

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

ROSNY APARECIDA DOS SANTOS

ÉTICA NA VIDA PROFISSIONAL

CURITIBA

2017

ROSNY APARECIDA DOS SANTOS

ÉTICA NA VIDA PROFISSIONAL

Monografia apresentada como requisito parcial à obtenção do título Especialista do Curso de Especialização em Gestão de Negócios, Setor de Ciências Sociais Aplicadas, Universidade Federal do Paraná.

Prof. Luiz Rogério Farias

CURITIBA

2017

RESUMO

A Ética é o conjunto de normas morais pelo qual o indivíduo deve orientar seu comportamento na profissão que exerce e é de fundamental importância em todas as profissões e para todo ser humano, para que se possa viver relativamente bem em sociedade. Com o crescimento desenfreado do mundo globalizado, muitas vezes se é levado pela pressão exercida em busca de produção, pois o mercado de trabalho está cada vez mais competitivo e exigente, e as vezes não dá tempo para refletir sobre algumas atitudes. É preciso ter a consciência de que os atos podem influenciar na vida dos outros e que a liberdade acarreta em responsabilidade. De forma ampla, a ética é definida como a explicação teórica do fundamento último do agir humano na busca do bem comum e da realização individual.

O presente trabalho refere-se a identificar conceitos e fundamentos éticos estudados e utilizados nas organizações, como deve ser este perfil ético do profissional e das organizações como modelo de gestão.

Palavras Chaves: Ética, ser humano, organizações.

ABSTRACT

Ethics is the set of moral norms by which the individual must guide his behavior in the profession he holds and is of fundamental importance in all professions and for every human being, so that one can live relatively well in society. With the unbridled growth of the globalized world, it is often driven by the pressure exerted in pursuit of production, as the labor market is increasingly competitive and demanding, and sometimes it is not a time to reflect on some attitudes. One must be aware that acts can influence the lives of others and that freedom entails responsibility. Broadly, ethics is defined as the theoretical explanation of the ultimate foundation of human action in the pursuit of the common good and individual achievement.

The present work refers to identify ethical concepts and foundations studied and used in organizations, such as this ethical profile of professionals and organizations as a management model.

Keywords: Ethics; human being; Organizations.

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	6
1.1 CONTEXTO E PROBLEMA	6
1.2 OBJETIVOS	7
1.3 JUSTIFICATIVA	7
2. REVISÃO TEÓRICO EMPÍRICA	8
2.1 ÉTICA	8
2.2 ÉTICA E MORAL	9
3. HISTÓRIA DA ÉTICA	10
3.1 IDADE ANTIGA	10
3.2 IDADE MÉDIA	12
3.3 IDADE MODERNA	14
3.4 IDADE CONTEMPORÂNEA	15
4. ÉTICA NAS ORGANIZAÇÕES	16
4.1 CONSCIÊNCIA ÉTICA	16
4.2 HUMANISMO E ÉTICA NAS ORGANIZAÇÕES	19
4.3 EMPRESA ÉTICA	22
4.3.1 Conduta ética	24
5. ÉTICA PROFISSIONAL	26
5.1 RELAÇÕES SOCIAIS E O INDIVIDUALISMO	28
5.2 ÉTICA PROFISSIONAL E ATIVIDADE VOLUNTÁRIA	29
5.3 VIRTUDES PROFISSIONAIS	30
5.4 CÓDIGO DE ÉTICA PROFISSIONAL	33
6. METODOLOGIA	35
CONCLUSÃO	36
REFERÊNCIAS	37

1. INTRODUÇÃO

1.1 CONTEXTO E PROBLEMA

Hoje se vive um tempo de redescoberta da ética. Onde se é cobrado valores morais na área social, política, econômica, etc. Tudo isso acontece em meio a uma crise de valores, de falta de limites e de moral, de respeito às leis e as regras (PASSOS, 2004).

A sociedade contemporânea tem o desejo desenfreado pela obtenção e posse ao consumo da maior quantidade possível de bens materiais, onde quem tem maior quantidade de bens é considerada uma pessoa de prestígio. O sucesso material virou prioridade e deve ser adquirido a qualquer custo. O tradicional foi desprezado e prevalece a manipulação de pessoas (PASSOS, 2004). O exercício profissional é um dos campos mais carentes em relação a ética. Por isso muitos administrativos e profissionais da área, voltam a estudar sobre questões éticas (CARVALHO, 2009).

O individualismo associado à falta de ética pessoal, leva muitos profissionais a defender seus interesses pessoais acima das empresas que trabalham. Os casos de corrupção e investimentos duvidosos nas empresas públicas e privadas são os maiores exemplos. Esse quadro remete diretamente à questão da formação de recursos humanos, pois são as pessoas a base de qualquer tentativa de iniciar o resgate da ética nas empresas e nas relações de trabalho (CARVALHO, 2009).

Os programas de treinamento, educação e desenvolvimento de recursos humanos dão mais ênfase aos assuntos técnicos, que são exaustivamente abordados, discutidos e considerados, esquecendo por completo os aspectos éticos, essenciais para a dinâmica de qualquer atividade profissional (CARVALHO, 2009).

1.2 OBJETIVOS

- Objetivo Geral

Demonstrar o quanto é importante a ética na vida de um profissional, e das organizações.

- Objetivos Específicos

- Identificar conceitos e fundamentos éticos;
- Descrever o perfil ético nas organizações;
- Verificar modelo de gestão ética.

1.3 JUSTIFICATIVA

Diariamente se vê na mídia escândalos e investigações a respeito de organizações em seus diversos segmentos. Assim, para ser um bom profissional, ter conhecimentos técnicos, integridade, humildade, e capacidades bem desenvolvidas são alguns elementos chaves para quem deseja uma carreira de sucesso. Ética e profissionalismo são dois conceitos muito citados nos ambientes organizacionais, especificamente quando se trata de comportamento, postura profissional, estabelecer padrões a serem evitados que possam comprometer o clima das organizações.

São frequentes as queixas sobre a falta de ética na sociedade, na política, na indústria e até mesmo nos meios esportivos, culturais e religiosos. A sociedade contemporânea valoriza comportamentos que praticamente excluem qualquer possibilidade de cultivo de relações éticas. É fácil verificar que o desejo obsessivo na obtenção, posse e consumo da maior quantidade possível de bens materiais é o valor central na nova ordem estabelecida no mundo em que o prestígio social é concedido para quem consegue esses bens. O sucesso material passou a ser sinônimo de sucesso social e o êxito pessoal deve ser adquirido a qualquer custo. Prevalecem o desprezo ao tradicional, o

culto à massificação e mediocridade que não ameaçam e que permitem a manipulação fácil das pessoas.

Um dos campos mais carentes, no que diz respeito à aplicação da ética, é o do trabalho e exercício profissional. Por esta razão, executivos e teóricos em administração de empresas voltaram a se debruçar sobre questões éticas. São os próprios pressupostos da disputa empresarial que forçam a adoção de um modelo mais ético. O individualismo extremo, muitas vezes associado à falta de ética pessoal, tem levado alguns profissionais a defender seus interesses particulares acima dos interesses das empresas em que trabalham, colocando-as em risco. Os casos de corrupção e investimentos duvidosos nas empresas públicas e privadas são os maiores exemplos. Esse quadro remete diretamente à questão da formação de recursos humanos, pois são as pessoas a base de qualquer tentativa de iniciar o resgate da ética nas empresas e nas relações de trabalho.

2. REVISÃO TEÓRICO EMPÍRICA

2.1 ÉTICA

A ética consiste em algo que muda conforme a sociedade, à época, os conceitos e até conforme o grupo em que os indivíduos participam. No caso da ética corporativa, ela varia de acordo com a empresa e o ambiente em que uma empresa está inserida, pois é reflexo da sociedade, dos produtos que comercializa, da cultura interna e de outros fatores que compõem este ambiente (ALMEIDA, 2014).

Ética, que vem de “ethos” e significa modo de ser, representa a forma de agir no coletivo, em relação à sua cultura e comportamento na sociedade. Conforme a evolução da sociedade a ética é considerada caráter ou conjunto de princípios e valores morais que norteiam a conduta humana na sociedade. Possibilidade a vida em grupo, melhora a sociedade e o respeito aos indivíduo (ALMEIDA, 2014).

A ética é reflexo da época, da sociedade, do avanço tecnológico, das relações e ações individuais, enfim do desenvolvimento de toda a sociedade. Não é possível pensar em

aspectos éticos, sem refletir sobre sustentabilidade, desenvolvimento e sobre as estruturas internas das organizações (Almeida, 2014, p. 4).

Devido a necessidade da ética para criação de normas e leis, a ética não pode ser confundida com elas. Pois tanto as normas como as leis também são reflexo da sociedade que estão inseridas e servem para melhorar o ambiente (ALMEIDA, 2014, p. 4).

2.2 ÉTICA E MORAL

Etimologicamente as duas palavras possuem origens distintas e significados idênticos. Conforme Elizete Passos (2004), Moral vem do latim *mores*, que quer dizer costume, conduta, modo de agir; enquanto ética vem do grego “*ethos*” e, do mesmo modo, quer dizer costume, modo de agir. Essa identidade entre elas marca a tendência de serem tratadas como a mesma coisa (PASSOS, 2004).

A moral enquanto norma de conduta refere-se às situações particulares e quotidianas. A ética, destituída do papel normatizador, torna-se examinadora da moral. Exame que consiste na reflexão, em investigação, em teorização. E a moral normatiza e direciona a prática das pessoas, e a ética teoriza sobre as condutas estudando as concepções que dão suporte à moral. São dois caminhos diferentes que resultam em status diferentes; o primeiro do objeto, e o segundo, de ciência. Onde se pode deduzir que a ética é a ciência da moral. Como afirma Sanchez Vasquez (1975), “a Ética é a ciência que estuda o comportamento moral dos homens na sociedade” (VASQUEZ¹, 1975, p. 12 citado por PASSOS, 2004, p. 22,23).

Esta definição remete a duas questões importantes: ao caráter social da moral e a seu aspecto dialético. O primeiro relaciona-se com o papel que ela desempenha na sociedade, no sentido de possibilitar um equilíbrio entre os anseios individuais e os interesses da sociedade; assim, não existe uma moral individual; ela é sempre social, pois envolve relações entre sujeitos. Diante disso,

¹ VASQUEZ, A.S. La ideología de la "neutralidad ideológica" en las ciencias sociales, in: Revista *História y Sociedad*. México, 7, 1975, 9-25

as normas morais são colocadas em função de uma concepção teológica em vigor, que é, quase sempre, a concepção dominante (PASSOS, 2004).

No segundo aspecto é sabido que os valores morais expressam uma cultura. Dessa forma, variam historicamente, pois cada sociedade edifica suas normas a partir das suas crenças, modelo social, formação econômica e social. É neste sentido que Lima Vaz (1993) relembra que a ética, desde sua aceção inicial, *ethos*, dirigiu-se à cultura e foi entendida como morada do homem, como abrigo protetor do ser humano; ou seja, como a condição de sobrevivência e de convivência social (VAZ², 1993 citado por PASSOS, 2004, p. 23).

A sobrevivência humana demanda condições materiais de vida como também normas de conduta, que são formuladas pela sociedade e servem para colocar limites nos desejos e ambições individuais e dirigi-los para uma relação equilibrada com as necessidades sociais. (PASSOS,2004).

Tais normas, explicitadas no modo de agir das pessoas, a princípio podem parecer individuais, por consistir em uma ação praticada por um sujeito a partir de seu posicionamento no mundo e de uma decisão por ele tomada.

Adquire outras dimensões, quando verificamos que este posicionamento envolve, direta ou indiretamente, outros indivíduos e que, mesmo apresentando-se como produto de uma escolha livre e consciente do sujeito, de fato, ele representa as circunstâncias históricas do agente, sua história pessoal e sua herança familiar e cultural (PASSOS, 2004).

É este o sujeito da prática moral: real, histórico, consciente e dotado de condições de escolha, ou seja, de liberdade. O ato moral é exclusivo do ser humano porque este é o único dotado de consciência, de liberdade e de poder de decisão (PASSOS,2004).

3. HISTÓRIA DA ÉTICA

3.1 IDADE ANTIGA

No período considerado clássico da Idade antiga, no qual viveram os filósofos Sócrates, Platão e Aristóteles, a ética adquire grande valor. Após o

² VAZ. Lima H.C.de. Escritos de Filosofia II. São Paulo: Loyola, 1993.

momento pré-socrático, em que o interesse investigativo concentrou-se no mundo físico, na tentativa de compreenderem sua essência, os filósofos se voltaram para o ser e para os problemas sociais e morais. As condições da Grécia, especialmente de Atenas, baseada na democracia escravista e na democratização da vida política, entre outras, favoreceram o surgimento da filosofia moral (PASSOS, 2004).

A ética abordada inicialmente por Sócrates (470 a.C – 339 a.C) fundador da ciência em geral, ao questionar as leis da época, ou seja, as mesmas foram estabelecidas para serem obedecidas, e não justificadas; tanto que foi consagrado como “fundador da moral”. (MELLO,2007).

Em seguida Platão (427 a.C – 347 a.C), discípulo de Sócrates, considera a doutrina da eticidade³ uma racionalidade, ou seja, uma ação racional. Logo, virtude, para o filósofo, expressava inteligência, não sentimento, rotina, costume, tradição e opinião comum. Seguidor dos pensamentos de seu mestre, Platão percebera a ética voltada para a grandeza das virtudes da pessoa, e não pela elevação de seus pensamentos teóricos (MELLO,2007).

Aristóteles (384 a.C – 322 a.C), discípulo de Platão, enfocara a ética de acordo com os filósofos anteriormente citados, pois sustentava o primado do conhecimento, do intelecto, sobre a vontade e a política. Mas se diferenciara de Platão, segundo a razão, em relação à paixão, pois a razão aristotélica governa e domina a paixão, não aniquila e destrói como acreditava o ascetismo⁴ platônico. Para Aristóteles, a característica fundamental da moral é o racionalismo, visto por ele como virtude, ação da razão na relação entre o Ser e o Bem, porém, entre os vários bens, ele destacara a virtude como ação consciente, que exige o conhecimento absoluto da natureza e do universo, cujo a natureza segundo a qual e na qual o homem deve operar. (MELLO,2007).

Rousseau (1712 – 1778) considerava a ética diferentemente da cultura grega, pois, para o filósofo, a ética se estabelece no interior de cada um, por considerar que o ser humano pode encontrar Deus em seu próprio coração, conseqüentemente, a bondade era natural no ser humano e de como a sociedade acaba destruindo essa bondade, tornando-o defensor da moral e da

³ Qualidade ou caráter do que é condizente com a moral e com a ética.

⁴ Doutrina de pensamento ou de fé, que considera a disciplina e o autocontrole estritos do corpo e do espírito, um caminho imprescindível em direção a Deus, à verdade ou à virtude.

justiça divina. Desta forma, a partir do Cristianismo, as ações humanas foram norteadas na divindade de um único Deus, não mais no politeísmo como na cultura grega; encerra-se o papel da filosofia moral enquanto determinante no que é ou não ético. Assim sendo, iniciava-se a argumentação de que moral é obra divina. (MELLO,2007).

Para Rousseau, a felicidade e o bem-estar são direitos naturais de todas as pessoas, e não privilégios especiais de uma classe como ocorreu na época do absolutismo. Nesse sentido, Rousseau participava do movimento iluminista, pregando a supremacia da razão humana, por serem favorável à liberdade intelectual e à independência do homem (MELLO,2007).

O filósofo Kant (1724 – 1808) no final do século XVIII, não seguiria a concepção de Rousseau por não considerar a existência da bondade natural. Kant acreditava que o coração do homem só existiam sentimentos negativos, logo, para superar todos os males, o ser humano necessita almejar uma ética racional e universal identificada no dever moral (MELLO,2007)

Friedrich Hegel (1770 – 1831) vai contrapor as ideias de Rousseau ao argumentar que o coração é o determinante da vontade individual, por considerar a moral racional. Hegel apreciava o homem como ser histórico que vive suas ações coletivamente, portanto, a vontade coletiva guia a ações e comportamentos humanos. Nesse sentido, a família, o trabalho, a escola, as artes, a religião, etc; norteiam os atos morais e determinam o cumprimento do dever (MELLO,2007).

O fim da vida moral é o prazer, de modo que desaparece a ideia de bem em si. Também a virtude é relativizada, consistindo apenas na capacidade de se obter o prazer maior, enquanto o homem virtuoso torna-se aquele que sabe as formas de chegar ao máximo de prazer com o mínimo de sofrimento. Prazer não como “fruição dos sentidos”, como escreveu, e sim como ausência de sofrimento físico e moral (PASSOS,2004).

3.2 IDADE MÉDIA

A Idade Média foi considerada pelo Renascimento época que a sucedeu, de forma preconceituosa. Justificados pelas epidemias e pelo medo reinante,

dentre outros. Porém, houve feitos significativos no campo cultural, como a preservação da cultura greco-romana, a produção de um pensamento filosófico e científico, a organização do sistema educacional e a criação das escolas. Houve o predomínio da teoria sobre a prática. O cristianismo tornou-se a religião oficial e influenciou tudo, inclusive a prática moral (PASSOS,2004).

Neste contexto, o conteúdo moral modificou-se, entrando em cena a autonegação, a humildade e a disposição para obedecer, uma vez que os seres humanos eram considerados como a imagem e a semelhança de Deus. O que os unificava era a autoridade de Deus, identificada como a origem e o fundamento da lei moral. Esta decorre de verdades reveladas que deviam ser respeitadas e seguidas a fim de que o ser humano pudesse atingir a salvação.

A ética cristã estabelece a relação entre Deus e o homem, baseando-se em verdades reveladas. Nela, Deus é colocado como origem e fim de tudo, inclusive das ações humanas. Assim, resta ao ser humano seguir as leis divinas, e submeter-se a Ele (PASSOS, 2004).

Com esse entendimento, surgem virtudes morais diferentes daquelas da Idade Antiga, dentre as quais, a fé, a esperança e a caridade. Também a ideia de igualdade entre os seres humanos, pela condição de filhos de Deus. Trata-se, porém, de uma igualdade espiritual e só possível no plano sobrenatural (PASSOS,2004).

A ética cristã era uma forma de regular a vida das pessoas, tendo em vista o mundo futuro. Baseava-se em regras de conduta abstratas e universais, oriundas de Deus. A subordinação da ética a princípios religiosos refletia a subordinação que a filosofia vivia em relação à teologia. As principais teorias morais desenvolvidas nesse período confirmam esta orientação (PASSOS, 2004).

Santo Agostinho (354 – 430) viveu em um período situado entre o fim do mundo grego e o início da Idade Média (séculos IV e V), no qual o Cristianismo é o centro de tudo, e a razão acha-se em decadência. Propôs restaurá-la através da fé, pois considerava impossível ao intelecto humano levar à verdade, imutável e eterna. Desse modo, o único caminho possível seria Deus e a fé, porque era preciso “compreender para crer, crer para compreender” (PASSOS,2004).

Para ele, o ser humano era a sede de Deus e o mundo exterior só fazia sentido porque tinha Deus, em si. A verdade está, portanto, dentro de cada um

e será desvelada através da meditação. Essa busca da verdade faz do homem um ser inquieto e em contínua procura. A moral fazia parte do domínio divino, sendo suas normas e seus valores criações livres de Deus. Assim, os valores morais só teriam sentido por sua relação com a vontade de Deus, e o bem só seria bem diante da mesma condição (PASSOS,2004).

Tomás de Aquino (1225 – 1274) considerava a filosofia menos importante do que a fé, à qual deveria se submeter de forma natural. Ele, como o resto de todos os grandes medievais, fundamentou sua concepção de mundo e sua conseqüente concepção moral, também, em um fim último, em uma verdade transcendental, em Deus. Deste fim supremo dependia a felicidade humana.

No caso da moral aristotélica, a felicidade é o fim último do ser humano. Em Tomás de Aquino, o fim último é Deus, e a felicidade encontra-se Nele (PASSOS,2004).

3.3 IDADE MODERNA

A modernidade, estabelecida entre os séculos XVI e XIX, difere da anterior em todos os aspectos: econômico, político, social e espiritual. Centrada em relações econômicas capitalistas e no desenvolvimento científico, há o fortalecimento da burguesia, que procura impor-se politicamente; criam-se estados modernos centralizados, e a Igreja Católica perde a hegemonia que até então desfrutava (PASSOS,2004).

Nesse contexto, também ocorre a separação entre razão e fé, emergindo o ser humano como um valor em si mesmo. Desfaz a ideia de que existe uma natureza humana e descobre-se o indivíduo uno e sujeito como o ponto de partida e o centro do conhecimento. Do mesmo modo, não mais se sustenta a ideia da ética como o caminho para se chegar a uma vida boa no sentido aristotélico. A vida boa ganha novos significados, e a felicidade passa a ser, por exemplo, a liberdade de escolha. A possibilidade de escolha da profissão, religião ou a forma de vida que se quiser são exemplos dessa nova condição (PASSOS,2004).

A ética que surge e vigora nesse período é de tendência antropocêntrica, em que o ser humano é o seu fim e fundamento, apesar de ainda consistir na ideia de um ser universal e possuidor de uma natureza instável (PASSOS,2004).

Immanuel Kant (1724 – 1804) nasceu em Königsberg, na Prússia, teve uma contribuição enorme nos campos do conhecimento e da ética. No primeiro aspecto, demonstrou que não era o sujeito a girar em torno do objeto, ao contrário, o que ele conhecia era produto de sua consciência (PASSOS,2004, p. 40). Para ele, o único bem em si mesmo era a boa vontade. A vontade é boa quando age sem nenhum interesse que não seja o cumprimento do dever pelo dever. O ordenamento feito pela boa vontade é universal e deve servir a todos em qualquer tempo ou espaço. É o que ele chamou de imperativo categórico, que recomenda: “age de maneira que possa querer que o motivo que te levou a agir se torne lei universal” (PASSOS,2004).

Enquanto as doutrinas éticas anteriores tinham por objetivo atingir uma felicidade ou um bem, esta é uma moral de pura razão e do puro dever. A prática moral devia basear-se apenas nas orientações da razão, deixando totalmente de lado o mundo empírico. Assim, ele construiu uma moral desinteressada, desprovida de qualquer finalidade e de qualquer motivação, que não fosse “o cumprimento do dever pelo dever”, pois, para ele, a única coisa verdadeiramente boa seria, “uma boa vontade”, a disposição em seguir a lei moral em detrimento das vantagens que ela pudesse proporcionar ao indivíduo. Assim, a lei moral seria incondicional e absoluta (PASSOS,2004).

Kant reconhecia que os preceitos de sua ética eram duros e difíceis de serem colocados em prática, contudo, estava convencido de que uma sociedade perfeita só seria possível se a beleza, a felicidade, o amor, se submetessem ao dever e à moralidade (PASSOS,2004).

3.4 IDADE COMTEMPORÂNEA

Esse é o período de grande processo científico e valorização do ser humano concreto. Também de reação ao formalismo e racionalismo kantianos e, desse modo, a uma ética centrada em valores absolutos (PASSOS,2004).

Representando esta época se destaca o Marxismo⁵, o Pragmatismo⁶ e o Existencialismo⁷ como concepções mais significativas do ponto de vista da reflexão ética (PASSOS,2004).

Karl Marx (1818 – 1883) nasceu em Treves na Alemanha, no seio de uma família de classe média. Foi o fundador e o maior representante do materialismo histórico. Partindo do princípio de que o idealismo mistificava a realidade ao fazê-lo decorrente dos conceitos e, dessa forma, criava uma moral também mistificada, pois se baseada em princípios irrealis, e inaugurou uma nova teoria moral com bases assentadas no concreto, no real, na prática (PASSOS,2004).

Entendia que o ser humano era ao mesmo tempo social e histórico, objetivo e subjetivo, capaz de criar e de interferir na realidade e transformá-la à sua medida. Nesse processo, ele não só construía o seu mundo concreto, como também a sua fundamentação de valor. (PASSOS,2004).

A moral sob a perspectiva marxista é relativa, porque condicionada ao momento e às condições históricas, e também de classe. Pois cada classe elabora seus princípios morais, os quais serão constituídos ou adaptados aos princípios da classe dominante ou antagônicos⁸ a eles. Com isso, os valores morais alteram-se de época para época ou apresentam-se com características diferentes dentro de um mesmo período, a depender das diferentes classes sociais. (PASSOS,2004).

4. ÉTICA NAS ORGANIZAÇÕES

4.1 CONSCIÊNCIA ÉTICA

A prática da ética nas organizações, como manifestação da cultura ética, em formação, vem se caracterizando por iniciativas concretas dentre as quais, conforme Francisco Gomes de Matos (2013), destaca-se:

⁵ Conjunto de concepções elaboradas por Karl Marx, onde influenciou profundamente a filosofia e as ciências humanas.

⁶ A validade de uma doutrina é determinada pelo seu bom êxito prático.

⁷ Teorias que se caracterizavam pela inclusão da realidade concreta do indivíduo, contra doutrinas racionalistas.

⁸ Tudo aquilo que se apresenta de forma contrária. Que faz oposição entre dois conceitos, duas ideias.

- Filosofia empresarial – por meio da clara conceituação de missão, princípios e orientações;
- Comitê de ética – criação de grupo para definir e avaliar políticas, estratégias e formulação de diretrizes éticas;
- Credos – divulgação das crenças institucionais, perfil e padrões para funcionários e clientes;
- Diretrizes éticas – coletânea de preceitos sobre comportamentos esperados;
- Auditorias éticas – avaliações periódicas sobre condutas empresariais;
- Linhas diretas – circuito aberto a críticas, reclamações e sugestões;
- Promoções educacionais – aproximação da empresa com seu público, interno e externo, por meio de iniciativas que eduquem;
- Balanço social – divulgação dos investimentos da empresa, realizados em benefício do público interno e da comunidade.

Para que essas práticas tenham um sentido verdadeiramente ético e co-responsabilizador, é vital que se apoiem na atitude dos dirigentes como manifestação da cultura corporativa. Se as lideranças não firmarem a lógica da atitude, a lógica formal não garantirá a necessária credibilidade (MATOS, 2013).

Conforme Francisco Matos (2013), ser ético, como atitude de gestão, significa na essência:

- Reconhecer necessidades pessoais;
- Respeitar a dignidade humana;
- Reconhecer o desempenho funcional;
- Propiciar participação dos resultados;
- Estimular o compromisso social;
- Favorecer a educação continuada.

Ser ético no comportamento de gestor com sua equipe, significa (Matos, 2013, p. 99):

- Dar a informação relevante;
- Avaliar e fornecer feedback;
- Abrir espaço para a contribuição criativa;
- Institucionalizar canais de comunicação;
- Delegar, delegar e delegar – a delegação além de instrumento eficaz de gestão, implica dignificação do homem, pelo exercício do poder decisório;

- Comemorar o sucesso;
- Recompensar. A recompensa é o reconhecimento concreto de aceitação do valor humano, de seus talentos e desempenhos.

Tais práticas irão transformar o ambiente de trabalho em uma cultura ética, na qual se realiza a comunidade vivencial de liderança e aprendizagem, em que todos realizam função educativa, todos ensinam, todos aprendem, em um intercâmbio enriquecedor em que a solidariedade torna-se valor espontâneo. Isso é uma equipe, pois exercita-se a liderança integrada (MATOS, 2013).

Os desafios da era tecnológica exigem essa postura de liderança: todos são potencialmente líderes, a serem motivados ao aprendizado contínuo na arte de liderar. Neste sentido se desenvolve o conceito de que ser líder é ser líder de líderes (MATOS, 2013).

Para desenvolver a habilidade e a competência em ser líder de líderes, descondicionando comportamentos autoritários arraigados, se tem usado com sucesso, uma metodologia específica que é a oficina de liderança, que propicia em uma dinâmica de aprendizagem o exercício experimental da liderança, por rodízio de participação (MATOS, 2013).

A oficinas de liderança ensinam algo negligenciado nas organizações: pensar! Mais precisamente: pensar estrategicamente (MATOS, 2013)!

As empresas, não abrem espaço para a reflexão: tudo é ação, ação, ação, ação para resultados imediatos! Inconscientemente, desenvolvem a diretriz: “É necessário agredir o mercado”. Com esse condicionamento mental atropelam valores essenciais, transformando competitividade em conflito predatório. O concorrente é inimigo, o mercado é inimigo, todos tornam-se inimigos (MATOS, 2013)!

Caso o profissional não tenha consciência ética, estará agravando o conceito empresarial, e colocando a perder conquistas importantes. Por isso, a competência associada aos valores da cultura corporativa é fundamental. O Comportamento ético é resultante.

A ética na era tecnológica é a estratégia para impedir males que vêm minando as organizações, conforme Matos (2013):

- Robotização social – É tecnologia condicionando o comportamento humano à padronização, à rotinização, à coisificação⁹, à não criatividade;
- Sociedade estressada – Ocorre pela velocidade esmagadora, quando é exigido esforço redobrado para acompanhar as exigências de rapidez nas transformações, sem planejamento;
- Desemprego e insensibilidade social – o ganho obsessivo como meta, sacrificando valores humanos, valores sociais, e gerando o comportamento violento;
- Empresa infeliz – o ambiente de insegurança e injustiças induzindo à competição predatória e à cultura egocêntrica;
- Infelicidade social / queda de espiritualidade – a confusão reinante, com a falta da consciência ética, enfraquece o espírito.

Tais indicadores negativos mostram a importância vital das empresas investirem em seu conceito público, por meio de manifestações concretas de responsabilidade social (MATOS, 2013).

4.2 HUMANISMO E ÉTICA NAS ORGANIZAÇÕES

Os princípios e critérios orientadores da sociedade capitalista e que vêm conduzindo as ações empresariais, apoiam-se em valores que não priorizam o ser humano e sim a técnica, a produção e o lucro. Atitudes que vão de encontro à tradição humanista, que opta por ações que sejam necessárias ao crescimento do ser humano, em seu aspecto material, emocional e espiritual (PASSOS, 2006).

As organizações produtivas vêm agindo com base nas condições tecnológicas que possuem e produzem aquilo que a tecnologia detenha, faculte ou não o que seja necessário e útil à vida humana. Entretanto, o correto seria entender que as escolhas são próprias dos seres humanos e suas decisões devem ser livres e conscientes e não fomentadas pela indústria cultural, formatada e desenvolvida pela mídia, que impõe falsas necessidades, modismos e sua conseqüente alienação (PASSOS, 2006).

⁹ Diminuir uma pessoa como se sua importância fosse menor, que a importância de um objeto qualquer.

A palavra humanismo é antiga e tem significados diferentes: foi usada por filósofos de diversas nacionalidades e orientações, em vários momentos históricos, assim como por teólogos e demais pensadores. Três são os principais significados dados a ela: humanismo histórico e literário, especulativo filosófico e o ético sociológico. O primeiro floresceu nos séculos XV e XVI e pode ser traduzido nas palavras de Leonardo da Vinci, ao afirmar que o homem era o modelo do mundo. O ser humano é a virtude, ativo, criativo, empreendedor, capaz de escolher o momento certo para mudar o curso das coisas (PASSOS, 2006).

No Renascimento, o ser humano é o indivíduo, é o que busca a realização, diferente do despojado medieval, que vivia a serviço de Deus. Nesse período o artista ganhou grande valor, pois se tornou o modelo da capacidade inventiva. Diante da imposição das circunstâncias, rebela-se e procura criar seu próprio mundo, representado na obra de arte, não como um trabalho artesanal, mas idealizada, reflexo do pensamento. Os primeiros humanistas, surgidos no seio da burguesia, são também homens universais, que tudo sabem e tudo fazem (PASSOS, 2006).

O humanismo de caráter filosófico pode ser entendido como o conjunto de princípios e doutrinas sobre a origem, natureza e destino do ser humano. Em sentido restrito, pode significar qualquer doutrina que dignifique o ser humano. Por exemplo, pode-se falar de um humanismo antigo, dos gregos e romanos, pois eles exaltaram a beleza, a harmonia, a força e a virtude do ser humano. Também de um humanismo cristão, que evidenciou o valor do ser humano como pessoa, aberta à plenitude do ser (PASSOS, 2006).

Por último, o de caráter ético sociológico, amparado na tese de que a teoria só tem sentido quando se torna prática e vira ação. Representante nesta perspectiva foi o filósofo Karl Marx, que enfatizou a necessidade de sua categoria ultrapassar o pensamento para investir na ação, na transformação do mundo. Para ele, os filósofos não deviam contentar-se com a compreensão e contemplação do mundo, mas procurar transformá-lo (PASSOS, 2006).

É este o humanismo que deve ser colocado em prática na sociedade, em geral, e nas empresas, especificamente; porque coloca o ser humano e sua realização em primeiro plano e não como um meio para se atingir um fim exterior. Para ele o que importa é a emancipação humana, em seu aspecto concreto, de

ser no mundo e não apenas o espiritual, apresentado pela versão cristã e que visava atingir sua alma (PASSOS, 2006).

O verdadeiro humanismo não consiste em reconhecer o ser humano abstrato e ideal, mas real, histórico e circunstancializado. O ser que, como diz Marx na ideologia alemã, precisa comer, vestir-se, morar, ter suas necessidades básicas satisfeitas para conseguir produzir material e espiritualmente (PASSOS, 2006).

Em síntese, o humanismo que deve ser colocado em prática pelas empresas constitui-se em uma filosofia da ação que visa, dentre outras coisas: desmassificar¹⁰ o ser humano, defender sua individualidade, estimular sua consciência crítica, compreender e aceitar seus limites físicos e mentais, e os meios necessários para a superação de limites. Enfim, “o humanismo não visa ‘salvar os pobres’ nem tal ou qual raça, nem tal ou qual classe, mas o homem como quer que ele seja, despojado de sua consciência humana: transformá-lo em um ser livre, capaz de optar, consciente de sua humanidade” (BASBAUM, 1977 citado por PASSOS, 2006, p. 90).

Diferente do que vem sendo colocado em prática, as empresas éticas devem estimular e oportunizar o advento da consciência crítica de seus trabalhadores, clientes e parceiros, e não impor que eles aceitem o que lhes é apresentado. É um ato humano e ético não aceitar verdades prontas, de forma imposta, mas aqueles que a consciência crítica aponta como aceitáveis. É o ser humano que deve decidir em quem acreditar (PASSOS, 2006).

As relações que se estabelecem no ambiente de trabalho, tais como as que são ensinadas na escola, na família e na sociedade em geral, não estimulam a criatividade e o enfrentamento das verdades estabelecidas; contudo faz parte da orientação ética e de uma prática humanizada a possibilidade de substituir falsas verdades por outras que se apresentem ao sujeito como mais coerentes. As pessoas devem ter o direito de fazer escolhas, sem que isso seja entendido, especialmente no ambiente de trabalho, como insubordinação e falta de condições de convivência profissional. O importante é abandonar toda e qualquer satisfação repressiva, pois ela pode transformar-se em instrumento de dominação (PASSOS, 2006).

¹⁰ Não ser consumível pela sociedade, e padronizado pelos meios de comunicação.

A consciência crítica é uma ferramenta poderosa contra a racionalização da irracionalidade efetuada pela sociedade industrial, capaz de apresentar o resíduo como necessidade e a destruição como construção. Ela faz frente ao processo de alienação que leva as pessoas a se reconhecerem nas mercadorias, nos bens móveis e imóveis. Do mesmo modo, reduz a autonomia do trabalhador, fazendo com que ele siga um processo de trabalho até mesmo, quando se sente ameaçado por ele (PASSOS, 2006).

Também constrói ideologicamente uma ideia de progresso que não está voltada para uma melhor qualidade de vida, porque se priorizam as formas de produção e não o trabalho criativo e alegre, nem proporciona mais tempo para os seres humanos gastarem com a cultura, o lazer, o descanso e suas necessidades vitais (PASSOS, 2006).

4.3 EMPRESA ÉTICA

As organizações éticas buscam, na prática, ser honestas, justas e verdadeiras democráticas, por uma questão de princípio e não de conveniências, muito embora este tipo de agir lhes traga também sucesso e reconhecimento. Sua forma de ser inspira confiança e a credibilidade dos indivíduos com que se relacionam, e assim seu empenho e lealdade. Na visão de Aguilar¹¹ (1996, p.26, citado por Passos, 2006, p. 92), a empresa ética é:

“Àquela que conquistou o respeito e a confiança dos seus empregados, clientes, fornecedores, investidores e outros, estabelecendo um equilíbrio aceitável entre seus interesses econômicos e os interesses de todas as partes afetadas, quando toma decisões ou empreende ações (PASSOS, 2006, p. 92).

Além da lealdade, uma empresa ética é aquela capaz de criar um ambiente de respeito à autonomia dos indivíduos. Neste aspecto, o diálogo e a transparência são condições básicas. O que se vê em empresas que se orientam pelos princípios da racionalidade instrumental é a mutilação do indivíduo,

¹¹ AGUILAR. Francis J. Ética nas empresas. Editora: Jorge Zahar. Rio de Janeiro: 1996.

especialmente de sua atividade crítica e criadora. Isso porque, conforme Almeida¹² (1996, p. 58 citado por Passos, 2006, p.93),

“A mutilação da crítica e da criação só pode estabelecer-se em ambientes nos quais o diálogo não ocorreu ou ocorre entre interlocutores desiguais, isto é, entre interlocutores de status diferenciados, que se encontram dentro da organização, em posição de poder desigual”. (PASSOS, 2006, p. 93).

Numa empresa ética todos devem ter o direito de falar, de expor suas ideias, de defender seus princípios, e devem ser aceitos os argumentos que forem mais convincentes e não os provenientes de quem tenha mais poder e ocupe posições hierárquicas superiores. Esse compromisso não é uma responsabilidade apenas da empresa, mas de todos que façam parte de sua estrutura. Internamente, os empregados precisam assumir a posição de não compactuarem com atitudes desonestas, não permitirem fazer parte de subornos, não delegarem aos outros as responsabilidades sobre seus atos (PASSOS, 2006).

No plano externo, o papel é uma empresa ética, portanto, deve ser humanizada, ajudar o governo a combater a criminalidade, a deter a fome e o analfabetismo. Elas precisam assumir sua responsabilidade social, conduzindo e favorecendo ações em que os seres humanos possam a participar da sociedade de maneira firme, criadora e responsável (PASSOS, 2006).

A ética individual é de grande importância para que uma empresa seja humanizada; se seus colaboradores, em especial aqueles que ocupam cargos de liderança, não forem éticos, o agir empresarial estará prejudicado. O destaque feito para os líderes deve-se ao fato de eles serem mais observados e seu comportamento, não raro, transformar-se em exemplo para colaboradores (PASSOS, 2006).

As empresas éticas devem escolher seus líderes e colaboradores considerando tanto suas qualidades técnicas, quanto éticas. Mesmo sabendo-se que o ser humano não é perfeito, elas precisam ser capazes de selecionar aqueles que pratiquem mais ações positivas do que negativas, do ponto de vista

¹² ALMEIDA Jr. Antônio Ribeiro de. Ética organizacional e autonomia. Revista de ESPM. 1996.

moral. Dentre as quais as que se orientem pela justiça, honestidade, lealdade e prudência. Também é importante: o amor pelo que se faz, a pontualidade, o entusiasmo e a organização, dentre outras (PASSOS, 2006).

4.3.1 Conduta ética

Condutas éticas geram reflexos positivos, tanto para a organização quanto para os seus empregados, na medida em que aumentam a produtividade, estimulam a harmonia no ambiente de trabalho e ajudam no desenvolvimento profissional dos que o compõem (BLB, 2017)

Estimular a ética no ambiente de trabalho deve ser um objetivo visado por todos que fazem parte do meio corporativo. Encorajar o relacionamento saudável, através do incentivo de práticas marcadas pelo respeito mútuo e honestidade, contribuirá para a construção de uma boa imagem para a empresa (BLB, 2017).

Os colaboradores que embasam suas ações e comportamentos visando o respeito e a cooperação também se beneficiam por um ambiente de trabalho ético. Criar e cultivar laços com outros funcionários e líderes, desenvolver uma reputação positiva e promover um ambiente de trabalho harmonioso certamente gerarão reflexos benéficos para a carreira de quem adota um rígido código de conduta profissional (BLB, 2017).

O mercado de trabalho e os ambientes profissionais estão cada dia mais competitivos. No entanto, isso não significa que no lugar de uma competição saudável entre funcionários baseada na valorização do aprendizado deva se estabelecer o desvio de conduta ou a falta de caráter (BLB, 2017). Espaço para bons e bem preparados profissionais existe, com reconhecimento do esforço e do trabalho em equipe pautado pela ética. Afinal, sobressair-se pela sua habilidade é muito mais interessante do que tomar comportamentos antiéticos para tal, como menosprezar o trabalho de colegas de trabalho, roubar ideias ou mentir (BLB, 2017).

É preciso ter em mente que as habilidades técnicas e todo o esforço de aprendizagem serão suficientes se a empresa entender que não pode depositar confiança e grandes responsabilidades (BLB, 2017).

O Código de Ética é um conjunto de normas que orientam as ações de uma determinada classe, constituindo verdadeiros imperativos, impondo condutas às ações no exercício de uma atividade profissional. Podem ser profissionais (quando elaborados por conselhos de classe) ou empresariais (em que estão contidos os valores e princípios da organização) (BLB, 2017).

Códigos de Ética são importantes ferramentas de orientação quanto às condutas éticas e morais empresariais. Faz parte do dever de cada profissional conhecer os de suas respectivas ocupações e atuar de acordo com as orientações contidas nele (BLB, 2017).

O contador, por exemplo, possui um Código de Ética Profissional que estabelece, entre outras coisas, os deveres e vedações a serem observados em sua atividade. Exercer as atribuições com zelo, diligência, honestidade e capacidade técnica são alguns dos princípios abordados pela norma (BLB, 2017).

Apesar destes códigos proporcionarem uma orientação para o modo de agir, não é possível dizer que existe uma ética padrão, especialmente nas relações de trabalho. Existem comportamentos que devem ser praticados independentemente de estarem normatizados ou da posição hierárquica do indivíduo (BLB, 2017).

As regras para um ambiente corporativo não diferem tanto das que se deve seguir no dia-a-dia. Com a diferença que as consequências de uma má conduta no trabalho costumam gerar reflexos mais graves (BLB, 2017).

Ainda assim, ter educação ao fazer uma crítica, respeitar a privacidade dos colegas e não abrir documentos que não são de seu interesse são algumas condutas básicas que devem ser observadas (BLB, 2017).

Um ambiente em que as pessoas se estimulam e desenvolvem relações de cooperação e cordialidade é vantajoso para todos. Por isso, atitudes como colaborar com fofocas, falar mal do chefe ou realizar brincadeiras de mau gosto não são indicadas. A regra aqui é simples: não fazer com o outro o que não gostaria que fizessem com você (BLB, 2017).

Também é importante evitar situações-limite, que podem levar a desfechos desagradáveis e irreversíveis, como paquerar algum colega ou subordinado. Casos como esses podem abalar gravemente o ambiente de

trabalho, afetando o desempenho de todos os envolvidos e gerando uma má reputação para os gestores e colaboradores (BLB, 2017).

Respeitar a hierarquia é premissa básica de um ambiente empresarial. Não atentar para esta regra e deixar a amizade ou inimizade interferirem nas relações de trabalho são faltas graves. Obediência e subordinação às regras também são condutas éticas e que valorizam a postura profissional (BLB, 2017).

Ao contrário do que muitos acreditam, o incentivo à conduta ética no ambiente de trabalho não significa necessariamente estabelecer uma rígida disciplina aos funcionários. Um círculo profissional marcado por padrões éticos gerará benefícios para todos os que fazem parte dele, favorecendo o crescimento da empresa e o aperfeiçoamento dos colaboradores (BLB, 2017).

5. ÉTICA PROFISSIONAL

A vida em sociedade, que preza e respeita o bem-estar do outro, requer alguns comportamentos que estão associados à ética. No trabalho, especialmente pela supervisão constante de chefes, líderes e companheiros de equipe, é preciso refletir e pôr em prática a ética profissional (SBC, 2014).

A ética profissional é um conjunto de valores e normas que direcionam as condutas do colaborador para que este preserve uma reputação positiva no ambiente de trabalho (SBC, 2014).

O profissional ético é, naturalmente, admirado, pois o respeito pelos colegas e pelos clientes é o que dá destaque a esse colaborador (SBC, 2014).

A ética seria uma espécie de filtro que não permite a passagem da fofoca, da mentira, do desejo de prejudicar um colaborador, entre outros aspectos negativos. E é necessário ressaltar que os líderes são profissionais éticos, ou devem ser, para desenvolver as competências do cargo com êxito. Por isso, os que optam pela ética preferem oferecer feedbacks, em vez de deixar o ambiente de trabalho desarmônico, e são honestos quanto às próprias condições, ou seja: não inventam mentiras para se ausentar das falhas (SBC, 2014).

A ética profissional engloba um conjunto de valores e de normas responsáveis por orientar a conduta do indivíduo no ambiente de trabalho e em

todas as situações relacionadas à organização, a fim de que sua reputação seja preservada (SBC, 2014).

Apesar dos estímulos éticos estarem baseados em aspectos bastante pessoais, como a moral e a religiosidade cultivada, é possível definir, por meio da análise de algumas situações, o quanto a postura de um profissional está de acordo com a ética no trabalho (SBC, 2014).

Ter ética profissional e adequar-se às normas de conduta de uma empresa, são condições cada vez mais valorizadas no reconhecimento dos trabalhadores e no processo seletivo de novos funcionários. Para conquistar uma vaga no mercado de trabalho e manter-se no emprego em longo prazo, é preciso mais que formação acadêmica e experiência profissional. Conhecer um pouco mais sobre ética profissional, as características do comportamento ético, o código de conduta organizacional, e saber como agir para agregar esse diferencial é importante para o currículo (Guia da Carreira).

Ter uma conduta ética é saber construir relações de qualidade com colegas, chefes e subordinados, contribuir para bom funcionamento das rotinas de trabalho e para a formação de uma imagem positiva da instituição perante os públicos de interesse, como acionistas, clientes e a sociedade em geral (Guia da Carreira).

Líderes de empresas e organizações têm defendido que bons ambientes de trabalho, com relações amigáveis e respeitadas, contribuem para o aumento do nível de confiança e comprometimento entre os funcionários, refletindo no aumento da produção e no desenvolvimento da empresa. E que comportamentos antiéticos prejudicam o clima organizacional, afetando o rendimento das equipes (Guia da Carreira).

Os colaboradores que conseguem construir relações de qualidade entre os colegas e conquistar a confiança dos líderes, com uma postura de trabalho adequada e resultados concretos, são os que obtêm maior sucesso no desenvolvimento de suas carreiras. É preciso entender e respeitar os limites de cada função, zelar pelos instrumentos de trabalho, pelo patrimônio da organização, e contribuir para o bom rendimento de sua equipe. Essas são condições básicas para a construção de uma postura ética no trabalho (Guia da Carreira).

5.1 RELAÇÕES SOCIAIS E O INDIVIDUALISMO

As leis de cada profissão são elaboradas com o objetivo de proteger os profissionais, a categoria e as pessoas que dependem daquele profissional, mas há muitos aspectos não previstos especificamente e que fazem parte do comprometimento do profissional em ser eticamente correto, ou seja, fazer a coisa certa (PASSOS, 2006).

Outra referência que tem sido objeto de estudo de muitos estudiosos parece ser a tendência do ser humano de defender, em primeiro lugar, seus interesses próprios e, quando esses interesses são de natureza pouco recomendável, ocorrem seríssimos problemas (PASSOS, 2006).

O valor ético do esforço humano é variável em função do seu alcance, em face da comunidade. Se o trabalho executado é só para auferir renda, tem em geral seu valor restrito. Os serviços realizados, visando o benefício de terceiros com consciência do bem comum, passa a existir a expressão social do mesmo (PASSOS, 2006). Aquele que só se preocupa com os lucros, geralmente, tende a ter menor consciência de grupo e a ele pouco importa o que ocorre com a sua comunidade e muito menos com a sociedade (PASSOS, 2006).

O número dos que trabalham visando primordialmente o rendimento é muito grande, fazendo assim com que as classes procurem defender-se contra a dilapidação de seus conceitos, tutelando o trabalho e zelando para que uma luta encarniçada não ocorra na disputa dos serviços, pois ficam vulneráveis ao individualismo (PASSOS, 2006).

A consciência de grupo tem surgido mais por interesse de defesa do que por altruísmo, pois garantida a liberdade de trabalho, se não se regular e tutelar a conduta, o individualismo pode transformar a vida dos profissionais em reciprocidade de agressão (PASSOS, 2006). Tal luta quase sempre se processa em virtude da ambição de uns em cima de outros, e que em nome dessas ambições, podem ser praticadas, por exemplo, quebras de sigilo (PASSOS, 2006). A tutela do trabalho processa-se pelo caminho da exigência de uma ética imposta através dos conselhos profissionais. As normas devem ser condizentes com as diversas formas de prestar o serviço de organizar o profissional para esse fim (PASSOS, 2006).

A conduta profissional, muitas vezes, pode tornar-se agressiva e inconveniente e esta é uma das fortes razões pelas quais os códigos de ética quase sempre buscam maior abrangência. Assim, ao se referir à classe, ao social, não nos reportamos apenas a situações isoladas ou modelos particulares, mas a situações gerais (PASSOS, 2006).

O egoísmo desenfreado de poucos pode atingir um número expressivo de pessoas e até mesmo influenciar o destino de nações, partindo da ausência de conduta virtuosa de minorias poderosas, preocupadas apenas com seus lucros (PASSOS, 2006).

Sabe-se que a conduta do ser humano pode tender ao egoísmo, mas, para os interesses de uma classe, de toda uma sociedade, é preciso que se acomode às normas, porque estas devem estar apoiadas em princípios de virtude, assim a ética tem sido o caminho justo e adequado, para o benefício geral (PASSOS, 2006).

5.2 ÉTICA PROFISSIONAL E ATIVIDADE VOLUNTÁRIA

Outro conceito interessante de examinar é o de Profissional, que é regularmente remunerado ao executar a atividade que exerce, em oposição ao Amador, que se pode conceituar sendo aquele que exerce atividade voluntária e que, nesta conceituação, este não seria profissional, sendo esta uma conceituação polêmica (PASSOS, 2006).

Voluntário é aquele que se dispõe a exercer a prática Profissional não-remunerada, seja para fins assistenciais, ou prestação de serviços, por um período determinado ou não. É fundamental observar que só é eticamente adequado, o profissional que age, na atividade voluntária, com o mesmo comprometimento que teria no exercício profissional se este fosse remunerado (PASSOS, 2006).

Se a atividade é voluntária, sendo uma opção realizá-la, é eticamente adequado que esta seja realizada da mesma forma como faz tudo que é importante em sua vida (PASSOS, 2006).

5.3 VIRTUDES PROFISSIONAIS

Não obstante os deveres de um profissional, os quais são obrigatórios, devem ser levadas em conta as qualidades pessoais que concorrem para o enriquecimento de sua atuação profissional, facilitando o exercício da profissão (PASSOS, 2006).

Muitas destas qualidades poderão ser adquiridas com esforço e boa vontade, aumentando neste caso o mérito do profissional que, no decorrer de sua atividade, consegue incorporá-las à sua personalidade, tentando vivenciá-las ao lado dos deveres profissionais (PASSOS, 2006).

Em artigo publicado pela revista exame, o consultor dinamarquês Clauss Moller faz uma associação entre as virtudes lealdade, responsabilidade e iniciativa como fundamentais para a formação de recursos humanos (AZEDÔ, 2013). Segundo Clauss Moller o futuro de uma carreira depende dessas virtudes:

O senso de responsabilidade é o elemento fundamental da empregabilidade. Sem responsabilidade a pessoa não pode demonstrar lealdade, nem espírito de iniciativa. Uma pessoa que se sinta responsável pelos resultados da equipe terá maior probabilidade de agir de maneira mais favorável aos interesses da equipe e de seus clientes, dentro e fora da organização. A consciência de que se possui uma influência real constitui uma experiência pessoal muito importante. (Clauss Muller¹³, 1996, p. 103-104, citado por AZEDÔ, 2013).

Só pessoas que tenham autoestima e sentimento de poder próprio são capazes de assumir responsabilidade, pois elas sentem um sentido na vida, alcançando metas sobre as quais concordam previamente e pelas quais assumiram responsabilidade real, de maneira consciente (PASSOS, 2006).

As virtudes da responsabilidade e da lealdade são completadas por uma terceira, a iniciativa, capaz de colocá-las em movimento e, assim, tomar a iniciativa de fazer algo no interesse da organização significa demonstrar lealdade pela organização. Em um contexto de empregabilidade, tomar iniciativas não quer dizer apenas iniciar um projeto no interesse da organização ou da equipe,

¹³ MOLLER, Clauss. Ética Profissional. Revista Exame. 1996

mas também assumir responsabilidade por sua complementação (PASSOS, 2006).

Dentre as qualidades que consideramos mais importantes no exercício de uma profissão, está a honestidade que se relaciona com a confiança que é depositada, com a responsabilidade perante o bem de terceiros e a manutenção de direitos. É muito fácil encontrar a falta de honestidade quando existe a fascinação pelos lucros, pelo enriquecimento ilícito em cargos que outorgam autoridade e que têm a confiança coletiva de uma coletividade (PASSOS, 2006).

Os exemplos de falta de honestidade no exercício de uma profissão são muitos. Um psicanalista, abusando de sua profissão ao induzir um paciente a cometer adultério, está sendo desonesto. Um contabilista que, para conseguir aumentos de honorários, retém os livros de um comerciante, está sendo desonesto. A honestidade é a primeira virtude no campo profissional. É um princípio que não admite relatividade, tolerância ou interpretações circunstanciais (PASSOS, 2006).

O Sigilo também é uma das qualidades consideradas de maior importância, senão o maior deles dentro de uma profissão. O respeito aos segredos das pessoas, deve ser desenvolvido na formação de futuros profissionais, pois se trata de algo muito importante. Uma informação sigilosa é algo que nos é confiado e cuja preservação de silêncio é obrigatória. Hábitos pessoais, dentre outros, devem ser mantidos em sigilo e sua revelação pode representar sérios problemas para a empresa ou para os clientes do profissional (PASSOS, 2006).

Competência, sob o ponto de vista funcional, é o exercício do conhecimento de forma adequada e persistente a um trabalho ou profissão. Devemos buscá-la sempre, como afirma Aristóteles, p.24: "a função de um citarista é tocar cítara¹⁴, e a de um bom citarista é tocá-la bem" (PASSOS, 2006).

É de extrema importância a busca da competência profissional em qualquer área de atuação. Nem sempre é possível acumular todo conhecimento exigido por determinada tarefa, mas é necessário que se tenha a postura ética de recusar serviços quando não se tem a devida capacitação para executá-lo. Pacientes que morrem ou ficam aleijados por incompetência médica, causas que

¹⁴ Instrumento de cordas dedilhadas derivado da lira.

são perdidas pela incompetência de advogados, prédios que desabam por erros de cálculo em engenharia, são apenas alguns exemplos de quanto se deve investir na busca da competência (PASSOS, 2006).

A prudência é uma das qualidades que faz com que o profissional analise situações complexas e difíceis com mais facilidade e de forma mais profunda e minuciosa, contribui para a maior segurança, principalmente das decisões a serem tomadas. A prudência é indispensável nos casos de decisões sérias e graves, pois evita os julgamentos apressados e as lutas ou discussões inúteis (PASSOS, 2006).

A coragem é uma das qualidades mais exigidas a todos os profissionais. Todo profissional precisa ter coragem, pois "o homem que evita e teme a tudo, não enfrenta coisa alguma, torna-se um covarde" (Aristóteles, p.37). A coragem nos ajuda a reagir às críticas, quando injustas, e a nos defender dignamente quando estamos convictos de nosso dever. Ajuda também a não ter medo de defender a verdade e a justiça, principalmente quando estas forem de real interesse para outrem ou para o bem comum (PASSOS, 2006).

A perseverança é uma qualidade difícil de ser encontrada, mas necessária, pois todo trabalho está sujeito a incompreensões, insucessos e fracassos que precisam ser superados, prosseguindo o profissional em seu trabalho, sem entregar-se a decepções ou mágoas. É louvável a perseverança dos profissionais que precisam enfrentar os problemas do subdesenvolvimento (PASSOS, 2006).

Compreensão é uma qualidade que ajuda muito um profissional, porque é bem aceito pelos que dele dependem, em termos de trabalho, facilitando a aproximação e o diálogo, tão importante no relacionamento profissional. Porém, não se pode confundir compreensão com fraqueza, para que o profissional não se deixe levar por opiniões ou atitudes, nem sempre, válidas para eficiência do trabalho, para que não se percam os verdadeiros objetivos a serem alcançados pela profissão (PASSOS, 2006). Vê-se que a compreensão precisa ser condicionada, muitas vezes, pela prudência. A compreensão que se traduz, principalmente em calor humano pode realizar muito em benefício de uma atividade profissional, dependendo de ser convenientemente dosada (PASSOS, 2006).

O profissional precisa ter humildade suficiente para admitir que não é o dono da verdade e que o bom senso e a inteligência são propriedade de um grande número de pessoas. A humildade representa a autoanálise que todo profissional deve praticar em função de sua atividade profissional, para reconhecer melhor suas limitações, buscando a colaboração de outros profissionais mais capazes, quando tiver esta necessidade, numa busca constante de aperfeiçoamento. Humildade é qualidade que carece de melhor interpretação, dada a sua importância, pois muitos a confundem com subserviência ou dependência e, quase sempre, lhe é atribuído um sentido depreciativo (PASSOS, 2006).

Imparcialidade é uma qualidade tão importante que assume as características do dever, pois se destina a se contrapor aos preconceitos, a reagir contra os mitos, a defender os verdadeiros valores sociais e éticos, assumindo principalmente uma posição justa nas situações que terá que enfrentar. Para ser justo é preciso ser imparcial, logo a justiça depende muito da imparcialidade (PASSOS, 2006).

Otimismo em face das perspectivas das sociedades modernas é uma das qualidades em que o profissional precisa mais estar dedicado, pois é imperativo que o profissional seja otimista, para acreditar na capacidade de realização da pessoa humana, no poder do desenvolvimento, enfrentando o futuro com energia e bom humor (PASSOS, 2006).

5.4 CÓDIGO DE ÉTICA PROFISSIONAL

Sempre, quando se fala em virtudes profissionais, é preciso mencionar a existência dos códigos de ética profissional (PASSOS, 2006).

As relações de valor que existem entre o ideal moral traçado e os diversos campos da conduta humana podem ser reunidos em um instrumento regulador. Assim, o código de ética é uma espécie de contrato de classe em que os órgãos de fiscalização do exercício da profissão passam a controlar a execução. Tudo deriva de critérios de condutas de um indivíduo perante seu grupo e o todo social (PASSOS, 2006).

Tem como base as virtudes que devem ser exigíveis e respeitadas no exercício da profissão, abrangendo o relacionamento com usuários, colegas de profissão, classe e sociedade. O interesse no cumprimento do referido código deve ser de todos. O exercício de uma virtude obrigatória torna-se exigível de cada profissional, como se uma lei fosse, uma vez que toda comunidade possui elementos qualificados e alguns que transgridam a prática das virtudes; seria utópico admitir uniformidade de conduta (PASSOS, 2006).

A disciplina, entretanto, é um contrato de atitudes, de deveres, de estados de consciência, e que deve formar um código de ética, tem sido a solução, notadamente nas classes profissionais que são egressas de cursos universitários (contadores, médicos, advogados, psicólogos, etc.) (PASSOS, 2006).

Uma ordem deve existir para que se consiga eliminar conflitos e especialmente evitar que se macule o bom nome e o conceito social de uma categoria (PASSOS, 2006). Independentemente de ter ou não um Código específico, todas as profissões exigem o cumprimento de valores morais e princípios éticos considerados universais como a honestidade, a competência e a responsabilidade (Guia da Carreira).

6. METODOLOGIA

A Metodologia é a aplicação de procedimentos e técnicas que devem ser observados para construção do conhecimento, com o propósito de comprovar sua validade e utilidade nos diversos âmbitos da sociedade (PRODANOV; FREITAS, 2013).

A pesquisa científica é a realização de um estudo planejado, sendo o método de abordagem do problema o que caracteriza o aspecto científico da investigação. Sua finalidade é descobrir respostas para questões mediante a aplicação do método científico. A pesquisa sempre parte de um problema, de uma interrogação, uma situação para a qual o repertório de conhecimento disponível não gera resposta adequada. Para solucionar esse problema, são levantadas hipóteses que podem ser confirmadas ou refutadas pela pesquisa (PRODANOV; FREITAS, 2013).

Os critérios para a classificação dos tipos de pesquisa variam de acordo com o enfoque dado, os interesses, os campos, as metodologias, as situações e os objetos de estudo. A pesquisa a ser realizada neste trabalho é básica, gerando conhecimento para o avanço da ciência, sem aplicação prática prevista.

A abordagem do problema foi de pesquisa qualitativa, do ponto de vista exploratório, com o procedimento técnico através de pesquisa bibliográfica, elaborada a partir de material já publicado. Onde permitiu um maior conhecimento sobre o assunto proposto e opiniões de diferentes autores para análises quanto a identificação do problema.

O material documentado, bem como, as respectivas análises serão organizadas em relatório de pesquisa componente do estudo monográfico que se pretende construir.

Fontes a serem utilizadas: Livros, Artigos/Matérias veiculados em revistas, jornais e internet; publicação de instituições e materiais de palestras acerca do assunto.

CONCLUSÃO

A palavra ética mesmo em seu significado etimológico quanto na ação que a mesma dá sentido, tem como objetivo fazer com que o homem se sinta na responsabilidade de apresentar virtudes, as quais podemos denominar de conduta. As somas das condutas de várias pessoas resultam em uma sociedade sadia, coerente e responsável. Não é diferente na vida profissional, onde todos têm que trabalhar em perfeita harmonia para que os objetivos de cada integrante sejam alcançados com plenos êxitos. Assim pode-se afirmar que a ética é indispensável tanto na vida social como consequentemente na vida profissional.

O profissional deve seguir tanto os padrões éticos da sociedade quanto as normas e regimentos internos das organizações. A ética profissional proporciona ao profissional um exercício diário e prazeroso de honestidade, comprometimento, confiabilidade, entre tantos outros, que conduzem o seu comportamento e tomada de decisões em suas atividades. Por fim, a recompensa é ser reconhecido, não só pelo seu trabalho, mas também por sua conduta exemplar

É preciso conhecer e aplicar o Código de Ética, mas também fazer brotar na categoria a (com) paixão e o compromisso com a área e com a sociedade à qual se serve.

REFERÊNCIAS

AZÊDO, Dr. Maria da Conceição Lourenço. **Classes profissionais e suas virtudes**. 2013. Disponível em:

<http://www.acm.org.br/acm/amcet/index.php/artigos-cientificos/98-classes-profissionais-e-suas-virtudes>. Acesso em 16/05/2017.

BLB Brasil. Escola de Negócios. **Entenda a importância da conduta ética no ambiente do trabalho**. 2017. Disponível em :

<https://outlook.live.com/owa/?realm=hotmail.com&path=/attachmentlightbox>. Acesso em: 16/05/2017.

CARVALHO, Patricia Belotti. **A importância da ética na formação profissional**. Disponível em

<http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/a-importancia-da-etica-na-formacao-profissional/30281/>. Acesso em 10/04/2017.

COACHING, Sociedade Brasileira. **Características da ética profissional**. 2014. Disponível em:

<https://www.sbcoaching.com.br/blog/comportamento/caracteristicas-etica-profissional/>. Acesso em 16/05/2017.

COACHING, Sociedade Brasileira. **Ética Profissional: A importância da ética profissional**. 2014. Disponível em: <https://www.sbcoaching.com.br/blog/tudo-sobre-coaching/etica-profissional-importancia/>. Acesso em 16/05/2017.

MATOS, Francisco Gomes de. **Ética na Gestão Empresarial**. São Paulo: Saraiva, 2011.

MELLO, Leila Mara. **Ética nos Negócios**. IESDE. Curitiba: 2007.

PASSOS, Elizete. **Ética nas Organizações**. São Paulo: Atlas, 2004.

PRADANOV; Cristiano Cleber. FREITAS; Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do trabalho acadêmico**. Ed. 2. Novo Hamburgo. RS. 2013.

SOUZA, Fernando de Almeida. **Ética Empresarial – Políticas de responsabilidades sociais em 5 dimensões**. Atlas. São Paulo: 2014.