-2019/proetica_2018-2019_mip.pdf/view). Acesso em: 23 jul. 2021.

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. **Pró-Ética 2018-2019 Natura**. [S. 1.], 23 jul. 2021. Disponível em: [https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/empresa-pro-etica/relatorios-de-avaliacao/2018-2019/proetica\\_2018-2019\\_natura.pdf/view](https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/empresa-pro-etica/relatorios-de-avaliacao/2018-2019/proetica_2018-2019_natura.pdf/view). Acesso em: 23 jul. 2021.

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. **Pró-Ética 2018-2019 NEONERGIA**. [S. 1.], 23 jul. 2021. Disponível em: [https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/empresa-pro-etica/relatorios-de-avaliacao/2018-2019/proetica\\_2018-2019\\_neoenergia.pdf/view](https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/empresa-pro-etica/relatorios-de-avaliacao/2018-2019/proetica_2018-2019_neoenergia.pdf/view). Acesso em: 23 jul. 2021.

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. **Pró-Ética 2018-2019 NOVASB**. [S. 1.], 24 jul. 2021. Disponível em: [https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/empresa-pro-etica/relatorios-de-avaliacao/2018-2019/proetica\\_2018-2019\\_novasb.pdf/view](https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/empresa-pro-etica/relatorios-de-avaliacao/2018-2019/proetica_2018-2019_novasb.pdf/view). Acesso em: 24 jul. 2021.

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. **Pró-Ética 2018-2019 Novo Nordisk**. [S. 1.], 24 jul. 2021. Disponível em: [https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/empresa-pro-etica/relatorios-de-avaliacao/2018-2019/proetica\\_2018-2019\\_novo-nordisk.pdf/view](https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/empresa-pro-etica/relatorios-de-avaliacao/2018-2019/proetica_2018-2019_novo-nordisk.pdf/view). Acesso em: 24 jul. 2021.

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. **Pró-Ética 2018-2019 Oncoclinicas**. [S. 1.], 20 jul. 2021. Disponível em: [https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/empresa-pro-etica/relatorios-de-avaliacao/2018-2019/proetica\\_2018-2019\\_oncoclinicas.pdf/view](https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/empresa-pro-etica/relatorios-de-avaliacao/2018-2019/proetica_2018-2019_oncoclinicas.pdf/view). Acesso em: 20 jul. 2021.

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. **Pró-Ética 2018-2019 PPG**. [S. 1.], 24 jul. 2021. Disponível em: [https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/empresa-pro-etica/relatorios-de-avaliacao/2018-2019/proetica\\_2018-2019\\_ppg.pdf/view](https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/empresa-pro-etica/relatorios-de-avaliacao/2018-2019/proetica_2018-2019_ppg.pdf/view). Acesso em: 24 jul. 2021.

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. **Pró-Ética 2018-2019 RADIX**. [S. 1.], 24 jul. 2021. Disponível em: [https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/empresa-pro-etica/relatorios-de-avaliacao/2018-2019/proetica\\_2018-2019\\_radix.pdf/view](https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/empresa-pro-etica/relatorios-de-avaliacao/2018-2019/proetica_2018-2019_radix.pdf/view). Acesso em: 24 jul. 2021.

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. **Pró-Ética 2018-2019 SABESP**. [S. 1.], 20 jul. 2021. Disponível em: [https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/empresa-pro-etica/relatorios-de-avaliacao/2018-2019/proetica\\_2018-2019\\_sabesp.pdf/view](https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/empresa-pro-etica/relatorios-de-avaliacao/2018-2019/proetica_2018-2019_sabesp.pdf/view). Acesso em: 20 jul. 2021.

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. **Pró-Ética 2018-2019 Tec New**. [S. 1.], 24 jul. 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/empresa-pro>

etica/relatorios-de-avaliacao/2018-2019/proetica\_2018-2019\_tecnew.pdf/view. Acesso em: 24 jul. 2021.

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. **Pró-Ética 2018-2019 Tim**. [S. l.], 24 jul. 2021. Disponível em: [https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/empresa-pro-etica/relatorios-de-avaliacao/2018-2019/proetica\\_2018-2019\\_tim.pdf/view](https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/empresa-pro-etica/relatorios-de-avaliacao/2018-2019/proetica_2018-2019_tim.pdf/view). Acesso em: 24 jul. 2021.

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. **Pró-Ética 2018-2019 Unimed BH**. [S. l.], 24 jul. 2021. Disponível em: [https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/empresa-pro-etica/relatorios-de-avaliacao/2018-2019/proetica\\_2018-2019\\_unimed-bh.pdf/view](https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/empresa-pro-etica/relatorios-de-avaliacao/2018-2019/proetica_2018-2019_unimed-bh.pdf/view). Acesso em: 24 jul. 2021.

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. **Pró-Ética 2018-2019 Vezzi Lapola**. [S. l.], 24 jul. 2021. Disponível em: [https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/empresa-pro-etica/relatorios-de-avaliacao/2018-2019/proetica\\_2018-2019\\_vezzi-lapola.pdf/view](https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/empresa-pro-etica/relatorios-de-avaliacao/2018-2019/proetica_2018-2019_vezzi-lapola.pdf/view). Acesso em: 24 jul. 2021.

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. **Relatório Geral de Avaliação**. [S. l.], 24 mar. 2019. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/empresa-pro-etica/relatorios-de-avaliacao/2018-2019/consideracoes-gerais-sobre-a-avaliacao.pdf/view>. Acesso em: 24 mar. 2021.

CONTROLADORIA GERAL DA UNIÃO. **Relatórios 2018-2019**. [S. l.], 15 mar. 2019. Disponível em: <https://www.gov.br/cgu/pt-br/assuntos/etica-e-integridade/empresa-pro-etica/relatorios-de-avaliacao/2018-2019>. Acesso em: 15 mar. 2021

CRUZ, D. N. Mais sociologia para entender o mundo! Bauman x Lipovetsky: moral e ética no mundo pós-moderno. **Revista Redação**, ed. 25, n. 22, p. 1-14, 2014.

DESLAUREIS, J et al. **A Pesquisa Qualitativa**. 4. Ed, Rio de Janeiro, 2014.

ETHOS, Instituto Ethos de empresa e responsabilidade social; SEBRAE, Serviço de Apoio às Micro e Pequenas Empresas. **Responsabilidade social empresarial para micro e pequena empresa: passo a passo**. São Paulo: 2003.

FLICK, U. **Introdução à pesquisa qualitativa**. 3ed. Porto Alegre, 2009.

FRAGOSO, Suely. **Panorama dos Estudos de Internet**. Porto Alegre, 2015.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 2014.

GOLDENBERG, M. **A arte de pesquisar: como fazer pesquisa qualitativa em Ciências Sociais**. Rio de Janeiro: Record, 1999.

LA TAILLE, Y. Moral e ética no mundo contemporâneo. **Revista USP**. Nº. 110, p. 29-42, 2017.

LEISINGER, K. M; SCHMITT, K. **Ética empresarial: Responsabilidade global e gerenciamento moderno**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2001.

MAY, Tim. **Pesquisa social: questões, métodos e processos**. 3.ed. - Porto Alegre: Artmed, 2004.

MOREIRA, F. O. G; SILVA, R. M; **Compliance para proteção dos direitos humanos em empresas**. Homa Publica -Revista Internacional de Direitos Humanos e Empresas. Vol. 4, Santa Catarina, 2020. Disponível em: <https://periodicos.ufjf.br/index.php/HOMA/article/view/30500/20530>. Acessos em: 17/01/2021.

MOREIRA, J. M. A ética empresarial no Brasil. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

PEREIRA, R. R; **Dois tipos de ética teleológica**. Cadernos de Ética e Filosofia Política, v. 1, n. 30, p. 35-51, 2017.

ROSÁRIO, W. C.; **O Pro-Ética é um projeto importante**. Brasília, 6 dez. 2017. Disponível em: <https://www.cgu.gov.br/noticias/2017/12/cgu-divulgalista-de-empresas-aprovadas-no-pro-etica-2017/apresentacao-ministro.pdf>. Acesso em: 23 mai. 2021.

SEN, A. **Desenvolvimento como liberdade**. São Paulo: Companhia de Bolso, 2015.

SROUR, R. H. **Ética empresarial**. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

VÁZQUEZ, A. S. **Ética**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2010.