

Grupo: Camilly Alves Eschiabel, Carlos Eduardo Assis Pinho, Danilo de Souza Ribeiro da Silva, Gabriel Lincoln Ribeiro Oliveira, Geovanna Campos Pires, Gustavo Santos Teixeira, Neemias Claudio Oliveira Farias, Rafaela do Prado Borges e Tiago Oliveira Garcia

## CASO 1 - AMN

**Fato:** A.M.N é gerente de vendas de uma empresa no segmento de material hospitalar. Seu filho recebe diagnóstico de doença grave e ele recorre a um cliente que é o gerente de compras de um grande hospital para conseguir internação urgente para seu filho. No contato A.M.N oferece “vantagens exclusivas” com uma gorda contrapartida em material hospitalar nas próximas compras. O gerente de compras do hospital aceita a oferta e consegue a vaga, furando uma fila de espera previamente existente.

**Problema:** O diretor de RH do hospital fica sabendo do fato por denúncia anônima de funcionários do próprio hospital e resolve chamar o gerente de compras para uma reunião e toma a seguinte decisão ética e moral:

- (a) Demite o gerente de compras por justa causa alegando corrupção ativa.
- (b) Adverte o gerente de compras e retira a criança da UTI.
- (c) Adverte o gerente de compras e cancela o contrato com a empresa de A.M.N.
- (d) Fica omissa, pois sabe que a criança é a sua sobrinha.
- (e) Lembra que está devendo favores para o gerente de compras e resolve fazer vista grossa.
- (f) Outra: \_\_\_\_\_

Solução ética:

Seria necessário abrir uma investigação imparcial com o gerente de compras sobre as implicações éticas de suas ações, retratação, a volta da priorização da fila de espera original, aplicação de medidas disciplinares adequadas, revisão das políticas internas para prevenir futuras situações semelhantes, treinamento em ética para os funcionários.

\* Prof. Chafic Jbeili é teólogo com habilitação em filosofia, psicanalista, psicopedagogo, doutor honoris causa em psicanálise, professor de pós graduação atua há 12 anos com treinamentos, palestras, seminários e aulas com temas em recursos humanos, qualidade de vida, clima organizacional, motivação, entre outros. É diretor da UNICEAD e ministra cursos online para gestores de RH, professores, psicólogos, psicopedagogos, educadores e executivos. Como escritor é autor de centenas de artigos publicados e o livro Superando o desânimo, Ed. Nobel.

## CASO 2 - JMK

**Fato:** J.M.K é o filho de um bem sucedido empresário do segmento de restaurantes. Este jovem de 27 anos ocupa o cargo de “filho do dono” e tem predileção por ficar em um ou outro caixa de uma das 19 lojas.

J.M.K descobriu um macete muito interessante que lhe assegura o financiamento das baladas do fim de semana. Ele recebe pagamentos com cartão de crédito normalmente, porém sempre em duplicidade. No entanto, ele cancela um dos pagamentos e o cliente não fica no prejuízo, porém J.M.K insere o ticket da venda realizada como se não tivesse cancelado e retira o valor em dinheiro do caixa.

**Problema:** A diretora do RH descobre a tramóia do filho do dono e pensa que não pode demiti-lo. Ela também não quer entregá-lo para seu pai, pois sabe que depois ele poderá persegui-la na empresa ou quem sabe até mesmo demiti-la em uma oportunidade futura e toma a seguinte decisão ética e moral:

- (a) Conversa com o filho do dono e lhe mostra que é errado.
- (b) Faz uma denúncia anônima para o dono.
- (c) Demite o filho do dono.
- (d) Fica omissa, pois sabe que é um problema de família.
- (e) Lembra que JMK indicou seu marido para um ótimo emprego e resolve ignorar a denúncia.
- (f) Outra: \_\_\_\_\_

Solução ética:

Uma denúncia anônima seria o correto, pois busca preservar os valores e a integridade da empresa, enquanto também leva em consideração a responsabilidade e o respeito por todos os envolvidos, incluindo o próprio filho do dono.

\* Prof. Chafic Jbeili é teólogo com habilitação em filosofia, psicanalista, psicopedagogo, doutor honoris causa em psicanálise, professor de pós graduação atua há 12 anos com treinamentos, palestras, seminários e aulas com temas em recursos humanos, qualidade de vida, clima organizacional, motivação, entre outros. É diretor da UNICEAD e ministra cursos online para gestores de RH, professores, psicólogos, psicopedagogos, educadores e executivos. Como escritor é autor de centenas de artigos publicados e o livro Superando o desânimo, Ed. Nobel.

### CASO 3 - PPMS

**Fato:** P.P.M.S é a melhor vendedora em uma loja de grife e mantém agenda com os melhores clientes da loja desde seu primeiro dia de trabalho, há pelo menos 12 anos. No entanto, funcionários em treinamento descobriram que PPMS está levando roupas da loja para usar no final de semana e devolve na segunda-feira.

**Problema:** Durante o treinamento de Excelência no Atendimento um dos treinees pergunta o que acontece se um funcionário for pego levando roupas para usar no final de semana, devolvendo-as na segunda-feira. Então a diretora de RH diz que esta pessoa será demitida imediatamente. O treinee denuncia no treinamento PPMS que assume ter feito isso várias vezes e a diretora toma a seguinte decisão ética e moral:

- (a) Demite PPMS mesmo sabendo que ela levará suas clientes para o concorrente.
- (b) Diz que no caso de PPMS não tem problema, pois ela é boa vendedora.
- (c) Diz que a partir daquela data todos os funcionários poderão levar roupas nos fins de semana e devolver na segunda-feira.
- (d) Anuncia que irá tomar as devidas providências e protela a resolução do caso. (e) Lembra que PPMS a ajudou fazer a mesma coisa em um evento especial e que a demissão de uma seria a demissão dela própria também.
- (f) Outra: \_\_\_\_\_

Solução ética:

A situação deve ser alarmada dentre os funcionários, porém ponderada sob os acordos internos da discussão, por exemplo, se a ppms usar de sua carreira ou clientes como forma de ameaça ou se ela se envergonhar pela suas ações, são situações com fins diferentes que revelam a moral da funcionária. Não deixando em nenhum caso de aplicar a punição por violação de propriedade da loja, e se preciso levar a justiça o caso para manter a integridade e reputação da loja.

\* Prof. Chafic Jbeili é teólogo com habilitação em filosofia, psicanalista, psicopedagogo, doutor honoris causa em psicanálise, professor de pós graduação atua há 12 anos com treinamentos, palestras, seminários e aulas com temas em recursos humanos, qualidade de vida, clima organizacional, motivação, entre outros. É diretor da UNICEAD e ministra cursos online para gestores de RH, professores, psicólogos, psicopedagogos, educadores e executivos. Como escritor é autor de centenas de artigos publicados e o livro Superando o desânimo, Ed. Nobel.

## CASO 4 - GBET

**Fato:** GBET é uma bem sucedida gerente de um grande banco, de aparência deslumbrante and sempre super bem vestida e perfumada. Sua carteira de negócios bate record todos os meses, pois concentra quase a totalidade dos investidores de uma pequena cidade no interior de Goiás. Na agência, todos os colegas sabem de sua preferência por mulheres morenas, revelando-se homossexual.

**Problema:** Durante a confraternização de final de ano, GBET exagera na bebida e dá em cima da esposa de um dos vigilantes do banco e este, com os ânimos exaltados, a confronta na festa. GBET liga para o RH e solicita a demissão imediata do vigilante e o diretor do RH toma a seguinte decisão ética e moral:

- (a) Adverte GBET sobre sua conduta indevida.
- (b) Solicita a empresa terceirizada que transfira o vigilante para outra agência, contrariando o pedido de GBET que insiste na demissão do vigilante.
- (c) Transfere GBET de agência.
- (d) Faz um comunicado de ocorrência para o Diretor Regional e transfere a responsabilidade na tomada de decisão.
- (e) Outra: [A ação adequada seria mesclar algumas das ações sugeridas anteriormente.](#)

Solução ética:

Seria necessária uma investigação interna e imparcial, podendo haver entrevistas a testemunhas e análises de diferentes perspectivas, levando a um processo de advertência ou transferência dos envolvidos durante o processo como punição pelo ocorrido, sempre estando conforme a justiça, transparência e resolução adequada para o problema.

\* Prof. Chafic Jbeili é teólogo com habilitação em filosofia, psicanalista, psicopedagogo, doutor honoris causa em psicanálise, professor de pós graduação atua há 12 anos com treinamentos, palestras, seminários e aulas com temas em recursos humanos, qualidade de vida, clima organizacional, motivação, entre outros. É diretor da UNICEAD e ministra cursos online para gestores de RH, professores, psicólogos, psicopedagogos, educadores e executivos. Como escritor é autor de centenas de artigos publicados e o livro Superando o desânimo, Ed. Nobel.

## CASO 5 – C.A.J.

**Fato:** CAJ é um dos melhores professores de uma rede empresarial no segmento de educação. CAJ ajudou na implementação dos núcleos de pós-graduação em diversas cidades de São Paulo, Distrito Federal e Rio de Janeiro, tendo conseguido em dois anos triplicar o faturamento da instituição somente nos cursos de especialização.

CAJ é um professor influente e indica o currículo de uma grande amiga para ser contratada e o RH acata a indicação de CAJ, pois realmente o perfil da professora atendia as demandas de uma vaga em aberto e ela passa a desenvolver um excelente trabalho na rede educacional.

**Problema:** Depois de seis meses, a professora indicada por CAJ começa a boicotá-lo retirando seu nome da escala de professores e CAJ resolve pedir a demissão da professora, porém o Diretor Geral diz que o RH deve manter a professora, pois está fazendo um trabalho fantástico e diz que também não é para aceitar o pedido de demissão de CAJ, então a diretora do RH toma a seguinte decisão ética e moral:

- (a) Interfere na formatação da escala de professores, passando por cima das atribuições da professora contratada.
- (b) Promove encontros entre CAJ e a professora no intuito de mediar o conflito e buscar uma solução pacífica entre os dois excelentes funcionários.
- (c) Estabelece o mínimo de aulas para CAJ.
- (d) Faz uma avaliação de clima organizacional e elabora um projeto de reorientação organizacional para os funcionários.
- (e) Contrata um palestrante para falar sobre trabalho em equipe para os colaboradores.
- (f) Outra: \_\_\_\_\_

Solução ética:

Solucionar o conflito por meio da mediação é a opção mais adequada levando em conta a situação existente, essa ação criará o espaço adequado para a discussão do problema em que ambas as partes incluídas poderão apresentar seu ponto de vista e esclarecer qualquer possível mal-entendido. Assim, determinando uma solução que possa ser benéfica e justa para cada lado, buscando preservar um bom ambiente de trabalho.

\* Prof. Chafic Jbeili é teólogo com habilitação em filosofia, psicanalista, psicopedagogo, doutor honoris causa em psicanálise, professor de pós graduação atua há 12 anos com treinamentos, palestras, seminários e aulas com temas em recursos humanos, qualidade de vida, clima organizacional, motivação, entre outros. É diretor da UNICEAD e ministra cursos online para gestores de RH, professores, psicólogos, psicopedagogos, educadores e executivos. Como escritor é autor de centenas de artigos publicados e o livro Superando o desânimo, Ed. Nobel.

## CASO 6 – E.S.B.O.

**Fato:** ESBO tem necessidades especiais, usa cadeira de rodas e foi recém contratado para preencher a vaga criada por um Projeto de Responsabilidade Social recém implementado pelo RH de uma grande mineradora. ESBO não consegue chegar nunca no horário combinado em função de dificuldades de locomoção e solicita transporte especial. O diretor do RH envia pedido adicional de verba para arcar com as despesas de locação de um taxi para levar e trazer ESBO, mas a verba é negada. ESBO continua chegando com várias horas de atraso e não sofre qualquer sanção financeira pelas horas não trabalhadas.

**Problema:** ESBO recebe o apoio e entendimento de alguns colaboradores, porém há um grupo que está insatisfeito com a diferenciação no tratamento e diz que o projeto de responsabilidade social é apenas uma fachada e que ESBO não passa de um “símbolo” de marketing da empresa, então a diretora do RH toma a seguinte decisão ética e moral:

- (a) Resolve aplicar o mesmo sistema de ponto a ESBO, cortando suas horas não trabalhadas.
- (b) Decide demitir os funcionários que reclamaram do tratamento diferenciado.
- (c) Estabelece novos horários para atender as possibilidades de ESBO.
- (d) Se prontifica buscar e levar ESBO com seu próprio veículo.
- (e) Faz uma escla de voluntários para buscar e levar ESBO.
- (f) Outra: \_\_\_\_\_

Solução ética:

Assim o trabalho se moldaria nas possibilidades dele, como ele já possui deficiência e isso o torna incapaz de chegar no horário, montar um horário específico pra ele negociando preço, seria a melhor forma de resolver.

\* Prof. Chafic Jbeili é teólogo com habilitação em filosofia, psicanalista, psicopedagogo, doutor honoris causa em psicanálise, professor de pós graduação atua há 12 anos com treinamentos, palestras, seminários e aulas com temas em recursos humanos, qualidade de vida, clima organizacional, motivação, entre outros. É diretor da UNICEAD e ministra cursos online para gestores de RH, professores, psicólogos, psicopedagogos, educadores e executivos. Como escritor é autor de centenas de artigos publicados e o livro Superando o desânimo, Ed. Nobel.