



Ética e recursos humanos: o novo conceito de empresa

Ethics and human resources: the new business concept

Recebimento dos originais: 01/01/2023

Aceitação para publicação: 01/03/2023

Gabriel César Dias Lopes

Doutor em Psicologia, Doutor em Gestão Empresarial

Instituição: Logos University International

Endereço: 4300, Biscayne Blvd, Miami, FL 33137, Estados Unidos

E-mail: rector@unilogosedu.com

Pollyanna Carvalho Pereira Lopes

Doutora em Gestão Empresarial

Instituição: Logos University International

Endereço: 4300, Biscayne Blvd, Miami, FL 33137, Estados Unidos

E-mail: mediacao@unilogos.education

RESUMO

Este artigo discute o conceito de ética e aborda como ela é conceitualizada no modelo de empresa atual. Parte do pressuposto que dentro da questão das mudanças no paradigma conceitual de empresa, dois aspectos hoje se manifestam como de fundamental importância para o desenvolvimento da empresa, seja ela governamental, estatal ou privada. São a questão dos recursos humanos e a questão da ética. Para tanto se observa que os novos modelos e configurações da economia não substituirão os antigos por inteiro, mas conviverão com eles, transformando-os por meio de uma profunda interação das empresas, por meio da disseminação do conhecimento.

Palavras-Chave: Ética. Empresa. Recursos Humanos.

ABSTRACT

This article discusses the concept of ethics and discusses how it is conceptualized in the current company model. It is based on the assumption that within the question of changes in the conceptual paradigm of the company, two aspects today are manifested as of fundamental importance for the development of the company, be it governmental, state or private. They are the question of human resources and the question of ethics. To this end, he observes that the new models and configurations of the economy will not replace the old ones entirely, but will coexist with them, transforming them through a deep interaction of companies, through the dissemination of knowledge.

Keywords: Ethics. Company. Human Resources.



1 INTRODUÇÃO

O conceito de empresa, surgindo na área econômica é de difícil apreensão do ponto de vista jurídico. Constituída por um conjunto de bens, regulado pelas normas do direito patrimonial, uma empresa é também a reunião de pessoas. Segundo definição da Enciclopédia Britânica do Brasil Publicações LTDA, (1986): “uma empresa é um conjunto de pessoas e meios materiais cuja atividade é orientada para a produção de bens econômicos, isto é, bens ou serviços que satisfazem às necessidades humanas.

Trata-se, assim, de uma entidade de conteúdo econômico, ao mesmo tempo, social. Em consequência disso, aplicam-se ao campo empresarial diversos ramos da ciência jurídica, tais como direito comercial, trabalhista etc. Por outro lado, a diversidade de formas que uma empresa pode assumir determina as normas legais a ela aplicáveis”.

As diferenças entre governamentais e privadas é feita de acordo com critérios filosóficos, jurídicos, políticos, econômicos e administrativos. Os principais critérios além dos itens tradicionalmente observados de planejar objetivos e mobilizar os meios para atingi-los e controlar os resultados obtidos, são contemporaneamente resumidas na análise financeira, sólida formação profissional e abertura para um aprendizado permanente. Ainda de acordo com a Enciclopédia Britânica, o que dá a uma instituição o caráter de empresa, seja qual for o sistema social e econômico em que esteja inserida, é a sua atividade e não o seu objetivo.

No mundo moderno a empresa é, na maior parte dos casos, uma associação de elementos heterogêneos, cujos interesses nem sempre coincidem e que podem estar em pólos opostos. Sendo assim um dos grandes problemas no que se refere à administração da empresa é a questão da centralização / descentralização administrativa.

No caso do segundo setor, o das empresas privadas, tem tido mais êxito no mercado aquelas que adotam uma política de descentralização compatível com o nível de crescimento que for alcançado. No entanto, as que se mantêm com uma política tradicionalmente centralizadora, não tem alcançado os níveis de desenvolvimento quer a rapidez do mundo contemporâneo pressupõe.

Dentro da questão das mudanças no paradigma conceitual de empresa, dois aspectos hoje se manifestam como de fundamental importância para o desenvolvimento da empresa, seja ela governamental, estatal ou privada. São a questão dos recursos humanos e a questão da ética.



Luís Rossi, adverte que a nova economia não substituirá a velha, mas conviverá com ela, transformando-a por meio de uma profunda interação das empresas, por meio da disseminação do conhecimento, aliado a isso, dois outros fenômenos influenciarão o comportamento da sociedade e do mercado: a redução da população jovem (o envelhecimento da população) e a especialização do trabalhador continuamente para que se mantenha ativo na vida produtiva.

Para a sociedade ocidental, particularmente a nossa, onde a vida útil do trabalhador é limitada aos 40 anos (na melhor das hipóteses), essa perspectiva fará com que essa faixa etária vá 50 anos, forçando uma mudança de comportamento sócio-cultural e na filosofia da empresa quanto ao perfil de seu “novo” trabalhador.

A outra mudança de paradigma se refere à questão da ética.

2 MAS AFINAL O QUE É ÉTICA?

“Em recente simpósio sobre as relações da Economia, Ecologia e Ética, Cristovam Buarque afirmou que a economia precisa se submeter a critérios éticos. Ele considera a economia um grande perigo para a sobrevivência da humanidade, ao menos da forma como está sendo aplicada atualmente. Ele mostra como um simples aumento de taxas de juros pode condenar a morrer de fome centenas de milhares de pessoas”. (WEIL:1993).

Lupasco define a ética como um comportamento ao mesmo tempo físico com os fenômenos internos e externos na sua luta com os fenômenos internos e externos do sujeito e do objeto, do inconsciente e da consciência. (WEIL1993, p.60)

Para Weil (1993) a ética se manifesta de três formas: a moralista, a espontânea e a essencial que a despeito dos outros duas que ou neurotizam ou libertam o homem, essa última seria o estágio último de síntese de consciência ética, que deveria ser vislumbrado por todo ser humano. O autor ainda define ética como “o conjunto de valores que leva o homem a se comportar de modo harmonioso”.

Acreditando que são os valores que determinam as opiniões, atitudes e comportamentos das pessoas influenciando na qualidade de vida desenvolvimento cultural e a preservação da própria cultura, lá em finais do século XX e meados do século XXI uma retomada nessa discussão, tornando-a alvo de reflexões e questionamentos no mundo inteiro, quando se percebe que só os princípios éticos poderão nortear a práxis na sociedade contemporânea, em todas as áreas falando.



Falar de ética na empresa há um certo tempo seria motivo de piada ou descaso, uma vez que o mundo empresarial é o mundo dos lucros, onde o que vale é o resultado final e onde os meios são justificados pelos fins. Mas essa postura tem sido cada dia mais refutada pelas vozes que proclamam uma nova ordem, uma nova visão de mundo e de empresa que baseados em valores construtivos e conduta ilibada, acabem com a concorrência desleal, os oligopólios, os acordos secretos de preços, concorrência públicas variadas, corrupção, propaganda enganosa.

O círculo vicioso que esses tipos de atitudes provocam nas organizações e empresa são capazes de produzir uma “infecção generalizada” que não respeita hierarquia e coloca atitudes daninhas à organização como um comportamento costumeiro e normal. É o caso do material e da verba desviadas, utilização pessoal de material ou recurso público, os atestados médicos indevidos, enfim.

Falando nesse aspecto tão rotineiros em nosso meio, reflete-se a ética como um conceito abstrato, difícil de ser adotado por mim, uma vez que não vai ser praticado pelo outro.

Nash (2001) ressalta que:

No contexto atual do mundo empresarial, é importante redefinir valores através de um projeto coletivo que possibilite a construção de um novo código de ética, discutido e aceito por todos, do qual derivem princípios e bases éticas que levem a organização a um novo posicionamento frente ao mercado em que atua, aos clientes, fornecedores, colaboradores, governo e comunidade”.

E ainda, Grammigna (1993):

“... incluída no vocabulário gerencial, principalmente na última década, os códigos éticos implícitos ou explícitos – dão o tom do relacionamento cliente-fornecedor, indicam filosofias empresariais, compõem missões, definem negócios, apontam diretrizes de ação... O tempo dos conchavos, negociatas, da corrupção (passiva ou ativa), de “passar a perna” no cliente, de “puxar o tapete” do colega, de se apossar das idéias dos outros, de omitir a autoria, enfim, o jeitinho brasileiro vem sendo questionado e tem sido objeto de discussões cotidianas...”.

A autora continua afirmando que além das leis que protegem os direitos das pessoas, o desenvolvimento da consciência crítica e da cidadania se incorpora cada vez em nossa bagagem de valores. E ainda refletindo Weil, certo número de valores são intimamente ligados com a ética. São os valores que determinam as opiniões, atitudes e



comportamentos das pessoas. Estes valores, afirma Weil, influencia a qualidade de vida, o desenvolvimento cultural e a preservação da própria cultura.

Os princípios éticos que deverão nortear a práxis nas sociedades do século XXI vem sendo alvo de discussões, reflexões e questionamentos no mundo inteiro. Acordos de cooperação e parceria, livres mercados e convênio de cooperação técnica demonstram o estabelecimento de uma nova ordem ético-social.

Fazendo uma relação entre valores e comportamentos baseados na ética construtiva X ética destrutiva, os autores supracitados afirmam que nossas crenças determinam nosso comportamento na vida e na empresa e apontam que os que tendem ao comportamento pautado na ética destrutiva partem da visão de um mundo mecanicista, baseado no paradigma cartesiano de que o homem só age por coerção. Já os que adotam a ética construtiva, vêem o homem como um organismo vivo, que contém os princípios do universo e que precisa ter seus valores despertados e não controlados.

Dentro da visão de que os conflitos precisam ser trabalhados, não camuflados que desaparecerão por completo é que se detecta que ambos os tipos de ética convivem na empresa, a substituição paulatina de uma sobre a outra é consequência natural do desenvolvimento da consciência crítica que precede o exercício da cidadania.

Para o estabelecimento de novas diretrizes num sentido de uma ética construtiva, as mudanças precisam ocorrer a partir da administração. Os gerentes da era da qualidade e do conhecimento além das “habilidades técnicas que é a capacidade de usar os procedimentos e conhecimentos de um campo de especialização, e da habilidade humana que é a capacidade de trabalhar com outras pessoas, de entendê-las e motivá-las enquanto indivíduo e membros de grupos, precisam da habilidade conceitual que é a capacidade de coordenar e integrar todos os interesses e atividades de uma organização...” (KATZ, 1974) a reunião dessas habilidades pressupõe um dirigente com características de uma ética construtiva.

Outra definição de ética é “o estudo dos direitos e de quem é – ou deveria ser – beneficiado ou prejudicado por uma ação, ou ainda quem tem ou deveria ter algum direito”. Partindo desse pressuposto a relação entre ética e cidadania é quase indivisível e as fronteiras entre ética construtiva e destrutiva se flexibilizam ou se fecham na medida em que a empresa adota essa ou aquela postura.



Reside aí a importância do papel do administrador na tarefa de gerenciamento técnico e de recursos humanos, uma vez que esses dois setores se distanciaram no tempo e no espaço em nome da ciência e da tecnologia que são utilizados na mesma empresa que vive no conflito de aplicação do direito implícito na questão ética. A pergunta, segundo Pierre Weil é: Produção e participação a serviço de que ou de quem? Pode-se obter o máximo de cooperação para fabricar cigarros, armas ou agrotóxicos, contribuindo assim para matar maior número de pessoas com um programa de qualidade visando à excelência: excelência para matar? Eis a questão ética.

3 O ADMINISTRADOR E A CONSTRUÇÃO DE UMA EMPRESA ÉTICA

O desafio do administrador de uma empresa ética é em grande parte interiorizar a importância de sua tarefa para si e para o outro e, consciente disso utilizar tecnologias construtivas e na direção da implantação de atitudes cotidianas politicamente, ambientalmente corretas promovendo a vida e não a sobrevivência da empresa.

A visão de produtividade aplicada ainda hoje à empresa, deve-se aos efeitos do taylorismo que a partir da análise e da sistematização de casos observados em diversas empresas dos E.U.A fundamenta a sua tese de organização científica do trabalho. Depois de Taylor e suas fórmulas a produtividade industrial nunca mais foi a mesma, embora seus métodos tivessem a abrangência apenas técnica.

Só a partir de Henry Fayol e do seu fayolismo francês é que a estrutura organizacional da empresa, a partir de sua administração, começa a ter influência e aplicação, no momento em que distingue e diferencia as classes e funções administrativas que devem ser aplicadas agora à empresa. Ambas as teorias partem do princípio de que, no que diz respeito à psicologia comportamental do trabalhador, este é guiado apenas pelo interesse material e que boas condições de trabalho, aliada a um salário justo seriam as condições imprescindíveis para que o trabalhador se sentisse como uma extensão da máquina e produzisse o máximo possível. Ambos representaram a concepção da escola clássica da administração de empresas.

A nova ótica sob a administração e produtividade vem se consolidar a partir dos estudos do australiano Elton Mayo que demonstra através de suas experiências nas relações sociais entre administração de empresas e trabalhadores e dos trabalhadores entre si é que vão promover o aumento da produtividade. As conclusões a que Mayo chega



vieram dá as bases da sociedade industrial no pós 2ª Guerra, tornando-se fundamentais para uma nova psicologia na administração de empresas e também a retomada (ainda que tardia) dos valores concernente à ética empresarial, que é nada mais nada menos que a extensão da ética das relações humanas.(SOUO MAIOR, 2002).

Alguns pontos da teoria de Mayo são interessantes e se contextualizados no período entre guerras, entende-se a sua aplicação no pós 2ª guerra e sua influência no decorrer dos finais do século XX e início do século XXI. Eis alguns desses pontos:

- O comportamento do trabalhador não é simplesmente individual e deve ser apreciado no contexto e ao grau a que ele pertence.

- Há outras formas de motivação para o trabalho, além daquelas reconhecidas pela escola clássica.

- Além da organização formal estudada racionalmente pela escola clássica, existe uma organização informal – rede de amizades, liderança pessoal etc – que afeta o funcionamento da empresa.

Somados a esses pontos ressalta-se a questão da ética que permeia todos os níveis de administração, colaborando para a eficiência e eficácia do líder, bem como na definição do perfil da empresa. E falando o tempo inteiro de empresa e administração, por vezes deslocamos o olhar para a questão da administração das instituições públicas, tão ou mais prejudicadas no que a ela se refere que as empresas privadas onde ainda a falta de comportamento ético perpassa de uma maneira (por que não dizer cultural) de prestações de serviços deficientes e completamente deslocados da visão de administração voltada para o cidadão.

O grande desafio do milênio que inicia é a reformulação de um paradigma cultural que realmente implemente um novo comportamento na administração, seja ela pública ou privada, pois num dado momento elas coincidem: existe um cliente que precisa e deve ser tratado como cidadão, tendo um serviço de qualidade à sua disposição. Para tanto é necessário a ruptura com as práticas patrimonialistas e burocráticas tão arraigadas no nosso modelo de administração, que privilegiando as rotinas administrativas, distancia as relações interpessoais, valorizando o formalismo e o ritualismo das regras (apud: Cardoso e Cunha 1994: 25).

Nesse sentido, Souto Maior (2002:57) afirma:



A administração pública voltada para o cidadão requer um novo estilo de trabalho baseado, fundamentalmente na autonomia do cidadão-usuário. Deve funcionar privilegiando as conveniências dos cidadãos-usuários no sentido de que estes possam ter opções de atendimento e conhecer, com precisão, onde obtém informações sobre a qualidade e disponibilidade dos vários serviços existentes, podendo então escolher aqueles de sua preferência” ...

Se ética envolve direito e esses pontos forem observados, estaremos a caminho de estabelecer organizações e instituições onde a ética interna conduzirá o perfil das prestações de serviços que em qualquer época deverá ser a conduta da interação humana.

Ao tentar decifrar a questão da ética possível, reporto-me a um trecho do discurso do então presidente americano Benjamim Franklin aos jovens empresários do século XVIII, quando dizia:

Lembra-te que o tempo é dinheiro... lembra-te que o dinheiro é produtivo e se multiplica... lembra-te que segundo o provérbio, um bom pagador é senhor de todas as bolsas... A par da sobriedade e do trabalho, nada é mais útil a um moço que pretende progredir no mundo que a pontualidade e a retidão em todos os negócios.

Sem ser admirador da ética protestante ou do pensamento de Franklin, ou mesmo do capitalismo, recolho desse trecho as palavras que tem pontuado a contradição entre o que se “espera” do mundo e a forma tal qual ele é construído sob o ponto de vista da moral e da ética para as nações.

Tempo, dinheiro, produção, sobriedade, trabalho, progresso, pontualidade e retidão. São palavras que se concatenam sob o ponto de vista da moral, mas parecem tão absurdas ao mundo real...

Franklin define com esse pensamento sua perspectiva de mundo, seus valores, sua formação religiosa, e nós, falamos de ética: uma nova concepção de mundo que deve partir das mudanças do nosso comportamento individual e social cotidiano. E se examinarmos os valores, podemos observar uma passagem correspondente, da competição para a cooperação, da expansão para a conservação, da quantidade para a qualidade, da dominação para a parceria” (WEIL, 1993).

4 CONCLUSÃO

Observando essas duas perspectivas refletimos sob seu ponto de convergência ou divergência, e mais, se todos os prognósticos de melhoria na qualidade das relações e na



convivência humana não passam de meros discursos de quem precisa ter algo para dizer os para representar.

Penso também nos homens idealistas que vislumbraram a visão da ética e cidadania não como uma coisa a mais para ser pensada ou defendida, pois imbricadas no organismo social, delas não se haveria mais o que dizer. Embora os constituintes do campo ético estejam sempre entre o bom e o bem, diante do administrador, o agente consciente, aquele capaz de discernir o valor dos atos, das condutas, e dos próprios valores, fica de certa forma desarticulado. Assim para que exerça o poder estabelecido pelo campo ético, precisa ter consciência plural, consciência do outro, vontade, maturidade e reflexão, responsabilidade, pois, além de agente, precisa ser sujeito ético que não priorize os meios a despeito dos fins.

Ética nas relações é possível. Nas organizações é plausível, necessária e inconcebível pensar num futuro sem tê-la construído. Isso implica em educação para a ética e não falamos de ética sem interiorizar uma nova concepção de mundo, onde as mudanças de paradigmas partem também da mudança do comportamento cotidiano.



REFERÊNCIAS

Enciclopédia . THE NEW Encyclopaedia Britannica: micropaedia. Chicago: Encyclopaedia Britannica, 1986.

GRAMIGNA, M.R.M. **Jogos de Empresas**. São Paulo: Makron Books, 1993.

KATZ, Robert L. **Skills of an effective administrator**. Harvard Business Review, p. 33-42, Jan./Feb. 1955

NASH, L. **Ética nas Empresas: boas intenções à parte**. São Paulo: Makron Books, 2001.

OLIVEIRA, M.A. **Ética e praxis histórica**. São Paulo: Ática, 1995

SOUTO MAIOR, Joel. **Módulo do Curso de Administração Pública**. Salvador 2002.

WALTZ, Kenneth. **Teoria das Relações Internacionais**. Gradiva. Lisboa. 2000

WEIL, Pierre. **A Nova Ética**. 2ª ed. Rosa dos Tempos. Rio de Janeiro. 1993.