

A ÉTICA COMO VIA DE HUMANIZAÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES

Maria de Lourdes Terribile Rossi^a

^a FSG Centro Universitário

Informações de Submissão

Professora Orientadora: Ana Cláudia
Baratieri Zampieri
endereço: Rua Os Dezoito do Forte, 2366
- Caxias do Sul - RS - CEP: 95020-472

Palavras-chave:

Ética, Humanização, Organizações

INTRODUÇÃO/FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA: A ética diz respeito à apreciação da conduta humana em relação ao bem e ao mal. Está vinculada à reflexão do agir humano. O grande filósofo Aristóteles proferiu que a ética e a virtude não são naturais. Não nascemos sujeitos éticos ou virtuosos. Aprendemos a sê-lo com as pessoas que são éticas conosco, com os exemplos que presenciamos e com o meio no qual estamos inseridos. Assim sendo, a ética é uma construção. O agir não é algo externo, a lei e os valores precisam estar internalizados. Aristóteles escreveu a obra intitulada “Ética à Nicômaco”, primeiro tratado sobre o agir humano, cujo objetivo é fazer com que os indivíduos reflitam sobre suas ações (Significado..., 2018). A corrupção vigente no país evidencia a incapacidade dos homens de confrontar-se com os bens que são de propriedade pública. Desfrutam dessas benesses como se fossem bens privados e chafurdam enlameados num gozo sem fim, sem a menor noção de ética, numa total incapacidade de refrear e renunciar aos seus desejos instintivos. Que longa a trajetória a ser percorrida pelos homens a fim de despojarem-se dos instintos primitivos e lançarem-se rumo à conquista de tornarem-se sujeitos éticos, regidos por códigos e perpassados por leis! (Kroeff, 2016). A Psicologia, ciência do comportamento, vem crescendo e atuando cada vez mais para a humanização do mercado de trabalho (Andrade, 2004). Atualmente essa ciência é amplamente difundida e contempla todos os segmentos da sociedade, seja na educação, na saúde, no esporte ou nas organizações. A performance do psicólogo é no meio social. Onde houver duas pessoas haverá espaço para a atuação desse profissional, quer amenizando conflitos ou humanizando relações. Vive-se dias onde impera o espírito do capitalismo. As

organizações têm como foco central a idolatria do lucro e isso faz com que seus gestores diminuam a percepção do alto preço que tal ambição impacta na sociedade. No afã de lucrar excessivamente, as competições e disputas econômicas ficam cada vez mais acirradas e, não obstante, sacrificam-se valores significativos em detrimento à observância da ética e da valorização do capital humano que, em última instância, é a matéria prima para a geração de lucros. Dessa forma, muitas organizações sobrepõem a competitividade aos princípios éticos, a fim de assegurar a sobrevivência da empresa e, por consequência, a de seus colaboradores e dependentes. A tendência para uma nova ética vai depender dos valores que a organização considera relevantes (Sanches, 2005). Buscando conciliar a ética e a geração de lucros, muitos são os dilemas e os conflitos que surgem nas organizações. O ser humano não pode perder a noção do que é certo ou errado, nem mesmo num mercado altamente competitivo e globalizado. Para que a ética atue na valorização e no reconhecimento do potencial humano torna-se imprescindível o surgimento de um novo imperativo moral que contribua para a satisfação da integridade e das necessidades humanas como um todo, sem manter o foco somente na evolução tecnológica e no crescimento da organização. A ética implica na mudança de visão de paradigma, pois a mesma só é ressaltada quando o resultado financeiro não vier a qualquer custo. A ética pode contribuir para a humanização do indivíduo quando a organização, em sua relação assimétrica com os colaboradores, não se utiliza de métodos desumanos para incrementar sua lucratividade, impondo sofrimento e frustrações aos mesmos. Os princípios éticos devem ser emanados pelo empresário, pois é ele quem está no topo da pirâmide hierárquica e que, consciente ou inconscientemente, determina as regras de conduta e convivência da empresa, definindo a identidade cultural da mesma (Frizzo, 2014). Empresas responsáveis possuem um código de ética que regulamenta o comportamento dos seus funcionários, estabelecendo diretrizes para tal. Entretanto, a existência do mesmo não garante a sua observância por parte de todos os colaboradores (Rodrigues, 2013).

MATERIAL E MÉTODOS: Essa pesquisa possui caráter bibliográfico e qualitativo. O material bibliográfico está restrito aos últimos 14 anos (2004 a 2018). **CONCLUSÃO:** É bastante controverso discorrer sobre ética, pois não há um consenso que defina o agir humano ideal, nem mesmo entre os filósofos. O filósofo alemão Friedrich Nietzsche é adepto do pensamento de que não é possível chegar-se a verdades absolutas, mas a diferentes versões a respeito de um determinado fenômeno. Em contrapartida, o filósofo sul-africano John McDowell defende a ideia de que a situação é que define o agir do ser humano, pois esse é levado a atuar conforme as circunstâncias nas quais se vê enredado. O filósofo alemão

Immanuel Kant, por sua vez, discorre de forma diferente sobre o tema. Em sua ótica, a ética implica em agir com autonomia, o que equivale dizer que o indivíduo necessita ter total domínio de suas características que o definem como ser humano, a exemplo, medos, desejos e ansiedades. Contudo, “esta não é uma atitude eticamente saudável” (Almeida, 2012, p. 39), tendo em vista que essas imperfeições é que conferem identidade a cada indivíduo. Faz-se mister que o sujeito disponha de certo grau de autonomia no contexto das organizações a fim de que possa criar, inovar, evidenciar seus talentos e competências. Dessa forma, torna-se necessário encontrar o ponto de equilíbrio entre as necessidades da organização bem como as do indivíduo, para que esse mantenha-se motivado. Como não existem princípios éticos socialmente acordados, o agir humano torna-se algo inusitado, totalmente singular (Almeida, 2012). A ética deveria presidir todas as ações do indivíduo, pois qualquer ato traz consequências individuais e sociais. O agir humano sempre será regido pelo código de valores éticos e morais internalizado ao longo da trajetória e esses nortearão todas as ações e tomadas de decisão.

REFERÊNCIAS

- ALMEIDA, A. (2012). Dignidade humana nas organizações: uma aventura pela filosofia. **Revista DOM (fundação Dom Cabral)** ano 5, n. 17, março/abril 2012
- ANDRADE, A. N., MORATO, H. T. P. (2004). Para uma dimensão ética da prática psicológica em instituições. **Estud. Psicol. (Natal)** vol. 9, nº 2. Natal. maio/agosto, 2004. ISSN 1678-4669.
- Estudos Hawthorne. Disponível em <http://www5.fgv.br/ctae/publicacoes/Ning/Publicacoes/00Artigos/JogoDeEmpresas/Karoshi/glossario/ESTUDOS.html>. Acesso em 19/04/2018.
- FRIZZO, F. A. (2014). Ética e responsabilidade social empresarial: uma análise a partir de Hans Jonas. UCS, Caxias do Sul. Dissertação de mestrado em Filosofia.
- GEOVANINI, F., & BRAZ, M. (2013). Conflitos éticos na comunicação de más notícias em oncologia. **Revista Bioética**, vol. 21, nº 3. Brasília, setembro/dezembro, 2013. ISSN 1983-8042. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S1983-8042201300003000010>
- KROEFF, L. P. (2016). Constructo, **Revista de Psicanálise**, Nº. 1, Porto Alegre: PrintStore.
- OLIVEIRA, J. R. S., VIGANÓ, M. G., LUNARDELLI, M. C. F., & CANÊO, L. C. (2010). Fadiga no trabalho: como o psicólogo pode atuar? Disponível em: <http://www.redalyc.org/html/2871/287122134021/> Acesso em: 07/05/2018.
- RODRIGUES, D. B. (2013). Fatores que facilitam a internalização dos códigos de conduta ética nas organizações. Tese de Mestrado. Universidade do Grande Rio.

SANCHES, M. A., & SCARPI, M. J. (2005). Ética organizacional: um estudo em clínicas oftalmológicas. ISSN 1678-2925.

Significado de ética. Disponível em: <https://significados.com.br/etica/>. Acesso em 26/03/2018.