

ÉTICA NO CONTEXTO DAS ORGANIZAÇÕES

CONCEIÇÃO DE MARIA CARVALHO MENDES
Universidade Estadual do Piauí-UESPI
Teresina-Piauí-Brasil
conceicaomendes1@yahoo.com.br

INTRODUÇÃO

Este artigo trata sobre a ética no contexto das organizações. A ética é campo do conhecimento que trata da definição e avaliação do comportamento de pessoas e organizações. No que se refere aos valores, são de suma importância na vida do homem, principalmente no campo da administração de empresas, já que estes orientam o comportamento ético dentro de qualquer escala de desenvolvimento delíderes. Esses pensadores manifestam opiniões a respeito de como a sociedade deveria ser, e o fazem de forma a influenciar a convicções alheias. A ética da convicção é uma ética das certezas e dos imperativos categorias, das ordenações incondicionais e das mentes perfiladas, formalista, que se inspira em “valores eternos” e em verdades reveladas.

A ética da responsabilidade é típica dos homens de ação, dos estadistas, dos políticos, dos empresários, dos administradores, dos técnicos, daqueles que põem a mão na massa, exercitam cálculos, equacionam custos e benefícios, se comprometem com o funcionamento das atividades sociais.

Por sua vez, a ética da convicção é típica dos homens de contemplação, dos missionários, dos cientistas, mas também curiosamente dos burocratas que convertem em dogmas. Mantém imaculadas.

Suas bandeiras e não se deixaram seduzir pelas injunções do poder; combatem sem trégua, inspirados pela pureza de seus ideais; buscam o martírio pessoal em nome dos valores perenes como se fossem monges guerreiros.

CONTEXTO HISTÓRICO DA ÉTICA

A ética empresarial compreende princípios e padrões que orientam o comportamento no mundo dos negócios (FERREL, 2001, p. 7).

Pode-se destacar, como exemplo, o pensador Confúcio (cerca de 500 a.C.), estabeleceu sua doutrina, tendo como pontos principais: a estabilidade da sociedade que se baseia em relações desiguais entre pessoas, a família é o protótipo de todas as organizações sociais; a conduta virtuosa em relação aos nossos consiste em tratar os outros como cada um gostaria de ser tratado. A moderação é valorizada em tudo. Em diversas culturas vigoram princípios semelhantes à Regra de Ouro e suas variações, como o terceiro ponto da doutrina de Confúcio. A Regra de Ouro tem duas versões:

- Tudo o que quereis que os homens vos façam, fazei-o vós a eles.
- Não façais aos outros o que não quereis que vos façam.

No século XVIII, o filósofo alemão Immanuel Kant transformou a Regra de Ouro em seus dois imperativos categóricos, descritos por Licht, que estabelecem o comportamento ideal para a vida em sociedade:

- Uma ação é moralmente correta para uma pessoa em determinada situação se e somente a razão dessa pessoa para tal ação é a razão que essa mesma pessoa desejaria que outras tivessem ao agir, em qualquer situação semelhante.
- Uma ação é moralmente correta para uma pessoa se e somente se, ao agir, essa pessoa não usar outras pessoas simplesmente como meio para avançar em seus próprios interesses, e também tanto respeita quanto desenvolve as capacidades destas outras pessoas para escolher livremente por elas próprias. (LIGHT, 1996, p. 13).

As diversas versões da Regra de Ouro estão na base da maior parte dos princípios éticos, estabelecendo que um comportamento só é bom ou aceitável se for bom e aceitável para

outras pessoas. Segundo a doutrina da responsabilidade social, cada cidadão deve comportar-se de maneira a preservar os interesses da comunidade a que pertence. Se cada pessoa comportar-se de maneira socialmente responsável, todos serão beneficiados.

Conforme questiona-se Maximiano: Será certo ou errado se a empresa estimular o comportamento para promover uma espécie de pagamento adicional não atribuído? E o que acontece quando um vendedor faz a oferta de um preço menor, desde que o comprador não exija nota fiscal, promovendo a sonegação?

Uma pessoa não pode ser humana sozinha. Do mesmo modo, uma pessoa não pode ser competente sozinha. A qualidade de seu trabalho nas organizações não depende apenas dela – defini-se na relação com os outros.

A crise ética atinge todos os homens, todas as classes sociais e profissões em todas as épocas, e o profissional da administração não foge à regra. O comportamento ético sempre se encontra aquém e além do bem e do mal.

Enquanto nos anos 50 e 60 as empresas gozavam ainda de uma relativamente grande aceitação social, os atuais levantamentos indicam que sempre mais pessoas estão convencidas de que as empresas e seus dirigentes maiores apresentam deficiências morais e correm sem escrúpulos atrás do lucro. No ano de 1776, publicou a monumental obra: *Pesquisa sobre a Natureza e as causas das Riquezas das Nações* Adam Smith (Século XVII) filósofo moral, e como tal ele tinha perfeito conhecimento das fraquezas morais das pessoas. Assim diz Smith, por exemplo:

O comércio, que, por sua natureza deveria na verdade ser um laço de união e de amizade entre os povos como entre os indivíduos, passou a ser entre uma fortíssima fonte de desunião e de iniquidade... A incalculável ambição dos comerciantes e empresários. É verdade que a violência e injustiça dos poderes da humanidade são um mal antigo, contra o qual, conforme eu receio, a natureza do agir humano dificilmente poderá encontrar um remédio, mas a mera cobiça e espírito de monopólio de comerciantes e, empresários, que nem são potentados da humanidade nem o desejariam ser, embora não tenham sido extirpadas, pelo menos foram levemente impedidas de perturbar a paz e a tranqüilidade de outras pessoas, além da própria.

Em todos os países, a massa da população é formada pelos criados, diaristas e trabalhadores, de modo que uma melhoria de suas condições de vida certamente jamais poderá ser considerada como uma desvantagem para o todo. E é absolutamente certo que não pode florescer nem prosperar uma nação cuja população continue a viver na pobreza e na miséria.

Além do mais, nada mais reto e justo que aqueles que alimentam, vestem e fornecem habitação para todos vivam do resultado do próprio trabalho, de modo que eles próprios possam alimentar-se, convenientemente vestir-se e decentemente morar (LESINGER, 2001, p.44).

Um elevado pagamento pelo trabalho estimula o homem simples a uma maior diligência, que com toda qualidade humana aumenta na medida em que é estimulada. Onde os salários são altos encontramos também os trabalhadores sempre mais diligentes, mais conscienciosos e também mais rápidos do que onde os salários são baixos.

Dos indivíduos que constituem o sistema social isto exige virtudes críticas (por exemplo), coragem civil, capacidade de conflito, disposição para assumir responsabilidades e uma capacidade para avaliação responsável dos bens. Uma moral aberta põe a empresa em situação de permanente comunicação com seu contexto social, desta forma envolvendo-a construtivamente com os outros. Construir uma moral empresarial de moral aberta, vivê-la com credibilidade e desta forma mantê-la permanentemente viva é uma das mais importantes tarefas dos altos escalões das empresas.

A ÉTICA NAS ORGANIZAÇÕES

As organizações têm que promover o desenvolvimento profissional e pessoal de seus colaboradores, concedendo-lhe o máximo possível de autonomia para que alcancem as metas que lhe são propostas, e desta forma criando-lhes os espaços livres, que não apenas favorecem criatividade e a motivação como também a qualidade ética de suas ações.

A ética dos princípios e a ética da responsabilidade foram assim diferenciadas por (WEBER op. cit., p.551).

Temos que deixar claro que todo agir eticamente orientado pode estar subordinado a duas máximas basicamente diversas e extremamente opostas: pode orientar-se pela ética “dos princípios” ou pela ética “da responsabilidade”. Não que a ética de princípios se identifique com irresponsabilidade a ética da responsabilidade com falta de princípios... mas existe uma profunda oposição entre o agir sob a máxima dos princípios – religiosamente falando: O cristão age corretamente, e entrega o resultado a Deus – ou agir sob a ética da responsabilidade: temos que assumir a responsabilidade pelas conseqüências (previsíveis) do nosso agir... O ético dos princípios só se sente responsável por não se apagar a chama do princípio puro, por exemplo, a chama do protesto contra a injustiça da ordem social (LESINGER, 2001, p. 166).

No contexto organizacional, a ética dos princípios pode ser equiparada a uma ética dos resultados comerciais de curto prazo, que santifica todos os meios que contribuem para o apurado. O agir de uma empresa na ética da responsabilidade analisa os efeitos que podem surgir para o mundo ambiente, para as pessoas e para o mundo futuro, incluindo-os numa responsável avaliação de bens.

A fim de proteger a democracia, atualmente é necessário que se evite cancelar de forma unilateral partes essenciais do contrato social, sejam as prestações sociais, sejam reduzindo a proteção aos empregados em caso de doença ou demissão.

Em todos os ramos existem muitos exemplos para o fato de que o comportamento empresarial não acarreta multas e processos, mas também crescentes intervenções governamentais.

Conforme Leisinger (2001, p. 186) os princípios básicos para os adiantados são:

Clientes:

A empresa tem que empenhar todos os esforços para não apenas não pôr em risco a saúde e a segurança de seus clientes, mas também conservá-la e favorecê-la. Da mesma forma não deve a empresa, com seus produtos pôr em risco a qualidade do mundo ambiente em que seus clientes vivem, mas ajudar a preservá-la e corrigí-la.

Empregados: Todos os empregados têm direito de serem respeitados em sua dignidade humana e a terem seus interesses preservados. Por isso, a responsabilidade moral de uma empresa para com seus colaboradores consiste em: Criar e conservar vagas de trabalho, bem como pagar salários que melhorem as condições de vida dos empregados; Cuidar de um clima e de condições de trabalho que correspondam à dignidade humana e proteger os empregados de doenças e ferimentos evitáveis; Comunicar-se com sinceridade com os empregados, compartilhar as informações com eles abertamente, sem outras limitações que não sejam os deveres legais e competitivos de sigilo; Estar francamente abertas às idéias, propostas, sugestões, perguntas e queixas dos empregados, ouvi-los, e, quando possível, agir de acordo com isto; Negociar fielmente com os empregados e suas associações quando ocorrem conflitos;

Não admitir nem praticar discriminação por razão de sexo, idade, raça, religião e outras diferenças.

Vale ressaltar as duas matrizes éticas (SROUR, 2000, p. 64):

No plano mais abstrato da teoria operam a ética da convicção e a ética da responsabilidade. O partidário da ética da convicção não se sentirá “responsável” serão pela necessidade de velar sobre a chama da pura doutrina, a fim de que ela não se extinga; velar, por exemplo, sobre a chama que anima o protesto contra a injustiça social. Seus atos só podem e devem ter um valor exemplar, mas que, considerados do ponto de vista, do objetivo eventual, são totalmente irracionais, só podem ter

– único fim: reanimar perpetuamente a chama de sua convicção.

Vejam, agora, o caso exemplar de um homem de princípios, que nunca vacilou e que permaneceu inquebrantável diante das piores ameaças.

Condenado à morte pela Assembléia Popular Ateniense. Sócrates não se curvou nem fez concessões. Os ditames de sua consciência o levaram a não aceitar culpa nas acusações que lhe fizeram: não reconhecer os deuses do Estado, corromper a juventude, introduzir novas divindades. Preferiu a morte para não abdicar de suas convicções ou trair sua consciência. “A única coisa que importa, disse Sócrates, é viver honestamente, sem cometer injustiças, nem mesmo em retribuição a uma injustiça recebida, bebeu a cicuta, sublinhando a dupla felicidade que o animava: a fidelidade de si mesmo e aos compromissos assumidos” (PESSANHA, 1999, p. 5).

Na ética da convicção, à moda de Kant, sendo a veracidade um dever absoluto, não se admitem mentir em circunstância alguma.

A ética da convicção insurge-se contra isso, alegando que um mal não pode ser remédio para outro mal. Condenar um inocente para salvar a humanidade seria uma ignomínia para pensadores como Kant, Dostoievski, Bérqson, Camus. A vida do homem perderia o valor se a justiça desaparecesse (SROUR, 2000).

Nas duas éticas, é claro, fazem-se escolhas, porque em ambas a adesão a um curso de ação depende de “concepção do mundo” que os agentes têm ou de sua “Consciência da necessidade”, na linguagem de Espinosa.

Na ética da convicção, há obediência a valores, respeito àquilo que as normas morais ou os ideais determinam. No reverso da medalha, porém quando as escolhas revelam-se infelizes ou quando, paradoxalmente, os efeitos das decisões tomadas e das ações empreendidas não infligem dores e males ainda maiores do que aqueles que pretendiam evitar -, então os agentes suportam as sanções da coletividade.

De forma dialética, a ética da convicção acaba sendo a preferida pelo establishment para ser divulgada à massa dos membros das organizações. Dados as suas codificações e as suas cores fortes, acomoda-se bem a sustentação da ordem estabelecida, ao respeito à disciplina e à hierarquia assim como o cultivo de prescrições que assegurem a perpetuidade das instituições. Quando as morais que dela derivam são introjetadas pelos subalternos e controle sobre eles torna-se barato e seguro.

A ética da responsabilidade supõe em conta posição, reflexões e deliberações. É preferencialmente praticada pelas cúpulas organizacionais ou pelas elites. Não há ética alguma no mundo que possa desconsiderar isso: para atingir fins “bons”, somos obrigados na maior parte do tempo a contar, de lado com meios moralmente desonestos ou pelo menos perigosos, e de lado com a possibilidade ou ainda a eventualidade de conseqüências desagradáveis.

Nenhuma ética pode dizer-nos e tampouco quando e em qual medida um fim moralmente bom justifica os meios e as conseqüências moralmente perigosa (WEBER, 1979, p. 173).

A ética da responsabilidade também adota princípios e valores, verdadeiros escudos da cidadania e da democracia.

No pensamento marxista, a ética é inseparável da atividade prática, do sujeito revolucionário em sua atividade negação, destruição de uma determinada relação de produção alienada, para afirmar positivamente humano.

Desta forma, é uma ética que surge da luta do movimento operário vivo. Estamos diante de uma ética de libertação, de afirmação, de conquista do humano. Não podemos, portanto, separar, em Marx, a ética do trabalho, nem muito menos da práxis revolucionária que estabelece concretamente o humanismo marxista e este é o homem reconhecendo-se em sua própria produção. A ética marxista é a que fundamenta o homem na possibilidade de uma ética real, que perderia seu caráter de divino, como pretendia Kierkegaard, ou da genialidade como queria Nietzsche. A ética de Marx é uma ética de libertação de trabalho assalariado e, em segundo lugar, uma ética que se realiza enquanto crítica teoria e prática da própria moral vigente, fruto da ideologia dominante, a qual por sua vez, encobre aquelas mesmas relações

de dominação ou, mais precisamente relações que se traduzem na exploração do trabalho assalariado (LIMA, 1989, p.67).

Assim, as relações humanas são mediadas pelo trabalho. No modo da produção capitalista estas relações se realizam através da venda da força de trabalho, que se torna, desta maneira, uma mercadoria de tipo especial.

Sartre, funda, uma ética. Sua moral, entretanto, não está alicerçada em valores extra-humanos. A moral sartreana decorre da própria existência. A história é um processo aberto e está em nossas mãos escolher os rumos, escolher o destino do homem sobre esse planeta.

BIBLIOGRAFIA

CALLADO, Lívio. Relacionamentos interpessoais: **marketing interior.** São Paulo: Madras Business, 2002.

CHAUÍ, Marilena. Cultura e Democracia: **O discurso competente e outras falas.** 6 ed. São Paulo: Cortez, 1993.

CHESTER, Bernard. As funções do Executivo. São Paulo: Atlas, 1971.

ETZIONI, Amitai. Organizações Modernas. Trad. Miriam L. Moreira Leite. 2 ed. São Paulo: Livraria Pioneira Editora – 1972.

FAYOL, Heri. Administração Industrial e Geral. 9 ed. São Paulo: Atlas, 1977.

FERREIRA, Nilda Teves. Cidadania: **uma questão para educação.** Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1993.

FERREL, O. C. Ética empresarial: **dilemas, tomadas de decisões e casos.** Trad. Cecília Arruda. Rio de Janeiro: Reichmann & Affonso, Ed. 2001.

FIELDLER, Fred Edward. Liderança e Administração Eficaz. São Paulo: Pioneira: Editora da Universidade de São Paulo, 1981.

FRITZEN, Silvino José. Relações Humanas Interpessoais. 5 ed. R.J. Vozes, 1996.

LEISINGER, Klaus. Ética empresarial. São Paulo: Ática, 2009.

LIGHT, René. Ética organizacional busca de um modelo compreensivo para comportamentos morais.

Tese (doutoramento) – Faculdade de Economia e Administração. São Paulo: FEA – USP, 1996. **LIMA, Daniel Luiz Bueno Rodrigues.** Ética e costume. São Paulo: FUCTMAP, 2007.

LOTUFO, Zenon Júnior. Aperfeiçoamento pessoal e relações humanas. São Paulo: Lisa – Livros irradiantes S.A, 1971.

NALINI, José Renato. Ética Geral e Profissional. São Paulo: Editora Revista dos Tribunais, 1997.

SANTOS, Boaventura de Sousa. Pela Mão de Alice: **o social e o político na pós-modernidade.** 2 ed. São Paulo: Cortez, 1996.

SENNETT, Richard, 1943. A Corrosão do Caráter: **As consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo.** Trad. Marcos Santarrita – Rio de Janeiro: Record, 1999.

SERRA, Afonso Celso da Cunha. Trad. Medindo para desempenho empresarial/Harvard Business Review; Rio de Janeiro: Campus, 2000.

Síntese de indicadores sociais – **2000/IBGE.** Departamento de população e indicadores sociais. Rio de Janeiro: 2001. p. 19.

SIMON, Herbert A. Comportamento Administrativo. R.J. Ed. PGU, 1979.

SROUR, Robert Henry. Poder, Cultura e Ética nas Organizações. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

Um Profissional Ético. Revista Você. s.a. julho 2000. Págs. 29 a 37.

WEBER, Max. **O espírito do capitalismo protestante.** São Paulo: Pioneira, 1987. **ETHICS IN**