

ÉTICA PROFISSIONAL COMO ESTRATÉGIA ORGANIZACIONAL¹

SANTOS, Lucas Soares²

RESUMO

Ética e moral são termos frequentemente utilizados em vários momentos no cotidiano, porém, definir o que isto significa para uma organização não é tarefa fácil. Basta perguntar onde esses termos se aplicam no cotidiano de uma empresa que as pessoas se vêem em dificuldade ao tentar explicar. Este artigo tem como objetivo apresentar alguns esclarecimentos teórico-filosóficos sobre o uso da ética como estratégia dentro dos processos de uma organização. Trata-se de uma breve revisão sobre a origem da ética e da estratégia, trazendo as suas aplicações em uma empresa. Inicialmente é apresentado o conceito e a finalidade da ética profissional, sendo finalizado com as conclusões alcançadas com o estudo realizado, buscando aprofundar e aprimorar as fontes de conhecimento neste ramo.

Palavras-chave: Ética. Estratégia organizacional.

ABSTRACT

Ethics and morals are terms often used at various times in daily life, however, defining what it means for an organization is not an easy task. Just ask where these terms apply in the company that people find themselves in difficulty when trying to explain. This article aims to present some theoretical and philosophical clarifications on the use of ethics as a strategy within the processes of an organization. It is a brief review of the origin of ethics and strategy, bringing its applications to a company. The concept and purpose of professional ethics is presented and ends with the conclusions reached with the study seeking to deepen and improve the sources of study in this field.

Key Words: Ethic. Organizational. strategy.

¹ Trabalho de Conclusão de Curso orientado pelo(a) professor(a) Suelaine , como requisito parcial para a obtenção do título de Bacharel em Administração no segundo semestre de 2020, na Faculdade de Inhumas FacMais.

² Acadêmico(a) do VIII Período do Curso de Administração da FacMais. lucassoares1857@gmail.com

1. INTRODUÇÃO

Em caráter geral e contemporâneo, a ética pode ser definida como um conjunto de valores e princípios que norteiam o comportamento de um indivíduo dentro da sociedade. Ela se relaciona ao caráter, uma conduta genuinamente humana e enraizada, que vêm de dentro para fora.

A palavra ética tem em sua raiz semântica uma transliteração de duas palavras, *êthos* que significa "hábito", "costumes" e *ethos* que significa "morada", "abrigo protetor". Sendo assim ética pode ser interpretada como uma estrutura, que representa a moradia com paredes, vigas, e alicerces, que representam os costumes. Dessa maneira, quando os costumes são enfraquecidos, a estrutura acaba e a casa termina em ruínas.

No meio profissional, a ética pode ser vista como agrupamento de normas, valores e condutas que conduzem e conscientizam as atitudes e comportamentos de um profissional na organização. Assim, a ética profissional tem uma grande importância para a empresa e o profissional que aspira o desenvolvimento de sua carreira. O indivíduo que se destaca com uma conduta ética alcança mais respeito, credibilidade, confiança e reconhecimento de seus superiores e companheiros de trabalho.

Pretende-se nesta pesquisa examinar os benefícios e os desafios que uma empresa apresenta ao encontrar e adotar a ética profissional como estratégia organizacional. Ela consiste em uma contribuição para o aprimoramento no modo de gerir os problemas éticos das organizações.

A falta de conduta ética impede o desenvolvimento de um profissional, causa deficiências nas habilidades com relacionamento interpessoal e, por consequência, prejudica a harmonia no ambiente profissional, perdendo a admiração e respeito dos companheiros de trabalho.

Uma possível solução para este problema é a criação de códigos de conduta ética que tenham como foco bons costumes baseados em empatia e um senso de amizade saudável. Acredita-se que tais condutas, em sua grande maioria, primeiramente são adotadas inconscientemente, devido a fatores psicológicos e culturais que o brasileiro cultiva desde da colonização.

Um ambiente moralizado evita que a pessoa com falhas éticas procure levar vantagens e agir de forma a prejudicar outras (TREVIÑO; NELSON, 2007). Adota-

se o pressuposto de que nem todos são iguais eticamente. De acordo com Morin (2007, p.20): "Alguns indivíduos são mais egoístas, outros mais altruístas e, geralmente, cada um oscila, em graus diferentes, entre o egoísmo e o altruísmo".

Alguns acontecimentos do cotidiano podem trazer à reflexão a subjetividade da ética profissional no dia a dia. Infelizmente, algo na cultura local faz com que, em situações difíceis, colaboradores adotem como improviso soluções antiéticas, que em sua grande maioria são ilegais. Sendo assim, como evitar os efeitos deste comportamento antiético na organização?

A principal motivação para sustentar o presente projeto de pesquisa reside na importância que o tema possui para a sociedade atual, sendo considerado um assunto clássico, mas pouco debatido em sala de aula, além também pouco vislumbrado em empresas; buscando assim mostrar a importância do relacionamento ético no ambiente de trabalho e como eles afetam colaboradores e entidades.

Pode-se afirmar que estudar a influência mútua entre o indivíduo e a organização aprofunda a compreensão das novas estruturas empresariais mais recentes, que surgiram mediante as adaptações em tempos de pandemia e isolamento social.

Em tempos difíceis, em termos políticos e econômicos atuais, inserir a ética nas organizações pode funcionar como um catalisador para mudanças. O que acabaria por garantir maturidade nas empresas futuras. A ética é um fator determinante para o sucesso de uma empresa, por isso espera-se desta pesquisa a contribuição para o crescimento desta área da administração, estabelecendo bases para futuros estudos.

Pelo exposto, nota-se que pode haver momentos em que é difícil decidir-se por atitudes comportamentais éticas. Por vezes, o "eu ético" de cada pessoa entra em conflito com a organização. As relações, independentemente das competências ou dos estatutos de cada um, possuem a necessidade de partilhar valores, princípios universais, dirigidos a todos, valorizando a dignidade da pessoa humana e garantindo as relações entre todos os recursos humanos na organização.

Esta é uma garantia dada pelas leis universais que deve também ser legitimada com os códigos éticos de cada organização. É importante salientar que, quando surgem conflitos em um contexto organizacional, temos de ter uma consciência clara de que a participação de todos nas soluções é a melhor maneira

de defender a dignidade das pessoas no momento presente das organizações, mas também no seu futuro.

2. ÉTICA PROFISSIONAL

A ética é um processo cognitivo de pensar, sentir, ter a consciência de estar agindo corretamente, reconhecer e saber o que fazer. Para Takala (2006), editor chefe do *Electronic Journal of Business Ethics and Organizational Studies*, a ética apresenta um componente altruístico e, por isso, ao ser inserida no meio organizacional, possibilita uma melhor qualidade de vida das pessoas.

Assim, a conhecida Lei de Talião “olho por olho, dente por dente”, é deixada em um segundo plano, e a capacidade de engajamento de ações de cooperação e reciprocidade melhora o próprio relacionamento com as pessoas. Se uma pessoa com princípios éticos em um ambiente corrupto tende a ser marginalizada, por outro lado, uma pessoa com falhas éticas em um ambiente moralizado tende a se sentir pressionada a seguir o padrão dominante.

De forma geral, nota-se que há outros objetivos a serem perseguidos por uma empresa além do lucro (BRANCO; RODRIGUES, 2007). Um deles pode ser a confiança entre os atores-chave (GUSTAFSSON, 1998), o que pode reduzir os custos de transação por exemplo (WILLIAMSON, 2005). A solidariedade (MORIN, 2007), a integridade (TREVIÑO; NELSON, 2007), ou ainda, a sobrevivência no longo prazo, bem como o próprio progresso e aprendizagem da empresa (ESTOLA, 1998). Além disso, mais do que um modismo organizacional e de retórica (PARKER, 1998), a ética nas organizações é uma necessidade prática.

Deste modo, a ética não é um recurso retórico de prescrição de moralidade, mas sim elemento de alavancagem da condição superior da própria humanidade, feita pelo próprio indivíduo e fiscalizada pela própria consciência. Em outras palavras, a ética busca transcender o ego e os interesses da superficialidade para uma reforma íntima e profunda daquilo que realmente conta para o próprio ser e sua condição; não é ser moralista, nem recriminar as falhas do próximo, mas de se ajudar ajudando os outros. De acordo com Rohden (2007), é ser uma pessoa espontaneamente boa e que faz de sua vida uma trajetória que se aproxima de uma obra de arte.

A ética profissional é um diferencial competitivo no mercado de trabalho,

incentiva-la traz benefícios e vantagens a todos, uma vez que ela proporciona crescimento à empresa e aos envolvidos. A conduta ética contribui para o desenvolvimento dos processos internos, aumento da produtividade, realização de metas, melhora dos relacionamentos interpessoais e do clima organizacional.

Os princípios éticos devem ser utilizados nos diversos relacionamentos da organização, com todos os que a constituem, interna e externamente. No entender de Moreira (1999) a competitividade, quando ligada à ética, torna-se bem mais eficiente e eficaz dentro das organizações. Não temos dúvida que essas práticas aumentam a confiabilidade nas relações, tomando-se assim pontos presentes quanto à vantagem competitiva da organização.

À primeira vista, ética e competitividade podem parecer duas áreas conflituosas. Isso ocorre porque a ética nos lembra valores, normas de conduta que visam o bem-estar pessoal e coletivo, como já vimos; mas a competitividade parece nos conduzir para o confronto uns com os outros. Porém, pensar deste modo quanto à ética e a competitividade é um engano. Os processos sociais de cooperação, competição, acomodação e conflito, tratados em todos os livros de introdução à sociologia geral, confirmam-no.

O termo competitividade é amplamente utilizado no seio das organizações. Competitividade que se caracteriza por competição e associando o termo a rivalidade com outras organizações. Deste modo, uma organização é competitiva quando é capaz de oferecer serviços de maior qualidade do que as suas congêneres, sem que, para isso, tome comportamentos antiéticos com os seus colaboradores.

As organizações são sistemas de cooperação e competição, enquanto há uma colaboração para atingir os objetivos que são comuns a todos e que constituem os fins da organização. No entanto, não podemos deixar de pensar também na competição por maiores privilégios, por promoção pessoal, para obtenção de benefícios, sem que isto seja muitas vezes feito esmagando o outro, e, por isso entram aqui os conflitos e os comportamentos antiéticos.

Esta situação pode estar latente durante longos tempos e explodir em determinados momentos, principalmente quando há maiores pressões, internas e externas, contribuindo para o mal estar das relações interpessoais, pelo motivo dos interesses divergentes que são sempre indesejáveis quando se defende o bem comum como um dos maiores valores das organizações.

2.1 ESTRATÉGIA ORGANIZACIONAL

Podemos dizer que a ética profissional é a arte de planejar e colocar o plano em ação, com o objetivo de alcançar algo desejado pela organização, levando em consideração os fatores internos (forças e fraquezas) e os externos (ameaças e oportunidades). Normalmente não encontramos ética nas relações de trabalho entre chefes e subordinados, desde o relacionamento no dia-a-dia até a cessação dessa relação, com o afastamento do empregado, independente da causa do afastamento.

Srouf (2000, p.10) aponta que, tradicionalmente, os empresários atribuem ao governo a responsabilidade e culpa por todos os seus erros e fracassos, e que eles são apenas vítimas do processo. Há muitas razões que justificam a necessidade de uma empresa ser ética há muito tempo, e a maioria dos estudiosos, preocupados com a questão da ética empresarial, estabelece que o comportamento ético é a única maneira de se obter lucro com respaldo moral.

A sociedade tem exigido que a empresa sempre se pautar pelo comportamento ético com todos aqueles com os quais se relacione: seus clientes, fornecedores, competidores, empregados, governo, etc., todos os "stakeholders", que, conforme Maximiano (2000, p.430) "[...] são pessoas que estão associadas direta ou indiretamente à organização ou que sofrem algum de seus efeitos [...]", como já se citou, são os clientes internos e externos.

Nem sempre os membros de uma organização, no dia-a-dia, atêm-se aos aspectos éticos de seus atos e a verificar e avaliar, se os mesmos podem vir a prejudicar o outro, o cliente, interno ou externo. Nem sempre vê-se a preocupação com a "injustiça" ou alguém se rebelar "[...] diante de uma situação desumana ou injusta chamada também de indignação ética" (SUNG, 2000, p.17).

É pertinente analisar, ainda que brevemente, o modo como a ética se foi construindo como ciência e perceber a extraordinária importância que, sem dúvida, a ética tem tido no desempenho das relações e da competitividade das pessoas, particularmente no contexto das organizações. O pensar ético move-se em torno do que é bom, do que é mau; coisas aceitáveis ou não. Todo o homem deve entender que há ações que devem ser praticadas e outras não. Dessa forma, observa-se que a ética estabelece padrões sobre o que é bom ou mau na conduta humana, na tomada de decisões, tanto a nível pessoal como organizacional.

As organizações devem tratar os seus membros, participantes e trabalhadores, cada um diferente do outro, como seres humanos que também têm objetivos, não os devem usar para alcançar os seus próprios fins, mas atuar com humanidade com os outros como gostariam que fizessem o mesmo consigo. Um elemento chave é aquele que se prende com a dimensão ética nas suas implicações práticas.

Para Guillén, citado por Reinaldo Dias (2008, p.179) as relações de confiança estão na capacidade dos líderes estabelecerem fortes ligações com os colaboradores, onde impere o respeito, a honestidade e a valorização como pessoa e como profissional. Numa palavra, que sejam competentes no exercício das suas funções (Varela, 1995).

Esta dimensão gera nos comportamentos as ideias de: adesão, vontade, ação, ideias e intenções. A capacidade do líder em influenciar as relações leva os seus seguidores a aderir livremente à sua vontade, apoiados na confiança que poderá satisfazer as suas necessidades de bens úteis e agradáveis. Quando se age de modo parcial, não de modo claro e justo, é colocado em cheque a ética e as relações pessoais nas organizações. Para que estas possam ser saudáveis é preciso confiança uns nos outros, seja a relação do indivíduo numa posição superior ou inferior.

3. METODOLOGIA

De acordo com Gil (2011, p.8) "Pode-se definir método como caminho para se chegar a determinado fim. E método científico como o conjunto de procedimentos intelectuais e técnicos adotados para se atingir o conhecimento". O presente projeto seguirá a linha explicativa e qualitativa, pois tenta explicar os fatores que levam a distorções de valores morais e éticos e então interpretar os mesmos.

Serão utilizadas pesquisas bibliográficas, ou seja, retiradas de fontes secundárias, estudando e analisando informações já publicadas para então ocorrer a elaboração do artigo. Como fonte para pesquisa bibliográfica serão usado os livros da biblioteca virtual, acervo pessoal, e em artigos científicos na área de ética nas organizações encontrados na internet.

Após o estudo será escrito o artigo científico apontando possíveis falhas na gestão devido problemas éticos, para enfim apresentar soluções embasadas em estudos e discussões teóricas dos autores. Por ser uma pesquisa bibliográfica, torna-se mais fácil a obtenção de dados mais abrangentes, como explica Gil (2011):

A principal vantagem da pesquisa bibliográfica reside no fato de permitir ao investigador a cobertura de uma gama de fenômenos muito mais ampla do que aquela que poderia pesquisar diretamente. Esta vantagem se torna particularmente importante quando o problema de pesquisa requer dados muito dispersos pelo espaço (Gil, 2011, p. 50).

4. ANÁLISE DOS RESULTADOS DA PESQUISA

Após a análise de pensamentos dos vários autores citados, que escrevem e debatem sobre a área da ética organizacional, é possível perceber que o posicionamento sobre a seriedade e relevância dela é unânime. As organizações são sistemas de cooperação e competição, enquanto há uma colaboração para atingir os objetivos que são comuns a todos e que constituem os fins da mesma. No entanto, não podemos deixar de pensar também na competição por maiores privilégios, por promoção pessoal, para obtenção de benefícios, sem que isto seja muitas vezes feito esmagando o outro e, por isso, entram aqui os conflitos e os comportamentos antiéticos.

Arménio Rego, com uma vasta literatura sobre esta temática ligada à ética dos comportamentos nas organizações, encontrou em estudos empíricos realizados em Portugal uma dimensão designada por "harmonia interpessoal" que não se encontra na grande maioria de estudos efetuados a nível internacional (2002, p.16). Um elemento chave é aquele que se prende com a dimensão ética nas suas implicações práticas. Para Guillén, citado por Reinaldo Dias (2008, p.179) as relações de confiança estão na capacidade dos líderes estabelecerem fortes ligações com os colaboradores, onde impere o respeito, a honestidade e a valorização como pessoa e como profissional. Numa palavra que sejam competentes no exercício das suas funções (Varela, 1995).

O prestígio que poderemos ter é algo que deve ser reconhecido por outros pelo exemplo da nossa conduta, e não por nós próprios; nós apenas temos a nossa percepção. As motivações podem muitas vezes nortear os nossos comportamentos e contribuir para aferir da ética e da moral das nossas ações (Rego, 2000; Pereira,

1999).

Deste modo, a ética surge assim para garantir a dignidade humana, o respeito pela pessoa, a justiça, a liberdade, dimensões que procuram essa felicidade desejada pelo Homem. No fundo, isto só é possível atingir quando se estabelecem relações de confiança entre todos os profissionais, cada um no lugar e com o estatuto que tiver na organização.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Pode-se conceituar a ética como o conjunto de limites impostos ao homem em seus relacionamentos. É o complexo de relacionamentos humanos que faz surgir a ética, visto que, sem isso, não existiria ética. Assim, podemos ver o reconhecimento da existência do outro (ser). "A dimensão ética começa quando entra em cena o outro" (ECO, 2002, p.9). Esta afirmação reforça o que diz Pinedo (2003):

Ética é um conjunto de valores. Quando dizemos que uma empresa ou pessoa é ética, nós nos referimos aos valores que essa pessoa ou essa empresa possui. Se meus valores se encontram em determinado nível de desenvolvimento moral e minhas atitudes estão de acordo com eles, isso é ética [...] (PINEDO, 2003, p.3).

A discussão da relação entre ética nas organizações ganha força à medida que dilemas morais são reconhecidos no ambiente de trabalho, nas organizações e no empreendedorismo, buscando-se compreender os fatores que influenciam as decisões éticas (AMES; SERAFIM, 2015). De forma a compreender o estado da arte do tema, este estudo contempla uma análise bibliométrica da produção científica dos últimos 10 anos (2010-2020).

Por meio dessas análises, o estudo observou a atual configuração do tema no mundo acadêmico, a partir da análise de artigos publicados em revistas científicas. Espera-se que os próximos trabalhos possam utilizar as contribuições apresentadas neste artigo e avancem na discussão da ética nas organizações, bem como sobre o desenvolvimento moral dos indivíduos, de forma a favorecer as ações virtuosas nas organizações e decisões consequentes.

REFERÊNCIAS

AMES, Maria Clara F. D. C.; SERAFIM, Maurício C. **A dimensão moral da incerteza nos dilemas morais dos empresários**. In: ASSOCIAÇÃO DA CONFERÊNCIA DE EDUCAÇÃO MORAL - AME2015. 41. 2015, Santos. Anais... 2015. Disponível em: <<https://portalseer.ufba.br/index.php/rigs/article/view/25321>>. Acesso em: 12 jun. 2020.

BRANCO, M.C.; RODRIGUES, L.L. **Posicionando a teoria dos stakeholders no debate sobre responsabilidade social corporativa**. Revista Eletrônica de Ética Empresarial e Estudos Organizacionais. v.12, n.1, 2007. Disponível em: <https://www.periodicosibepes.org.br/index.php/recadm/article/view/387> Acesso em: 15 de out. de 2020.

ECO, Umberto. **Quando o outro entra em cena, nasce a ética**. Reflexão: diálogo sobre a ética. São Paulo: Ethos, ano 3, n. 6, p. 8-13, fev. 2002. Disponível em: <<http://www.ethos.org.br>>. acesso em: 22 jun. 2020.

ESTOLA, M. **Sobre a ética da competição empresarial**. Revista Eletrônica de Ética nos Negócios e Estudos Organizacionais v.3, n.1, 1998. Disponível em: <https://www.periodicosibepes.org.br/index.php/recadm/article/view/387> Acesso em: 18 de out. de 2020.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**, 6º edição, editora atlas, 2011 Disponível em: <https://ayanrafael.files.wordpress.com/2011/08/gil-a-c-mc3a9todos-e-tc3a9cnicas-de-pesquisa-social.pdf> Acesso em: 15 de out. de 2020.

MORIN, E. **O método 6: ética**. Porto Alegre: Sulina, 2007.

PINEDO, Victor. **Ética e valores nas empresas: em direção às corporações éticas: Reflexão**: São Paulo: Instituto Ethos, ano 4, n. 10, p. 3-20, out. 2003. Disponível em: <<http://www.ethos.org.br>>. Acesso em: 24 jun. 2020.

PEREIRA, O. (1999). **Fundamentos de comportamento organizacional**, Lisboa: Fundação Calouste Gulbenkian.

REGO, A. (2000). **Comportamentos de cidadania organizacional – diferente padrões reactivos às percepções de justiça**. Organização e Trabalho, (24), 9-28. Disponível em: <http://www.apsiot.pt/index.php/organizacao-e-trabalho-n-24-2000/38-revista-o-t/revista24/119-armenio-rego-comportamentos-de->

cidadaniaorganizacional-diferentes-padroes-reactivos-as-percepcoes-de-justica-pp-9-28. Acesso em: 24 jun. 2020.

TREVIÑO, L.K.; NELSON, K.A. **Gerenciando a ética nos negócios: conversa direta sobre como fazer isso da maneira certa**. Hoboken: Wiley & Sons, 2007.