

A IMPORTÂNCIA DA ÉTICA NAS ORGANIZAÇÕES: UMA REVISÃO BIBLIOGRÁFICA NARRATIVA

THE IMPORTANCE OF ETHICS IN ORGANIZATIONS: A NARRATIVE BIBLIOGRAPHICAL REVIEW

Danilo Leandro Alves de Oliveira¹, Joaquim M. F. Antunes Neto (*in memoriam*)², Daiane de
Fátima Pavinato de Almeida³

RESUMO

O presente artigo tem como objetivo explorar a importância da ética nas organizações, abordando seus impactos na gestão e no desempenho organizacional por meio de uma revisão bibliográfica narrativa. A ética empresarial é analisada sob diversas perspectivas, destacando sua influência na construção de uma cultura organizacional sólida, na promoção de um ambiente de trabalho saudável e na melhoria da imagem institucional. A pesquisa evidencia como práticas éticas podem ser um diferencial estratégico, contribuindo para a competitividade e sustentabilidade das empresas. Além disso, são discutidos os benefícios da ética na inovação, na liderança, nas relações inter organizacionais e na conformidade com as normativas legais, com ênfase na importância de uma gestão responsável no cenário atual, especialmente no contexto digital e tecnológico. Conclui-se que a adoção de princípios éticos é essencial para o sucesso organizacional a longo prazo, promovendo a confiança entre os stakeholders, minimizando riscos e fortalecendo a reputação da organização. A ética empresarial é vista não apenas como uma obrigação normativa, mas como um valor estratégico que impulsiona a construção de um mercado mais justo e equilibrado.

Palavras-Chave: Ética empresarial. Cultura organizacional. Liderança ética. Responsabilidade social. Sustentabilidade organizacional

ABSTRACT

This article aims to explore the importance of ethics in organizations, addressing its impacts on management and organizational performance through a narrative literature review. Business ethics is analyzed from different perspectives, highlighting its influence on building a solid organizational culture, promoting a healthy work environment, and improving the institutional image. The research highlights how ethical practices can be a strategic differentiator,

¹ Discente do CST em Gestão da Produção Industrial, FATEC Itapira "Ogari de Castro Pacheco". Email: danilo.oliveira101@fatec.sp.gov.br

² Doutor em Bioquímica (UNICAMP), Especialista em Tecnologias para a Indústria 4.0 (Faculdade Focus) e MBA em Gestão de Estratégia Empresarial (Faculdade São Luís), docente da FATEC Itapira

³ Docente titular Especialista com MBA em Gestão de Recursos Humanos e MBA em Liderança e Coaching e orientadora na FATEC de Itapira

contributing to the competitiveness and sustainability of companies. In addition, the benefits of ethics in innovation, leadership, interorganizational relationships, and compliance with legal regulations are discussed, with an emphasis on the importance of responsible management in the current scenario, especially in the digital and technological context. It is concluded that the adoption of ethical principles is essential for long-term organizational success, promoting trust among stakeholders, minimizing risks, and strengthening the organization's reputation. Business ethics is seen not only as a normative obligation, but as a strategic value that drives the construction of a fairer and more balanced market.

Keywords: *Business ethics. Organizational culture. Ethical leadership. Social responsibility. Organizational sustainability.*

INTRODUÇÃO

A Ética é considerada a essência do sucesso das organizações modernas, porém essa postura deve refletir nos clientes internos e externos, para se obter êxito. Nesse contexto pode-se afirmar que a Ética busca compreender os costumes e os atos humanos, sendo de extrema importância para que as organizações consigam sobreviver mediante as pressões do contexto diário (Pinheiro, 2016).

Na abordagem de Santos et al., (2017) tem-se a definição de que por estar presente no âmbito das relações humanas a Ética é fundamental nas relações das organizações, portanto, deve estar alinhada aos valores da instituição, tanto quanto à sua questão cultural e econômica, proporcionando a criação de ações responsáveis que atenda às necessidades de seus colaboradores.

A ética profissional é fundamental para o bom funcionamento e sucesso das organizações. Segundo Santos (2019) a importância da ética pode ser destacada em vários aspectos: confiabilidade e reputação; ambiente de trabalho saudável; tomada de decisões justas; cumprimento das normas e leis; responsabilidade social e sustentabilidade e melhoria da imagem interna.

As organizações que seguem princípios éticos constroem uma reputação positiva no mercado e isso atrai clientes, parceiros e investidores, que confiam na integridade da empresa. A ética profissional garante relações de respeito e equidade entre os funcionários, promovendo um ambiente de trabalho mais colaborativo e harmônico e isso aumenta a motivação e a produtividade dos colaboradores (Matos, 2017).

Segundo Santos (2019), a ética orienta a tomada de decisões equilibradas e justas, levando em consideração os impactos sobre todos os envolvidos, desde funcionários até consumidores e a sociedade em geral. Além disso, uma organização que age de maneira ética está mais propensa a cumprir leis e regulamentos, o que reduz o risco de penalidades legais e mantém a empresa em conformidade com suas obrigações.

Na abordagem de Pinheiro (2016) pode-se conceituar que a ética está vinculada à responsabilidade social, garantindo que a organização aja de forma consciente em relação ao meio ambiente e às comunidades em que atua; quando uma organização adota práticas éticas, os funcionários tendem a sentir orgulho em fazer parte dela, o que melhora a lealdade e retenção de talentos. Nesse contexto pode-se afirmar que a ética profissional é um pilar para garantir a longevidade, a integridade e o sucesso das organizações no longo prazo.

Embasado em uma pesquisa bibliográfica esse trabalho enfoca a abordagem da ética nas organizações empresariais, pois a ética investiga aquilo que é bom e conduz o homem ao bem comum, tendo por objetivo analisar a importância da ética nas organizações, investigando como os princípios éticos influenciam a cultura organizacional, a tomada de decisões, o comportamento dos colaboradores e a relação com *stakeholders*, além de identificar boas práticas que promovam uma gestão ética e responsável.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Esse trabalho consiste em uma revisão da literatura, realizado a partir de uma análise bibliográfica ampla e centralizada do contexto abordado. Para essa pesquisa as palavras-chave utilizadas foram: Ética; Responsabilidade; Respeito; Organizações. A partir da análise literária os estudos foram pautados com mais ênfase nas abordagens conceituais de Pinheiro (2016); Santos et al., (2017) e Bergamasco (2017), entre outros.

Segundo Cervo; Bervian e Silva (2007) a pesquisa bibliográfica é uma metodologia que consiste em revisar e analisar materiais já publicados, como livros, artigos científicos e outros documentos, sobre o tema investigado. O objetivo é reunir e interpretar o conhecimento existente, identificando diferentes abordagens, teorias e resultados sobre o assunto em estudo.

Para a realização da revisão e análise bibliográfica desse trabalho foi feito: a elaboração da questão norteadora da pesquisa; a definição do objetivo; a coleta de dados; a seleção e avaliação de conteúdo; análise dos resultados e síntese do conhecimento.

Para consulta bibliográfica utilizou-se o “*Scientific Eletronic Library Online*” (SciELO Brasil), Google Acadêmico e livros literários sobre o tema em estudo, tendo como base estudos e pesquisas de 2012 a 2024. Foram determinados como critérios de inclusão artigos nacionais que abordavam sobre o tema e publicados em periódicos indexados na pesquisa. Foram excluídos os artigos referentes à produção internacional, artigos fora do período determinado para o estudo e os que não se relacionavam ao tema deste estudo.

Além da pesquisa bibliográfica será realizado uma pesquisa com funcionários ativos em empresas, contextualizando os assuntos abordados na linha de estudo dessa pesquisa, enfatizando conceitos éticos e posturas/condutas no ambiente de trabalho. O formulário será realizado através do Google Forms e enviado para o público em questão

FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A ética é um conceito que surgiu na Grécia Antiga durante o século V a.C., em um contexto de intensa reflexão a respeito das regras de convívio social. Os pensadores e filósofos gregos buscavam entender o funcionamento do regime de comportamento humano e foram criando regras que deveriam ser seguidas para uma vida em sociedade. Ainda assim, após tanto tempo de estudos e discussões sobre o tema e sua importância, vivemos uma realidade de muitos desafios (Santos, 2019).

O interesse pelo tema foi motivado pela relevância do mesmo e pelo debate sobre questões éticas em todas as áreas e atividades das organizações, suas parcerias e relações entre as partes envolvidas. Além disso, o quanto a ética pode interferir na relação de confiança, na motivação e na gestão das empresas, com impactos na produtividade e na sustentabilidade do negócio.

A escolha da temática dessa pesquisa ocorreu devido a relevância social e empresarial, visto que, a ética nas organizações é um tópico de crescente importância no cenário atual. Com escândalos corporativos e crises de confiança, as empresas enfrentam a pressão de agir de forma ética, o que impacta sua reputação e sustentabilidade. A análise da ética pode oferecer insights sobre como as organizações podem operar de maneira responsável, promovendo um ambiente de trabalho saudável e uma cultura organizacional forte.

Outro quesito importante para elencar essa pesquisa é o impacto que os conceitos éticos causam nas tomadas de decisões, pois a ética influencia diretamente a tomada de decisões

dentro das organizações. Estudar como os valores éticos moldam as escolhas pode ajudar a entender melhor os comportamentos organizacionais e os resultados.

Atualmente o cenário das empresas é de adaptações e até mesmo de conflitos, pois existem várias gerações interagindo no ambiente de trabalho. Nas empresas modernas, o capital humano é considerado um elemento determinante para seu sucesso no mundo globalizado (Mattos, 2011).

A maioria das empresas possui um diferencial competitivo para se manter vivas no contexto atual frente às inundações tecnológicas e as exigências de seus clientes. Os diferenciais competitivos são características que tornam a empresa única, sendo geradas pelos recursos disponíveis no qual a empresa é detentora, estes podem ser tangíveis, os recursos financeiros e físicos, e intangíveis - a reputação, que rege a relação entre empresas e consumidores, a tecnologia, confiança entre colaboradores e gerentes, ideias, conhecimento, cultura que define a forma como a empresa trabalha, suas rotinas, seus comportamentos, entre outros. (Domenico, 2014).

O enfoque dos desafios e dilemas éticos são complexos no ambiente corporativo; analisar esses desafios pode fornecer uma base para a formulação de políticas e práticas que ajudem as organizações a navegar por essas situações de forma mais eficaz. Pontuando que as organizações desempenham um papel essencial na formação de cidadãos éticos. A pesquisa sobre ética nas organizações pode contribuir para a discussão sobre responsabilidade social e o papel das empresas na sociedade; além de identificar boas práticas e estratégias que ajudam a promover uma cultura ética nas organizações, contribuindo para o desenvolvimento de modelos que outras empresas podem adotar.

Com o avanço da tecnologia e mudanças sociais, novos desafios éticos surgem, como questões de privacidade, transparência e responsabilidade em ambientes digitais. Investigar esses tópicos pode proporcionar uma contribuição valiosa para o entendimento atual da ética organizacional. O tema tem despertado interesse tanto na academia quanto no mundo profissional. Há um corpo crescente de literatura e uma demanda por estudos que explorem a ética nas organizações, tornando-o um tema atual e pertinente para pesquisa (Kaptein, 2019).

Essas razões tornam o tema "Ética nas Organizações" não apenas relevante, mas também essencial para a compreensão do papel que a ética desempenha no sucesso e na sustentabilidade das organizações modernas.

Ética e Moral

A ética e a moral nas organizações são fundamentais para a construção de um ambiente saudável, responsável e sustentável. Esses conceitos, embora relacionados, têm diferenças importantes. Segundo Passos (2013) a moral refere-se ao conjunto de valores, costumes e normas aceitas por uma sociedade ou grupo específico sobre o que é certo ou errado. Ela varia conforme o contexto cultural, social e histórico, e influencia diretamente o comportamento dos indivíduos dentro da organização.

Ética é a reflexão filosófica sobre esses valores e normas, analisando criticamente o que deve ser considerado justo, correto ou bom. No contexto organizacional, a ética envolve a tomada de decisões que buscam o bem comum, a justiça e o respeito aos direitos de todos os envolvidos (Bianchini; Antonello, 2015).

As organizações que seguem princípios éticos ganham a confiança de seus colaboradores, clientes e parceiros, criando uma reputação positiva e sólida, visto que, a ética auxilia líderes e funcionários a tomarem decisões baseadas em justiça e integridade, evitando ações que prejudiquem a organização ou seus stakeholders (Santos et al., 2017).

Segundo Bergamasco et al., (2017) as práticas morais e éticas fomentam um ambiente de trabalho respeitoso e inclusivo, onde há valorização dos direitos humanos, da diversidade e da dignidade; as empresas que adotam uma postura ética são mais propensas a se preocupar com o impacto social e ambiental de suas atividades, promovendo ações de responsabilidade social corporativa. Um código de ética bem estruturado pode evitar conflitos de interesse, corrupção e práticas prejudiciais à empresa e à sociedade.

Neste conceito Bianchini e Antonello (2015) afirmam que, aplicar a ética nas organizações nem sempre é fácil, pois há dilemas onde interesses econômicos, pessoais ou de poder entram em conflito com princípios morais e éticos; nestes casos, a liderança deve ser capaz de mediar as questões com transparência e equidade. Para Santos et al., (2017) dentro do ambiente corporativo, um código de ética formal pode ajudar a guiar comportamentos e

práticas, além de educar funcionários sobre as expectativas e valores da organização. Mediante as abordagens elencadas pode-se contextualizar a diferença entre ética e moral no quadro 1.

Quadro 1 - Diferenças entre ética e moral.

Aspecto	Ética	Moral
Definição	Conjunto de princípios e normas que orientam o comportamento humano, geralmente estabelecido por uma disciplina filosófica ou um sistema de valores compartilhados.	Conjunto de valores, crenças e comportamentos considerados corretos ou errados, geralmente definidos pela cultura, religião ou sociedade.
Origem	Originada da filosofia, sendo mais reflexiva e universal.	Originada de costumes, tradições e valores sociais ou familiares.
Aplicação	Aplica-se de forma geral, universal, e busca a análise crítica das normas e princípios.	Aplica-se individualmente ou socialmente, muitas vezes com um caráter mais rígido e local.
Exemplo	Em um ambiente de trabalho, a ética orienta uma decisão de transparência e responsabilidade social, mesmo que não haja uma regra explícita para isso.	Na religião, pode-se seguir a moral de não mentir, independentemente da situação, por ser considerado um princípio imutável.
Flexibilidade	A ética permite questionamentos e ajustes com base em argumentos racionais e reflexão.	A moral é mais rígida, dependendo das convenções culturais e religiosas.

Fonte: elaborado pelos autores (2025).

A implementação da ética nas organizações requer mais do que a simples formulação de diretrizes e códigos de conduta. É necessário que haja um compromisso genuíno por parte da alta gestão para garantir que os princípios éticos sejam incorporados à cultura organizacional. Segundo Treviño e Nelson (2017), a liderança ética tem um papel essencial nesse processo, pois influencia diretamente o comportamento dos colaboradores por meio do exemplo e da adoção de políticas que favoreçam a transparência e a responsabilidade corporativa. Quando a ética é promovida ativamente, os funcionários se sentem mais motivados e alinhados com os valores da empresa, resultando em um ambiente de trabalho mais harmonioso e produtivo.

Além da influência da liderança, a criação de mecanismos de governança corporativa é fundamental para assegurar a integridade e a conformidade ética dentro das organizações. De acordo com Ferrell, Fraedrich e Ferrell (2019), a governança ética inclui auditorias internas, canais de denúncia e programas de compliance, os quais atuam na prevenção e no combate a práticas indevidas, como fraudes e corrupção. Esses mecanismos são essenciais para garantir

que a ética não seja apenas um discurso institucional, mas uma prática efetiva na tomada de decisões e nas relações empresariais.

Outro aspecto relevante é a influência da ética e da moral no relacionamento das organizações com seus stakeholders. Empresas que adotam uma postura ética não apenas cumprem suas obrigações legais, mas também promovem uma gestão responsável voltada ao bem-estar social e ambiental.

Conforme Carroll e Buchholtz (2018), a responsabilidade social corporativa (RSC) é uma extensão da ética empresarial, na qual as organizações buscam minimizar impactos negativos e maximizar benefícios para a comunidade e o meio ambiente. Dessa forma, a moral e a ética se tornam instrumentos estratégicos para fortalecer a reputação corporativa e garantir a sustentabilidade dos negócios a longo prazo.

A educação e o treinamento contínuo dos funcionários desempenham um papel crucial na consolidação de uma cultura organizacional ética. Segundo Kaptein (2019), programas de capacitação ética ajudam a sensibilizar os colaboradores sobre a importância da integridade e a prepará-los para lidar com dilemas morais no ambiente de trabalho. Além disso, a promoção de espaços para discussões abertas sobre questões éticas permite que os funcionários compreendam melhor os valores da organização e se sintam encorajados a agir de maneira responsável. Assim, investir na formação ética dos colaboradores não apenas fortalece a cultura organizacional, mas também reduz riscos e promove a confiança entre os diferentes agentes envolvidos na empresa.

Ética profissional

Na abordagem de Pinheiro (2016) a ética profissional diz respeito ao conjunto de princípios e normas que regem o comportamento dos indivíduos no exercício de suas profissões. Ela define como os profissionais devem agir em situações cotidianas de trabalho, com base em valores como integridade, responsabilidade, respeito, honestidade e justiça. A ética profissional é importante porque preserva a confiança no ambiente de trabalho e protege o bem-estar tanto dos profissionais quanto das pessoas que interagem com eles.

Santos et al., (2017) aponta que os princípios da ética profissional são: responsabilidade, confiabilidade, integridade, imparcialidade, justiça, respeito e competência.

A ética profissional desempenha um papel fundamental nas organizações, influenciando diretamente o sucesso a longo prazo, a cultura interna, a reputação e a sustentabilidade da empresa. A adoção de uma postura ética sólida cria um ambiente de trabalho mais justo e confiável, tanto para os colaboradores quanto para os stakeholders, além de contribuir para a tomada de decisões responsáveis e transparentes (Bianchini; Antonello, 2015).

Segundo Alves e Souza Júnior (2017) todo profissional deve ser responsável por suas ações e decisões, assegurando que cumpram suas obrigações com competência e diligência; além de proteger as informações sensíveis e privadas das pessoas ou organizações com as quais o profissional trabalha é essencial, exceto em situações onde a lei ou a ética demandem a revelação de tais informações.

A aplicação da ética profissional não se limita apenas ao cumprimento de normas e diretrizes estabelecidas por códigos de conduta, mas envolve também o desenvolvimento de uma postura proativa diante de dilemas éticos. De acordo com Treviño e Nelson (2017), os profissionais frequentemente enfrentam situações onde precisam equilibrar interesses individuais, organizacionais e sociais. Dessa forma, a capacidade de analisar criticamente essas situações e agir de maneira justa e responsável se torna um diferencial essencial para a construção de um ambiente de trabalho íntegro e sustentável.

Além disso, a ética profissional está diretamente relacionada à credibilidade e ao reconhecimento de uma profissão perante a sociedade. Profissionais que seguem princípios éticos rigorosos contribuem para a valorização de suas áreas de atuação, fortalecendo a confiança do público nos serviços prestados.

Segundo Ferrell, Fraedrich e Ferrell (2019), a falta de conduta ética pode comprometer não apenas a reputação individual, mas também a imagem da organização e da categoria profissional como um todo. Por isso, a adesão a padrões éticos elevados deve ser incentivada por meio da educação continuada e da criação de ambientes organizacionais que favoreçam a transparência e a responsabilidade.

Outro ponto fundamental na ética profissional é o impacto que ela exerce na cultura organizacional. Quando as empresas promovem a ética como um pilar de suas operações, os colaboradores se sentem mais motivados a agir com integridade, criando um ciclo positivo de comportamento responsável.

De acordo com Kaptein (2019), programas de treinamento em ética e a presença de líderes exemplares são estratégias eficazes para consolidar uma cultura organizacional ética. Além disso, a existência de canais de denúncia e políticas de compliance possibilita a identificação e a correção de condutas inadequadas antes que causem danos significativos à empresa e à sociedade.

A globalização e os avanços tecnológicos trouxeram novos desafios para a ética profissional, exigindo uma adaptação constante por parte dos trabalhadores e das organizações. Questões como o uso responsável da inteligência artificial, a privacidade de dados e a sustentabilidade ambiental passaram a fazer parte das preocupações éticas contemporâneas (Carroll; Buchholtz, 2018).

Nesse contexto, é essencial que os profissionais busquem atualização contínua e que as empresas estabeleçam diretrizes claras para lidar com esses desafios de maneira ética e responsável, garantindo assim a longevidade dos negócios e o bem-estar da sociedade.

Organizações éticas

A ética profissional nas organizações é vital para garantir o sucesso, a sustentabilidade e a boa convivência no ambiente de trabalho, ela atua como um alicerce para uma cultura organizacional sólida, onde confiança, respeito e responsabilidade são priorizados. As organizações que colocam a ética no centro de suas operações não apenas obtêm melhores resultados, mas também contribuem para um mercado mais justo e equilibrado (Bianchini; Antonello, 2015).

Segundo Pinheiro (2016) as organizações que promovem e praticam a ética profissional constroem uma reputação sólida no mercado, pois a confiança dos clientes, parceiros e da sociedade em geral é fundamental para o crescimento sustentável da organização, qualquer desvio ético pode resultar em escândalos, perda de credibilidade e prejuízos financeiros.

A ética profissional ajuda a prevenir problemas relacionados a fraudes, corrupção, assédio, discriminação e outras práticas inadequadas; o cumprimento de normas éticas estabelece uma cultura organizacional onde há maior respeito pelas regras e direitos, diminuindo a ocorrência de conflitos (Ramacciotti, 2008).

Na abordagem de Alves e Souza Júnior (2017) a ética profissional promove um ambiente de trabalho harmonioso, onde há respeito pelas diferenças, direitos e deveres de cada

indivíduo. A ética serve como guia na resolução de dilemas ou situações ambíguas, ajudando o profissional a agir de maneira correta e justa, mesmo sob pressão.

Organizações éticas não apenas garantem a conformidade com leis e regulamentos, mas também desenvolvem um compromisso genuíno com a responsabilidade social e o bem-estar de seus stakeholders. Segundo Carroll e Buchholtz (2018), a ética organizacional vai além do cumprimento de obrigações legais, influenciando diretamente a forma como a empresa se relaciona com seus funcionários, clientes e a comunidade. Empresas que adotam posturas éticas fortalecem sua imagem institucional e criam um diferencial competitivo baseado na transparência e na integridade.

Além disso, a ética organizacional está intrinsecamente ligada à governança corporativa e à tomada de decisões estratégicas. Ferrell, Fraedrich e Ferrell (2019) destacam que práticas como auditorias internas, canais de denúncia e programas de compliance são essenciais para garantir que os princípios éticos sejam efetivamente aplicados no dia a dia da organização.

Esses mecanismos não apenas previnem práticas ilícitas, como também promovem um ambiente de trabalho mais seguro e confiável, onde os colaboradores se sentem encorajados a agir com honestidade e responsabilidade.

A ética organizacional também desempenha um papel fundamental na promoção da diversidade e inclusão no ambiente de trabalho. Segundo Kaptein (2019), empresas que incorporam princípios éticos em sua cultura organizacional tendem a valorizar a equidade e o respeito às diferenças, criando espaços mais colaborativos e inovadores.

Dessa forma, ao adotar políticas éticas robustas, as organizações não apenas fortalecem seu compromisso com a justiça social, mas também impulsionam a criatividade e o engajamento de seus colaboradores, resultando em um crescimento sustentável e equilibrado. Os princípios éticos abordados durante a temática desse trabalho podem ser contemplados no quadro 2, realizado a partir das leituras reflexivas contextualizadas.

Quadro 2 - Princípios de uma organização ética.

Princípio	Descrição	Exemplo Prático
Integridade	Agir com honestidade, mantendo a coerência entre palavras e ações, sem manipulação de informações.	Divulgação correta dos resultados financeiros, sem omissão ou distorção de dados.
Responsabilidade	Assumir as consequências das próprias ações e decisões, garantindo o cumprimento de compromissos.	Cumprimento rigoroso de prazos e obrigações contratuais, além da rápida correção de eventuais erros.
Transparência	Fornecer informações claras e acessíveis a todos os stakeholders, facilitando a compreensão dos processos.	Publicação regular de relatórios de sustentabilidade e governança corporativa.
Justiça	Tratar todos os colaboradores, clientes e parceiros de maneira equitativa e imparcial.	Implementação de políticas de promoção e remuneração baseadas em mérito, sem favorecimentos.
Respeito	Valorizar as diferenças e garantir um ambiente inclusivo, promovendo a dignidade de cada indivíduo.	Adoção de programas de diversidade e inclusão, bem como políticas rigorosas contra assédio e discriminação.
Compliance	Assegurar a conformidade com leis, regulamentos e normas internas, prevenindo condutas inadequadas.	Criação e monitoramento de um código de ética, com canais de denúncia e auditorias internas frequentes.

Fonte: elaborado pelos autores (2025).

Ética empresarial

A Ética na administração empresarial e organizacional está relacionada de maneira reflexiva sobre os negócios da empresa: discriminação dos funcionários por questões raciais e sociais, contratações de parentes ou conhecidos que não são qualificados para exercer a função designada, suborno para levar vantagens em negociações, entre outros comportamentos que poluem o ambiente da empresa gerando atitudes antiéticas (Santos et al.,2017).

A conduta da empresa é definida pela forma como é vendido seus produtos e serviços, mediante a oferta de seus concorrentes e as exigências governamentais. Para Bergamasco et al., (2017) as empresas têm por desafios a busca por utilizar estratégias que proporcionem o benefício de seus produtos evitando interferir na oferta de seus concorrentes

Pensar eticamente envolve duas questões fundamentais: o que é o certo e o que é o errado? O que são coisas aceitáveis ou inaceitáveis? O ser humano deve refletir sobre quais ações devem e podem ser praticadas; o conceito de Ética estabelece padrões sobre o que é bom

ou mau na conduta humana e na tomada de decisões, na vida pessoal e no sistema organizacional.

Quando o poder de mercado das empresas está distribuído e seus clientes têm a oportunidade de realizarem escolhas, pode-se afirmar que a política pela ética tem boas perspectivas para florescer. Atualmente o mercado empresarial está tendo uma crescente demanda por valores como transparência e probidade, tanto na área pública como no fornecimento de produtos e serviços ao público-alvo (Pinheiro, 2016).

Código de conduta

A conduta ética nas organizações empresariais refere-se ao conjunto de princípios e valores que orientam as ações e decisões da empresa, de seus líderes e colaboradores. Essas práticas éticas vão além do simples cumprimento de leis e regulamentos, abrangendo a responsabilidade social, o respeito aos direitos humanos, a transparência e a sustentabilidade.

Segundo Ramacciotti (2008) seguir todas as leis, regulamentos e normas que regem o setor de atuação da empresa é um requisito básico da ética organizacional. No entanto, a verdadeira conduta ética vai além do cumprimento legal, envolvendo uma postura proativa em prol da justiça e do bem-estar social.

O Código de Conduta é um conjunto formal de diretrizes que estabelecem padrões de comportamento esperado dentro de uma organização, seja ela empresarial, governamental ou de outra natureza. Seu objetivo é orientar os colaboradores, líderes e parceiros quanto às práticas aceitáveis e éticas no ambiente de trabalho, assegurando que as operações sejam realizadas de forma íntegra, transparente e responsável (Ramacciotti, 2008).

Segundo Matos (2017) um código de conduta deve ser amplamente divulgado e discutido dentro da organização, com treinamentos regulares para garantir que todos os funcionários compreendam e sigam as diretrizes; também é comum que as organizações implementem mecanismos de denúncia e canais de comunicação para reportar violações de forma segura e confidencial.

Nesse contexto, deve haver um acompanhamento contínuo para verificar a eficácia do código e adaptá-lo às novas demandas e realidades do mercado ou das operações da empresa.

Código de ética empresarial

O código de ética da empresa é um mecanismo que tem a função de analisar os princípios, os valores, a visão e a missão de uma empresa; podendo identificar a postura social frente ao seu público alvo, pontuando e avaliando sua função no mercado e seu objetivo em relação a seus colaboradores (Faria et al., 2014).

Bergamasco et al., (2017) relata que no Código de Ética Profissional do Administrador (CEPA) artigo 6º é função do administrador colocar a empresa na perspectiva de que o interesse social está acima do interesse dela.

Ao analisar os artigos do código de ética empresarial constata-se que mencionam as relações internas entre seus colaboradores e com os seus usuários, protegendo os direitos trabalhistas e contestando práticas ilegais de corrupção, assédio moral/sexual.

Segundo Santos et al., (2017) o código de ética de uma empresa é visto como um conjunto de normas éticas proferidas pelo chefe da empresa, abordando sua conduta social e sua contribuição para com os órgãos governamentais e com a comunidade; tais ações posicionam a empresa perante seus clientes e colaboradores.

Para criar o código de ética de uma empresa é necessário conhecer a sua realidade, diagnosticando os problemas em relação a condutas éticas, especificando as possíveis infrações e sanções, tendo em mente de que é necessário ter por base o modelo do código penal (Faria et al., 2014).

O código de ética de uma empresa fortalece a imagem da organização perante a comunidade; aproxima os profissionais envolvidos; soluciona conflitos e problemas internos; auxilia na ordem e transparência da imagem; traduz a conduta moral e proporciona melhorias na relação entre os clientes e funcionários (Reatto et al., 2014). Pode-se observar no quadro 3 a abordagem do código de ética essencial em uma organização.

Quadro 3 - Código de ética das organizações.

Conceito	Descrição	Exemplo Aplicado
Missão e Valores	Define os princípios fundamentais da empresa, orientando suas ações e decisões.	Uma empresa de tecnologia estabelece como valor a inovação ética, garantindo que seus produtos respeitem a privacidade dos usuários.
Conduta Profissional	Estabelece padrões de comportamento esperados dos colaboradores dentro e fora da organização.	Proibição de uso de informações privilegiadas para benefício próprio, evitando conflitos de interesse.
Relacionamento com Stakeholders	Define diretrizes para interações éticas com clientes, fornecedores, investidores e comunidade.	Uma rede varejista adota práticas de compras sustentáveis, exigindo que fornecedores sigam normas ambientais e trabalhistas.
Confidencialidade e Segurança da Informação	Reforça o compromisso com a proteção de dados e informações estratégicas.	Implementação de políticas rigorosas de proteção de dados para evitar vazamento de informações sigilosas.
Combate à Corrupção e Fraude	Estabelece medidas para evitar práticas ilícitas, como suborno e desvio de recursos.	Proibição de pagamentos ou favores a agentes públicos para obtenção de vantagens comerciais.
Diversidade e Inclusão	Garante igualdade de oportunidades, respeito às diferenças e um ambiente de trabalho inclusivo.	Implementação de programas de recrutamento focados na inclusão de minorias e grupos historicamente sub-representados.
Responsabilidade Social e Sustentabilidade	Define o compromisso da empresa com impactos positivos na sociedade e no meio ambiente.	Redução da emissão de carbono e uso de materiais recicláveis nos processos produtivos.
Mecanismos de Denúncia	Criação de canais seguros para reportar condutas antiéticas sem risco de retaliação.	Implementação de uma linha direta confidencial para que funcionários possam relatar assédio, corrupção ou discriminação.

Fonte: elaborado pelos autores (2025).

A postura ética de um administrador

Segundo Santos (2019) a postura ética de um administrador é fundamental para a criação de um ambiente de trabalho saudável, sustentável e produtivo; um administrador ético age com honestidade e transparência, mantendo a coerência entre suas ações e palavras, e isso gera confiança entre os colaboradores e stakeholders.

A ética exige que os administradores assumam a responsabilidade por suas decisões e ações, incluindo a responsabilidade social e ambiental, considerando o impacto de suas ações na comunidade e no meio ambiente (Matos, 2017).

Em uma empresa alguns fatores como a qualificação do grupo de colaboradores, o esforço individual e a meritocracia têm ganhado destaques, sendo conciliados com a

lucratividade empresarial pautados em preceitos éticos. Nessa vertente um administrador que aja com ética está sempre engajado em ações solidárias, desempenhando com eficácia a possibilidade de novos relacionamentos interempresariais, contribuindo pela estabilidade empresarial, sem perder o elo com os valores éticos e a cumplicidade dos fatos (Pinheiro, 2016).

Tratar todos os colaboradores com dignidade e respeito é essencial, envolvendo a valorização da diversidade, a promoção da igualdade de oportunidades e a construção de um ambiente inclusivo (Santos et al., 2017). A tomada de decisões deve ser imparcial e justa, levando em conta as diferentes perspectivas e interesses. Um administrador ético evita favoritismos e discriminações (Bergamasco, 2017).

Segundo Matos (2017) manter uma comunicação aberta e honesta sobre as decisões e processos da organização é vital, ajudando a prevenir mal-entendidos e a construir uma cultura de confiança; um administrador deve buscar não apenas os interesses da organização, mas também o bem-estar da sociedade, considerando o impacto das decisões da empresa na comunidade e agir de forma a contribuir para o desenvolvimento social.

Segundo Farias et al., (2014) a ética na administração também envolve a busca por melhoria contínua, tanto pessoal quanto organizacional, incluindo a formação e a atualização constante em questões éticas e de governança. Um bom administrador deve ser capaz de identificar e gerenciar conflitos de interesse, evitando situações que possam comprometer sua imparcialidade e a integridade da organização.

A ética na administração não deve ser vista apenas como um conjunto de normas a serem seguidas, mas como um diferencial estratégico para a competitividade organizacional. De acordo com Carroll e Buchholtz (2018), empresas que adotam práticas éticas sólidas conquistam maior credibilidade no mercado, atraindo investidores e consumidores que valorizam a transparência e a responsabilidade corporativa. Além disso, a incorporação da ética nas decisões empresariais reduz riscos legais e fortalece a reputação da organização, garantindo sua sustentabilidade a longo prazo.

Outro fator relevante é a influência da ética na inovação e no desenvolvimento organizacional. Empresas que incentivam um ambiente ético criam um espaço seguro para a criatividade e a troca de ideias entre colaboradores, promovendo soluções inovadoras de forma responsável (Ferrell; Fraedrich; Ferrell, 2019). Quando administradores priorizam a ética em

suas estratégias, possibilitam a construção de modelos de negócios mais sustentáveis, alinhados às demandas sociais e ambientais do século XXI.

A liderança ética também exerce um papel crucial na motivação e engajamento dos funcionários. Segundo Treviño e Nelson (2017), líderes que demonstram comportamentos éticos e tomam decisões baseadas em justiça e integridade servem como exemplos para suas equipes, promovendo um ambiente de trabalho positivo e colaborativo. Esse tipo de liderança reduz a rotatividade de funcionários, aumenta a produtividade e fortalece o comprometimento dos colaboradores com os valores organizacionais.

Além disso, a ética empresarial se expande para as relações inter organizacionais, impactando cadeias produtivas e redes de negócios. Administradores éticos priorizam parcerias com fornecedores e clientes que compartilham dos mesmos valores, evitando práticas prejudiciais como trabalho análogo à escravidão, exploração infantil e danos ambientais (Kaptein, 2019). Dessa forma, a empresa não apenas preserva sua imagem institucional, mas também contribui para a construção de um mercado mais justo e responsável.

A digitalização e a transformação tecnológica trouxeram novos desafios éticos para a administração. Questões como privacidade de dados, inteligência artificial e uso responsável da informação exigem que administradores adotem diretrizes claras para garantir que a tecnologia seja empregada de maneira ética e transparente (Floridi, 2020). Assim, um gestor ético deve estar preparado para lidar com os dilemas do mundo digital, assegurando que a inovação ocorra de forma responsável e alinhada aos princípios de justiça e equidade, observando no quadro 4 com maior ênfase.

Quadro 4 - Postura ética do administrador.

Aspecto	Descrição	Exemplo Prático
Transparência	Manter comunicação clara e honesta com a equipe, fornecedores e clientes.	Divulgação precisa dos custos de produção e processos sem ocultar informações críticas.
Responsabilidade Social	Considerar o impacto da produção na comunidade e no meio ambiente.	Implementação de práticas sustentáveis, como redução de resíduos e otimização do uso de recursos.
Compromisso com a Qualidade	Garantir que os produtos atendam aos padrões de segurança e qualidade estabelecidos.	Reforço na inspeção de qualidade para evitar a distribuição de produtos defeituosos ou inseguros.
Respeito aos Colaboradores	Criar um ambiente de trabalho seguro, inclusivo e respeitoso.	Promoção de treinamentos sobre ética e segurança no ambiente industrial.
Gestão Justa e Imparcial	Tomar decisões com equidade, sem favorecimentos ou discriminações.	Promoção baseada no mérito e desempenho, sem influência de fatores pessoais.
Sustentabilidade e Eficiência	Adotar processos produtivos que minimizem impactos ambientais e desperdícios.	Uso de materiais recicláveis e investimentos em tecnologias limpas na linha de produção.
Prevenção de Conflitos de Interesse	Evitar situações que possam comprometer a imparcialidade nas decisões.	Rejeição de benefícios pessoais em negociações com fornecedores e parceiros.
Segurança no Trabalho	Garantir o cumprimento das normas de segurança para proteger os funcionários.	Fiscalização rigorosa do uso de EPIs (Equipamentos de Proteção Individual) e treinamentos constantes.
Ética na Tomada de Decisão	Priorizar a justiça e os valores éticos na escolha de estratégias e processos.	Rejeição de práticas antiéticas, como manipulação de custos ou ocultação de falhas operacionais.

Fonte: elaborado pelos autores (2025).

Cultura e clima organizacionais

Em uma organização os princípios fundamentais que a norteiam são: missão, visão e valores; eles indicam a forma como a empresa quer se posicionar no mundo e ser reconhecida por seus clientes, colaboradores e parceiros. Pode-se considerar a missão como o que a empresa é, a visão como onde ela quer chegar e os valores como o código de conduta que a empresa seguirá nessa caminhada.

No conceito de Sobral e Peci (2013) a missão deve conseguir o comprometimento de todas as pessoas da empresa e deve ser formulada de forma a motivá-las, sendo um desafio de toda a organização, onde é fundamental a participação de todos os níveis organizacionais em sua elaboração.

Segundo Chiavenato (2006), sem as pessoas e sem as organizações não haveria administração de recursos humanos., visto que, elas estão engajadas em uma complexa e incessante interação, onde as pessoas passam a maior parte de seu tempo dentro da empresa das quais dependem para viver e as organizações são constituídas de pessoas, sem as quais não poderiam existir.

No ambiente de trabalho é muito importante colocar em prática o plano de gestão de pessoas, dando continuidade aos processos para não desperdiçar tempo e dinheiro e criando situações ainda piores de constrangimento e de desmotivação. No mundo globalizado, os negócios muitas vezes atropelam os seres humanos ao invés de adotar medidas para desenvolver talentos e criar um ambiente de trabalho aberto a novas ideias.

DISCUSSÃO

A ética no ambiente organizacional tem se tornado um fator determinante para a sustentabilidade e competitividade das empresas. A postura ética dos gestores, especialmente no setor industrial, influencia diretamente a cultura corporativa, o engajamento dos colaboradores e a reputação da organização no mercado. Como apontado por Santos (2019), a transparência e a responsabilidade são elementos essenciais para a gestão eficiente e confiável. A adoção de princípios éticos favorece a construção de um ambiente de trabalho baseado na confiança mútua, reduzindo riscos de conflitos internos e fortalecendo o compromisso com os objetivos organizacionais.

No contexto industrial, a ética na gestão da produção é fundamental para garantir não apenas a qualidade dos produtos, mas também a segurança dos trabalhadores e a preservação ambiental. Segundo Matos (2017), gestores industriais que adotam uma postura ética asseguram a implementação de boas práticas produtivas, minimizando desperdícios e otimizando recursos. Isso reforça a responsabilidade social corporativa, um fator cada vez mais valorizado por consumidores e investidores. Além disso, a transparência na tomada de decisão impede que práticas desleais comprometam a imagem da empresa e afetem sua credibilidade.

A gestão justa e imparcial também se destaca como um pilar essencial da ética empresarial. Conforme Bergamasco (2017), um gestor que promove a equidade dentro da organização fortalece a relação entre os colaboradores e melhora a produtividade. Isso ocorre porque ambientes onde há respeito à diversidade e políticas de inclusão resultam em maior satisfação no trabalho e menor taxa de turnover. Além disso, uma cultura organizacional baseada na ética reduz a probabilidade de práticas discriminatórias e favorece a construção de um ambiente corporativo mais colaborativo e inovador.

Outro aspecto relevante é o impacto da ética na prevenção de conflitos de interesse e na conformidade legal. Segundo Pinheiro (2016), ao estabelecer um código de conduta e mecanismos de governança corporativa, as empresas garantem que decisões sejam tomadas com base em princípios justos e alinhados às legislações vigentes. Essa postura é essencial para evitar escândalos financeiros, fraudes e corrupção, fatores que podem comprometer a estabilidade financeira e a imagem da organização perante o mercado.

Portanto, a ética na era digital apresenta desafios e oportunidades para a gestão industrial. Como destacado por Floridi (2020), a adoção de novas tecnologias deve ser acompanhada de diretrizes claras sobre o uso de dados, privacidade e segurança da informação. Gestores que compreendem a importância da ética digital conseguem implementar soluções inovadoras sem comprometer a integridade e os direitos dos stakeholders. Dessa forma, a ética empresarial, quando integrada à estratégia organizacional, fortalece a perenidade das empresas e contribui para um mercado mais justo e equilibrado.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A ética no ambiente organizacional é fundamental para a criação de um ambiente de trabalho saudável e sustentável. Empresas que adotam princípios éticos claros promovem a confiança, o respeito e uma cultura sólida que favorece o engajamento dos colaboradores e a credibilidade da organização. No setor industrial, a ética vai além da conformidade com regulamentos, garantindo segurança, qualidade e sustentabilidade, além de otimizar recursos e fortalecer a responsabilidade social.

Uma gestão ética também cria um ambiente inclusivo e diverso, contribuindo para maior satisfação no trabalho e menor rotatividade. Além disso, a ética ajuda a prevenir práticas desleais e assegura decisões alinhadas aos melhores interesses da organização e da sociedade.

No contexto digital, práticas responsáveis no uso de dados e proteção de privacidade são cada vez mais essenciais.

Em resumo, a ética é um alicerce para todos os processos organizacionais e constitui um diferencial competitivo e uma estratégia vital para o sucesso e a longevidade das organizações, promovendo um futuro mais justo e equilibrado para todos.

REFERÊNCIAS

ALVES, Aline.; SOUZA JÚNIOR, Walter Alves. *Normas e ética contábeis* [recurso eletrônico]. Porto Alegre: SAGAH, 2017.

BERGAMASCO, Eduarda Delinardi; ANTONIO, Lia Rita Ziani; BEGNAMI, Patrícia Dos Santos; CARVALHO, Lucas Silvestre de. A influência e importância da ética organizacional: Ênfase em uma multinacional sob a perspectiva de gestores e de colaboradores. *Revista Espacios*. v. 38, n. 14, 2017.

BERGAMASCO, F. *Diversidade e equidade no ambiente corporativo: o impacto da ética na produtividade*. Editora Acadêmica, 2017.

BIANCHINI, P.; ANTONELLO, O. B. Ética nas organizações. *RGSN - Revista Gestão, Sustentabilidade e Negócios*, Porto Alegre, v. 3, n. 2, p. 78-96, out. 2015.

CARROLL, A. B.; BUCHHOLTZ, A. K. *Business & Society: Ethics and Stakeholder Management*. 9. ed. Boston: Cengage Learning, 2018.

CERVO, Amado Luiz e BERVIAN, Pedro Alcino e SILVA, Roberto da. *Metodologia científica*. São Paulo, SP: Pearson Prentice Hall, 2007.

CHIAVENATO, Idalberto. *Administração de Recursos Humanos: Fundamentos Básicos*. 5ª Edição; 4. Reimpressão. São Paulo: Editora Atlas, 2006.

FARIA, A. F., et. al. A percepção dos discentes do curso de Administração da FACISABH sobre o código de ética dos profissionais da Administração (CEPA). 2014. Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso da graduação do curso de Administração) – *Faculdade de Ciências Sociais de Belo Horizonte*, Belo Horizonte, 2014.

FERRELL, O. C.; FRAEDRICH, J.; FERRELL, L. *Business Ethics: Ethical Decision Making & Cases*. 11. ed. Boston: Cengage Learning, 2019.

FLORIDI, L. *The Ethics of Artificial Intelligence and Robotics*. In: ZICARI, R. (Ed.). *Handbook of Digital Ethics*. Berlin: Springer, 2020.

FLORIDI, L. *Ética digital e sua aplicação nas empresas modernas*. Editora Digital, 2020.

KAPTEIN, M. *The Ethical Enterprise: Building a Business That Aligns with Its Values*. New York: Routledge, 2019.

MATOS, Francisco Gomes de. *Ética na gestão empresarial: da conscientização a ação*: 3. ed. São Paulo: Saraiva, 2017.

MATOS, R. *Gestão ética na indústria: práticas produtivas e responsabilidade social corporativa*. Editora Técnica, 2017.

PASSOS, E. *Ética nas organizações*. São Paulo: Atlas, 2013.

PINHEIRO, J. *Ética empresarial e governança corporativa: prevenindo conflitos de interesse e garantindo a conformidade legal*. Editora Jurídica, 2016.

PINHEIRO, W.B. *Ética Empresarial: Conhecimento de Ética Profissional dos Alunos do Curso de Administração da Universidade Federal do Ceará*. Universidade Federal do Ceará. 2016. Trabalho de Conclusão de Curso. Disponível em: http://www.repositorio.ufc.br/bitstream/riufc/25616/1/2016_tcc_wbpinheiro.pdf Acesso em 10/09/2024.

RAMACCIOTTI, Claudio. *A ética e a confiança nas organizações: um estudo descritivo junto a profissionais da Grande São Paulo*. Tese (Doutorado em Administração de Empresas) - FGV - Fundação Getúlio Vargas, São Paulo, 2008. Disponível em: <https://repositorio.fgv.br/items/d6665122-6cfe-4d60-81b8-d6d4484b8424> Acesso em 02/10/2024.

REATTO, D. et. al. *Percepção de estudantes de Administração sobre o ensino de ética geral e profissional e conhecimento do código de ética do Administrador*. *Convibra*, 2014. Disponível em: http://www.convibra.org/upload/paper/2014/31/2014_31_9933.pdf Acesso em: 02/09/2024

SANTOS, Ana Paula Pereira dos; BENEDITO, Deyse Zorzette Lisboa; SILVA, Elisângela Leandro da. *Ética e responsabilidade social nas empresas: um estudo bibliográfico*. *Educação, Gestão e Sociedade: revista da Faculdade Eça de Queirós*, v. 7, n. 26, junho de 2017. Disponível em <http://uniesp.edu.br/sites/biblioteca/revistas/20170606113637.pdf> Acesso em 20/09/2024

SANTOS, Fernando de Almeida. *Ética Empresarial: Políticas de Responsabilidade Social em 5 dimensões*: 1. ed. – [3a. Reimpr.]. São Paulo: Atlas, 2019.

SANTOS, A. *A ética e a transparência na gestão organizacional: fundamentos e desafios*. Editora Universitária, 2019.

SOBRAL, F.; PECI, A. *Administração: Teoria e Prática no contexto brasileiro*. 2ª.ed. São Paulo. Editora Pearson, 2013.

TREVIÑO, L. K.; NELSON, K. A. *Managing Business Ethics: Straight Talk About How to Do It Right*. 7. ed. Hoboken: Wiley, 2017.