

**CONCEITOS DE ÉTICA NO CENÁRIO CONTEMPORÂNEO:
ANÁLISE DAS CONCEPÇÕES DE ÉTICA DE EMPREGADOS
EM UMA MULTINACIONAL**

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Concepção de ética no convívio com os colegas de trabalho.....	33
Gráfico 2 – Mudanças na concepção de ética após a entrada na empresa.....	35
Gráfico 3 – Ausência de mudanças nas concepções de ética após a entrada na empresa.....	36
Gráfico 4 – Tem contato com culturas de outros países e acredita que este contato influencie a concepção de ética.....	38
Gráfico 5 – Tem contato com culturas de outros países e não acredita que este contato influencie a concepção de ética.....	39
Gráfico 6 – Não tem contato com culturas de outros países e não acredita que este contato influenciaria a concepção de ética.....	39

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	4
2. AS QUESTÕES SOBRE ÉTICA.....	5
2.1. AS CONCEPÇÕES DE ÉTICA	5
2.2. GRANDES FILÓSOFOS E OS ENTENDIMENTOS DE ÉTICA.....	6
2.2.1. MORALIDADE: UMA QUESTÃO DE ESCOLHA	8
2.2.2. A CRISE QUE NORTEIA O COMPORTAMENTO HUMANO.....	10
2.3. ÉTICA NOS NEGÓCIOS.....	11
2.3.1. UMA NOVA REALIDADE DE TEMPO.....	13
2.3.2. AS TRANSFORMAÇÕES SOBRE ÉTICA NO MUNDO GLOBALIZADO E CAPITALISTA.....	15
2.3.3. O INDIVÍDUO EM SI E A ÉTICA PRÁTICA.....	16
2.3.4. A TEORIA DO UTILITARISMO REFINADO	19
2.3.5. PARÂMETROS ESSENCIAIS PARA A ÉTICA DOS NEGÓCIOS	20
2.3.5.1. Corporações como Comunidade.....	20
2.3.5.2. Excelência: Fazer Bem e Fazer o Bem	21
2.3.5.3. A Filiação e o Indivíduo na Organização	22
2.3.5.4. Integridade: Uma Questão de Coragem Moral.....	23
2.3.5.5. O Bom Julgamento.....	25
2.3.5.6. A Preocupação com o Todo	25
2.3.6. A ÉTICA DAS VIRTUDES	26

3. METODOLOGIA	28
3.1. CONTEXTO.....	28
3.2. SUJEITOS.....	30
3.3. PROCEDIMENTOS	30
3.4. INSTRUMENTOS	31
4. RESULTADOS E DISCUSSÃO	33
4.1. CONCEPÇÕES DE ÉTICA DOS INDIVÍDUOS.....	33
4.2. MUDANÇAS DE CONCEPÇÃO.....	35
4.3. CONTATO COM DIVERSIDADES CULTURAIS.....	38
5. CONCLUSÃO.....	42
6. REFERÊNCIAS	44
ANEXO.....	45

1. INTRODUÇÃO

As organizações e o mundo não permanecem estáticos com o passar do tempo. O mercado capitalista gerou um aumento na competitividade que, por vezes, assusta com a proporção dos negócios a serem tratados. Os indivíduos que trabalham nas organizações se vêem diante de um cenário o qual precisam estar preparados. É exigida cada vez mais escolaridade, domínio de outras línguas e outras habilidades para enfrentarem esse mercado atual.

A globalização e a era da informação proporcionam às organizações o contato com culturas de países do mundo inteiro. Isso faz com que os indivíduos que nela trabalham aprendam a conviver e se relacionar com as diversidades culturais. É plausível discutir como a ética está inserida nesse cenário de transformações.

O que se investiga nesse estudo é quais são as concepções de ética dos empregados nas organizações inseridos nesse cenário atual de globalização e rápidas mudanças.

Esse estudo se faz importante para que se possa analisar se as concepções de ética dos indivíduos são influenciadas pela diversidade de contatos e ambiente que se tornaram acessíveis com a globalização e com a era da informação, e que obrigam as pessoas a se manterem preparadas para enfrentarem as possibilidades de crescimento nesse atual mercado competitivo.

A ética também é uma preocupação não somente dos empresários, mas de toda sociedade. Daí surge a relevância do estudo para se ter uma visão da atual concepção de ética analisada nos grupos organizacionais.

2. AS QUESTÕES SOBRE ÉTICA

2.1. AS CONCEPÇÕES DE ÉTICA

Para entender as concepções de ética dos indivíduos, se faz necessário conhecer as concepções apresentadas na literatura até o momento. Sabe-se que a ética está diretamente ligada aos princípios e valores que determinam a conduta humana em relação ao meio em que vive.

Segundo Aurélio Ferreira (2005, p. 383), a ética pode ser definida como “O estudo dos juízos de apreciação referentes à conduta humana, do ponto de vista do bem e do mal”. Ou ainda, segundo o mesmo autor, um “Conjunto de normas e princípios que norteiam a boa conduta do ser humano”.

José Trasferetti (2006) cita Manfredo Oliveira que acredita que, na sociedade pós-moderna, a palavra ética vai adquirindo contornos diferentes. Segundo Oliveira (apud José Trasferetti, 2006, p. 94) as pessoas, ao ouvirem a palavra ética, pensam em “[...] um código de deveres, em um fardo pesado que torna a vida diminuída, sem gosto, sem qualidade”. Mas a própria mudança do campo para a cidade já modificou a concepção de ética pessoal e coletiva. Milhões de pessoas deixam o campo para viver nas grandes cidades. Nessas metrópoles, o comportamento humano é fragmentado pela confusão de papéis, pelo cotidiano atrapalhado, pelos valores e “desvalores” que atropelam os seres humanos todos os dias. Discernimento, educação e responsabilidade, faltam. Bastam a distração e o gosto pessoal para as normas perderem o sentido e a ética cair em desuso. A lei, encarregada de disciplinar o comportamento humano, e os instrumentos de orientação para a cidadania perdem sua razão de ser. Somente valem o sucesso, o brilho pessoal, a vantagem em tudo.

Andrew J. Dubrin (2003, p. 69) define a ética como “[...] as escolhas morais que uma pessoa faz e o que essa pessoa deveria fazer”. É o que ela considera como certo e errado ou como bom ou mau. É transformar valores em ação.

Como pode se perceber, há um consenso ao afirmar que a ética se refere ao comportamento humano, orientado por regras de boa conduta na convivência em sociedade. O que será notado é que não se pode estabelecer como e o que são esses comportamentos ou o que é certo ou errado, pois isso dependerá do cenário ao qual o indivíduo estará inserido. Suas atitudes serão determinadas pelo tempo histórico, pela localização, pela sociedade na qual ele vive. Seu comportamento será definido pelo cenário por ele ocupado.

2.2. GRANDES FILÓSOFOS E OS ENTENDIMENTOS DE ÉTICA

A ética pode ser entendida como um estudo ou uma reflexão sobre ações, costumes ou comportamentos.

É de extrema importância destacar que a ética está diretamente ligada aos hábitos e costumes, e esses mudam de acordo com o tempo e a localização. Sendo assim, o que é considerado ético hoje, pode não o ser amanhã e o que é considerado certo em determinado país ou localidade, pode não o ser em outro. Álvaro Valls (2000) traz assim, uma definição mais abrangente de ética, onde a entende como hábitos e comportamentos aceitos em determinado espaço de tempo e em determinada localidade de acordo com os costumes vigentes, enquanto considerados morais pela maioria da sociedade, deixando clara a condição situacional da ética.

Os grandes pensadores da ética buscaram uma universalização dos princípios éticos. No entanto, a grande diversidade de costumes e culturas, torna difícil essa universalidade.

Alguns pensadores se destacaram, conforme mostra Valls (2000) e não podem deixar de serem citados no estudo da ética. Na Grécia antiga, entre os anos de 500 e 300 a.C., aproximadamente, pode-se encontrar inúmeras reflexões a cerca da ética que são de extrema importância não somente para aquele tempo, mas para todo o fundamento do pensamento sobre a ética até os dias de hoje.

Dentre eles, encontra-se o grego Sócrates que viveu entre 470 e 399 a.C. e que se destaca por ter desafiado a cidade-estado, questionando as leis, mesmo obedecendo-as, fazendo com que o conservadorismo grego o condenasse a beber veneno. Apesar de não ter deixado nada escrito, seus ensinamentos podem ser observados por intermédio dos seus discípulos, dentre eles Platão em seus diálogos. Séculos depois, Sócrates foi chamado de fundador da moral, pela tentativa de compreensão da justiça através da sua convicção pessoal. Valls (2000) aborda moral como sinônimo de ética, com pequeno destaque para a interiorização das normas. Para muitos, Sócrates foi considerado o primeiro pensador da subjetividade, através da interiorização da reflexão.

Platão, que viveu entre 427 e 347 a.C., discípulo de Sócrates, acreditava que todos os homens estavam em busca da felicidade, no entanto, sempre se questionava, onde estaria esse bem supremo. Platão parecia acreditar em uma vida após a morte, demonstrando em seus diálogos a espera da felicidade especialmente depois da morte. Ele acreditava que esta vida devia servir de contemplação de idéias, dentre elas, a principal, a idéia do bem. Segundo João Mattar (2004), Platão teve outra importância, fundando o que pode ser considerada a primeira universidade da história da humanidade ao fundar sua Academia. Suas obras são descritas em diálogos e cartas.

Como Sócrates, Platão também teve seus discípulos, dentre eles, Aristóteles, que viveu entre 384 e 322 a.C., pensador que analisava depoimentos sobre a vida das pessoas e das diferentes cidades gregas. Também compara o ser e o bem, relevando as diversidades de ambos e enfatizando que cada substância terá o seu ser em busca do seu bem, para que o homem atinja a felicidade. Mas Aristóteles compreende que o homem não necessita de um único bem supremo; em sua complexidade, necessita de vários bens, de diversos tipos, formando um conjunto. Segundo Álvaro Valls (2000), Aristóteles afirma que os homens têm o seu ser no viver, no sentir e na razão, sendo esses os fatores que definirão os melhores bens para cada um. Aristóteles valoriza a vontade humana, apregoando que o homem necessita converter seu esforço em bons hábitos, de acordo com a razão, sendo esse esforço voluntário.

Aristóteles desenvolve a teoria da virtude que, segundo João Mattar (2004), tem como uma das principais funções morais o cultivo de traços de caráter, sendo estas, características que as pessoas já possuem, bastando externá-las através de suas atitudes no dia-a-dia. Aristóteles ainda considerava virtuosa a pessoa que conseguisse, através da sabedoria prática adquirida pela experiência individual, o equilíbrio entre o vício do excesso e da escassez.

No final do século XVIII, volta-se a destacar a análise da subjetividade com o pensador alemão Kant que viveu entre 1724 e 1804, na busca de uma ética universal, na igualdade entre os homens. Sua filosofia, segundo Álvaro Valls (2000), se chama filosofia transcendental, por buscar no próprio homem o conhecimento verdadeiro e o agir livre. Para a igualdade fundamental, Kant necessitaria chegar a uma moral única, racional. Conforme demonstra Valls (2000, p. 20) “Se a moral é a racionalidade do sujeito, esse deve agir de acordo com o dever e somente por respeito ao dever: porque é dever, eis o único motivo válido da ação moral”.

Outro autor que aborda a ética de forma abrangente, é Peter Singer (2002) que traz questões de natureza prática como a igualdade para as mulheres, o aborto, a eutanásia e utiliza, indiferentemente, as palavras ética e moral. Afirma que, para alguns, a ética pode ser vista como uma série de proibições ligadas ao sexo e para outros, pode ser confundida como algo bonito na teoria, mas que não funciona na prática. Segundo o autor (2002), isso acontece porque as pessoas acreditam que a ética é um conjunto de normas simples e breves como: não matar, não mentir, mas na vida real acontecem coisas inusitadas e complexas. Daí, surge a concepção consequencialista, em que uma ação será ética ou não, dependendo das conseqüências que o ato acarretar.

2.2.1. MORALIDADE: UMA QUESTÃO DE ESCOLHA

Álvaro Valls (2000) discute o critério de moralidade, sendo agir moralmente agir de acordo com a própria consciência. Esse agir moralmente varia conforme os povos,

como para alguns pensadores gregos o ideal ético estava na busca do bem ou na felicidade ou ainda no viver de acordo com a natureza. Como no cristianismo, os ideais se voltam para o campo religioso onde o homem busca o amar e servir a Deus. Ou, até mesmo, como a autonomia individual de Kant.

Engels (apud Peter Singer, 2002), afirma que na moralidade de uma sociedade dividida em classes, a moralidade dominante será a da classe dominante, dessa forma, ele abandona o relativismo que ronda a questão da ética. Devido a esse abandono, o autor (2002, p. 14) afirma que o relativismo ético também cai por terra:

Quem quer que já se tenha debruçado sobre uma questão ética difícil sabe muito bem que o fato de nos dizerem o que é que a sociedade acha que devemos fazer não ajuda ninguém a se resolver por essa ou aquela solução. Precisamos tomar a nossa própria decisão. As crenças e os costumes dentro dos quais fomos criados podem exercer grande influência sobre nós, mas, ao refletirmos sobre eles, podemos resolver agir de acordo com o que nos sugerem, mas também podemos fazer-lhes uma franca oposição.

Isso incorre na teoria do subjetivismo ético, pois faz com que os valores ou juízos éticos dependam da aprovação ou desaprovação da pessoa que está emitindo tal juízo, e não da sociedade em que ela vive. O subjetivismo parece estar muito bem relacionado à nossa realidade atual e ao nosso cotidiano, em se tratando de ética. Porém, o que fica evidenciado com essa teoria é que ela restringe nossa possibilidade de discussão sobre o assunto. Já que cada indivíduo tem o direito de ter sua própria opinião, não se pode entrar no mérito de certo ou errado, pois cada um decidiria sobre suas próprias questões e a solução teria que ser aceita por todos como ética.

De acordo com Singer (2002), uma pessoa estaria vivendo dentro de uma esfera do ético quando esta tivesse ao menos uma tentativa de justificativa de sua ação, mesmo que fosse uma tentativa frustrada. Para o autor, só de a pessoa achar que não está errada, ela já estaria pautada na ética.

É importante destacar que, apesar de suas relevantes variantes históricas, a ética mantém algumas noções firmes e consistentes como a distinção entre o bem e o mal, sendo agir eticamente agir de acordo com o bem. No entanto, não há uma verdade suprema de como se definirá o que é, de fato, esse bem.

Ainda, segundo Singer (2002, p. 19), “A ética se fundamenta num ponto de vista universal, o que não significa que um juízo ético particular deva ser universalmente aplicável. Como vimos, as circunstâncias alteram as causas”.

Robert Solomon (2006) afirma que a moralidade se refere à cultura, tradição, costumes e regras compartilhadas na vida em comum, não dizendo respeito unicamente às limitações ao interesse individual e essa não deve ser reduzida ao mercado ou substituída por ele.

Álvaro Valls (2000) também atenta para o fato de que a moral está diretamente ligada às ações práticas dos seres humanos. Com a massificação e o autoritarismo dos meios de comunicação e das políticas, torna-se preocupante se os homens, mesmo cientes de seu papel fundamental como executores da moral, conseguem agir eticamente. Questiona-se até que ponto é possível o homem de hoje escolher entre o bem e o mal.

Em uma reflexão ético-social do século XXI, pode-se perceber que as pessoas, talvez pela massificação, não se comportem mais moralmente. Esta questão despertou o interesse pela realização deste estudo.

2.2.2. A CRISE QUE NORTEIA O COMPORTAMENTO HUMANO

José Trasferetti (2006) cita o filósofo Manfredo Oliveira que aponta uma crise de sentido que afeta, hoje, a estrutura humana. Trata-se de uma crise séria e complexa que envolve mudanças profundas que norteiam as ações sociais dos indivíduos. As pessoas estão ficando cada vez mais isoladas, caminhando sozinhas em busca de auto-realização, prazeres que nunca são atendidos e uma felicidade consumista que nunca é totalmente alcançada.

Dessa forma, a sociedade organiza o processo de produção e sua vida social em torno de uma ética individualista, não correspondendo a uma vida socializada. Ainda de acordo com Trasferetti (2006, p. 93-94):

A existência das contradições entre riqueza e pobreza, avanços tecnológicos, exclusão digital e ignorância social gera um escândalo moral jamais visto. A ética do sucesso continua reinando em muitas mentalidades e ações sociais. O mais importante é levar vantagem em tudo. Não importam os graves problemas sociais, a crise ambiental, as desigualdades regionais, o acúmulo de capital, a violência, o preconceito social e tantos outros males que afetam os seres vivos. Essa crise social também se manifesta na política, através de corrupção, clientelismo, autoritarismo, oportunismo e tantas outras práticas de abuso de poder e ganância irresponsável. O sujeito inteligente é o 'esperto', o bom 'empreendedor', aquele que sabe 'levar vantagem' em suas ações, custe o que custar. A mídia normalmente reforça esse tipo de mentalidade. São muitos os exemplos condecorados pela telinha eletrônica.

Trasferetti (2006) ainda destaca o teólogo João Batista Libânio que diz que tudo é relativizado em uma cultura na qual o consumo, o prazer e o interesse econômico predominam sobre as ações humanas. Sendo que certas palavras são, hoje, manipuladas e utilizadas com significados ao gosto de quem as usa. Libânio (apud José Trasferetti, 2006, p. 95), cita ainda alguns exemplos:

Justiça transforma-se em retaliação. Solidariedade significa defesa dos interesses corporativos, ainda que à custa do resto da sociedade. Honestidade se mede pela capacidade de esconder bem as falcatruas. O bem comum aprisiona-nos em rincões fechados dos grupos poderosos. A beleza pauta-se por revistas de moda, que ditam, de maneira fundamentalista, as regras de seu cultivo.

2.3. ÉTICA NOS NEGÓCIOS

Como o estudo se baseia no cenário organizacional, se faz necessário estudar a ética no mundo dos negócios.

Até os anos 50, a ética empresarial, como conceito, ainda não havia se fundado nos estudos acadêmicos e na linguagem comum da sociedade. Os aspectos morais das atividades econômicas, quando abordados, giravam em torno de questões trabalhistas. Apenas no final dos anos 60, as relações entre economia e sociedade se ampliaram, e assim também se deu com a preocupação com o direito dos

empregados. Surgiram as questões em torno do direito das minorias, das mulheres, da proteção ambiental, da saúde e da segurança. Não se pode deixar de dizer que o crescimento de novas tecnologias, dos sistemas de comunicação mundial e da globalização econômica e cultural também fez com que o interesse pelas questões éticas no campo econômico aumentasse.

Jaqueline Russ (apud José Trasferetti, 2006) destaca que a preocupação com a ética nos negócios iniciou também no fim dos anos 60, devido a uma série de problemas morais nas empresas, especialmente nos Estados Unidos, havendo uma necessidade de uma reflexão ética sobre o comportamento de empresários e empregados. Ainda questiona se é possível existir a ética dos negócios, onde tudo parece permitido, estando a organização somente preocupada com sua sobrevivência.

A mesma autora destaca que, a partir da década de 60, toda profissão que se destaca na sociedade se preocupa na aplicação da ética em suas funções. E seu estudo vem tomando cada vez mais lugar em nossa sociedade. Isso a faz refletir que a ética nunca foi tão importante para a vida social. E afirma que a moral de um povo é marcada pela sua cultura.

Segundo Louis Von Planta, também descrito por Trasferetti (2006), atualmente, existe uma tendência a uma quebra de barreiras e a criação de sociedades multiculturais, através da globalização. E assim, as diversas culturas e os diferentes valores entram em choque, em particular, no terreno da ética empresarial.

O autor (2006) ainda afirma que existe uma grande dificuldade em aplicar os princípios éticos no cotidiano empresarial. O mercado é altamente moldado pela competição e lucro desenfreado e, além disso, os indivíduos não vivem totalmente isolados do contexto social.

Outro autor que demonstra a preocupação com o estudo da ética nos negócios é Robert Solomon (2006), um professor de ética dos negócios na Universidade do Texas, em Austin, onde leciona há 30 anos. Apesar de o autor destacar a ética nas empresas norte-americanas, a obra é de extrema valia para o estudo da ética nos negócios e trata conceitos universais sobre o tema.

Solomon (2006) percebe que o estudo da ética se faz necessário pelos delitos que são vistos nos jornais no mundo dos negócios diariamente. Essa necessidade também é percebida entre os executivos que buscam a oportunidade de refletir sobre os conflitos entre os quais estão envolvidos. Essa reflexão seria uma compreensão profunda das experiências práticas, iniciada com uma boa educação, conforme ensinado por Aristóteles.

O autor (2006) cita Robert Jackall que descreve como executivos e empregados sacrificam seu valores pessoais por caprichos de seus superiores, muitas vezes sádicos e manipuladores. A maioria quer apenas seguir em frente, fazer seu trabalho, manter seu emprego e seu salário. Jackall mostra como o sujeito fica imergido no sistema, sem uma visão, adotando a lealdade como única missão, o que é certo na corporação fica sendo o que o seu superior quiser que seja.

Quando essa visão fica comprometida, a idéia de excelência perde o sentido. O sentido de trabalho em equipe passa a ser “colabore” ou “caia fora” e “cale a boca e guarde sua ética para si”. Por isso a tendência a medir resultados pelo saldo final e a pressão para que acomodemos, não só nossos valores pessoais, mas também os valores da companhia.

É importante ressaltar que, em momento algum, o estudo da ética se baseia em ensinar o que é certo ou errado, mas conscientizar os indivíduos da complexidade moral diante das escolhas, não só no mundo dos negócios.

Ao se analisar o cenário atual, se faz necessário uma reflexão para entender como ocorreram essas transformações.

2.3.1. UMA NOVA REALIDADE DE TEMPO

Durante séculos, o homem teve diversas mudanças em relação ao modo de trabalho. Há décadas, o trabalhador era admitido em uma determinada empresa e ali permanecia até sua aposentadoria. A empresa era uma espécie de empresa-mãe,

onde seus funcionários poderiam recorrer em caso de urgência familiar e problemas com os filhos. Fornecia creches, escolas, assistência à saúde, aos familiares dos funcionários, além de um bom plano de aposentadoria. O trabalhador permanecia naquela empresa com satisfação e orgulho, trabalhando, em sua maioria, com prazer e motivação.

Atualmente, existe uma disputa acirrada por uma fatia do mercado consumidor e esse ritmo de mudança cada vez mais frenético, faz com que a empresa precise se adaptar. Por conseguinte, o trabalhador é obrigado a seguir o mesmo passo, uma vez que, se esse não consegue se adaptar é mandado para fora do mercado de trabalho.

Richard Sennett (2005) estuda as conseqüências dessa mudança e o impacto que ela causa no caráter dos trabalhadores de hoje, trazendo a possibilidade de se pensar em questões éticas que estão, de modo geral, totalmente ligadas ao nosso cotidiano. Ele aborda questões que remetem à família, ao trabalho e aos indivíduos por si mesmos enquanto dotados de personalidade e poder de decisão e a forma como os valores éticos podem ser afetados pelas mudanças e riscos incessantes do capitalismo contemporâneo ou capitalismo flexível.

O autor (2005) também retrata como os valores ou “desvalores”, sempre presentes em nossas atitudes e que precisam ser usados no trabalho, entram na família, destruindo valores morais importantes para o desenvolvimento do caráter dos filhos. E como, dessa forma, seu próprio caráter vai sendo destruído.

Sennett (2005) descreve o mundo do trabalhador atual como sendo um mundo de incertezas e, assim, acaba sendo deteriorado por elas, corrompido e o faz ter uma postura de se enganar ao achar que escolhe o rumo de sua carreira, quando, na verdade, não está em suas mãos o controle dessa situação. Isso também pode ser encarado como uma tentativa bem / mal sucedida de se adaptar ao meio em que vive.

Talvez essa corrosão de caracteres seja uma conseqüência inevitável, visto que a instabilidade pretende ser normal, assim como as ações a curtíssimo prazo, e os laços de confiança e compromisso cada vez mais diluídos. O autor nomeia este fenômeno com o termo “não há longo prazo” e afirma Sennett (2005, p. 33): “Não há

longo prazo' desorienta a ação em longo prazo, afrouxa os laços de confiança e compromisso e divorcia a vontade do comportamento”.

Aliado a isso ocorre um quase desaparecimento da rotina devido à flexibilidade do trabalho atual, que atende às demandas do novo capitalismo. O capitalismo contemporâneo é movido por essa constante mudança e pelas engrenagens da globalização.

O capitalismo contemporâneo exige que se queira sempre mais e mais, ninguém nunca estará satisfeito com o salário, o emprego e a posição social que tem. Assim, não se mexer é sinal de fracasso, é ser deixado de fora. A pessoa precisa correr o risco para tentar encontrar sua motivação pessoal, profissional e financeira.

2.3.2. AS TRANSFORMAÇÕES SOBRE ÉTICA NO MUNDO GLOBALIZADO E CAPITALISTA

O advento da globalização proporciona às empresas o contato e a negociação com empresas do mundo todo, sendo de extrema importância conhecer a cultura e valores das diversas sociedades, levando essa preocupação ao capital humano da empresa.

A globalização trouxe também um estado de permanente mudança. Como nos mostra José Trasferetti (2006, p. 56), “As pessoas precisam aprender a se locomover nesse mundo aceitando o seu movimento constante como um elemento constitutivo do seu novo *ethos*”. O autor (2006, p. 57) destaca também que “[...] a terra mundializou-se, ou seja, deixou de ser um conglomerado de países dispersos para adquirir uma configuração unitiva, global”.

Trasferetti (2006) ainda destaca que o momento atual, de globalização e do crescente aprimoramento tecnológico mundial, nos remete a importância de tratar a ética à níveis universais, na convivência e no tratamento entre os indivíduos e todos os ambientes, inclusive o mundo empresarial.

Além da globalização, encontramos como determinante das transformações que ocorreram no mundo dos negócios nos últimos séculos, o sistema capitalista, que pode ser entendido como um sistema econômico que se caracteriza pela propriedade privada dos meios de produção. A produção e a distribuição de riquezas são regidas pelo mercado no qual, ao menos, teoricamente, os preços são determinados pela oferta e procura. O capitalismo tem como característica o acúmulo de riquezas, a livre concorrência e o papel importante do dinheiro e dos mercados financeiros.

Robert Solomon (2006) destaca que o capitalismo, embora muitas vezes lembrado pela produção de riquezas de muita gente, também produziu cidadãos responsáveis e comunidades prósperas, ressaltando a importância da ética nos negócios, fazendo indivíduos agirem com integridade e virtudes.

No mundo dos negócios, esses são definidos por seus próprios propósitos e pelo senso de comunidade, buscando a satisfação de seus consumidores, o lançamento de novos produtos e uma melhor relação cliente / fornecedor. A busca de interesses próprios e a competição mútua entre os indivíduos como definição para os negócios, entram em conflito com a comunidade e afetam interesses públicos. Ao perder seu sentido e seu propósito, um negócio, conforme demonstra Solomon (2006), se torna antiético.

2.3.3. O INDIVÍDUO EM SI E A ÉTICA PRÁTICA

Para se compreender o mundo dos negócios, se faz necessário compreender as inter-relações e como os indivíduos estão encaixados nas organizações. Robert Solomon (2006) alerta para as empresas que, erroneamente, enfatizam uma visão totalmente vazia do indivíduo. As organizações não se fazem somente por méritos individuais, mas por um conjunto de práticas, constituído pela organização coletiva. O sucesso da organização se dá por aqueles indivíduos que se sentem satisfeitos em fazerem parte dela. Esses executam seu trabalho como parte de seu próprio ser.

Solomon (2006) destaca o individualismo atômico, por Elizabeth Wolgast em seu livro *A Grammar of Justice*, que defende a idéia de que os seres humanos são todos, primeiramente, indivíduos e, somente então, estabelecem acordos (humanos e todos os tipos de arranjos possíveis) uns com os outros voluntariamente ou não.

Essa máxima tornou-se uma fonte de inspiração e exploração do movimento político moderno conhecido como liberalismo. A idéia de individualismo atômico também apregoa a responsabilidade e autonomia dos indivíduos e que qualquer governante ou corpo dirigente deve se preocupar prioritariamente em satisfazer as necessidades humanas.

Porém, essa idéia de autonomia dos indivíduos se contrapõe ao que se entende de vida humana, sendo impensável que existam indivíduos que vivem isolados a ponto de conseguirem autonomia absoluta se já se nasce impotente e dependente. Conforme demonstra José Trasferetti (2006), os seres humanos não vivem isolados, sendo necessária uma convivência harmoniosa entre eles; não sendo isso uma questão de escolha, mas uma constituição vital. Inclui-se nesse outro não somente o próximo imediato com quem convivemos, mas quem está presente no futuro, mesmo que distante. O autor (2006, p. 58) afirma que “O princípio fundamental que constitui a ética é: o outro é um sujeito de direitos e sua vida deve ser digna tanto quanto a nossa deve ser”.

O conceito de prática, segundo Robert Solomon (2006) irá tornar o individualismo atômico uma alternativa viável, onde será possível situar as idéias de valor individual ou autonomia. Antes de serem indivíduos que, antecipadamente, o são e entram em acordos uns com os outros; são, antes de qualquer coisa, membros de famílias e grupos, os quais sabem o seu lugar e suas funções.

No mundo dos negócios há muito mais coisa envolvida, como a preocupação com aspectos da vida familiar e comunitária. Esses aspectos definirão as escolhas feitas pelos indivíduos. Certas escolhas e acordos lhe serão permitidos ou não, conforme esses aspectos. E haverá muitos aspectos em que negociar será de mau gosto ou um tabu. O que é isso senão uma definição de ética?

A concepção de negócios como uma prática terá de alicerçar regras e entendimentos básicos, onde se fica claro que nem tudo vale ou é permitido e há limites para o que os indivíduos podem ou não fazer.

É importante ressaltar que negócios não envolvem somente as atividades que têm por objetivo ganhar dinheiro, pois se pode estar nos negócios sem ter como objetivo primordial esse fim ou não. Os negócios têm por propósito, o fornecimento de bens essenciais e desejáveis, a prosperidade e tornar a vida mais fácil. Envolve também parceiros, consumidores, não sendo suficientes por si só. Os negócios devem envolver uma rede de entendimentos e acordos, confiança mútua e transações reais, sendo, portanto, uma prática.

Os negócios, segundo Robert Solomon (2006), não são a atividade coletiva de indivíduos isolados, mas uma prática social que somente é possível ocorrer devido a um conjunto de procedimentos e expectativas. Dentro das organizações, os indivíduos encontram seus papéis e formam suas próprias identidades.

Como nos esportes, apesar de não serem jogos, os negócios, têm regras, codificadas em lei ou não, sendo essas intrínsecas à prática. Essas regras são resultados do acordo em comum e, por muitas vezes, não são expressas.

Solomon (2006) destaca que os valores pessoais – que são definidos pelas outras organizações as quais os indivíduos fazem parte, como religiosas ou políticas – irão se destacar quando determinado indivíduo se conflitar com os valores da organização. Isso geralmente ocorre quando esse sofre pressão para fazer algo que considera errado ou antiético. No geral, segundo o autor (2006) nas organizações decentes, grande parte de seus valores coincide com os valores de seus membros, tornando seus objetivos adaptados uns aos outros.

Além dos valores individuais, os valores da sociedade serão os valores dos negócios, da necessidade, da descoberta, da inovação e da iniciativa pessoal. Os negócios, o modo como esses estimulam a produtividade e a distribuição de bens por toda a sociedade definirão a própria estrutura e o caráter da sociedade.

Robert Solomon (2006) destaca que os empresários sabem bem que o estímulo à produtividade, o serviço ao público e o zelo pelos próprios empregados são a essência dos negócios. E que os lucros virão como consequência.

2.3.4. A TEORIA DO UTILITARISMO REFINADO

A teoria do utilitarismo foi criada por Jeremy Bentham que desenvolveu um cálculo para o estabelecimento de decisões éticas de todo tipo.

Segundo Robert Solomon (2006), John Stuart Mill refinou essa teoria sendo considerado pela maioria dos eticistas, o melhor e mais conhecido expositor dessa.

A teoria pode ser entendida como uma filosofia que se preocupa, acima de tudo, com o bem-estar geral da sociedade. Considera a sociedade formada pelos indivíduos, bem como suas famílias, grupos, vizinhos e todas as relações interpessoais.

O utilitarismo não nega os direitos individuais, apesar de ser fato ter que relativizá-los, certa vezes, em prol do bem comum. Também não nega, como demonstra Solomon (2006), que o que pode ser fundamental para o bem comum ou individual possam ser o respeito mútuo e a obediência estrita ou, até mesmo, um código moral.

O autor (2006) ainda destaca que John Stuart Mill define o interesse supremo na ética como sendo a prosperidade e o bem-estar da sociedade como um todo. Assim, acredita-se alcançar a felicidade de um maior número de pessoas possíveis.

O utilitarismo, por diversas vezes, é considerado como “[...] a filosofia dos negócios [...]”, segundo o autor (2006, p. 156). O a em destaque por se tratar da única resposta sensata às questões sobre ética.

2.3.5. PARÂMETROS ESSENCIAIS PARA A ÉTICA DOS NEGÓCIOS

Robert Solomon (2006) faz uma abordagem aristotélica dos negócios e para isso sintetiza seis parâmetros que considera essenciais para definir as virtudes na ética dos negócios. Essas preocupações unidas formam uma estrutura integrativa em que a sociedade, seja o indivíduo em si, a própria comunidade ou as corporações, trabalham juntos, não uns contra os outros.

Os parâmetros destacados pelo autor (2006) são: a comunidade, a excelência, a filiação, a integridade, o julgamento e o holismo. A organização que se baseia nesses seis parâmetros traz uma concepção de ética extraída dos negócios como uma prática contínua e bem sucedida; a ética definida por pessoas que trabalham e vivem juntas. As pessoas são éticas em virtude da própria ação que desempenham, não com base em um padrão externo.

2.3.5.1. Corporações como Comunidade

A comunidade abordada parte do pressuposto aristotélico que os indivíduos, antes de serem autônomos, auto-suficientes que pensam e determinam o que são, são membros de grupos organizados. Entende-se por indivíduos comunais, indivíduos que têm interesses comuns.

Ao pensar a corporação como comunidade, Solomon (2006, p. 244), destaca que essa não pode ser apenas “[...] um aglomerado de indivíduos movidos por interesses pessoais”. Ainda afirma que o fato de, no mundo ocidental, as comunidades não serem nenhum pouco homogêneas ou harmônicas torna urgente a insistência em comunidade.

Robert Solomon (2006) afirma que o tratamento do indivíduo, fora do contexto de comunidade, iniciou entre os séculos XI e XII na Europa, quando as famílias eram separadas pela guerra. O indivíduo tornou-se cada vez mais importante, com o

surgimento do capitalismo e da sociedade de consumo. Porém é evidente que as identidades e os significados dos indivíduos são encontrados somente em sociedade; sendo quase impensável que um indivíduo possa existir de forma solitária. Em geral, os interesses pessoais dos indivíduos são iguais aos interesses mais amplos do grupo.

Ao se compreender as corporações como comunidades, o autor (2006) entende que a ética dos negócios se torna de mais fácil compreensão e mais humana. Essa visão também altera a concepção do que faz as corporações funcionarem. O que torna a corporação eficiente ou não, serão, segundo Solomon (2006, p. 249):

[...] as inter-relações funcionais, a coordenação e as rivalidades, o espírito de equipe e o moral das muitas pessoas que nela trabalham e são, por sua vez, moldadas e definidas por ela.

Altera-se também o que move as empresas. Ao invés da motivação do lucro, as corporações serão movidas pela vontade coletiva e ambição de seus empregados. Esses fazem o que podem para se adaptar, cumprirem suas obrigações e merecerem o respeito dos outros e de si mesmos.

Como comunidade corporativa, o autor (2006, p. 251), define um “[...] conglomerado heterogêneo fadado a ser cheio de conflitos de personalidade, objetivos e metodologias concorrentes, panelinhas, rivalidades e lealdades cruzadas”.

2.3.5.2. Excelência: Fazer Bem e Fazer o Bem

O segundo parâmetro, a excelência, indica um senso de missão, um compromisso que vai além do potencial da corporação. Solomon (2006) destaca excelência como fazer bem e fazer o bem. Ela sintetiza as exigências do mercado e da ética. Ainda cita que nas análises que Aristóteles faz das virtudes, o sucesso e a felicidade são presumidos como proporcionais a excelência.

No mundo dos negócios, pode-se afirmar que a excelência vende, é a chave do sucesso. O autor (2006) afirma que a excelência deve ser recompensada, mas essa

não busca a recompensa. Seria a recompensa um incentivo, uma agradável consequência da excelência.

Apesar das incertezas do mercado, a ética aristotélica acredita que o melhor produto, serviço ou idéia vencerá de fato. No entanto, não se deve recompensar apenas os resultados, pois isso promoveria o aspecto de competição. Não se pode ignorar as virtudes envolvidas em cada esforço.

Robert Solomon (2006, p. 262) ressalta que a excelência – “[...] dar o melhor de si e motivar os outros a darem o melhor de si também” – define as virtudes nos negócios e na ética dos negócios.

2.3.5.3. A Filiação e o Indivíduo na Organização

O próximo parâmetro trata a filiação que se refere à teoria de que o empregado é influenciado pela organização na qual trabalha, desenvolvendo sua identidade pessoal, em grande parte, por meio dela. A ética aristotélica apregoa que as aspirações e virtudes do indivíduo definem um senso de propósito coletivo e de bem-estar social. No entanto, conforme demonstra Robert Solomon (2006), as organizações, mesmo as melhores, não estão livres de tensões e conflitos. Conflitos de lealdade e obrigações podem ocorrer de forma tão séria que se tornam dilemas éticos, contradições e concepções contrárias de responsabilidade.

Os indivíduos são influenciados pelo meio em que vivem, pelos grupos dos quais fazem parte, portanto, as organizações as quais ele fizer parte irão moldar, de certa forma, o que eles pensam a respeito de si mesmos e o modo como se comportam. Os valores pessoais são também sociais, não podendo distingui-los totalmente de valores corporativos. Se o indivíduo identifica seus valores com os da organização, permanecerá e terá sucesso nela. Ao escolher a organização, o indivíduo aceita um conjunto de obrigações específicas, assume uma lealdade, adota um padrão de excelência e consciência, muitas vezes, definidos pelo próprio cargo que este ocupa.

Solomon (2006) ainda destaca que os indivíduos na organização terão definidos os seus papéis que, por sua parte, definirão seus deveres. Esses são bastante específicos, de acordo com o cargo ou posição que o indivíduo ocupa.

Os deveres podem ser definidos como obrigação ou responsabilidades. Porém, esses dois conceitos se baseiam em acordos específicos, limitando as proporções dos deveres que nem sempre são especificados em contratos. A filosofia tende a transformar esses conceitos morais em abstrações baseadas em regras. Devem ser vistas como aspectos básicos e específicos do papel que o indivíduo ocupa na organização e em sua comunidade.

2.3.5.4. Integridade: Uma Questão de Coragem Moral

Robert Solomon (2006) inicia o quarto parâmetro com a seguinte citação: “Um homem íntegro... a mais nobre obra de Deus” dita por Alexandre Pope (apud Solomon, 2006, p. 273). A integridade é de extrema importância para a ética dos negócios devido aos conflitos internos e do choque de lealdade que ocorrem nas organizações.

Pode-se entender por integridade, um complexo de virtudes que formam um caráter coerente, uma personalidade identificável e confiável, segundo o autor (2006). Solomon (2006, p. 274) a conceitua como “[...] coragem moral, a vontade e a disposição de fazer o que se sabe que deve ser feito”. Para tanto, os valores e virtudes do indivíduo devem ser compatíveis com os da organização.

A integridade pode ser confundida com honestidade, mas esse é um conceito muito limitado. Em alguns casos pode-se fazer necessário ser menos franco ou, até mesmo, mentir.

Ao escolher uma organização, o indivíduo, automaticamente, concorda em agir a seu favor, de acordo com seus interesses, concordando com suas metas e valores. Ao discordar desses fatores, a integridade fará com que o empregado aja com

desobediência e deslealdade, pedindo a demissão. Isso não dá à integridade duplo significado, pois ela inclui nosso senso de filiação e lealdade, mas também nosso senso de autonomia moral.

Na organização, a integridade fará com que o empregado cumpra seus papéis e práticas que definem sua função.

Robert Solomon (2006) aborda uma questão muito importante ao tratar a ética dos negócios, referindo-se à integridade pública. Essa é definida pela integridade que se espera dos colegas de trabalho ao agir dizendo a verdade, evitando negociações duvidosas ou ilícitas, permanecendo leal, mesmo sob pressão, recusar subornos entre outras atitudes. Podendo, nessa questão, considerar agir com integridade como ser ético.

A integridade está correlacionada aos próprios padrões do indivíduo, à sua própria autoridade e poder, até mesmo, em determinadas situações permitir ou exigir que se transgridam algumas regras em favor da fidelidade a si mesmo. Nesse sentido, se distancia dos padrões da ética. A falta de integridade se faz de difícil definição. Parte-se do pressuposto que integridade não é um ato que possa ser praticado. Ou a pessoa tem ou não.

Além da fidelidade a si mesmo, a integridade deve estar atenta ao respeito para com as outras pessoas. No mundo dos negócios, a integridade requer saber negociar e fazer concessões, bem como ter convicção e empenho. Imaginar que o significado de ser íntegro é estar fechado às influências externas é um erro. A integridade envolve abertura, afeição e flexibilidade, além de envolver princípios e um senso de sociedade e coragem moral, sendo isso defender os outros como a si mesmo.

Solomon (2006) encerra a discussão afirmando que, apesar de não ser garantia de sucesso, não se pode ter sucesso sem integridade.

2.3.5.5. O Bom Julgamento

O julgamento serve para orientar quando os papéis dos indivíduos se conflitarem ou não houver quaisquer princípios especiais para auxiliar em uma decisão. Aristóteles entendia que o bom julgamento, denominado por *phronesis*, era produto de uma boa criação, uma educação adequada. Mas Solomon (2006) defende que o julgamento tem a ver também com os conflitos inevitáveis das preocupações e dos princípios do dilema ético.

O bom julgamento será aprendido através da experiência, podendo ser estimulado, enfatizado e praticado. Esse servirá na tomada de decisão que, muitas vezes, é uma tarefa árdua pela falta de prática ou experiência que os indivíduos têm. Algumas regras são desenvolvidas para facilitar a tomada de decisão, mas essas, sozinhas, não são suficientes para todos os casos.

2.3.5.6.A Preocupação com o Todo

O último parâmetro diz respeito ao holismo. Robert Solomon (2006) destaca que a finalidade da ética aristotélica é cultivar seres humanos completos, mas há a tendência de separar a vida pessoal dos negócios.

Em oposição à essa tendência, o holismo demonstra a preocupação com o todo e não com as partes isoladas. Como exemplo de holismo, pode-se perceber a questão da responsabilidade social. Essa não deve ser vista apenas como uma forma de filantropia empregada pelas organizações, mas como o objetivo central dessas, pois o propósito real dos negócios deve ser enriquecer tanto os empresários como a sociedade pela qual eles são responsáveis.

2.3.6. A ÉTICA DAS VIRTUDES

A nova ênfase nas virtudes da ética é um fenômeno recente, de cerca de uma década. E, segundo Robert Solomon (2006), visa dissipar certa obsessão por dilemas éticos, ações e regras universais que não fazem menção alguma às pessoas que exerçam determinado papel ou às relações particulares e por princípios racionais. Ao contrário, essa ênfase renovada na ética das virtudes, entendida como a abordagem aristotélica da ética dos negócios, visa focalizar a virtude e o caráter dos indivíduos para uma melhor compreensão dos negócios e das preocupações específicas da ética dos negócios.

De acordo com Solomon (2006), a vida corporativa e, por consequência, o sucesso da corporação, dependem do caráter e da personalidade dos indivíduos que a constituem. Se aceita que a natureza da corporação tenha a ver com a formação desse caráter, mas esse será também a totalidade da soma das personalidades da corporação, de acordo com a teoria aristotélica.

O interessante das virtudes é que elas variam de acordo com as culturas. O que é uma virtude aqui, pode não o ser em uma cultura diferente.

Na ética dos negócios, a visão aristotélica define a ética não como lei divina, nem questão de escrúpulo ou consciência moral individual, mas sim, como um conjunto de valores formados pela prática dos negócios e cultivados pela própria comunidade dos negócios.

Robert Solomon (2006) ainda destaca que Aristóteles acredita que as virtudes devem ser definidas de acordo com o propósito de uma prática, de acordo com o que é ser um ser humano. Em consequência disso, as virtudes dos negócios são um subconjunto das virtudes, específicas para a prática dos negócios. Assim sendo, essas virtudes são aquelas essenciais às relações interpessoais e ao reconhecimento e à satisfação de suas necessidades e desejos.

Até aqui foram abordadas diversas teorias sobre ética: algumas complementares, outras discordantes. Não obstante cada autor traga uma contribuição importante

para a discussão do tema, nos basearemos, principalmente, no arcabouço conceitual de Solomon (2006) para efeito da análise de dados.

Por tudo que foi exposto, percebe-se que a ética se faz extremamente importante para que se tenha o mínimo de convivência na sociedade. A ética nos negócios torna as relações baseadas em um parâmetro no qual não se torna necessário competir, mas cooperar, buscando uma satisfação mútua em que as organizações chegam a um resultado que muitas vezes pode não ser o melhor esperado, mas é o mais apropriado para aquele caso. Ainda faz com que as relações no meio corporativo transmitam mais segurança e confiança para todas as partes.

3. METODOLOGIA

Para este estudo, foi realizada uma pesquisa exploratória na empresa Belgo Arcelor que foi escolhida por estar inserida em um cenário considerado bem próximo ao objeto de estudo. Essa empresa pertence ao maior grupo siderúrgico mundial, inserido em um mercado global e altamente competitivo, parte-se do pressuposto que os indivíduos que trabalham nessa organização tenham contato com culturas diversas e vivem a realidade da competição no mundo dos negócios.

3.1. CONTEXTO

Para melhor entender a escolha da empresa, faz-se aqui uma descrição dessa, conforme dados informados pelos empregados e retirados dos sites da Arcelor Brasil e Belgo Arcelor.

A Belgo é uma empresa que atua no ramo de siderurgia e trefilarias, produzindo aços longos. O total de empregados no conglomerado Belgo é de, aproximadamente, 10.000 empregados e na Argentina, conta com 12 organizações, além de instituições internas e da Fundação Belgo, responsável por sua atuação social.

O grupo Belgo é composto pelas unidades de João Monlevade, Juiz de Fora, Sabará, Itaúna, em Minas Gerais; em Piracicaba, São Paulo e em Vitória, no Espírito Santo. Outra unidade se localiza na Argentina, a Acindar – Indústria Argentina de Aceros, sendo essa a maior produtora de aços longos naquele país. Essas unidades são responsáveis pelo setor de siderurgia. No setor de trefilarias, as unidades são localizadas em Contagem e Sabará, em Minas Gerais; Osasco e Hortolândia, em São Paulo, que compõem a Belgo Bekaert Arames e unidades também em Feira de Santana, na Bahia; Vespasiano e Itaúna, em Minas Gerais.

A unidade de Vitória, especificamente, produz 620.000 toneladas de aço por ano, sendo seus produtos finais cantoneiras Belgo, barras redondas e chatas, perfis Belgo, vergalhão Belgo 50. Localizada no município de Cariacica, na grande Vitória, conta com um quadro próprio de 403 empregados, aproximadamente. Iniciou suas atividades em 2003 com a compra da Aciaria 2. Em 1996, houve a falência da empresa Cofavi, que funcionava onde se encontra instalada. Em 1997 a Belgo comprou a laminação e iniciou sua operação.

Em 2002, a Belgo deu um passo importante em sua história, passando a integrar um dos maiores grupos siderúrgicos do mundo, a Arcelor, resultado da união da Arbed, grupo o qual a Belgo faz parte desde a sua fundação em 1921, com sede em Luxemburgo; Usinor, com sede na França e Aceralia, com sede na Espanha. Em 2004, segundo divulgado no site da Belgo Arcelor, a empresa chegou a empregar, em média, 95 mil pessoas em mais de 60 países.

Em 2005, foi formado o grupo Arcelor Brasil, por três das mais competitivas siderurgias do Brasil, sendo elas a Belgo, incluindo a Acindar na Argentina, CST e Vega do Sul, constituindo a maior siderúrgica da América Latina.

Em 2006, houve a criação da Arcelor Mittal, com o agrupamento dos dois maiores produtores de aço do mundo: a Arcelor e a Mittal Steel, constituindo o maior grupo siderúrgico mundial. Hoje, conta com, aproximadamente, 320 mil empregados em mais de 60 localidades e unidades industriais em 27 países. As instalações do grupo se localizam na Europa, Ásia, África e Américas, estando presente tanto em países desenvolvidos, como em países emergentes. Arcelor Mittal, no Brasil, além de controlar a Arcelor Brasil, é a acionista controladora da Acesita.

Com todo esse cenário, estando a empresa inserida no mercado global e em contato direto com culturas de outros países, fazendo parte de um grupo, constituído de empresas diferentes, caracterizando já no próprio mercado interno a competitividade, a empresa foi escolhida como objeto de estudo.

3.2. SUJEITOS

Foram selecionados como sujeitos, os profissionais de nível superior, que exercem cargo de nível superior, na Belgo Arcelor, unidade de Vitória/ES, por nessa empresa serem os que estão mais em contato direto com as demais empresas que compõem o grupo, localizadas em outros países, totalizando um universo de 43 empregados.

Os cargos ocupados por esses profissionais são de gerência, analistas e especialistas, distribuídos no setor de vendas, logística, aciaria, laminação, recursos humanos, qualidade, segurança e saúde, financeiro, comunicação, contabilidade, meio ambiente.

A abordagem foi feita a todo o universo, ou seja, aos 43 empregados, mas devido às férias, afastamentos, viagens e outros fatores, o retorno foi de 17 questionários.

Dentre os entrevistados, a maioria são homens, que ocupam cargo de analistas e especialistas com a idade entre 30 e 50 anos. A formação de grande parte deles é em Administração de Empresas e Engenharia, tendo, quase todos, concluído uma especialização; dentre esses, três mestres.

Outro dado levantado foi o tempo de empresa e tempo no cargo. A maioria trabalha na Belgo Arcelor entre seis e dez anos e ocupam o cargo entre um e cinco anos, demonstrando a mobilidade na empresa por recolocação ou promoção.

3.3. PROCEDIMENTOS

Para a pesquisa, foi feito contato inicialmente com o gerente de Recursos Humanos e Qualidade e apresentada a carta de autorização, solicitando a permissão para a aplicação da pesquisa, bem como a divulgação do nome da empresa. A pesquisa e a divulgação foram autorizadas. Após a autorização, a assessora de comunicação se tornou a responsável por acompanhar o processo da pesquisa.

Para a coleta de dados, o contato foi feito através do setor de comunicação da Belgo Arcelor, que forneceu a lista de empregados enquadrados no perfil dos sujeitos. A responsável pelo setor de comunicação, enviou um e-mail, tendo anexo o texto das responsáveis pelo projeto, esclarecendo que a pesquisa estaria sendo realizada. No dia agendado, a entrega do material da pesquisa foi feita pessoalmente pelas responsáveis pelo projeto que prestaram maiores esclarecimentos acerca do projeto. O setor de comunicação ficou responsável pelo recebimento dos questionários respondidos em envelope fechado para maior descrição dos sujeitos aos quais foi garantido o sigilo da identidade. As responsáveis pelo projeto buscaram os questionários para análise na empresa e enviaram um e-mail de agradecimento a todos os colaboradores da pesquisa.

3.4. INSTRUMENTOS

Foi elaborado um questionário composto de três perguntas onde o sujeito poderia expor de forma descritiva sua opinião, pois dessa forma o entrevistado teria a liberdade de expor sua opinião mais claramente.

Foi aplicado um questionário piloto a três indivíduos selecionados, aleatoriamente, do universo da pesquisa para análise da eficácia do mesmo. Após pequenos ajustes, foi elaborado o material a ser apresentado na pesquisa.

O material era composto de uma carta de apresentação aos sujeitos onde eram prestados esclarecimentos acerca da pesquisa; um termo de consentimento, exigido pelo Conselho Nacional de Saúde, em duas vias, sendo que uma ficava com o indivíduo e outra com as responsáveis pelo projeto e o questionário de pesquisa a ser respondido e devolvido para análise.

O questionário aborda as questões principais do estudo, como quais as concepções de ética para os indivíduos e se essas foram influenciadas por sua entrada no mercado atual ou, esse tendo contato com empresas de outros países. Apesar de no questionário piloto ter sido solicitado que se justificasse a segunda questão onde se

perguntava se as concepções de ética do indivíduo mudaram após a entrada na empresa, não foi notada a ausência da solicitação de justificativa no questionário em si. Isso ocasionou no fato de muitos indivíduos não esclarecerem melhor suas respostas, mas não comprometeu o resultado final do estudo.

4. RESULTADOS e DISCUSSÃO

A seguir serão apresentados os resultados da pesquisa realizada para uma análise dos dados e uma discussão dos mesmos.

Para a realização da análise dos dados foi utilizado como referência o livro Análise de Conteúdo de Laurence Bardin (1977). Fez-se o levantamento dos dados, a categorização e a transformação dos dados em gráficos para uma melhor visualização.

4.1. CONCEPÇÕES DE ÉTICA DOS INDIVÍDUOS

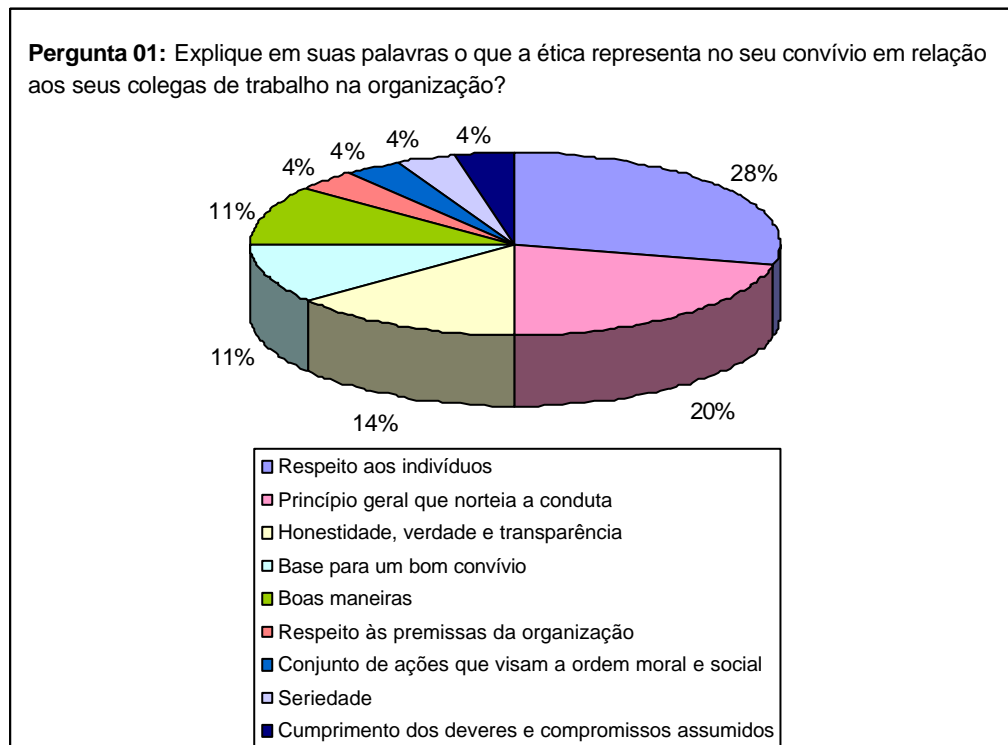


Gráfico 1 – Conceção de ética no convívio com os colegas de trabalho

Nota-se que a maioria dos indivíduos entrevistada entende por concepção de ética no convívio com seus colegas de trabalho como sendo o respeito aos indivíduos. A segunda maior incidência de respostas foi de que a ética seria o princípio geral que norteia a conduta. Em seguida, ética foi definida como honestidade, verdade e transparência, como base para um bom convívio ou como boas maneiras. A minoria entende ética como o respeito às premissas da organização; conjunto de ações que visam à ordem moral e social; seriedade ou o cumprimento dos deveres e compromissos assumidos.

Ao confrontar as concepções aqui demonstradas com as teorias analisadas, percebe-se o quão restritas são essas concepções. Álvaro Valls (2000) demonstra que a abrangência da ética se determina de acordo com o espaço de tempo e localidade; sendo definida por hábitos, comportamentos e costumes vigentes, enquanto considerados morais pela maioria da sociedade, não sendo possível haver uma distinção clara entre ética social e empresarial.

Acredita-se que o indivíduo não deveria ser tão pontual ao definir a ética como sendo única e exclusivamente um manual de como tratar o próximo com pequenas instruções do tipo: ser honesto, respeitar o próximo, ter seriedade, dizer a verdade. A ética engloba todo um contexto social, o qual o indivíduo não deve estar preocupado somente com a sua visão de comportamento perante o próximo, mas sim perante todo o cenário no qual está inserido.

No entanto, ao tratar o respeito aos indivíduos, a base para um bom convívio e o conjunto de ações que visam à ordem moral e social, nota-se a noção de bem-estar social que os indivíduos entrevistados têm, também abordada na teoria apresentada.

Conforme demonstra Robert Solomon (2006), as organizações não podem ser um conjunto de indivíduos isolados exercendo uma atividade coletiva. Os indivíduos, de acordo com a ética aristotélica, são membros de uma comunidade, ou seja, compartilham interesses comuns, antes de serem indivíduos por si só. Daí a importância de se preocupar com o bem-estar social.

Ao analisar mais profundamente essa resposta, respeito aos indivíduos, questiona-se o quanto enraizado está a teoria teológica em nossa comunidade. A presença

maciça do cristianismo, que prega o bem ao próximo, como premissa básica da ética da teoria teológica, se reflete na opinião da maioria dos entrevistados.

Ao mesmo tempo é importante ressaltar que as pessoas que responderam honestidade, verdade e transparência estão diretamente ligadas à organização que tem em seu código de ética tais premissas, o que nos leva a refletir se a organização pode influenciar ou não nas concepções. No Código de Ética da Arcelor (p. 48)¹, conforme ANEXO A, encontramos: “Nisto, eles se submeterão aos princípios de transparência, honestidade e responsabilidade”. E no Código de Conduta Ética da Belgo Arcelor (p. 19), como um dos princípios gerais: “Transparência, integridade e respeito mútuo são princípios morais, fundamentais que devem balizar nossas ações”.

4.2. MUDANÇAS DE CONCEPÇÃO

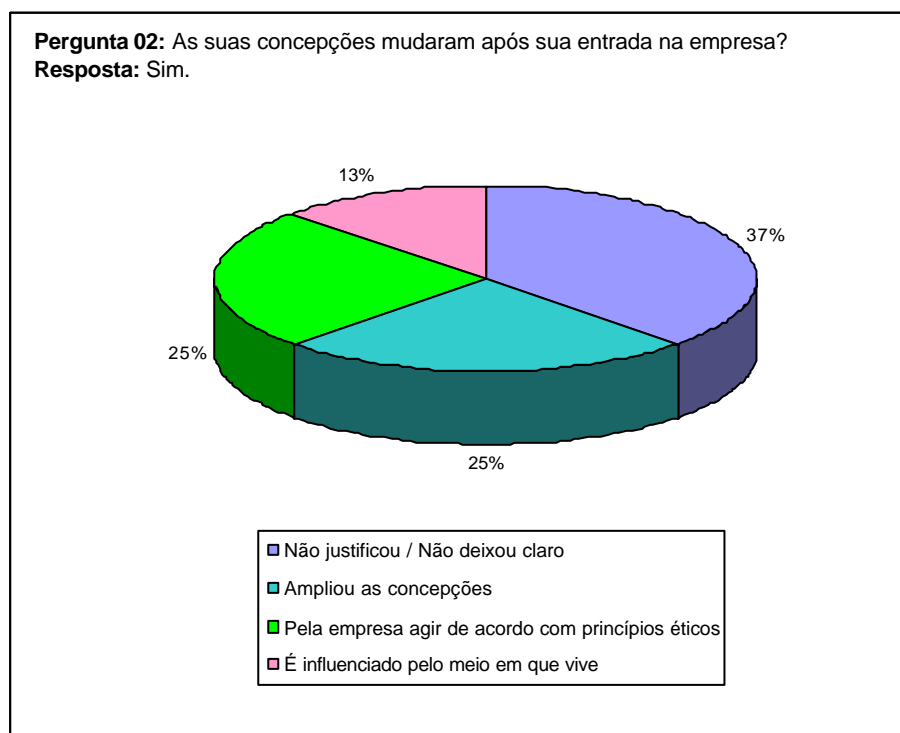


Gráfico 2 – Mudanças na concepção de ética após a entrada na empresa

¹ A numeração desta página refere-se à paginação da monografia, pois o texto foi tirado da internet e não possuía paginação.

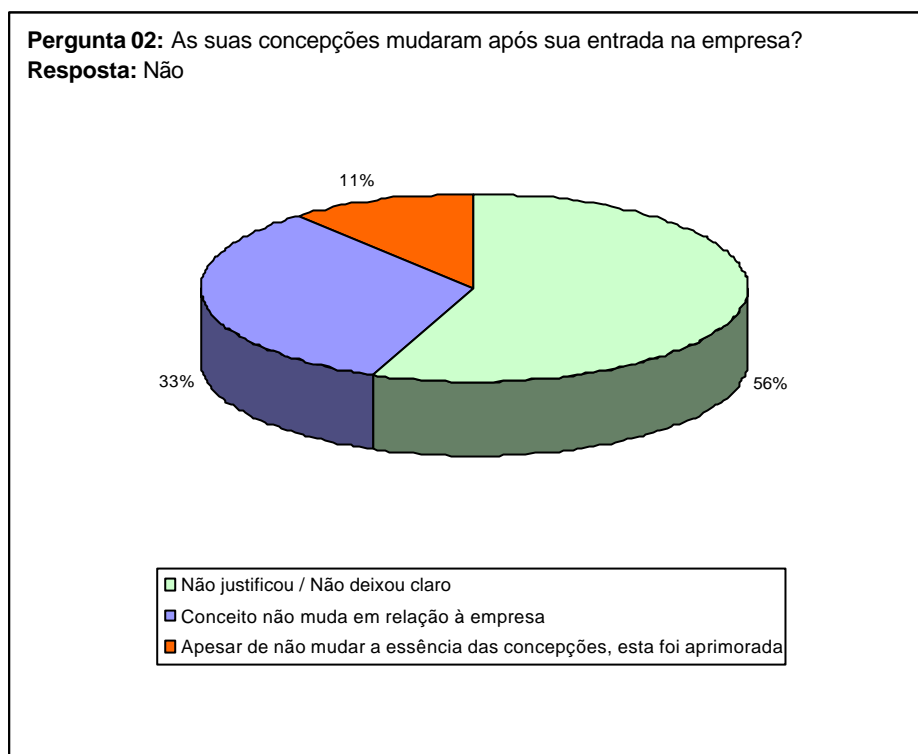


Gráfico 3 – Ausência de mudanças nas concepções de ética após a entrada na empresa

Ao serem questionados se suas concepções de ética mudaram após sua entrada na empresa, a maioria não justificou ou não deixou claro.

Os indivíduos que acreditam que suas concepções mudaram, creditam a mudança ao fato da entrada na empresa ter ampliado suas concepções ou a empresa agir de acordo com princípios éticos. A minoria acredita que foram influenciados pelo meio em que vivem.

No entanto, os indivíduos que acreditam que suas concepções não mudaram após sua entrada na empresa, justificam essa estagnação ao fato de que eles acreditam que o conceito de ética não muda em relação à empresa. A minoria, apesar de não mudarem a essência das concepções, acredita que esta foi aprimorada.

De acordo com a teoria de Solomon (2006), pode-se, de certa forma, concordar com as opiniões dos entrevistados ao que se referem à ampliação das concepções de ética e ao fato de mudarem suas concepções pela empresa agir de acordo com princípios éticos. Robert Solomon (2006) demonstra que as outras organizações as quais os indivíduos fazem parte, influenciam seus valores. Por essas organizações entendem-se as de cunho político, religioso, ou seja, a sociedade na qual o indivíduo

está inserido. Esses valores, geralmente, coincidem com os valores das corporações consideradas decentes.

Ao refletir as respostas dos indivíduos que afirmam não serem influenciados pela organização em suas concepções, nota-se que as respostas dos entrevistados se opõem às teorias apresentadas. Robert Solomon (2006) afirma que, os indivíduos são influenciados pelo meio em que vivem, pelos grupos os quais fazem parte. Assim, as organizações as quais ele fizer parte, irão moldar, de certa forma, o que eles pensam a respeito de si mesmos e o modo como se comportam. Os valores pessoais são também sociais, não podendo distingui-los totalmente de valores corporativos. Ao escolher a organização, o indivíduo aceita um conjunto de obrigações específicas, assume uma lealdade. Segundo o Código de Conduta Ética da Belgo Arcelor, a empresa leva muito a sério tal lealdade. Tal código (p. 19) demonstra os princípios que conduzem à empresa e que “A violação de qualquer preceito constitui-se motivo suficiente para o rompimento de contrato firmado com a Empresa”.

É importante ressaltar que, apenas uma pequena parte dos entrevistados teve a percepção de que o meio em que vive influencia suas concepções de ética.

Robert Solomon (2006) ainda destaca uma questão que deve ser considerada ao se refletir a influência das concepções de ética. As questões éticas não se referem somente ao comportamento interno do indivíduo, mas ao comportamento em si, sendo que um influencia o outro. Quanto mais o indivíduo tenta ser fiel às suas reflexões e teorias, mais ele refletirá sobre o seu comportamento no meio em que vive, sendo quase impensável que um indivíduo permaneça inerte em suas concepções éticas.

4.3. CONTATO COM DIVERSIDADES CULTURAIS

Pergunta 03: Você tem contato com culturas de outros países através de sua empresa? Se sim, isso influencia na sua concepção de ética? Justifique. Se não, você acha que esse contato com cultura de outros países influenciaria a sua concepção de ética?
Resposta: Tem contato e **sim**, influencia a concepção de ética.

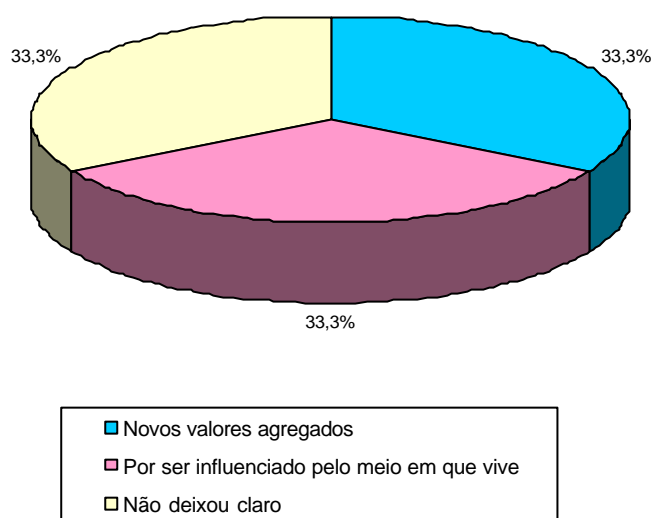


Gráfico 4 – Tem contato com culturas de outros países e acredita que este contato influencie a concepção de ética

Pergunta 03: Você tem contato com culturas de outros países através de sua empresa? Se sim, isso influencia na sua concepção de ética? Justifique. Se não, você acha que esse contato com cultura de outros países influenciaria a sua concepção de ética?
Resposta: Tem contato e **não** influencia a concepção de ética.

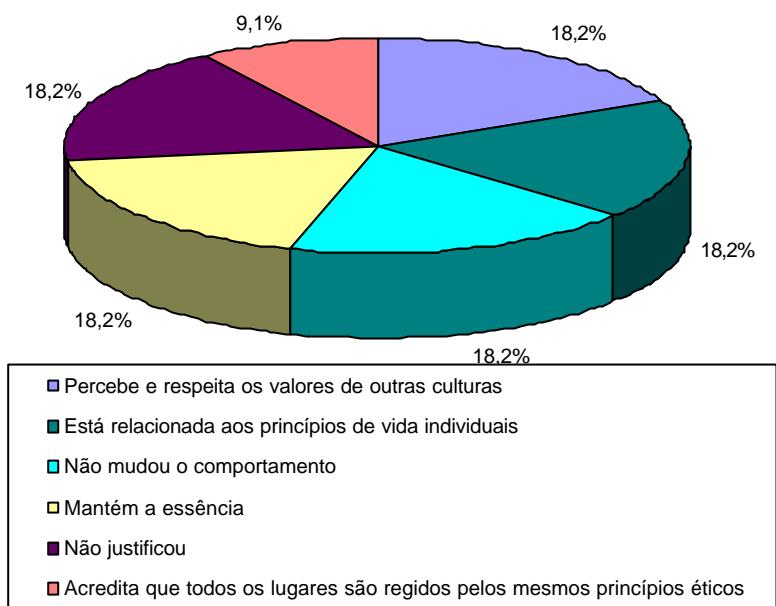


Gráfico 5 – Tem contato com culturas de outros países e não acredita que este contato influencie a concepção de ética

Pergunta 03: Você tem contato com culturas de outros países através de sua empresa? Se sim, isso influencia na sua concepção de ética? Justifique. Se não, você acha que esse contato com cultura de outros países influenciaria a sua concepção de ética?

Resposta: Não tem contato e **não** influencia a concepção de ética.

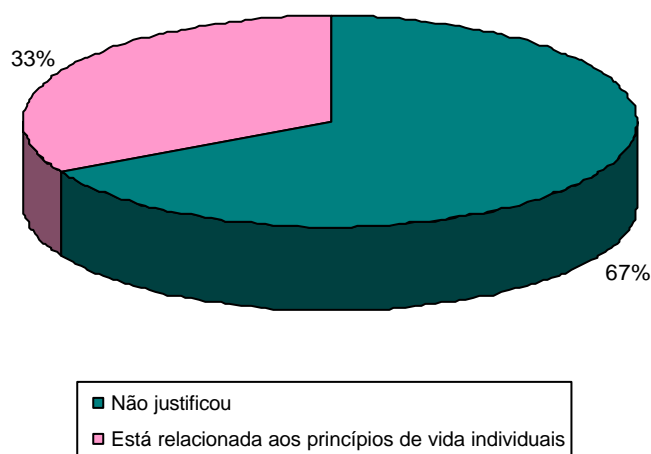


Gráfico 6 – Não tem contato com culturas de outros países e não acredita que este contato influenciaria a concepção de ética

Ao serem questionados se suas concepções de ética mudaram ao terem contato com culturas de outros países, os indivíduos que responderam que sim, justificaram suas respostas como tiveram novos valores agregados e são influenciados pelo meio em que vivem, mas a mesma parte não deixou claro se foi influenciado ou não. Quanto aos que responderam que, apesar de terem contato, isso não influenciou suas concepções, teve a grande maioria das respostas como apenas percebe e respeita os valores de outras culturas; que esta se relaciona aos princípios de vidas individuais; não mudou o comportamento ou mantém sua própria essência. Uma pequena minoria acredita que todos os lugares são regidos pelos mesmos princípios éticos.

Os que não têm contato acreditam que, se o tivessem, isso não os influenciariam, pois as concepções estão relacionadas aos princípios de vida individuais. Mas a maioria não justificou a resposta.

Esse questionamento se faz importante tendo que hoje a globalização é uma realidade como afirma José Trasferetti (2006, p. 57) “[...] a terra mundializou-se, ou seja, deixou de ser um conglomerado de países dispersos para adquirir uma configuração unitiva, global”. Com isso as culturas dos países estão entrando, cada vez mais, em contato. Louis Von Planta, descrito por Trasferetti (2006) também destaca que, com a globalização, existe uma tendência a uma quebra de barreiras multiculturais. Dessa forma, as diversas culturas e os diferentes valores entram em choque, em particular, no terreno da ética empresarial.

Ao analisar a resposta de que percebe e respeita os valores de outras culturas, condiz com o Código de Conduta Ética da Belgo Arcelor (p. 13), que também demonstra uma preocupação com a diversidade cultural ao afirmar que “A Arcelor compromete-se à: [...] Respeitar a diversidade cultural e rejeitar qualquer tipo de discriminação [...]”.

Quanto à afirmação de que o comportamento não mudou ao contato com as culturas diversas e que a sua concepção mantém a essência, conforme já discutido, contradiz a análise de que o meio em que o indivíduo vive o influencia.

Acreditar que todos os lugares são regidos pelos mesmos princípios éticos seria, no mínimo, intransigente. Como a ética é pautada pelo espaço de tempo e localização,

pelos costumes vigentes da sociedade, como ter os mesmos princípios em países de culturas notadamente diferentes?

Ao citar a ética relacionada aos princípios de vida individuais, entende-se que o entrevistado tem uma visão de que a ética é algo imutável, que não pode ser influenciada por qualquer outro fator. No entanto, ser íntegro ou ético, não significa estar fechado às influências externas. A integridade, conforme demonstra Robert Solomon (2006), envolve abertura, afeição e flexibilidade, além de envolver princípios e um senso de sociedade e coragem moral, sendo isso defender os outros como a si mesmo. Ou seja, mesmo que fosse possível relacionar a ética aos princípios de vida individuais, a partir do momento que o ser humano vive em sociedade, se faz necessário uma preocupação com o bem comum e esta preocupação, por diversas vezes fará o indivíduo deixar de ser fiel a si mesmo para ser fiel ao bem-estar social.

5. CONCLUSÃO

Ao finalizar essa análise, pode-se relatar os diversos momentos que ocorreram durante a realização desse estudo. Ao iniciarmos o estudo, o primeiro sentimento que tivemos foi a quebra dos paradigmas sobre a ética, diversos conceitos em que acreditávamos acabaram se mostrando insuficientes para a análise do tema e outros foram se tornando mais pertinentes.

O segundo momento, talvez o mais temeroso, foi percebermos a resistência das pessoas com relação ao tema abordado. Pensamos em mudar de tema, mas nossa convicção e, até mesmo, a curiosidade de entender o porquê de tanta polêmica, aguçou a vontade de realizar esse estudo.

Outro fato que nos fez refletir é o porquê das respostas não terem sido suficientemente claras. Acreditávamos que pelo grau de escolaridade dos entrevistados, obteríamos respostas mais consistentes e coesas. Ao mesmo tempo, questiona-se se os entrevistados buscaram, de certa forma, demonstrarem em suas respostas a ciência de que não se deve dizer mais do que é conveniente no cenário no qual se está inserido. Sugere-se a realização de outras pesquisas sobre o tema de modo a investigar melhor as concepções de ética de indivíduos inseridos em contextos multiculturais.

Também nos surpreendeu a visão de que a ética é algo totalmente imutável, por parte de alguns indivíduos. É como se ética fosse algo com que já nascemos e nada do que nos acontecer irá transformá-la ou influenciá-la. Talvez como se fosse uma lista pré-definida de bons comportamentos e quem fosse capaz de segui-la estaria agindo eticamente. No entanto, acreditamos que os indivíduos que desejem ser éticos, devem se preocupar com a comunidade e o contexto histórico-social no qual está inserido. O que ele considerar ético em determinado momento poderá ser transformado por uma mudança neste cenário.

Como aprendizado, podemos definir a ética como sendo hábitos e comportamentos repassados de geração a geração, sendo submetida ao subjetivismo, onde cada indivíduo constrói sua própria opinião, partindo dos princípios e valores os quais

aprendem ao longo de sua vida, transferidos por sua família e a comunidade na qual vive. A ética será definida pelo relativismo, onde as concepções são relativas, o indivíduo interpreta a situação de acordo com o tempo, localização na qual o indivíduo estiver. O objetivo maior do comportamento ético é a preocupação com bem-estar social, tendo que o ser humano não vive isolado.

Aprendemos, também, que as organizações não precisam, necessariamente, abandonar a ética para se manterem no atual mercado capitalista. Nem competitivas no sentido de jogarem sujo com seus concorrentes ou clientes, mas podem ser cooperativas e buscarem a satisfação mútua, ou seja, uma concorrência saudável.

6. REFERÊNCIAS

ARCELOR BRASIL. **Código de conduta ética Arcelor**. Disponível em <<http://www.arcelor.com/br/>>. Acesso em: 20 abr. 2007.

BARDIN, L. Organização da Análise. In: _____. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977. cap 1, p. 95-101.

_____. A codificação. In: _____. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977. cap 2; p. 114-121.

BELGO ARCELOR. **Código de conduta ética**. Disponível em <<http://www.arcelor.com/br/belgo>>. Acesso em: 20 abr. 2007.

DUBRIN, A. J. **Fundamentos do comportamento organizacional**. Trad. James Sunderland Cook e Martha Malvezzi Leal. São Paulo: Thomson, 2003. 471 p.

FERREIRA, A. B. H. **Miniaurélio**: o dicionário da língua portuguesa. 6. ed. rev. Atual. Curitiba: Positivo, 2005. p. 383.

MATTAR NETO, J. A **Filosofia e ética na administração**. São Paulo: Saraiva, 2004. p. 1-34.

SENNETT, R. **A corrosão do caráter**: as conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Trad. Marcos Santarrita. 9. ed. Rio de Janeiro: Record, 2005. 204 p.

SINGER, P. **Ética prática**. Trad. Jefferson Luiz Camargo. São Paulo: Martins Fontes, 2002. 399 p.

SOLOMON, R. C. **Ética e excelência**: cooperação e integridade nos negócios. Trad. Maria Luiza X. de A. Borges. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2006. 460 p.

TRASFERETTI, J. **Ética e responsabilidade social**. Campinas, SP: Editora Alínea, 2006. 131 p.

VALLS, A. L. M. **O que é ética**. 9. ed. São Paulo: Brasiliense, 2000. 83 p.

ANEXO

ANEXO A – Código de Conduta Ética Arcelor

Na sua declaração Princípios de Responsabilidade, a Arcelor afirma a sua visão de "Steel solutions for a better world" (Soluções de aço para um mundo melhor) e a sua intenção de "reafirmar a Arcelor como um valor de referência na indústria do aço no mundo inteiro".

Um comportamento impecável para com nossos empregados, nossos clientes, nossos acionistas, nossos parceiros de negócios e a Comunidade integra o núcleo desses Princípios de Responsabilidade.

Além destes princípios, a Arcelor adotou este Código de Ética, que sintetiza os valores básicos e os princípios éticos pelos quais cada empregado do Grupo deve pautar a sua ação no mundo inteiro. Enquanto os Princípios de Responsabilidade definem as diretrizes de comportamento da Arcelor, o Código de Ética refere-se ao nosso comportamento individual, como membros da Comunidade Arcelor.

Cada empregado, inclusive aqueles com funções temporárias, receberá uma cópia dos Princípios de Responsabilidade e do Código de Ética da Arcelor. É dever de cada administrador incluir os Princípios de Responsabilidade e o Código de Ética nos programas de treinamento dos funcionários e promover e monitorar o seu cumprimento. No entanto, todos nós devemos ter em mente que a implantação do Código de Ética é uma responsabilidade pessoal de cada um de nós.

Código de Ética Arcelor

✓ Obediência às leis e às regulamentações

Conduziremos sempre nossos negócios na plena obediência às leis e regulamentações internacionais, nacionais e locais aplicáveis.

✓ **Saúde e segurança**

Promoveremos um ambiente de trabalho saudável e seguro. A segurança virá em primeiro lugar em todas as nossas decisões de negócios e nenhuma concessão será admitida nesta área.

✓ **Oportunidades iguais**

Comprometemo-nos a oferecer oportunidades de emprego iguais e um tratamento eqüitativo aos nossos empregados. Não toleraremos qualquer forma de discriminação ou de assédio.

✓ **Respeito pelo Meio Ambiente**

Agiremos com o máximo respeito pelo Meio Ambiente, empenhando-nos em minimizar o impacto ambiental em todos os lugares em que operamos.

✓ **Lealdade nas transações comerciais**

O relacionamento entre a Arcelor e seus clientes e fornecedores e competidores baseia-se nos princípios de lealdade e honestidade.

✓ **Conflito de interesses e integridade**

Evitaremos de toda forma as situações em que interesses privados possam de alguma maneira conflitar com os interesses da empresa, em particular no que se refere aos interesses financeiros, atividades fora da Arcelor, relacionamentos de família e o recebimento ou a oferta de presentes e hospitalidade.

✓ **Acionistas e o mercado de ações**

Defenderemos os direitos dos acionistas. Não faremos negócios com ações de nenhuma empresa do Grupo que tenha ações na Bolsa, direta ou indiretamente, com base em informações não disponíveis para o público.

✓ **Confidencialidade e informação**

Não divulgaremos nenhuma informação confidencial relativa ao Grupo e aos seus negócios. Só o pessoal autorizado deve responder a perguntas da imprensa e de outros. Nisto, eles se submeterão aos princípios de transparência, honestidade e responsabilidade. Toda informação divulgada será precisa e completa e será apresentada de acordo com princípios contábeis, de aceitação geral.

✓ **Proteção dos bens**

Usaremos os bens do Grupo com respeito, evitando toda a forma de desperdício ou má utilização dos mesmos. Não utilizaremos os bens do Grupo para outros fins que não estejam diretamente relacionados com os negócios da Arcelor.

✓ **Registros**

Conservaremos todos os registros necessários dos negócios e das transações a eles inerentes.