

Anexo I

Nome da área temática: Administração

Nome da área: Administração de Recursos Humanos e Direito do Trabalho

Título: “FOI SÓ UMA BRINCADEIRINHA”: CASO DE ENSINO SOBRE VIOLAÇÃO DE DIREITOS NO AMBIENTE DE TRABALHO

Resumo: O caso de ensino aborda uma empresa familiar que comete violação de direitos no ambiente de trabalho, sendo elas: assédio moral e discriminação, assédio sexual e assédio eleitoral. Tendo em vista o maior acesso e disseminação de informação aos consumidores por meio das redes sociais e sites de notícia, as empresas não podem mais funcionar como algo à parte da sociedade - principalmente de grande porte, mas também de porte menor. Muito se é cobrado de grandes organizações sobre o papel social e ambiental das mesmas, porém no curso de Administração é ensinado aos futuros empreendedores a importância do olhar para as pessoas e para o meio ambiente, não seria importante a valorização de condutas amparadas ao menos nos critérios mínimos das leis mesmo para empresas de porte menor? Este caso de ensino aborda sobre como a empresa Millers do Oeste do Paraná lidou com a repercussão interna e externa de casos de assédio. O caso é de natureza qualitativa e foi construído a partir de uma pesquisa bibliográfica e pesquisa documental em sites oficiais com informações sobre processos trabalhistas já divulgados que ocorreram no Oeste do estado do Paraná.

Palavras-chave: Empresa de pequeno porte; Recursos Humanos; Direito do Trabalho.

Abstract: The teaching case addresses a family business that commits violations of rights in the workplace, namely: moral harassment and discrimination, sexual harassment and electoral harassment. Given the greater access and dissemination of information to consumers through social networks and news sites, companies can no longer function as something separate from society - especially large ones, but also smaller ones. Much is demanded of large organizations about their social and environmental role, however, in the Administration course, future entrepreneurs are taught the importance of looking at people and the environment. Would it not be important to value conduct supported at least in minimum legal criteria even for smaller companies? This teaching case discusses how the company Millers from western Paraná dealt with the internal and external repercussions of harassment cases. The case is qualitative in nature and was constructed from bibliographical research and documentary research on official websites with information on already publicized labor processes that occurred in the west of the state of Paraná.

Keywords: Small company; Human Resources; Labor law.

INTRODUÇÃO AO CASO

Em meio a uma sociedade em que pessoas praticam discriminações e crimes diariamente, qual é o papel social das empresas? Na sociedade atual, onde inúmeras informações são compartilhadas diariamente, em segundos uma grande organização ou uma pequena empresa podem ter condutas divulgadas que repercutem negativamente nacionalmente e até internacionalmente. Diante deste cenário, no contexto da sociedade de informação e conhecimento, as instituições cada vez mais vem tomando iniciativas para mitigar riscos. A realidade da sociedade de informação e conhecimento é que as empresas buscam funcionar de forma a prevenir e mitigar riscos.

Discriminação, xenofobia, racismo, homofobia e machismo são formas de preconceito e intolerância social. Esses comportamentos discriminatórios, atos de diferenciar e separar, violam direitos humanos e ainda comprometem as relações sociais e a dignidade individual (Senado Federal, s.d). O racismo, crime originado pelo preconceito de cor ou etnia, a xenofobia é a marginalização por nacionalidade ou origem geográfica e a homofobia e o machismo oprimem os indivíduos devido à sua orientação sexual, identidade de gênero ou com relação ao sexo biológico (Constituição Federal, s.d; Jusbrasil, s.d.; Reis, 2018). Combater tais práticas resulta num ambiente social mais inclusivo, respeitoso, diverso e profissional.

Assédio moral, assédio sexual e assédio eleitoral são formas de violência que causam danos significativos às vítimas, comprometendo o ambiente de trabalho e violando os direitos humanos. O assédio moral envolve ações que humilham emocionalmente ou fisicamente o indivíduo com ofensas à personalidade, à dignidade e à integridade psíquica ou física (Agência Senado, 2023). Práticas de assédio sexual incluem ações de conotação sexual que causem constrangimento e apresentem o intuito de vantagem ou favorecimento sexual (Constituição Federal, 2001; Tribunal Superior do Trabalho, s.d.). O assédio eleitoral é caracterizado quando há coação sobre eleitores e suas decisões políticas (Senado Federal, 2022). Com o objetivo de evitar práticas como as citadas dentro das organizações, ações como códigos de ética e conduta e o desenvolvimento de uma política voltada à diversidade, inclusão e ao combate ao assédio e discriminações como parte da responsabilidade social são implementadas.

Entre as características da Administração, a instalação de uma empresa em determinada localidade é considerada relevante pela geração de empregos, entretanto o cenário atual se mostra mais competitivo e complexo, no qual para uma empresa se destacar não basta seguir suas obrigações mínimas. Com o fortalecimento dos movimentos sindicais, o desenvolvimento da tecnologia, o debate sobre sustentabilidade e cuidados ao meio ambiente e o surgimento do conceito de direitos humanos e empresas, hoje organizações bem vistas por clientes e investidores priorizam a qualidade de vida de seus funcionários, onde paralelamente os direitos trabalhistas passaram a estabelecer regras e parâmetros mínimos (Borger, 2001).

Sendo assim, é de suma importância um código de conduta para estabelecer padrões éticos claros e garantir a proteção dos direitos humanos, promovendo uma cultura organizacional de respeito e integridade, desde grandes organizações até empresas de pequeno porte, as quais representam a maioria no Brasil. Microempresas e Empresas de Pequeno Porte (MPE) representam 93,7% dos 21,8

milhões de instituições privadas ativas no Brasil no ano de 2023 (Ministério do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços, 2023). Dentre elas muitas não apresentam preparo necessário ou iniciam o empreendimento apenas por necessidade. O ato de empreender está ligado à prática com inovação, desenvolvendo produtos ou serviços novos ou de maneiras diferentes, neste sentido empreendedores com motivação por oportunidade ao invés de necessidade tem maior impacto no crescimento econômico do país (Nassif; et all, 2011).

Portanto, o presente caso para ensino aborda sobre a importância da implementação de políticas internas e documentos norteadores da cultura organizacional, partindo dos princípios de respeito, inclusão e equidade, juntamente aos parâmetros fornecidos por lei com relação a estes conceitos, tendo em vista a mitigação da violação de direitos.

A CONSOLIDADA MILLERS

A empresa de materiais de construção Millers, localizada no Oeste do estado do Paraná, é uma empresa de pequeno porte gerenciada atualmente por Tadeu e sua filha Maria, que recebeu a responsabilidade do pai, Tadeu, de continuar o negócio da família. A empresa, residente no mercado há 14 anos, tem renome na cidade, fornecendo inúmeros descontos em seus materiais, o que a tornou popular rapidamente.

A Millers foi criada pelo seu Tadeu Miller em 2010, após sua inquietação sobre ser subordinado a outra pessoa e querer mandar em si mesmo. Desde então, mesmo com algumas crises ele se mantém no mercado, agora com o nome consolidado, mantendo sua família financeiramente. Vivenciando a rotina do pai, Maria viveu boa parte de sua vida na empresa da família e sentiu o desejo de continuar o legado do pai, devido à admiração pela trajetória de Tadeu.

Com a idade avançada e enfrentando uma doença que o impossibilitou de continuar administrando a empresa diariamente, Tadeu promoveu Juliano, confiável funcionário que é vendedor desde 2014, para ser seu braço direito e continuar cuidando da empresa. Tadeu ainda visitava a empresa algumas vezes no mês, mas focava mais nos resultados financeiros para acompanhar os negócios.

Vendo o interesse de sua filha em continuar com a empresa da família, Tadeu insistiu que Maria ingressasse em um curso superior que auxiliasse no gerenciamento da empresa. Vendo a importância dos estudos na formação de um profissional, Maria, de 23 anos, se tornou administradora pela Universidade Estadual do Oeste do Paraná - Unioeste, fazendo com que ela ficasse afastada do dia-a-dia da empresa até se formar. Quando se formou, retornou para atuar na empresa da família e seu pai explicou os problemas que estavam enfrentando.

Tadeu contou à sua filha que a empresa estava sendo processada por três funcionários. A empresa foi comunicada pela Justiça do Trabalho a primeira a reclamante processava a Millers por assédio moral e xenofobia, outro processo era por assédio sexual dentro da empresa e o último era sobre assédio eleitoral. Ainda tentando entender melhor, Tadeu e Maria foram falar com o gerente, Juliano, que trabalha na Millers há 10 anos.

– Juliano, não estou entendendo o que aconteceu, você sabe de alguma coisa que eu não sei? – Perguntou Tadeu.

– Não sei Tadeu, pra mim tudo estava indo bem... Os três funcionários reclamantes pediram demissão da empresa e recebemos a informação sobre os processos... – Responde Juliano.

– Vamos aguardar a audiência para tirarmos as conclusões. – Disse Maria.

UMA AUDIÊNCIA CHEIA DE SURPRESAS

Com uma história de vida marcada por desafios, Angelina veio do Paraguai para o Brasil em busca de oportunidade de emprego com seu marido e 4 filhos. Trabalhando desde cedo como empregada doméstica, teve a oportunidade de trabalhar na Millers, onde estava há 10 anos. Com um perfil doce e gentil, sempre obedecendo ordens, Angelina no início foi bem tratada, mas com o passar dos anos, Carla, melhor vendedora da Millers fazia inúmeras piadas sobre a qualificação de Angelina e desdenhava suas origens. Carla, inúmeras vezes fez comentários discriminatórios:

– Nossa, a Angelina não faz nada bem-feito, tinha que ser paraguaia mesmo... são todos preguiçosos! – Angelina ouvia eventualmente durante o trabalho, sem nem mesmo saber o que tinha feito de errado.

Em outro momento Carla zombava de Angelina, que por falta de oportunidades, não concluiu os estudos:

– Entendo que sua capacidade é limitada, mas olha essa cozinha toda suja! Se continuar assim logo será demitida...

Esses e outros comentários foram expostos na audiência. Juliano informou que sabia de algumas brincadeiras, mas não sabia que Carla chegava a esse nível. O Juiz responsável pelo caso ouviu duas testemunhas confirmando a situação na empresa e condenou a Millers por assédio moral e xenofobia.

O segundo processo foi ajuizado por Vitória, vendedora recente do time Millers, por assédio sexual acusando o gerente Juliano. A mesma relatou que na entrevista de emprego foram feitas inúmeras perguntas que não estavam relacionadas à sua trajetória profissional:

– No dia em que eu fui fazer a entrevista já me senti desconfortável, além de algumas perguntas sobre minha experiência profissional, ele (Juliano) me perguntou se eu era solteira, o que eu gostava de fazer durante a semana e se eu fazia academia... Na hora eu me senti desconfortável, achei que estava me precipitando, que era coisa da minha cabeça e que provavelmente ele queria puxar assunto e ser gentil. – Disse Vitória.

– Dentre brincadeiras diárias, o auge foi o Juliano ir atrás de mim no banheiro feminino da empresa, dizendo que eu só iria sair do banheiro se eu aceitasse jantar com ele. Eu fiquei apavorada, sorte que na hora uma funcionária que realiza a limpeza entrou no banheiro. – Continuou Vitória.

A funcionária da empresa fez o depoimento contando seu relato na situação.

– Eu vi o seu Juliano entrando no banheiro feminino e fui atrás porque achei que tinha alguma coisa errada, já que ele tem um banheiro na sala dele, então não teria um motivo pra entrar por engano ou algo do tipo. Quando eu estava perto da porta ouvi a Vitória pedindo pra ele deixar ela sair e parar de fazer essas brincadeiras... Foi isso que eu ouvi.

Na sua vez de se defender, Juliano negou todas as acusações e disse que era vítima de mentiras. Um amigo e colega de trabalho de Juliano disse que nunca tinha visto algum tipo de conduta desrespeitosa com a Vitória e qualquer outra mulher no ambiente de trabalho, mas não teve provas. O Juiz ouvindo os depoimentos e com o acesso às filmagens das câmeras do corredor do banheiro, mostrando a cena de Vitória, Juliano e em seguida a funcionária entrando no banheiro, condenou a empresa Millers por assédio sexual no ambiente de trabalho.

A terceira audiência foi do funcionário Ronaldo que acusou o gerente Juliano de assédio eleitoral. Juliano apresentava um perfil militante na política, sempre postando em suas redes sociais e comentando sobre suas opiniões e pontos de vista no ambiente de trabalho. Os funcionários afirmaram que o gerente passava horas vendo sobre o assunto nas redes sociais no horário de trabalho, deixando os demais funcionários em situação de desconforto em inúmeros momentos. Próximo ao período eleitoral de 2022 as falas se tornaram mais frequentes, e entre o primeiro e segundo turnos Juliano abordou Ronaldo, que se mantinha reservado sobre assuntos políticos, dizendo:

– E aí Ronaldo, de qual lado você é?

– Não sou de nenhum lado, seu Juliano. – Respondeu Ronaldo.

– De algum lado você está, espero que esteja do lado do bem, porque só ele vai dar lucro pra essa empresa e manter seu emprego. – Disse Juliano.

Após outros funcionários deporem afirmando as condutas desrespeitosas e militantes no ambiente de trabalho, junto a um vídeo gravado pelo Juliano mesmo e compartilhado em um grupo do trabalho, reforçando seu posicionamento político, a Juíza condenou a empresa Millers por assédio eleitoral.

Devido à relevância da empresa Millers na cidade, a situação ficou conhecida e reverberou de forma negativa, inúmeros clientes pararam de comprar os materiais para a construção de suas casas após as más condutas internas na empresa. A crise se deu por meio das indenizações e da queda nas vendas. Juliano foi demitido, e com raiva da situação, postou um vídeo em suas redes sociais relatando que foi injustiçado, o que impulsionou ainda mais a polêmica.

Maria estava impactada com a realidade da empresa do pai e como Administradora recém formada, sabia que precisaria melhorar a cultura organizacional e restaurar a imagem da empresa na cidade. Desta forma Maria solicitou a um consultor e especialista em Direito do Trabalho para auxiliá-la a retratar e reposicionar a Millers. Com o objetivo de direcionar a discussão, responda as perguntas a seguir.

1. Foi uma boa solução Tadeu realizar o acompanhamento da empresa apenas por números? Qual seria a forma mais adequada de acompanhamento?
2. Más condutas foram realizadas tanto por uma funcionária quanto pelo gerente. Qual é a importância de um código de conduta na formação e manutenção de uma cultura organizacional? Na sua opinião, isso teria evitado essas

problemáticas? Quais seriam os próximos passos para melhorar o ambiente interno e a imagem externa da empresa?

3. Em uma situação como a mencionada na história são gerados danos materiais e danos reputacionais. Qual a importância de, mesmo em uma empresa de pequeno porte, se adaptar ao Objetivo de Desenvolvimento Sustentável e ao Trabalho Digno para a própria sobrevivência da organização assim como o alinhamento com as leis, assim mitigando riscos?

NOTAS DE ENSINO

Objetivos educacionais

O caso de ensino se caracteriza por apresentar informações incompletas, com o intuito de replicar o ambiente incerto da vida real, incluindo suas dúvidas, diferentes perspectivas e possíveis soluções. Este método é descrito como um laboratório de experiências decisórias, onde o aluno assume o papel central no processo.

O caso descrito foi desenvolvido com o objetivo de fixar conteúdos relacionados a desafios de recursos humanos, direito trabalhista e administração de empresas, sendo pertencentes às vertentes de Administração e Direito. O caso tem como objetivo aprimorar a habilidade de identificar problemas, tomar decisões e propor soluções, buscando integrar o conteúdo teórico discutido em sala com a prática. Dessa forma, ele visa estimular debates sobre desenvolvimento, solução de problemas, gestão eficaz e os efeitos dos danos à reputação.

Fontes de informação

No caso de ensino apresentado, todos os personagens e o nome da empresa são fictícios, mas o contexto e as questões abordadas, assim como as informações históricas, são baseados em fatos reais retirados do sistema Falcão Jurisprudência. Esses dados permitem uma análise detalhada, levando a discussões propostas no caso (Chiment, 2020).

Bibliografia adicional

Em complemento a literatura utilizada no presente caso, os autores sugerem leituras adicionais, a critério do docente, visando contribuir no conhecimento sobre as temáticas de assédio moral, eleitoral e sexual respectivamente Lei n. 14.612 (2023), Lei n. 4.737 (1965) artigo n. 103 e Lei n. 14.540 (2023), juntamente com as referências citadas na discussão das questões. Com relação ao caso para ensino, caso seja pertinente o maior conhecimento sobre o método, sugere-se “Notas sobre a Construção de Casos para Ensino” da autora Roesh (2006) e “Aprendendo em ação: a utilização de casos para a inovação no ensino e na aprendizagem” dos autores Silva e Bandeira-de-Melo (2021). Os trabalhos sugeridos estão referenciados na seção pertinente.

Plano de ensino

Para a utilização do caso em sala, é fundamental destacar a importância da aplicação correta dos conhecimentos em recursos humanos e administração em geral. O cenário descrito é baseado em eventos reais, buscando integrar a teoria discutida em sala de aula com a prática. Os personagens são fictícios, assim como a empresa mencionada e a estrutura narrativa.

Para a aplicação é sugerida a seguinte divisão e ordem:

Coluna 1	Etapas	Sugestão para condução
1.0	Leitura prévia - 15 minutos	Em primeiro momento, recomenda-se que o material seja fornecido aos alunos com antecedência de alguns dias para que possam lê-lo. Posteriormente, em sala de aula, a leitura pode ser retomada em grupos.
2.0	Discussão em grupos - 10 minutos	O caso pode ser analisado inicialmente em grupos de dois a três alunos, com o objetivo de identificar pontos de vista semelhantes ou divergentes.
3.0	Debate em plenários - 30 minutos	Abertura ao debate de todos os discentes.
3.1	Abertura - 10 minutos	Breve discussão, após primeiras impressões e análises feitas pelos discentes.
3.2	Análise das questões – 20 minutos	Exposição do ponto de vista e análise dos grupos, o docente deve dirigir o debate de forma construtiva.
4.0	Encerramento da discussão – 10 minutos	O docente, nesta fase final, tem o papel de integrar as respostas dos grupos com a teoria, sempre que possível. Também é recomendável que o professor colete as respostas dos alunos e as devolva revisadas posteriormente.

Fonte: Elaboração própria.

Análise das questões propostas

Considerando o caso de ensino apresentado assim como suas problemáticas, com o objetivo de guiar o discente, segue abaixo sugestões de soluções possíveis.

Questão 01 – Foi uma boa solução o Tadeu realizar o acompanhamento da empresa apenas por números? Qual seria a forma mais adequada de acompanhamento?

Discussão:

Os principais erros de Administração foram a falta de acompanhamento do proprietário com o gerente da empresa, falta de regras estabelecidas na empresa, por meio da definição de visão, missão e valores, código de conduta e código de ética.

Pela parte de Tadeu, mesmo que não estivesse em condições para administrar a empresa por conta de sua doença, apenas os números não dizem sobre toda a condição da empresa, visitas pontuais e rotineiras poderiam ser feitas para o acompanhamento do gerente assim como a aplicação de algumas avaliações de gerência para a equipe informar ao Tadeu como Juliano está se saindo na posição de liderança, a má gestão de Juliano é evidenciada pelas prioridades do mesmo citadas no caso, ao invés de sua prioridade ser a excelência na gestão da empresa estava mais interessado em casos sem relação alguma com os negócios ministrados na empresa, assim como não tomar atitudes necessárias quando são apresentadas, como no caso de Angelina, que sofria de assédio moral e xenofobia.

Questão 02 – Más condutas foram realizadas tanto por uma funcionária quanto pelo gerente. Qual é a importância de um código de conduta na formação e manutenção de uma cultura organizacional? Na sua opinião, isso teria evitado essas problemáticas? Quais seriam os próximos passos para melhorar o ambiente interno e a imagem externa da empresa?

Discussão: A importância de um código de conduta na formação e manutenção de uma cultura organizacional é estabelecer padrões de comportamento esperados de todos os funcionários, independente de sua posição hierárquica, servindo como uma forma de diretriz para ações éticas promovendo integridade dos meios sociais e organizacionais da empresa. A implementação de um bom código de conduta de forma que ambas as partes se comprometam a acatar suas diretrizes poderia evitar ou pelo menos amenizar os acontecimentos presentes no caso.

Esta formalização da cultura organizacional das empresas é mais priorizada em instituições de grande porte, entretanto empresas de pequeno a grande porte estão sujeitas a possíveis danos materiais e dano reputacional, como foi o caso da Millers. Torna-se de suma importância a implementação de diretrizes que guiem a gestão de qualquer empresa, tendo em vista principalmente, como já citado no texto, que a grande maioria de empresas brasileiras são de pequeno porte e para evitar a frequência de crimes faz-se necessário a aplicação de normas formais que regulem a cultura organizacional.

Desta forma é importante lembrar de algumas obrigações da empresa Artigo 23 da Lei número 14.457 (2022) especifica as responsabilidades das empresas que possuem Comissão Interna de Prevenção de Acidentes e Assédio (CIPA). Caso a empresa conte com mais de 20 funcionários, deverá implementar diretrizes claras, com normas de conduta voltadas para o combate ao assédio sexual e à violência, acompanhadas de ampla comunicação dessas regras entre os funcionários. Além disso, as empresas devem criar processos eficazes para o recebimento e acompanhamento de denúncias, garantindo sempre o anonimato dos denunciantes. Também é exigido que as empresas realizem treinamentos anuais, visando conscientizar e sensibilizar os empregados sobre questões como violência, assédio, igualdade e diversidade.

O próximo passo que a empresa teria que realizar seria a reestruturação, por meio da formalização de um código de conduta e/ou código de ética, com base em parâmetros nacionais e internacionais reconhecidos como os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável e Organização Internacional do Trabalho (OIT), em que a Convenção 190 da OIT reconhece violência e assédio no ambiente de trabalho como

violações fundamentais dos direitos humanos e exige que os empregadores promovam um ambiente de trabalho saudável, prevenindo a violência e o assédio, inclusive de gênero adotando medidas de prevenção, proteção, aplicação de reparações e sensibilização, em consulta com trabalhadores. (Secretaria de Comunicação Social, 2023; GPTD, 2024).

Ou seja, a empresa poderia começar com a criação de um canal de denúncias apropriado para a empresa, contando com confidencialidade, imparcialidade, proteção ao denunciante e acessibilidade, oferecendo uma gama de possibilidades de denúncia, de forma que, o denunciante possa utilizar deste recurso da forma mais confortável possível para o mesmo. Estabelecer normas de cultura organizacional claras com padrões de comportamento definem o que é considerado comportamento aceitável e inaceitável dentro da organização. Realizar treinamento constantes e respeitando a CIPA, ou seja, de no mínimo um treinamento por ano, para conscientizar e sensibilizar os funcionários assim como ajudá-los a compreender o que deverá ser feito em um caso onde a conduta de ética for quebrada.

Dessa forma, para a retratação da imagem da empresa, a mesma deverá fazer campanhas para a melhoria de sua imagem, fazendo com o que o público tenha novamente a percepção desejada em relação a empresa, e ainda, um acompanhamento constante com visitas rotineiras e aplicação de avaliação contínua, tanto no âmbito de clima organizacional quanto no de desempenho dos funcionários, para que dessa forma, o acompanhamento da empresa contenha todos os nuances e não fique preso apenas aos números como foi feito no caso apresentado.

Questão 03 - Em uma situação como a mencionada na história são gerados danos materiais e danos reputacionais. Qual a importância de, mesmo em uma empresa de pequeno porte, se adaptar ao Objetivo de Desenvolvimento Sustentável e ao Trabalho Digno para a própria sobrevivência da organização assim como o alinhamento com as leis, assim mitigando riscos?

Discussão:

Os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) foram desenvolvidos com o objetivo de acabar com a pobreza, proteger o meio ambiente e certificar paz e prosperidade para as pessoas (Pacto Global, s.d.). Inúmeros países assumiram esse compromisso, incluindo o Brasil, e dentre os objetivos destaca-se, principalmente para empresas, o objetivo 8 referente ao Trabalho Digno.

Adaptar-se ao ODS de Trabalho Digno é fundamental para a sobrevivência e crescimento de uma empresa, mesmo que seja de pequeno porte. Implementar práticas que garantam condições de trabalho justas e seguras não apenas demonstra um compromisso com a responsabilidade social, mas também contribui para um ambiente de trabalho mais produtivo e engajado. Isso pode reduzir a rotatividade de funcionários e atrair novos talentos, fortalecendo a empresa internamente.

Além disso, a adoção de práticas como as leis trabalhistas e os ODS, a empresa se protege contra possíveis penalidades que poderiam surgir da não conformidade, evitando danos legais e danos à imagem da empresa que poderiam resultar de práticas de trabalho inadequadas. Sendo assim a boa implementação de um

compliance se torna grande aliada em todas as empresas de todos os portes, ajudando a prevenir e mitigar riscos incluindo o combate de práticas de corrupção, fraudes, assédio, violação de direitos trabalhistas, entre outros.

Aliada também ao objetivo número 8 do Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS) proposto pela Organização das Nações Unidas (ONU) que se caracteriza por trabalho decente e crescimento econômico. A implementação da responsabilidade social na empresa pode ser considerado o caminho para o atingimento do objetivo de trabalho decente.

O conceito “Responsabilidade Social Empresarial” surgiu na década de 30 nos Estados Unidos e começou a ser introduzida nas grandes organizações na década de 60, com a ideia inicial de trazer a consciência do homem dos negócios de pautar suas decisões com os fins e valores da sociedade (Arrebola, 2004). Deste modo as instituições não podem mais ser apenas pautadas na obtenção de lucro, mas em paralelo a isto deve atender obrigações de convívio social, atendendo quatro dimensões propostas por Ferrel (2001), dimensão legal, ligada ao cumprimento de leis; dimensão ética, com relação ao comportamento e conduta esperado ou proibido; dimensão econômica, refere-se a forma como os recursos de produção de bens e serviços são distribuídos no sistema social; dimensão filantrópica, relacionada as contribuições da empresa para a sociedade.

A aplicação das dimensões citadas por parte de empresas de pequeno porte pode ser realizada adaptando à realidade da instituição. Conforme também já citado, medidas mais simples podem ser executadas, como: a criação de um código de conduta e um código de ética amplamente divulgado para a melhoria da cultura organizacional, atendendo à dimensão legal e ética, ou a implementação de uma campanha do agasalho ou outra ação filantrópica que inclusive melhoraria a imagem da instituição na cidade. Tais sugestões de conduta adequam-se a este novo paradigma empresarial, mais do que ética, a responsabilidade social demonstra um potencial estratégico e até mesmo econômico para as instituições (Arrebola, 2001).

Encerramento da Discussão

Ao final da discussão, recomenda-se que o professor recapitule os principais tópicos discutidos e as respostas apresentadas pelos alunos durante o debate. Em seguida, é essencial que o docente relacione esses pontos com o conteúdo teórico, avaliando as soluções propostas que sejam semelhantes e analisando as divergências.

REFERÊNCIAS

AGÊNCIA Senado. Lei sugere punição por assédio sexual ou moral no Estatuto da Advocacia. Senado Notícias, 2023. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/noticias/materias/2023/07/04/lei-insere-punicao-por-assedio-sexual-ou-moral-no-estatuto-da-advocacia#:~:text=A%20Lei%2014.612%2C%20de%202023,de%20lhes%20causar%20ofensa%20%C3%A0>> Acesso 03 set 2024.

ARREBOLA, M. C. Responsabilidade Social Corporativa: Competitividade e desenvolvimento social. A prática do setor supermercadista. São Paulo: VII SEMEAD, 2001.

BORGER, F. G. KRUGLIANSKAS, I. Responsabilidade Social: efeitos da atuação social na dinâmica empresarial. Universidade de São Paulo, Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Departamento de Administração - Pós Graduação, 2001.

CHIMENTI, P. C. Reflexões sobre Casos de Ensino Memoráveis. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 24, n. 5, p. 376-379, 2020. DOI: <https://doi.org/10.1590/1982-7849rac2020200102>

CONSTITUIÇÃO Federal. Lei número 7.716. Planalto, 1989. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716.htm> Acesso 03 set 2024.

CONSTITUIÇÃO Federal. Lei número 10.224. Planalto, 2001. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/leis_2001/l10224.htm#:~:text=LEI%20No%2010.224%2C%20DE%2015%20DE%20MAIO%20DE%202001.&text=Altera%20o%20Decreto%2DLei%20n,sexual%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%A4ncias.>> Acesso 03 set 2024.

CONSTITUIÇÃO Federal. Lei número 14.540, de 3 de abril de 2023. Presidência da República. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2023-2026/2023/lei/l14540.htm> Acesso 04 set 2024.

CONSTITUIÇÃO Federal. Lei número 14.612. Planalto, 2023. Disponível em:<https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2023-2026/2023/lei/l14612.htm> Acesso 03 set 2024.

FERREL, O. C.; FRAEDRICH, John; FERREL, Linda. Ética Empresarial: dilemas, tomadas de decisões e casos. Rio de Janeiro: Reichmann & Affonso, 2001.

GPTD (Grupo de Pesquisa Trabalho e Desenvolvimento). Uma introdução à Convenção nº 190 da OIT: combate ao assédio e violência no trabalho. São Paulo: FGV Direito SP, 2024.

JUSBRASIL. Artigo 23 da Lei número 14.457 de 21 de Setembro de 2022. Jusbrasil. Disponível em: <<https://canaldedenuncias.com.br/conteudos/nova-lei-14-457-exige-a-implantacao-do-canal-de-denuncias-em-empresas-com-cipa/#:~:text=Artigo%2023%20da%20Lei%2014.457,divulga%C3%A7%C3%A3o%20massiva%20entre%20os%20empregados.>>> Acesso em 03 set 2024.

JUSBRASIL. Código Eleitoral Lei número 4.737, de 15 de julho de 1965. Jusbrasil. Disponível em: <https://www.jusbrasil.com.br/legislacao/91631/codigo-eleitoral-lei-4737-65#art-301>.> Acesso 03 set 2024.

JUSBRASIL. Você sabia o que é xenofobia?. Jusbrasil. Disponível em: <<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/voce-sabe-o-que-e-xenofobia/1656301729>> Acesso 03 set 2024.

MINISTÉRIO do Desenvolvimento, Indústria, Comércio e Serviços. O Brasil tem 2,7 milhões de novas empresas em 2023. **Gov.br**, 2023. Disponível em <<https://www.gov.br/mdic/pt-br/assuntos/noticias/2023/setembro/brasil-tem-2-7-milhoes-de-novas-empresas-em-2023>> Acesso em 03 set 2024.

- NASSIF, V. M. J., GHOBIL, A. N., & DO AMARAL, D. J. (2011). Empreendedorismo por Necessidade: O Desemprego como Impulsionador da Criação de Novos Negócios no Brasil. **Pensamento & Realidade**, 24(1). Disponível em <<https://revistas.pucsp.br/index.php/pensamentorealidade/article/view/7075>> Acesso 03 set 2024.
- PACTO Global. ODS e Agenda 2030. Pacto Global. Disponível em: <<https://www.pactoglobal.org.br/ods-e-agenda-2030/>> Acesso 04 set 2024.
- REIS, T. org. Manual de Comunicação LGBTI+. 2ª edição. Curitiba: Aliança Nacional LGBTI / GayLatino, 2018.
- ROESCH, S. M. A. Notas sobre a Construção de Casos para Ensino. Salvador: **30 EnANPAD**, 2006.
- SECRETARIA de Comunicação Social. Ratificação da Convenção 190 da OIT, que reconhece violência e assédio no trabalho como violações. Gov.br. Disponível em: <<https://www.gov.br/secom/pt-br/assuntos/obrasilvotou/cuidado/ratificacao-da-convencao-190-da-oit-que-reconhece-violencia-e-assedio-no-trabalho-como-violacoes-1>> Acesso 03 set 2024.
- SENADO Federal. Discriminar/discriminar. **Manual de Comunicação da Secom**. Disponível em: <<https://www12.senado.leg.br/manualdecomunicacao/estilos/discriminar-discriminar>> Acesso 03 set 2024.
- SENADO Federal. Projeto de Lei número 2.735, de 2022. Disponível em: <<file:///C:/Users/acer/Downloads/DOC-Avulso%20inicial%20da%20mat%C3%A9ria%20-%20SF229133232302-20221108.pdf>> Acesso 04 set 2024.
- SILVA, A. B.; BANDEIRA-DE-MELO, R. Aprendendo em ação: utilização de casos para inovação no ensino e na aprendizagem. João Pessoa: **Editores UFPB**, 2021.
- TRIBUNAL Superior do Trabalho. Assédio Sexual. Justiça do Trabalho. Disponível em: <<https://tst.jus.br/assedio-sexual>> Acesso em 13 set 2024.