

Ética na Empresa: o Indivíduo e Suas Relações no Trabalho

Frederico Pifano de Rezende
fredpifano@ifes.edu.br
IFES

Janine Mattar Pereira de Castro
janinemattar@yahoo.com.br
SEDU

Resumo: Estudos sobre ética vêm se constituindo em objeto de interesse e estudo por parte de pesquisadores e profissionais da área de administração. Sob denominações e compreensões diversas, o tema tem se tornado alvo de investigação nas práticas empresariais. O objetivo deste estudo foi perceber como a ética se manifesta, ou pode se manifestar, nas relações do indivíduo em seu ambiente de trabalho. Pretendeu tornar mais claro o entendimento sobre ética, podendo servir de apoio para futuras pesquisas e investigações sobre ética nas empresas. A pesquisa caracterizou-se metodologicamente como sendo de natureza qualitativa e de caráter exploratório. Foi realizada através de entrevistas junto a profissionais de diferentes níveis hierárquicos, empregados de indústrias do setor siderúrgico localizadas no Estado do Espírito Santo. A realidade investigada permitiu perceber a dificuldade do exercício da ética no interior das empresas, onde ainda imperam aspectos normativos de conduta que estão estreitamente vinculados à preocupação com o cumprimento de metas e índices de produtividade. O exercício da ética está vinculado à compreensão do homem como sujeito ativo, aquele que sabe o que faz e qual a razão de suas ações. O discurso de empresa ética torna-se apenas retórica enquanto este aspecto não for resgatado.

Palavras Chave: Ética - Moral - Ética Empresarial - Organizações - Pessoas

1. INTRODUÇÃO

O mundo contemporâneo, onde as diferenças sociais, políticas e econômicas têm se acentuado em escala geométrica, vem apresentando reiteradas situações para que a sociedade como um todo aprofunde seus questionamentos em assuntos que antes eram apenas circunscritos ao âmbito da filosofia.

O sentido da vida, o papel do ser humano, a preocupação com o equilíbrio e o bom senso no uso dos recursos naturais do planeta, bem como o respeito ao semelhante, são assuntos que se desenvolveram e tomaram corpo vigoroso no findar do século XX, constituindo a temática vigente neste início de século.

Todavia, essas reflexões não se restringiram ao contexto humano individual. O desenvolvimento desordenado do capitalismo e a influência exercida pelas empresas modernas na sociedade constituíram o cenário que, por um esgotamento de modelo, fizeram com que reflexões sobre posicionamentos éticos viessem à tona. Em decorrência disto, os questionamentos a respeito de valores e atitudes éticas, antes restritas a ações individuais, ressoam na sociedade como um todo. Particularmente, é no interior das empresas, diante da necessidade de resgatar o sentido do trabalho pelo homem, que o discurso e o exercício da ética recobram força levando a reflexões sobre as práticas e as realidades vividas nas empresas.

No caminho para a discussão da ética no mundo da empresa, surge o questionamento de haver ou não possibilidade do exercício da ética no interior do capitalismo, haja vista que o acúmulo de capital, tão cultuado no último século, não trouxe alívio nem respostas para os conflitos íntimos dos indivíduos, nem da sociedade como um todo, além da própria atividade de ganhar dinheiro sempre ter tido uma aliança meio desconfortável com o senso particular de moralidade das pessoas (NASH, 1993). Os meios para aquisição do lucro são hoje questionados até mesmo por aqueles que mais tiraram proveito dos “prazeres” por ele proporcionado. A miséria, a fome, o desemprego, a violência, os custos sociais do “enriquecimento” do planeta obrigaram o homem – e o homem na organização, a repensar o modelo sócio-político-econômico vigente. Começa a ficar claro para a humanidade que o sucesso individual não pode ser pago com o sacrifício coletivo. Os valores morais da humanidade, há tempos descritos e debatidos pelos filósofos, são hoje clamados pelo homem simples da rua, bem como pelo presidente da grande empresa transnacional.

Se o contexto organizacional-empresarial constitui o pano de fundo, o cenário, imprescindível se torna a compreensão do papel do ator. É o homem que é capaz de tornar possível toda reflexão ética e sobre a própria ética. Cabe ao homem a capacidade reflexiva e a realização de ações capazes de dar novas perspectivas para as formas de organização da sociedade.

Diante das reflexões decorrentes do cenário exposto, e tendo o sujeito como foco, o presente artigo busca identificar como a ética se manifesta, ou pode se manifestar, nas relações do indivíduo em seu ambiente de trabalho.

2. A RETOMADA DO DISCURSO DA ÉTICA

Compreendendo as profundas alterações ocorridas na dinâmica do trabalho e, conseqüentemente, da vida em sociedade, é possível afirmar que a flexibilidade ora preconizada tende a produzir no campo individual um sentimento de ansiedade. Esta

ansiedade, que é fruto da incerteza, dos riscos e da liberdade (sem escolhas) que se vivencia nos dias atuais, acaba por ter um profundo impacto sobre o caráter das pessoas.

A esse respeito é interessante notar os apontamentos de Sennett (1999) no que diz respeito ao caráter. Segundo o autor, os escritores da antiguidade não tinham dúvida sobre o que significava caráter. Para eles, caráter “[...] é o valor ético que atribuímos aos nossos próprios desejos e às nossas relações com os outros. Horácio escreve que o caráter de alguém depende de suas relações com o mundo” (SENNETT, 1999, p.10). E continua o autor,

Neste sentido, ‘caráter’ é um termo mais abrangente que seu rebento moderno ‘personalidade’, pois este se refere a desejos e sentimentos que podem apostemar por dentro, sem que ninguém veja. O termo caráter concentra-se sobretudo no aspecto a longo prazo de nossa existência emocional. É expresso pela lealdade e o pelo compromisso mútuo, pela busca de metas de longo prazo, ou pela prática de adiar a satisfação em troca de um fim futuro. Da confusão de sentimentos em que todos estamos em algum momento em particular, procuramos salvar e manter alguns; esses sentimentos sustentáveis servirão a nossos caracteres. Caráter são traços pessoais a que damos valor em nós mesmos, e pelos quais buscamos que os outros nos valorizem (SENNETT, 1999, p.10).

A questão que se impõe decorre da definição dada. Se o aspecto “longo prazo” é demasiadamente importante na constituição do caráter, como é possível sustentá-lo numa sociedade impaciente em função dos ditames econômicos de curto prazo? Como a lealdade e os compromissos entre os indivíduos serão mantidos se as instituições – independente de que ordem – se desfazem ou são reprojatadas a cada instante? Esses são os argumentos que permitiram a Sennett (1999) afirmar que o capital flexível produz, no campo pessoal, uma profunda *corrosão do caráter*.

Diante da angústia gerada e da incapacidade de responder a questões de foro íntimo, a sociedade moderna, num esforço de reflexão, busca respostas para reestabelecer algumas condições mínimas de convivência/sobrevivência. Nessa busca, torna-se um discurso vigente a necessidade de “retorno da ética”. Entretanto, essa tão solicitada ética é buscada como se estivesse pronta ou guardada em determinado lugar para que o ser humano pudesse lançar mão dela quando se fizesse necessário. A ética almejada na atualidade não parte da compreensão de que “ela” só existe pela forma livre e consciente através da qual o indivíduo se relaciona com o outro (CHAUI, 2001).

3. ÉTICA E MORAL

A ética e a moral são termos empregados usualmente pelo senso comum como sendo sinônimos; entretanto há, entre esses dois conceitos, relevantes diferenças que determinam seus significados e, principalmente, o campo de ação e construção de cada um deles.

A compreensão da diferença entre os conceitos pode ser adquirida a partir de vários aspectos. O primeiro deles é, fundamentalmente, a etimologia das palavras.

Segundo Chauí (1999), explicitar o conhecimento da palavra “ethos” é o cerne para o entendimento da diferença entre ética e moral. Diz a autora:

Ora, a palavra *costume* se diz, em grego, *ethos* – donde, ética – e, em latim, *mores* – donde, moral. Em outras palavras, ética e moral referem-se ao conjunto de costumes tradicionais de uma sociedade e que, como tais, são considerados valores e obrigações para a conduta de seus membros. Sócrates indagava o que eram, de onde vinham, o que valiam tais costumes.

No entanto, a língua grega possui outra palavra que, infelizmente, precisa ser escrita, em português, com as mesmas letras que a palavra que significa costume: *ethos*. Em grego, existem duas vogais para pronunciar e grafar nossa vogal *e*: uma vogal breve, chamada *epsilon*, e uma vogal longa, chamada *eta*. *Ethos*, escrita com a vogal longa, significa costume; porém, escrita com a vogal breve, significa *caráter, índole natural, temperamento*, conjunto das disposições físicas e psíquicas de uma pessoa. Nesse segundo sentido, *ethos* se refere às

características pessoais de cada um que determinam quais virtudes e quais vícios cada um é capaz de praticar. Referem-se, portanto, ao senso moral e à consciência ética individuais. (CHAUÍ, 1999, p.340)

A esse respeito Vazquez (2000) considera que ética e moral mantêm, nos dias atuais, uma identificação que não havia em suas origens etimológicas. Moral definida como “costume”, refere-se ao **comportamento adquirido** conquistado pelo homem. A ética, por sua vez, significando “modo de ser” ou “caráter”, pode ser definida enquanto **forma de vida**, também adquirida e conquistada pelo homem. Sendo a moral um comportamento adquirido, ela só surge efetivamente quando o ser humano supera sua natureza instintiva e passa a possuir uma natureza social, ou seja, passa a ser membro de uma coletividade. Nesse sentido, é no interior da comunidade, no exercício da vida em sociedade, que surgem normas, regras e valores, que determinam padrões de conduta que viabilizam a vida em grupo. A **moral** representa esse conjunto de valores, normas, regras de comportamento, códigos de conduta que as coletividades compartilham, sejam elas uma nação, uma categoria social, uma comunidade religiosa ou uma organização (SROUR, 2000).

Entendendo a moral como um conjunto de normas e regras que se destinam a regular as relações dos indivíduos numa dada sociedade, há de ser considerado que seu significado, função e validade variam no tempo e de forma histórica. É essa historicidade da moral que permite ao homem falar em moral da antiguidade, moral feudal e moral burguesa, moral protestante, moral católica, moral liberal ou moral socialista. Conforme aborda Barroco (2000), “a necessidade social da moral é fruto do processo de desenvolvimento da sociabilidade, seu espaço é o da cultura”.

A moral interfere nos “papéis” sociais, donde sua caracterização como um modo de ser, um ethos que expressa a identidade cultural de uma sociedade, de uma classe, de um estrato social, num determinado momento histórico. Por sua perspectiva consciente, ou seja, pelo fato de o indivíduo aceitar intimamente os valores, passa a fazer parte do seu “caráter”; por sua função integradora, estabelecendo vínculos sociais, está presente em todas as atividades humanas (BARROCO, 2001, p. 43).

Se a moral é um conjunto de preceitos normativos passíveis de alterações e adaptações, é possível deduzir que algo – ação ou reflexão – viabiliza essas transformações. É no terreno dessas reflexões que se realiza a **ética**.

A ética depara com uma experiência histórico social no terreno da moral, ou seja, com uma série de práticas morais já em vigor e, partindo delas, procura determinar a essência da moral, sua origem, as condições objetivas e subjetivas do ato moral, as fontes da avaliação moral, a natureza e a função dos juízos morais, os critérios de justificação destes juízos e o princípio que rege a mudança e a sucessão de diferentes sistemas morais (VAZQUEZ, 2000, p.22).

A ética irá operar no plano da reflexão ou das indagações, estuda os costumes das coletividades e as morais que podem conferir-lhes consistência. A finalidade da ética é libertar os agentes sociais da prisão do egoísmo que não se importa com os efeitos produzidos sobre os outros. A ética visa à sabedoria ou ao conhecimento temperado pelo juízo (SROUR, 2000). Dessa forma, ao ser buscada uma definição formal que balize as discussões sobre o tema central deste trabalho, considera-se que **“a ética é a teoria ou ciência do comportamento moral dos homens em sociedade. Ou seja, é ciência de uma forma específica de comportamento humano”** (VAZQUEZ, 2000, p.23 grifo nosso).

O autor entende a ética como uma ciência, pois aborda de forma científica os problemas morais. Sendo uma ciência, a ética parte de certos tipos de fatos a fim de descobrir seus princípios gerais, pois:

Enquanto conhecimento científico, a ética deve aspirar à racionalidade e objetividade mais complexas e, ao mesmo tempo, deve proporcionar conhecimentos sistemáticos, metódicos e, no limite do possível, comprováveis. (VAZQUEZ, 2000, p.23)

A moral, portanto, é o objeto de estudo da ética. A moral é estudada através dos atos humanos: atos conscientes e voluntários dos indivíduos que afetam outros indivíduos, grupos sociais ou a sociedade como um todo. Assim, é possível falar em uma ética científica, mas o mesmo não pode ser dito em relação à moral. Uma moral científica não existe, “[...] mas existe – ou pode existir – um conhecimento moral que pode ser científico” (VAZQUEZ, 2000, p.23).

Não sendo ética igual à moral, torna-se equívoco reduzir a ética a um conjunto de normas e prescrições. Ética não é uma regra de proceder. Ela busca explicar a moral efetiva e, dessa forma, pode influir na própria moral (VAZQUEZ, 2000). É diante dessa constatação que é possível afirmar que a ética fundamenta a moral, ela explica os fatos validando-os ou refutando-os, mas em momento algum os cria.

A reflexão ética supõe a suspensão da cotidianidade; não tem por objetivo responder às suas necessidades imediatas, mas sistematizar a crítica da vida cotidiana, pressuposto para uma organização da mesma para além das necessidades voltadas exclusivamente ao “eu”, ampliando as possibilidades dos indivíduos se realizarem como individualidades livres e conscientes (BARROCO, 2001, p. 55).

3.1. O SUJEITO DA ÉTICA

Tendo compreendido aspectos conceituais de ética e moral, é necessário, neste instante, refletir sobre quem será esse sujeito capaz de “agir eticamente”.

Segundo Chauí (1999), para que exista uma conduta ética é preciso que haja um agente consciente, ou seja, o indivíduo com capacidade de discernir entre o bem e o mal, entre o certo e o errado, o permitido e proibido, a virtude e o vício. A percepção dessas diferenças se dá através da consciência moral, pois por meio dela o indivíduo é capaz de julgar o valor dos atos e das condutas e agir em conformidade com os valores morais, tornando-se responsável por suas ações, por seus sentimentos e assumindo as consequências daquilo que sente e faz. Na consecução de uma vida ética a consciência e a responsabilidade se tornam indispensáveis.

Ainda de acordo com a autora, a manifestação da consciência moral se dá pela capacidade que tem o indivíduo de tomar decisões diante de alternativas que se apresentam como possíveis. Ao realizar a escolha, o indivíduo avalia suas motivações e suas exigências para tomar esta ou aquela decisão e assume para si toda a responsabilidade que aquela decisão implica, bem como arca com os meios que utilizou para alcançar seus fins. Entra em cena então a vontade, que é o poder deliberativo do agente moral. É imperativo para a realização da vontade o aspecto da liberdade, que assegura que a ação não está submetida a um outro indivíduo e nem ao sabor dos instintos e das paixões. É necessário ter o poder sobre eles.

Resta saber então quem são os agentes da moral:

Os agentes morais, em primeiro lugar, são indivíduos concretos que fazem parte de uma comunidade. Seus atos são morais somente se considerados nas suas relações com os outros; contudo, sempre apresentam um aspecto subjetivo, interno, psíquico, constituído de motivos, impulsos, atividade da consciência que se propõe fins, seleciona meios, escolhe entre diversas alternativas, formula juízos de aprovação ou de desaprovação, etc.; neste aspecto psíquico, subjetivo, inclui-se também a atividade subconsciente (VAZQUEZ, 2000, p.29).

Chauí (1999) afirma ainda que serão as questões Socráticas que irão inaugurar a ética ou a filosofia da moral, “por que definem o campo no qual valores e obrigações morais podem ser estabelecidos, ao encontrar seu ponto de partida: a consciência do agente moral” (p.341). Será a ética, através de seus questionamentos e reflexões, que irá proibir moralmente que o ser humano se transforme em coisa usada e manipulada por outros. Assim:

É sujeito ético moral somente aquele que sabe o que faz, conhece as causas e os fins de sua ação, o significado de suas intenções e de suas atitudes e a essência dos valores morais. Sócrates afirma que apenas o ignorante é vicioso ou incapaz de virtude, pois quem sabe o que é bem não poderá deixar de agir virtuosamente (CHAUÍ, 1999, p.341).

Sendo os indivíduos os agentes da moral, cabe ainda ressaltar o que efetivamente constitui um agir de maneira ética. A esse respeito, Chauí (1999) aponta quatro atributos que caracterizam o **sujeito ético-moral**, ou seja, o próprio homem:

Ser consciente de si e dos outros, isto é, ser capaz de reflexão e de reconhecer a existência dos outros como sujeitos éticos iguais a ele;

Ser dotado de vontade, isto é, de capacidade para controlar e orientar desejos, impulsos, tendências, sentimentos (para que estejam em conformidade com a consciência) e de capacidade para deliberar e decidir entre várias alternativas possíveis;

Ser responsável, isto é, reconhecer-se como autor da ação, avaliar os efeitos e conseqüências dela sobre si e sobre os outros, assumi-la bem como às suas conseqüências, respondendo por elas;

Ser livre, isto é, ser capaz de oferecer-se como causa interna de seus sentimentos atitudes e ações, por não estar submetido a poderes externos que o forcem e o constringam a sentir, a querer e fazer alguma coisa. A liberdade não é tanto o poder para escolher entre vários possíveis, mas o poder para o autodeterminar-se, dando a si mesmo as regras de conduta (CHAUÍ, 1999, p.337-338).

Portanto, constituem o campo ético: o agente ou sujeito moral e os valores morais ou virtudes éticas.

4. ÉTICA E ADMINISTRAÇÃO

O desejado neste momento de fundamentação teórica, é essencialmente captar as razões através das quais a discussão sobre ética na área de administração e negócios vem à tona. Como já abordado, esse não é um “fenômeno” exclusivo das empresas. A incapacidade de o modelo de produção capitalista dar respostas às contradições por ele criadas está no cerne de toda discussão. Decorrente disso caberá apresentar argumentos que demonstrem a necessidade de resgatar as subjetividades dos indivíduos no interior das organizações.

Outro aspecto, não menos interessante no que se refere às empresas, está na associação que é realizada entre a ética e a responsabilidade social das mesmas, que perpassam desde a criação de códigos de conduta até a preocupação com o meio ambiente. Nomenclaturas e definições, muitas vezes generalizadas, podem causar utilizações indevidas e pouco esclarecedoras a respeito do que efetivamente se quer tratar (RAMOS, 1989).

De acordo com os apontamentos de Morgan (1996), é possível analisar as organizações e sua influência na vida dos indivíduos (empregados ou não) de diversas formas. O autor argumenta que as organizações podem ser vistas como: máquinas, organismos, cérebros, culturas, sistemas políticos, prisões psíquicas, fluxo e transformação ou como instrumento de dominação. Estes pontos de vista não são excludentes, pelo contrário, coexistem. De acordo com o autor, o conceito de organização é originário do grego. *Organon* na língua grega significa uma ferramenta ou um instrumento.

Não é de admirar, portanto, que as idéias sobre tarefas, metas, propósitos e objetivos se tenham tornado conceitos organizacionais tão fundamentais. Com efeito, ferramentas e instrumentos são dispositivos para facilitar na consecução de atividades orientadas para um fim particular (MORGAN, 1996, p.24).

A esta forma de planejamento, sistematização e operação das organizações Weber chamou de burocracia e é a origem da percepção mecanicista da organização.

Contudo, neste momento, a definição etimológica não é a mais significativa ou desejada. Em que consiste a organização se faz mais relevante. A esse respeito vale a crítica e a definição de Pagès et al (1987):

A organização não é, como pretende a teoria das organizações, um conjunto de dados, objetivos, capital, restrições, mão de obra, procedimentos etc., da qual nos limitamos a constatar a existência numa perspectiva positivista, e a estudar as ligações sistêmicas. A uma tal abordagem falta o essencial do fenômeno organizacional, mesmo se ela recorre aos métodos mais sofisticados de análise de sistemas. **A organização é um conjunto dinâmico de respostas a contradições** [grifo nosso]. É realmente um sistema, mas um sistema de mediações que só pode ser compreendido pela referência à mudança das condições da população e das contradições entre os trabalhadores por um lado, a empresa e o sistema social, do outro. Nenhuma parte da organização, nem a organização ela mesma, pode ser considerada dados, mas como produtos, o produto de contradição entre empresas, entre as empresas e o Estado, a empresa e seus trabalhadores, entre sistemas sociais de desenvolvimento desigual. Não se pode compreender como nasce e se transforma uma organização a não ser por referência a este fundo *negativo*, numa perspectiva não positivista, mas dialética. A organização e, se quisermos, uma vasta “zona intermediária” que se interpõe entre as contradições de classe, evita ou atenua os conflitos, os absorve e os integra em um sistema social unificado, mas é, entretanto, constantemente sustentada e produzida por elas. O desenvolvimento das organizações desde o nascimento do capitalismo, e o da própria teoria das organizações, bem o demonstram. À época da exploração visível, das classes bem distintas, dos afrontamentos brutais, sucede aquela da interiorização das restrições (coerções), da emergência das classes médias, da canalização e da institucionalização dos conflitos, da linguagem normalizada e unificada da “boa administração”. Todos esses fenômenos não significam o desaparecimento das contradições, nem mesmo sua atenuação. Mas, antes a modificação do sistema de controle da sociedade e das empresas capitalistas, sua extensão a novas zonas, em face das mudanças do sistema produtivo e das condições da luta (PAGÈS et al, 1987, p.31).

É nesse espaço coercitivo e condicionador do comportamento humano em que está situado o indivíduo que discutir ética se faz relevante. De acordo com Enriquez (2000), uma outra observação a ser feita em relação às organizações modernas diz respeito ao fato de que

[...] as organizações têm constantemente levado em conta a vida psíquica e o imaginário dos sujeitos, na medida em que sempre lhes propuseram uma representação das mesmas (um imaginário social), que eles deveriam mais ou menos interiorizar se quisessem continuar sendo membros da organização (ENRIQUEZ, 2000, p.10).

É possível complementar este ponto de vista de Enriquez (2000), com uma das metáforas de Morgan (1996), que compara as organizações a *prisões psíquicas*. Salientando que “[...] embora as organizações possam ser realidades socialmente construídas, estas construções freqüentemente acabam por apresentar uma existência e poder próprios e que permitem a elas exercer certo grau de controle sobre os seus criadores” (p.205). Os membros de uma organização tendem a *cair em armadilhas* originadas de construções da realidade “[...] que, na melhor das hipóteses, representam uma significação imperfeita do mundo” (p.206).

A metáfora da prisão psíquica é de satisfatória sensibilidade, pois permite a busca mais aprofundada de

[...] processos inconscientes e respectivos modelos de controle que aprisionam as pessoas em esquemas insatisfatórios de existência. [...] A metáfora fornece o impulso para uma análise crítica da organização e da sociedade que pode permitir compreender e lidar com o significado, bem como com as conseqüências das nossas ações de um modo mais esclarecido (p.235).

Pensar as organizações como prisões psíquicas é útil, pois permite compreender a excessiva racionalidade através da qual os conhecimentos das organizações vêm sendo tratados. Morgan (1996) afirma que:

Tanto nos nossos comportamentos dentro de organizações como nas nossas explicações sobre as organizações, fatores tais como agressão, inveja, medo, ódio e desejo sexual não possuem

status oficial. E, quando vêm à tona, são quase sempre rapidamente banidos através de desculpas, racionalizações e punições concebidas para restaurar um estado de coisas mais neutro. Uma explosão de raiva pode ser interpretada como um sinal de que a pessoa se acha sob pressão, um esgotamento nervoso pode ser tratado via alguns dias de licença e um ato de sabotagem punido com controles mais rígidos. Podemos desculpar, racionalizar, punir e controlar o quanto quisermos que não iremos livrar-nos dessas forças reprimidas que se escondem nas sombras da racionalidade. (p.235-236).

Os denominados códigos de ética ou códigos de conduta empresariais, na forma como estão sendo construídos e empregados, são constatações dessa afirmação.

Um último aspecto das reflexões da metáfora proposta por Morgan (1996), diz respeito ao fato de que:

A metáfora também chama a atenção específica para as bases éticas da organização ao reforçar a visão de que a organização é humana no seu sentido mais completo. Ao nos encorajar a examinar a natureza e as conseqüências das ações organizacionais, a metáfora também encoraja crescente consciência a respeito da importância do ser humano em quase todos os aspectos da vida organizacional (p.236).

Este posicionamento, sem sombra de dúvida, coaduna-se com a proposta da presente pesquisa, pois a intenção, ao discutir ética, é justamente contribuir para o resgate do sujeito como ator. Nas palavras de Chanlat (1999),

É importante lembrar aqui que toda pessoa é um ator e que a realidade das organizações se produz, se reproduz e se transforma por meio da interação dos diferentes grupos de indivíduos que as compõem, compreendendo também aqueles e aquelas que estão no nível inferior da hierarquia (p.68).

Se não estivesse havendo um estrangulamento da espontaneidade e da subjetividade dos indivíduos no interior das organizações e, conseqüentemente, na vida ao seu redor, talvez a discussão sobre ética nas empresas não encontrasse solo tão fértil para a sua disseminação. Diversos autores do universo empresarial têm colocado ostensivamente que a questão ética tornou-se imperativa da área da administração (Srour, 2000; Nash, 1993; Brown, 1993). Os motivos que levam a essa afirmação perpassam desde a criação de regras para o bom funcionamento do cotidiano nas empresas até roteiros para balizarem o processo de tomada de decisão. Todavia, é Chanlat (1999) que traz oportunos apontamentos sobre a necessidade da reflexão ética no interior das organizações iniciando suas reflexões sobre ética a partir da análise do seguinte argumento: “Não é somente a relação entre a ética e a economia que mais que em qualquer outro tempo tornou-se problemática, é hoje igualmente o sentido mesmo que se dá à ética que deixou de ter um sentido em si mesmo” (LADRIÈRE & GRUSON apud CHANLAT, 1999, p.75).

Chanlat (1999) questiona ainda sobre que resultados, ou quais objetivos, uma reflexão em torno da ética pode trazer, haja vista que o mundo atual tem suas práticas e ações tão distantes de qualquer tipo de reflexão humanista. Para responder a esse questionamento, utiliza os apontamentos de relevantes pensadores.

O historiador Alain Cottureau (1996) lembra como, do ponto de vista Kantiano a gestão e a ética são antinômicas. A ética pertencendo ao domínio dos fins e tendo os homens como fins em si, e a gestão, pertencendo ao domínio dos meios e considerando os homens como recursos. De fato, o universo da empresa é o lugar onde a racionalidade técnica ou instrumental triunfou. O problema dos fins é, na maioria das vezes, inteiramente subordinado à questão dos meios. Em outros termos, o *como* sobrepõe-se facilmente sobre o *porquê* e o *para quem*. Aliás, H. Simon (1960), um dos pais da ciência administrativa moderna, não hesitava em escrever que não havia lugar para afirmações éticas em uma disciplina como a administração. Contudo, essa separação levanta também muitos problemas. **Essa é a razão pela qual o universo da gestão se interessa cada vez mais pela ética** [grifo nosso]. No momento em que as sociedades se fragmentam, em que as ameaças sobre a nossa preservação ambiental tornam-se claras e

estamos em crescente mercantilização dos homens e das coisas, é, de fato, mais que tempo de reintroduzir um certo número de questões morais (ETZIONI apud CHANLAT, 1999, p. 77).

A reflexão proposta no campo da administração sobre ética relaciona-se de forma estreita com as ciências sociais. Chanlat (1999) aborda a ética da responsabilidade, conceito desenvolvido por Max Weber (1977). A ética da responsabilidade leva o indivíduo a refletir sobre as conseqüências de sua ação sobre os outros. Assim,

[...] uma pessoa responsável procura antecipar-se, na medida dos seus meios, às conseqüências que seus atos terão sobre o outro. Um tal posicionamento é muito exigente, principalmente em um contexto em que não se compreende ou não se controla tudo, mas ele é essencial para a sobrevivência da vida coletiva (CHANLAT, 1999, p.76).

As conseqüências mais imediatas para as organizações, sobretudo para as empresas, consistem em duas outras vertentes que decorrem da ética da responsabilidade: a responsabilidade social e a responsabilidade em relação à natureza.

“Por uma empresa, como por toda organização, ser socialmente responsável é avaliar os efeitos de suas ações sobre a comunidade próxima. É agir enquanto ‘cidadã’, isto é, no respeito às regras instituídas pela sociedade” (CHANLAT, 1999, p.77). É possível acrescentar aqui que, no conceito de ética e moral, a empresa “cidadã” descrita pelo autor seria aquela com ações moralmente coerentes. Ainda sobre a empresa socialmente responsável, ela também tem como características a preocupação...

[...] com o nível de conseqüências deletérias de seus atos ou produtos que fabrica. É possuir uma preocupação aguda de coesão e da solidariedade social (Baum, 1996; Petrella, 1996). É preocupar-se com todos os que tenham direito e não apenas com os acionistas. Resumindo, a recusa em ganhar fazendo perder toda a sociedade (CHANLAT, 1999, p.77).

Entretanto, Chanlat (1999) considera problemática a utilização da expressão “cidadã”. Este ponto é enaltecido no trabalho, pois o cuidado do autor vai ao encontro das preocupações de Ramos (1889) ao abordar que, no campo da administração, muitas terminologias são adotadas sem a devida preocupação a respeito do seu significado na área de origem. Para não estender para além do foco desta pesquisa, cabe refletir se o conceito de cidadania, conquistado pelo indivíduo, é coerente se aplicado a uma empresa. Além do mais, é incoerente e equivocada a atitude de reduzir as questões éticas, no campo das empresas, apenas à responsabilidade social. Ao se discutir ética pretende-se não falar da prática das organizações, mas sobretudo da prática nas organizações. A ética é um atributo humano, não organizacional ou empresarial.

Em relação à responsabilidade com a natureza, Chanlat (1999) aborda que este aspecto consiste na preservação ambiental. A empresa passa a preocupar-se com os efeitos de suas atividades produtivas sobre o equilíbrio ecológico.

A responsabilidade social e a responsabilidade ambiental são os desafios que Chanlat (1999) considera como sendo os mais importantes a serem enfrentados pelas empresas na atualidade. Neste duplo esforço do enquadramento do econômico no social e de preservação da natureza que nos envolve, a reflexão ética deve ser discutida e compartilhada. Segundo Habermas (apud CHANLAT, 1999), “é preciso dedicar à comunicação todo espaço que ela merece”. “É [...] pela troca e a discussão entre seres humanos autônomos e capazes de raciocinar que nós poderemos editar normas que serão aceitas por todos sem constrangimentos (CHANLAT, 1999, p.77)”.

5. METODOLOGIA

A pesquisa foi caracterizada como sendo de natureza qualitativa, pois buscou compreender como, no ambiente de trabalho, o indivíduo manifesta seu potencial ético.

Quanto ao tipo de pesquisa realizada, de acordo com Vergara (2000), é possível caracterizá-la como sendo uma pesquisa exploratória, pois aborda a ética na empresa da perspectiva dos sujeitos, e nessa área de ainda há conhecimento a ser desenvolvido e sistematizado. Além disso, por sua natureza de sondagem, a pesquisa exploratória não comporta hipóteses (VERGARA, 2000). Por fim, quanto ao meio de investigação, foi utilizada a pesquisa de campo, pois foi necessário ir ao encontro dos sujeitos para a coleta de dados, em ambientes com eles estabelecidos, sendo esses dados coletados de maneira que fosse possível captar a percepção dos sujeitos quanto ao objeto de estudo (VERGARA, 2000).

A pesquisa foi desenvolvida junto a profissionais que trabalham em empresas privadas da área de siderurgia localizadas no Espírito Santo, por ser esta considerada uma área do setor produtivo empresarial bastante significativa para o Estado com emprego de elevado número de mão de obra – direta e indireta. Os sujeitos representam três empresas de grande porte neste setor e ocupam cargos de nível operacional e de gerência intermediária nas empresas pesquisadas. Cinco pessoas foram entrevistadas e tiveram o conteúdo dessas entrevistas analisados. Seus nomes foram substituídos por nomes fictícios e adjetivados de acordo com suas características pessoais.

O processo de coleta de dados compreendeu essencialmente dois momentos distintos: uma entrevista individual semi-estruturada e o estudo da carta de valores e do código de ética de duas empresas nas quais os entrevistados eram empregados, a fim de identificar os valores preconizados por essas empresas e compreender o que os sujeitos buscavam explicar quando se referiam a esses valores. Após a coleta de dados, as informações foram submetidas à análise de conteúdo, sendo classificadas em categorias de análise. Bardin (1977) elucida essa questão metodológica, afirmando que:

A análise de conteúdo é um conjunto de técnicas de análise de comunicações que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, [e diz mais] o objetivo da análise de conteúdo é a manipulação de mensagens (conteúdo e expressão desse conteúdo), para evidenciar os indicadores que permitam inferir sobre uma outra realidade que não a da mensagem (BARDIN, 1977, p.38).

As categorias de análise para este trabalho foram estabelecidas a partir das características do sujeito ético-moral propostos por Chauí (1999), quais sejam: *ser consciente de si e dos outros, ser dotado de vontade, ser responsável e ser livre*. Essas características foram utilizadas como *categorias de referência* para interpretação dos dados colhidos a partir da análise de conteúdo das entrevistas realizadas. Na análise das entrevistas, foram identificados os assuntos em termos de maior recorrência que foram referendados e utilizados pelos entrevistados.

6. RESULTADOS: ANÁLISES E DISCUSSÕES

Os cinco entrevistados apresentaram traços comuns que permitiram a generalização dos resultados. Neste sentido, no presente artigo, optou-se pela apresentação e análise de um dos entrevistados (Sílvia), permitindo assim a compreensão do trabalho realizado.

Constituindo-se efetivamente no primeiro entrevistado, Sílvia é um engenheiro com menos de trinta anos, tendo vindo para o estado do Espírito Santo a convite da empresa em que trabalha. Ocupa um cargo intermediário entre a gerência e a área operacional da sua empresa. A entrevista foi realizada em sua residência, durante um final de semana das suas férias.

Foi possível constatar uma franca abertura do entrevistado que narrou, com intensidade, fatos e emoções vividos no contexto de trabalho. São recorrências na entrevista os termos: *tempo, pressão, dinheiro e produção*.

Um primeiro aspecto no tocante à subjetividade, relativo ao sentimento produzido na relação com a empresa, é encontrado logo no início da narração antes mesmo da utilização do roteiro da entrevista. Diz Sílvio:

[...] você sai do seu trabalho e está desanimado, muito triste, ao invés de estar alegre. Você sai do seu trabalho e fala assim: pô, o quê que eu fiz hoje? O quê que eu produzi hoje, o que rendeu? [...] fiquei só apagando incêndio, caramba, para onde que eu vou assim, né?

Sílvio deixa claro, logo no início da entrevista, que está vivendo uma situação de desconforto. Já apresenta uma reflexão sobre o sentido que o trabalho possui em sua vida. Além disso questiona seu real objetivo ao trabalhar na empresa:

[...] existe uma dúvida na minha cabeça hoje! Se o meu objetivo é ganhar dinheiro ou meu objetivo é fazer alguma coisa que me deixa feliz, de me realizar naquele trabalho. Aí vem a situação mais crítica para mim, é o seguinte: bom, meu objetivo é ganhar dinheiro, então eu não quero ser o diretor geral da empresa para ter poder, para ter status, eu quero ser o vendedor de dropes da esquina que ganha dinheiro porque tem um bom negócio e está feliz porque está ganhando o dinheiro dele. [...] Então eu não quero status, eu quero é ganhar dinheiro!

E continua...

Quando faço viagens a trabalho e o avião se prepara para pousar [...] e lá em baixo tem uma fazenda lá que eu já vi umas duas vezes, tinha uma plantação de hortaliça, devia ser alface, sei lá o que. Que fazenda! Aí eu dizia: gente, que vontade de ter uma roça para mim [...]. Eu ia viver feliz. Ia ganhar um dinheirinho para poder comprar minhas coisas, para poder crescer, porque você também não quer ficar eternamente do mesmo jeito [...] ver aquele negócio sendo implantado e a coisa melhorando, e você sentindo o resultado daquilo, isso também me dá muito prazer, mesmo que eu ganhasse menos do que eu ganho hoje.

Essa longa transcrição, de uma narração feita em um só fôlego, permite compreender o profundo dilema apresentado pelo entrevistado: apesar de manifestar desejo por poder realizar sonhos e expectativas na atividade profissional, no contexto atual em que se encontra, o trabalho vem se constituindo em apenas meio de aquisição de moeda que viabiliza a realização dos desejos apenas através do consumo. A bem da verdade, o relato só faz confirmar o retrato do modelo capitalista de sociedade descrito por Chauí (2001), Boff (1997) e Sennett (1999).

As categorias de análise, permitiram abordar mais especificamente algumas questões que levam o entrevistado a expressar esse sentimento de angústia em relação ao trabalho.

6.1. SER CONSCIENTE DE SI E DOS OUTROS

No transcorrer da entrevista, Sílvio apresentou uma relevante consciência de como se dá a sua relação com a empresa e também a situação em que se encontram os demais colegas de trabalho. Suas narrativas permitem compreender a atmosfera que permeia sua área de atuação.

Em relação a si mesmo, Sílvio tece o seguinte comentário:

[...] no que diz respeito à satisfação profissional, eu não estou satisfeito, em virtude de uma série de coisas que aconteceram que me fizeram ficar cada vez mais chateado, mais desmotivado, mais para baixo.

A partir desta fala, narra uma série de acontecimentos vividos em sua atividade que vieram a frustrar expectativas em relação à empresa e ao seu desenvolvimento profissional. Interessante é notar que, apesar da insatisfação que sente o entrevistado afirma que sua frustração não é percebida por seus superiores ou colegas de trabalho, Sílvio afirma que:

[...] o que eu estou falando de estar desmotivado, de estar meio chateado, não significa que as pessoas que estejam comigo, vejam assim, eles não me vêem hoje, pelo menos essa é a visão que tenho e pela forma como eles me tratam, como um profissional ruim, como um

profissional desqualificado, pelo contrário, isso eu tenho quase certeza, a insatisfação é minha, ninguém percebe. Porque eu consigo tocar a rotina, bem ou mal, mas consigo tocar da forma que dá, que agrada a eles. Mas não me agrada, porque eu acho que poderia fazer muito mais do que estou fazendo e não posso. [...] você não pode esconder de você mesmo a sua insatisfação.

Dessa forma o “sofrimento” é velado, encoberto por uma pseudo-aparência de normalidade. A espontaneidade é substituída pela representação. Segundo o entrevistado, a insatisfação sentida está diretamente relacionada à excessiva pressão realizada por parte do corpo gerencial da empresa. A busca por índices cada vez maiores de produtividade, muitas vezes descolada até mesmo da lucratividade, transforma o cotidiano da empresa em uma corrida desenfreada atrás de índices que elevam ao nível insuportável as pressões sofridas. Relata também que os índices buscados são tão “absurdos” que a pressão imposta não leva a resultado algum, mas também não acarretam em nenhum tipo de consequência. Mostra ainda como a transnacionalidade das empresas ignora a cultura e a realidade brasileira.

Eu acho que as empresas adotam um modelo baseado num modelo que eles viram na Europa, que eles viram nos Estados Unidos, que é aquele modelo de empresa enxuta, de produtividade por homem/hora, [...]

Demonstra a consciência que tem do papel das pessoas com quem trabalha, chegando a dizer que “não faz nada, que quem faz é a equipe”. Ele enaltece a importância do bom relacionamento com as pessoas com quem trabalha. Entretanto, esse quadro vivido no interior da empresa impede, muitas vezes, a possibilidade de preocupação com o outro, com o semelhante. Comenta Sílvia a importância desses momentos de proximidade com as pessoas:

[...] já aconteceram vezes onde eu parei com o pessoal que trabalha comigo e havia um deles triste, chateado porque estava com problema em casa, com a mulher, ou porque aconteceu algum problema muito grave na atividade que foi culpa dele e ele fica super deprimido porque fica se cobrando, porque foi incompetente ou porque se acha incompetente. Não porque tenha sido, mas porque está se achando incompetente. A questão é que todo mundo conhece o tanto que ele é comprometido, o tanto que ele é competente, é o tipo de pessoa que você não precisa ficar cobrando porque errou, ele mesmo já se culpa e já faz a “*mea culpa*” dele e já pára para analisar o próprio problema. Ele estava muito triste e eu peguei e conversei com ele uns 20 minutos, explicando para ele que não era nada daquilo, que ele não tem que ficar se chicoteando porque errou, todo mundo erra, qualquer um erra, qualquer um comete erros, “*eu tenho certeza que você tentou fazer da melhor forma possível, só que você também está atolado, tem muita coisa pra você fazer, então você está querendo abraçar tudo então você não consegue, alguma coisa vai escapar*”. Ele saiu super satisfeito, mudou o ânimo dele no dia, isso é legal. Porém nem sempre que a pessoa está precisando você está com disponibilidade.

Sobre essa narração destacam-se alguns pontos: - A importância que o entrevistado dá ao contato com seus pares e subordinados no estabelecimento de uma relação agradável de trabalho; - à grande dificuldade que existe em se poder “gastar algum tempo” durante o trabalho para fazer isso. A pressão por produção é tão grande que o tempo para o relacionamento com outro é quase inexistente. O espaço da alteridade, do relacionamento humano deteriora-se em favor da produção. Um outro ponto é a constatação do pensamento de Morgan (1996) e Enriquez (2000) de que a lógica da organização já está tão infiltrada no imaginário do indivíduo que não é mais necessário cobrá-lo ou puni-lo por uma atividade errônea ou equivocada, seu “comprometimento” já garante por si só a autopunição. No caso citado, o indivíduo consolado não consegue perceber o altíssimo nível de exigência a que está submetido e até mesmo se submetendo, e a impossibilidade de atingir a performance por ele mesmo desejada, daí a angústia que somente cessa quando da “absolvição dos pecados” por parte de um superior hierárquico. Interessante inferir que não havendo momentos de diálogo e esclarecimento como o apresentado, há uma somatização desse tipo de sentimento por parte dos indivíduos, o que tende a acarretar as mais diversas consequências no longo prazo.

Um último aspecto em relação à categoria consciência, refere-se ao desemprego. Segundo o entrevistado, no momento sente-se seguro, mas tem clareza que ele e seus colegas de trabalho, independente da hierarquia, gozam o “privilégio” de estar trabalhando em uma empresa que possui benefícios. Assim estar dentro dela é melhor que estar fora, pois a oferta de empregos é escassa no mercado. Essa situação faz com que o medo se sobressaia em relação à vontade, e aceitar as conseqüências das pressões sofridas talvez seja melhor do que risco de ficar sem a remuneração fixa mensal. É um contra-senso entre a sua consciência, sua liberdade e sua vontade, bem característico do contexto vivido pela sociedade atual.

O entrevistado apresenta que a condição vivida dentro da empresa não facilita o relacionamento dos indivíduos. A pressão por resultados dificulta a possibilidade de ver o outro ser humano como ator e não como parte do processo. Sílvia, por esforço próprio, percebe o que ocorre ao seu redor, mas se vê em condição desfavorável para enfrentar a realidade. A pressão e o medo dificultam a espontaneidade. O trabalho perde o seu sentido próprio e passa apenas a ser apenas “fonte de renda”.

6.2. SER DOTADO DE VONTADE

Os motivos que tem levado Sílvia a um sentimento de frustração, por ele narrados e percebidos, permitem compreender a dificuldade que existe na manifestação da sua vontade. Seus sentimentos, suas observações e opiniões estão cerceados por determinações externas, alheias a sua deliberação. Ainda que argumente seus pontos de vista que viabilizariam melhorias, as condições de sua ação são impostas e arbitrarias. A dificuldade de expressar e fazer valer as suas opiniões, são bem relatadas quando Sílvia narra a posição de seu superior hierárquico na empresa diante de suas argumentações:

Às vezes eu penso que ele defende a posição dele até o último instante para não dar razão para mim, para não perder a autoridade, [...] como se precisasse disso, como se eu não o respeitasse como chefe.

A tensão vivida no interior da empresa é tão grande, que não bastando desconsiderar a opinião alheia por motivos personalísticos, há também o medo de “perder o lugar”, ainda que a competição por ele, efetivamente, não exista. A vontade de Sílvia de estar na empresa e se dedicar a sua área de atuação é suprimido pelo desejo de “ficar em casa” e alimentar a esperança de um dia ter uma vida tranqüila no campo.

Eu tinha vontade de ver resultado do meu trabalho. Vim para o estado porque tinha perspectiva de crescimento e de desenvolvimento. Hoje se eu pudesse eu teria uma roça. Eu estou cansado.

O desejo da realização profissional é vislumbrado quando o entrevistado pensa na possibilidade de atuar numa empresa de sua área específica de formação:

Só vou ser reconhecido quando trabalhar em uma empresa da minha área. Aqui o foco é produção, meu papel não é fundamental.

Apesar desse desejo, o entrevistado aborda a não existência de oportunidade de trabalhar em uma empresa dessa área, assim vive conflitos, mas por hora prefere permanecer onde está. O exercício da sua vontade está condicionado à falta de oportunidade.

6.3. SER RESPONSÁVEL

Sílvia relata um projeto por ele conduzido envolvendo um vultoso montante de recursos. Apesar da alta cifra envolvida no projeto, a demanda de trabalho a ele imposta em outras atividades, bem como a demissão de membros de sua equipe sem contratação de novos empregados, levaram a condução inapropriada do projeto, causando resultados indesejados. Revolta ao entrevistado “ter que ouvir” brincadeiras jocosas no interior da empresa por motivos que ele havia alertado da seriedade:

[...] coisas que eu tinha previsto no projeto, na etapa de planejamento do projeto, só que não deu tempo de testar, não deu tempo para eu sentar, procurar alguém para discutir, pesquisar, testar e ver se aquilo ia funcionar ou não. Conclusão: agora tem equipamento que nós compramos e que não está funcionando. O equipamento que custou mais de meio milhão de reais, e aí? E aí, todo mundo da usina começa a falar: *o Sílvio comprou um equipamento que não funciona. Quem conduziu esse projeto? O Sílvio.* Isso me deixa revoltado. Vai todo mundo achar que eu sou incompetente! E eu sei que eu não sou incompetente, mesmo porque eu previ, nós previmos isso aí, só que não deu tempo de mexer com isso! Eu estava com duzentas mil coisas em cima de mim. A empresa estava conduzindo um projeto milionário como se fosse um projeto comum, barato.

Toda essa situação apenas faz reforçar o desconforto vivido pelo empregado que a partir de situações como essa passa a não saber qual a melhor maneira de agir. A dinâmica da empresa, não reforça o senso de responsabilidade, reduzindo-o à mera culpabilização. O depoimento apresenta também a força da relação hierárquica presente na empresa.

6.4. SER LIVRE

No tocante ao exercício da liberdade, a necessidade de “dar conta” das excessivas atividades, já demonstram a dificuldade do entrevistado de vivenciá-la no cotidiano da empresa.

Teoricamente eu estou de férias, tive que parar, pelo menos no papel, pois já tinham duas férias vencidas. Mas ainda assim continuo indo lá, nem férias de verdade eu consigo tirar.

O próprio “gozo” de férias está condicionado à “permissão da empresa”.

O entrevistado afirma que o clima vivido na empresa, oriundo de pressões desnecessárias, dificulta um ambiente saudável de trabalho. A cobrança e a “ausência de tempo” condicionam o agir e impedem a possibilidade de refletir até mesmo a melhor forma de agir. O pensamento mecanicista que move a máquina tende a ser transportado para o restante da empresa e o rigor dos processos fabris é aplicado na relação com as pessoas.

A empresa valoriza enfaticamente o método, você tem que trabalhar em cima de fatos e dados. Não vem aqui com subjeção não, meu amigo! Existe uma espécie de diretriz que agora eles estão chamando de outro nome, cujo segundo item é *abordagem factual*. Só que é um paradoxo fantástico. Nós ficamos dois dias em um hotel e a empresa de consultoria trabalhou com inteligência intuitiva, agora imagina, inteligência intuitiva onde você só pode atuar em cima de fatos e dados?! Esquece, não existe inteligência intuitiva, existe burrice intuitiva, ou existe burrice factual, vamos dizer assim. Você não pode atuar com intuição, só pode atuar com fatos e dados, então porque que eu fiquei dois dias num hotel, trabalhando intuição? Isso é um paradoxo.

Sendo castrada a subjetividade, fica difícil a manifestação de qualquer sopro de liberdade. A organização é vista como máquina e os indivíduos como peças ou engrenagens. De acordo com o relato do entrevistado é até desejado, por parte dos membros da empresa mudar isso, porém a necessidade de resultados acaba por ofuscar toda e qualquer iniciativa de mudança. A questão da liberdade pode também ser compreendida quando o entrevistado se refere à não possibilidade de acesso a apresentar pontos de vista e idéias ao corpo gerencial da empresa. Há de ser seguido um trâmite hierárquico para se comunicar com escalões “superiores”.

Uma última questão abordada cabível de relato nesta categoria diz respeito à forma como padrões morais de conduta são tratados dentro da empresa:

Fomos obrigados assinar o código de ética.

O modo agir é imposto e pré-determinado para todo aquele que deseja trabalhar na empresa. A ética não é compreendida como construção coletiva e o “código” é apenas mais um agente coercitivo do comportamento.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Por ser um trabalho de natureza exploratória, foram relevantes a descoberta e a compreensão da amplitude do tema estudado: ética. Fugindo de perspectivas funcionalistas, e através do suporte bibliográfico, foi possível perceber que o conceito de ética é muitas vezes “precipitadamente” utilizado sem uma reflexão mais criteriosa e detalhada sobre o assunto. Esse aspecto desafiador da pesquisa abriu, e abre, um campo de extenso horizonte para futuras pesquisas e estudos para pesquisadores que têm nas empresas um campo vasto de coleta de informações e dados. A pesquisa demonstrou a dura e difícil realidade vivenciada pelos sujeitos entrevistados dentro de suas respectivas empresas. Apesar do discurso de modernidade e de novas práticas de gestão, as empresas ainda vêm se constituindo em um espaço onde a coerção e a hierarquia se sobrepõem às manifestações de companheirismo e subjetividade. A empresa é o local “onde as pessoas vão para gerar lucro”. A auto-realização, o prazer e a percepção do trabalho como instrumento de socialização são relegados a uma esfera inferior, até mesmo esquecida. As formas flexíveis e sutis de acumulação do capital têm levado os sujeitos a introjetarem valores, condutas, hábitos e comportamentos que racionalmente repelem, mas que na prática cotidiana são por eles reproduzidos de forma automática, não como opção, mas como um mecanismo de defesa e adaptação às condições nas quais estão expostos. Um outro aspecto relevante refere-se à necessidade e à obrigatoriedade de “cumprir metas” – imperativo das empresas em que trabalham os entrevistados. Para que as metas, hierarquicamente estabelecidas, sejam cumpridas, a pressão sobre os sujeitos é intensa e crescente em escala geométrica, fato que torna a produção uma obsessão dentro das empresas. Essa pressão, comumente irracional e arbitrária, é um impeditivo para a manifestação da ética. O homem não é visto como sujeito e sim como um recurso, parte de um processo, e como tal deve despir-se de qualquer subjetividade e focar-se apenas na sua tarefa. Não é equívoco afirmar que essa prática apresenta características mais perversas do que no início da concepção taylorista da produção, haja vista que ela vem envolta nos “belos” pacotes de participação nos lucros e gestão da qualidade. É possível inferir também que as empresas vêm se constituindo num espaço de tensão, e a supressão da subjetividade é a forma encontrada pelos sujeitos a fim de conservarem o que se tornou “fundamental” para a sua sobrevivência, o emprego. As relações no trabalho tornaram-se superficiais e a realização da vida é algo que se dá nos poucos tempos de folga ou em projetos futuros a serem realizados num outro estágio da vida, a aposentadoria. As empresas não têm sido o espaço para a vivência ética. A bem da verdade, funcionam como verdadeiras prisões psíquicas, onde a “empregabilidade” se incube de garantir o cumprimento das regras. Elas são o espaço da norma, da produção. Há a preocupação em uma relação harmônica com a sociedade na qual está inserida – através da responsabilidade social – mas em relação aos empregados há apenas a preocupação de fazê-los produzir mais e com menos recursos. As condições psíquicas desfavoráveis em que se encontram os sujeitos, por não terem “vínculo direto” com a produção, são aspectos deixados velados cabendo a cada sujeito superá-las individualmente, além do fato de que discutir ética e resgatar a subjetividade poder gerar resultados que não podem ser previstos e nem quantificáveis, daí serem considerados, equivocadamente, pouco relevantes. Nesse sentido, é possível propor às empresas – sobretudo as pessoas nas empresas – a necessidade de uma maior abertura para o debate e a discussão sobre a ética. Não apenas como campo pesquisa, mas de forma efetiva, concedendo tempo e espaço de reflexão para que os sujeitos possam se (re)encontrar como criadores da realidade e não apenas como reprodutores de uma condição dada. O exercício da ética está vinculado à compreensão do homem como sujeito ativo, aquele que sabe o que faz e qual a razão de suas ações. O discurso de *empresa ética* torna-se apenas retórica enquanto este aspecto não for resgatado.

A respeito do conceito de ética, os resultados da pesquisa apontam para a percepção, por parte dos entrevistados, dos aspectos normativos da ética, tangenciando a conceituação de moral. A ética, como capacidade de reflexão, está sufocada em meio ao turbilhão de pressões em que os sujeitos se vêem envolvidos, a fim de cumprirem suas metas e manterem seus empregos. A individualidade e a competição são reproduzidas, apesar do real desejo de alteridade.

Como um último comentário, resta o desejo de que as discussões sobre ética não cessem, a fim de que o trabalho tenha resgatado o seu papel de mediador das relações entre os sujeitos, contribuindo para práticas sociais mais justas, honestas e legítimas.

8. REFERÊNCIAS

BARDIN, Laurence. Análise de conteúdo. Lisboa/Portugal: Edições 70, 1977.

BARROCO, Maria Lúcia Silva. Ética e sociedade. Brasília, DF: Conselho Federal de Serviço Social (CFESS), 2000.

_____. Ética e serviço social: fundamentos ontológicos. São Paulo: Cortez, 2001.

BOFF, Leonardo. Ética mundial e o processo de mundialização. In: HÜHNE, Leda Miranda (Org.). Ética. Rio de Janeiro: UAPÊ: SEAF, 1997.

BROWN, M. T. Ética nos negócios. São Paulo: Makron Books, 1993.

CHANLAT, Jean-François. Ciências sociais e management: reconciliando o econômico e o social. São Paulo: Atlas, 1999.

CHAUÍ, Marilena. Comentários. Subjetividades contemporâneas. São Paulo, ano 1, n.1, p. 18-25, 1997. Transcrição da gravação dos comentários orais da Profª Drª Marilena Chauí às exposições dos Profº Drs. Peter Pál Pelbert e Renato Mezan.

_____. Convite à filosofia. 12. ed. São Paulo: Ática, 1999.

_____. Ética, política e violência, In: CAMACHO, Thimóteo (Org.). Ensaio sobre a violência no Espírito Santo: banco de dados, violência no meio escolar, violência de gênero. Vitória, 2001 (prelo). Publicação autorizada pela autora, e utilização autorizada pelo organizador.

ENRIQUEZ, Eugène. Vida psíquica e organização. In: MOTTA, Fernando C. Prestes e FREITAS, Maria Ester (Orgs.). Vida psíquica e organização. Rio de Janeiro: Editora FGV, 2000.

MORGAN, Gareth. Imagens da organização. Tradução de Cecília Whitaker Bergamini, Roberto Coda. São Paulo: Atlas, 1996.

NASH, Laura L. Ética nas empresas: boas intenções à parte. São Paulo: Makron Books. 1993.

PAGÈS, Max (et al). O poder das organizações. Tradução de Maria Cecília Pereira Tavares, Sônia Simas Favatti; revisão técnica de Pedro Aníbal Drago. São Paulo: Atlas, 1987.

RAMOS, Alberto Guerreiro. A nova ciência das organizações: uma reconceituação da riqueza das organizações. Tradução de Mary Cardoso. 2. ed. Rio de Janeiro: Editora da Fundação Getúlio Vargas, 1989.

SENNETT, Richard. A corrosão do caráter: conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Tradução de Marcos Santarrita. Rio de Janeiro: Record, 1999.

SROUR, Robert Henry. Ética empresarial. Rio de Janeiro: Campus, 2000.

VAZQUEZ, Adolfo S. Ética. 20. ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2000.

VERGARA, Sylvia Constant. Projetos e relatórios de pesquisa em administração. 3. ed. São Paulo: Atlas, 2000.

WEBER, Max. Ciência e política: duas vocações. 3. ed. São Paulo: Cultrix, 1977.