

ESCOLA SUPERIOR DE TEOLOGIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM TEOLOGIA

ANDRÉA MARIA FARDIN DO NASCIMENTO

PSICOLOGIA E ÉTICA CONTEMPORÂNEA PARA O DESENVOLVIMENTO
DO CLIMA ORGANIZACIONAL SUSTENTÁVEL

São Leopoldo

2010

ANDRÉA MARIA FARDIN DO NASCIMENTO

PSICOLOGIA E ÉTICA CONTEMPORÂNEA PARA O DESENVOLVIMENTO
DO CLIMA ORGANIZACIONAL SUSTENTÁVEL

Dissertação de Mestrado
Para obtenção do Grau de
Mestre em Teologia
Escola Superior de Teologia
Programa de Pós-Graduação
Linha de Pesquisa: Ética e Gestão

Orientadora: Valburga Schmiedt Streck

Segundo Avaliador: Roberto Ervino Zwetsch

São Leopoldo

2010

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

F 221p Nascimento, Andréa Maria Fardin do
Psicologia e ética contemporânea para o desenvolvimento
do clima organizacional sustentável / Andréa Maria Fardin do
Nascimento ; orientadora Valburga Schmiedt Streck ; co-
orientador Roberto Ervino Zwetscg . – São Leopoldo : EST/PPG,
2010.

70 f.

Dissertação (mestrado) – Escola Superior de Teologia.
Programa de Pós-Graduação. Mestrado em Teologia. São
Leopoldo, 2010.

1. Psicologia do Trabalho. 2. Trabalho – Aspectos
psicológicos. 3. Comportamento organizacional. 4. Ética do
trabalho. I Streck, Valburga Schmiedt. II. Zwetsch, Roberto
Ervino. III. Título.

ANDRÉA MARIA FARDIN DO NASCIMENTO

PSICOLOGIA E ÉTICA CONTEMPORÂNEA PARA O DESENVOLVIMENTO
DO CLIMA ORGANIZACIONAL SUSTENTÁVEL

Dissertação de Mestrado
Para obtenção do Grau de
Mestre em Teologia
Escola Superior de Teologia
Programa de Pós-Graduação
Linha de Pesquisa: Ética e Gestão

Valburga Schmiedt Streck - Doutora em Teologia - Escola Superior de Teologia

Roberto Ervino Zwetsch - Doutor em Teologia - Escola Superior de Teologia

RESUMO

O presente texto tratará das intrincadas relações intersubjetivas que se desenvolvem no âmbito empresarial. Avaliará as questões implicadas nas estratégias de treinamento, desenvolvimento e aprendizagem que decorrem de novas abordagens no setor da administração, no interior das empresas, acerca da otimização e melhor desempenho funcional. A perspectiva da psicologia organizacional e as abordagens a partir de um viés da ética do cuidado e da ética da sensibilidade solidária nos ajudarão a avaliar modos e possibilidades de perceber problemáticas em torno das organizações como uma área voltada ao desenvolvimento humano e à saúde mental dos trabalhadores. Considerando que nenhum trabalho é isento de sofrimento, haja vista a necessidade premente de se trabalhar para sobreviver, e que para todos existem fatores e demandas que direcionam as pessoas a grandes investimentos psíquicos, em diferentes configurações e ocorrências, muitas pessoas são conduzidas a viverem experiências tensas e gratificantes no setor de trabalho administrativo. As emoções são parte integrante do ambiente organizacional-empresarial, elas perfazem o pano de fundo que conduzem pessoas e grupos, refletindo no pensar e no agir de cada um, a terem que lidar com certa inteligência emocional diante de configurações que remetem ao irracional e ao esgotamento psíquico. Como as equipes de trabalho lidam com as emoções, os relacionamentos interpessoais realmente irão delimitar a extensão do clima organizacional. Os valores que estabelecem o comportamento organizacional é que qualificam a atmosfera organizacional, e sobre estas relações é que a presente pesquisa fará alguns aportes, a fim de compreender as possibilidades que a psicologia, juntamente com os valores éticos contemporâneos, tem para colaborar na qualidade de relacionamento intersubjetivo e do clima organizacional.

Palavras-chaves: Psicologia Organizacional. Ética do Cuidado. Interdependência. Intersubjetividade.

ABSTRACT

This text discusses the intricate inter-subjective relations that develop in the companies. It assesses the issues involved in training strategies, development and learning that arise from new approaches in the sector of administration, within companies, on the optimization and better functional performance. The perspective of organizational psychology and approaches from a bias in the ethics of care and ethic of solidary sensibility will help us evaluate ways of perceiving problems and opportunities around the organization as an area dedicated to human development and mental health workers. Considering that no job is exempt from suffering, given the pressing need to work in order to survive, and that exist for all, factors and demands, which drive people to large psychic investments, in different settings and events, many people are led to tense experiences and living rewarding in the area of administrative work. Emotions are an integral part of the organizational environment-business; they make up the backdrop of leading individuals and groups, reflecting on thought and action of each one, having to deal with certain emotional intelligence on the settings that relate to the irrational and mental exhaustion. The way work teams negotiates with emotions and interrelationship is what will really determine the scale of organizational climate. The values that establish the organizational behavior are what qualify the work climate, and on these relationships is that this research will make some contributions, in order to understand the possibilities that psychology, along with contemporary ethical values, can collaborate with inter-subjective relationship and with the organizational climate.

Keywords: Organizational Psychology. Ethics of Care. Intersubjectivity. Interdependence. Ethics of Solidary Sensibility.

SUMÁRIO

INTRODUÇÃO.....	7
1 PSICOLOGIA NAS ORGANIZAÇÕES.....	10
1.1 A visão do trabalho nos tempos atuais.....	12
1.2 Humanização das relações de trabalho	16
1.3 O comportamento nas organizações.....	18
1.4 O clima organizacional e o potencial humano	20
2 ÉTICA NAS ORGANIZAÇÕES	24
2.1 O trabalho nas empresas: o mercado e a ética.....	24
2.2 A contribuição da ética contemporânea na construção do papel da Psicologia Organizacional	27
3 CUIDADO À LUZ DA ÉTICA.....	32
3.1 Cuidado: seus significados e a essência humana.....	32
3.2 A ética do cuidado: um aprendizado para todos	36
3.3 O cuidado e o ideal ético	40
4 A ÉTICA DA SENSIBILIDADE SOLIDÁRIA E A INTERDEPENDÊNCIA.....	46
4.1 Desenvolvimento da solidariedade enquanto competência.....	46
4.2 Intersubjetividade e o agir ético	50
4.3 Ação da democracia dialógica: troca diplomática.....	57
CONCLUSÃO	64
REFERÊNCIAS	67

INTRODUÇÃO

Os avanços tecnológicos, a velocidade da informação, o fenômeno da globalização, o crescente setor da terceirização e os novos modelos de gestão em administração de recursos humanos têm provocado significativas transformações no mundo do trabalho e no ambiente organizacional. Todas essas mudanças implicam um novo cenário de novas dimensões, no qual o trabalho se apresenta como diferencial cada vez maior na vida das pessoas tornando-se cada vez mais complexo.

As modificações econômicas, sociais, culturais e, ainda, demográficas contribuem para que as organizações necessitem olhar com maior cuidado para os agentes humanos que nelas atuam. As estratégias de treinamento, desenvolvimento e aprendizagem são foco da administração no interior da empresa, assim como da empresa para com os *stakeholders*¹ envolvidos em toda dinâmica organizacional. Os profissionais que atuam em gestão de pessoas procuram, cada vez mais, novos pilares que possibilitem aperfeiçoar suas atuações na direção de adequar e reestruturar o mundo do trabalhador: relação com o trabalho, com a sociedade e com o mundo a sua volta.

Com o advento da atual prática consumista, que acaba por perpassar nas mentes de realizações insuficientes e corpos que demandam atividades intensas, revelam-se os contornos de uma subjetividade constituída de critérios imediatistas e pouco expressivos para o desenvolvimento de uma cultura do saber viver cuidadosamente.

Na tentativa de contribuição qualitativa em reunir a compreensão daquilo que aponta a psicologia organizacional, em sua investigação no que diz respeito à subjetividade no mundo do trabalho e dos estudos de ética contemporânea,

¹ Termo de origem inglesa usado no âmbito administrativo de empresas. Carlos Nogueira define assim o conceito: "O termo *stakeholders* designa todos os segmentos que influenciam ou são influenciadas pelas ações de uma organização, fugindo do entendimento de que o público alvo de uma organização é o consumidor. Podemos entender, de uma maneira simplista, que *stakeholder* é uma evolução, com detalhes mais sofisticados, do já conhecido e estudado ambiente empresarial". NOGUEIRA, Carlos. Quem são os Stakeholders? *Vem concursos*: o portal do concursando. Disponível em: <http://www.vemconcursos.com/opiniao/index.phtml?page_id=1828>. Acesso em: 8 ago. 2010.

acreditamos que é permitido um incremento na discussão acerca do que poderíamos chamar de resgate do *Ser* para o além do *Ser*.

A psicologia age em torno das organizações como uma área voltada ao desenvolvimento humano e à saúde mental dos trabalhadores. Como psicóloga, eu tenho obtido grandes oportunidades, em consultorias, de estar junto a grupos de trabalho nas organizações públicas e privadas. Vejo que nenhum trabalho é isento de sofrimento; para todos, existem fatores e demandas que direcionam as pessoas a grandes investimentos psíquicos. Em diferentes situações e ocorrências, as pessoas são levadas a viverem experiências singulares no setor do trabalho. As emoções fazem parte do ambiente organizacional, são elas que conduzem pessoas e grupos, refletindo no pensar e no agir de cada um, o que acaba por definir o caminho das pessoas, a direção dos grupos e o rumo de uma empresa. Como as equipes de trabalho lidam com as emoções, os relacionamentos interpessoais realmente irão delimitar a extensão do clima organizacional. Os valores que embasam o comportamento organizacional estabelecem o clima organizacional. É isso que permeia esta pesquisa: compreender as possibilidades que a psicologia, juntamente com os valores éticos contemporâneos, tem para colaborar na qualidade de relacionamento intersubjetivo e do clima organizacional.

Falar sobre ética é fundamental, pois a consciência ética contemporânea é permeada por circunstâncias de interesses diversos e diferenciados. Mostra-se maleável e propícia a acomodações, muitas vezes, não muito descortinada. Cabe aqui, então, trazer à ética definições claras que permitam identificar os valores que correspondam à nossa busca, ou seja, a *Ética do cuidado* e a *Ética da sensibilidade solidária*, como as que demonstram maior propriedade no esclarecimento à conduta das pessoas no âmbito pessoal e do trabalho.

Desta forma, nós pensamos ser possível estabelecer uma relação interdisciplinar entre a psicologia e as éticas mencionadas como fonte de resgate do desenvolvimento humano para o investimento nas emoções e nos valores para o ambiente organizacional, assim como tornar reflexo, a todos, as conquistas desta investida.

*Estás aí?
Oh! Onde te permitiste!
Onde está a ciência que te explica?*

*Real é a tua experiência.
Toda ela em tudo
E de tudo não vives neste momento,
Incompreensão do teu fragmento
Te partes para te teres
Na complexidade do teu EU.
Eis o desafio:
Repensar-te em multiplicidade
Tentar-te em facetas
e, logo após,
Reconstruir o teu fenómeno
Verás que de ti
Exaltam-se preciosidades.*

1 PSICOLOGIA NAS ORGANIZAÇÕES

As organizações são compostas por pessoas e estão permeadas por intersubjetividades, as quais compõem os aspectos da construção psíquica do ser humano. A organização é atravessada pelas relações emocionais, afetivas, políticas e sociais, ocasionando reflexos no comportamento do sujeito frente ao trabalho.

Assimilar e conviver de forma produtiva com a velocidade das mudanças e da complexa gama de informações traduz uma das difíceis tarefas para as pessoas nas organizações.

Dejours responsabiliza, em grande parte, as descompensações físicas e psíquicas e, conseqüentemente, uma interferência no quadro clínico do trabalhador, pela forma como se dá a organização do trabalho.²

A Psicologia Preventiva deve estar presente nas organizações visando a saúde das pessoas e, a partir de uma visão sistêmica, a saúde da própria organização. Segundo Dejours, a saúde do trabalhador, muitas vezes, somente é pautada nas organizações quando ocorre uma interferência na produtividade. Desta maneira, acaba intensificando o sofrimento e os sintomas, agravando a saúde do trabalhador.³

As pessoas se agrupam nas organizações e a partir disso cria-se uma teia de inter-relações, a qual está refletida por sentimentos, emoções e conflitos. Articular os processos grupais na relação intrapessoal, interpessoal e intergrupar, no sentido de tornar viável o desenvolvimento e promoção da saúde mental individual, grupal, institucional e social, também é tarefa da psicologia junto às organizações.

De acordo com Bleger, para o trabalho da psicologia nas instituições, deve-se obter a ideia do nível de *insight* da empresa, para que se possa desenvolver o trabalho intragrupo e intergrupo com a seguinte tarefa:

² DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho*. São Paulo: Cortez/Oboré, 1992. p. 168.

³ DEJOURS, C.; JAYET, C. Psicopatologia do trabalho e organização real do trabalho em uma indústria de processo: metodologia aplicada a um caso. In: DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas, 1994. p. 67-118.

A instituição pode se ver enormemente limitada em sua capacidade de oferecer segurança, gratificação, possibilidade de reparação e desenvolvimento eficiente da personalidade. Inclusive, esta limitação pode se tomar, em um dado momento, ou em algumas instituições, em uma verdadeira fonte de empobrecimento e estereotipia do ser humano. Este último se deve – a partir do ponto de vista psicológico – ao fato de que estão atuando nas instituições as ansiedades psicóticas dos seres humanos ou a que a instituição se converteu, predominantemente, em um *sistema externo de controle destas ansiedades*. O que os psicólogos têm que obter é que a tarefa que se realiza em uma instituição sirva de meio de enriquecimento e desenvolvimento da personalidade: está aqui – em última instância – o objetivo básico da psicologia institucional. O núcleo de *human relation* reside em se ocupar dos seres humanos para a empresa. Para nós, o fator humano é atendido na empresa para os seres humanos que a integram.⁴

Grisci, professora da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS) e Doutora em Psicologia, ao refletir, em seu artigo sobre o trabalho, tempo e subjetividade, no qual o engessamento da era fordista dá espaço ao trabalhador protótipo da flexibilidade, a respeito do papel do psicólogo nas organizações, escreve: “este cenário exige a presença da psicologia, pois acarreta novas experiências do trabalhador obrigando a abertura do novo configurado nas diversas tecnologias e paradigmas”.⁵

Estas aberturas para o novo sugerem que as mudanças paradigmáticas interferem na subjetividade do trabalhador e de seu modo de existir diante desta realidade. A respeito disso, escreve Rolnik, “essas mudanças implicam a conquista de uma flexibilidade para adaptar-se ao mercado em sua lógica de pulverização e globalização; uma abertura para o tão propalado novo”.⁶

Para atender a demanda nas organizações, na qual o trabalhador enfrenta uma diversidade de situações, as quais interferem na sua maneira de viver, ainda considerando que a organização não é a soma de indivíduos, mas a manifestação das relações socioculturais, políticas e econômicas, a estratégia em validar a aprendizagem e o desenvolvimento humano nos diversos setores e segmentos da organização faz com que pessoas possam se sentir valorizadas e engajadas, favorecendo a qualidade de vida no trabalho.

⁴ BLEGER, José. *Psico-Higiene e psicologia institucional*. Porto Alegre: Artes Médicas, 1992. p. 56-65.

⁵ GRISCI, Carmem Ligia I. Trabalho, tempo e subjetividade: impactos da reestruturação produtiva e o papel da psicologia nas organizações. *Revista Psicologia Ciência e Profissão*, ano 19, n. 1, p. 2-13, 1999. p. 5.

⁶ ROLNIK *apud* GRISCI, 1999, p. 5.

Esta é uma questão para a psicologia nas organizações: colaborar e interferir na qualidade de vida das pessoas em seu trabalho. Ao conceitualizar a qualidade de vida no trabalho, afirma França:

Qualidade de vida no trabalho (QVT) é o conjunto das ações de uma empresa que envolvem a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnologias no ambiente de trabalho. A construção da qualidade de vida no trabalho ocorre a partir do momento em que se olha a empresa e as pessoas como um todo, o que chamamos de entoque biopsicossocial. O posicionamento biopsicossocial representa o fator diferencial para a realização de diagnóstico, campanhas, criação de serviços e implantação de projetos voltados para preservação e desenvolvimento das pessoas, durante o trabalho na empresa.⁷

Desta forma, a psicologia tem um grande papel junto às organizações, auxiliando para que elas possam estar voltadas para o crescimento e para o aprendizado. Sendo assim, possibilita que a experiência possa transforma-se em conhecimento para toda a organização, conciliando o incremento da produção de bens e serviços com os cuidados da saúde do ser humano enquanto trabalhador, com vistas a uma sociedade mais justa e um mundo melhor.

1.1 A visão do trabalho nos tempos atuais

Muitas modificações vêm sendo conferidas no universo que cerca o mundo do trabalho com o advento do mundo pós-moderno e globalizado. Após experiências decorrentes da visão mecanicista, o trabalho surge com nova concepção e novos paradigmas, os quais contrapõem a prática limitadora e prescrita do controle cartesiano fordista e taylorista, que passava pela desvalorização do conhecimento e do saber. Tais modificações reestruturaram o processo produtivo, originando uma série de novas demandas na forma de organizar o trabalho. Entre essas demandas, surge a necessidade de um modelo diferenciado de trabalhador, capaz de lidar com tecnologias, polivalente, participativo e criativo na execução de suas tarefas.

Conforme a reflexão de Siqueira, a partir da era das novas tecnologias de

⁷ FRANÇA *apud* VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectiva. *Caderno de Pesquisa em administração*, v. 8, n. 1, p. 23-35, São Paulo, 2001. p. 23. Disponível em: <http://www.unihorizontes.br/proj_inter20081/adm/investimento_de_uma_organizacao.pdf>. Acesso em: 23 ago. 2010.

comunicação e informação, o trabalho exige um pensar a respeito da formação do indivíduo, sendo que é considerado a aplicação do conhecimento e do saber.⁸

Temos hoje um incremento nas exigências e aptidões e que demanda o desenvolvimento de capacidades e habilidades, como: capacidade de resolução de problemas, tomada de decisões autônomas, capacidade de abstração e comunicação. Somando-se a isso, o trabalhador deve estar multiquificado, apresentando maior repertório profissional. Assim, o trabalho passa a ser definido em termos de mobilização de competências.

As competências e os saberes pós-modernos emergem como um novo fator de produção. Aprofundando o entendimento de Siqueira a respeito das novas concepções do trabalho, a maioria dos trabalhadores não corresponde a tais exigências. Fato que surge como um dos maiores problemas no pós-fordismo.⁹

Trata-se de um momento a ser repensado e reestruturado, transformando o trabalho em uma esfera de inclusão, de forma que as contradições deste período possam ser superadas e reencaminhadas nos planos pedagógicos, políticos e socioculturais. Castel aponta o significativo sofrimento psíquico daqueles que se veem em situação da ameaça do desemprego, sendo tal sofrimento consequência da configuração atual de trabalho.¹⁰ Para a minimização desse sofrimento, faz-se necessário construirmos, coletivamente, formas de inserção e inscrição social.

A preocupação com os postos de trabalho e a possibilidade efetiva de mercado, a necessidade de inclusão e a ameaça do desemprego trazem à frente desta discussão uma reflexão acerca da repercussão da globalização e as alternativas de enfrentamento dessas realidades.

Nos dias atuais, muito se tem abordado acerca do desemprego e a dificuldade encontrada na sociedade para manter a ocupação no mercado de trabalho. No contexto da atualidade, o trabalhador necessita ser enveredado para a

⁸ SIQUEIRA, Holgonsi S. G. A nova concepção de trabalho. *Jornal A Razão*. Santa Maria, 1 de maio de 2003. Disponível em: <www.angelfire.com/sk/holgonsi/novotrabalho.html>. Acesso em: 23 ago. 2010.

⁹ SIQUEIRA, 2003.

¹⁰ CASTEL *apud* BRIDI, Maria Aparecida da C. As expressões da crise de um sindicalismo em transição. In: VIII CONGRESSO LUSO-BRASILEIRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS. *A Questão Social*

competitividade para manter-se no quinhão dos que ficam colocados junto ao processo produtivo. E a visibilidade dessas ocorrências nos leva a crer que muito pouco se tem feito para melhorar ou transformar este panorama.

A psicologia, aqui, lança seu olhar sobre o ponto de vista das relações humanas, demonstrando o quanto as capacidades e o comportamento humano, como desenvolvimento de habilidades e valores, podem favorecer o crescimento pessoal e profissional junto às organizações.

A crise do trabalho e a necessidade de novos caminhos apontam a atuação de uma política econômica excludente e globalizada, na qual, em muitos países, o setor social é contemplado com a menor fatia dos recursos financeiros, expondo o mercado de trabalho a uma crise agravada e levantando muitas mudanças de paradigmas, de formas de produção e de gerenciamento do trabalho. Essa crise atual destaca o desemprego, a ausência de salário, os empregos precários, a expulsão de trabalhadores do setor formal para ingressar no setor informal, de forma que não há um preparo do trabalhador para digerir todo esse desamparo.

Os órgãos dirigentes da sociedade não correspondem às necessidades diversificadas que o capitalismo imperativo promoveu ao longo de sua existência. Ocorre, nos dias de hoje, uma grande influência da estrutura social e no trabalho organizacional. Granovetter salienta que o comportamento econômico é afetado pelas relações sociais. O autor traz a visão dominante anterior, na qual se entendia que as transações econômicas eram definidas por cálculos racionais de ganho individual, desassociados das questões sociais e das obrigações para com a sociedade.¹¹ Granovetter aborda a influência de uma visão subsocializada, na qual vigoram os interesses próprios e a visão supersocializada cujos padrões comportamentais são internalizados, tais como costumes, maneiras de fazer (conhecimentos tácitos), culturas, etc. Então, a partir desta compreensão, sob a visão do autor, fica destacada que não há decisões fora de um contexto social. Ele ainda coloca a relação de confiança e de má-fé que emergem dessas influências, ou seja, é a partir desses comportamentos supersocializados que se enfatiza a questão

no *Novo Milênio*. Coimbra, 16, 17 e 18 de setembro de 2004. Disponível em: <<http://www.ces.uc.pt/lab2004/pdfs/MariaBridi.pdf>>. Acesso em: 22 set. 2010.

¹¹ GRANOVETTER, Mark. Ação econômica e estrutura social: o problema da imersão. *RAE-eletrônica*, v. 6, n. 1, Art. 5, jan./jun. 2007. p. 32.

da imersão, isto é, através das relações interpessoais e das redes formadas por estas relações é que se incentiva a “confiança” (relações duradouras) e desencoraja-se a conduta de má-fé.

De acordo com Moscovici, ao destacar na realidade brasileira a descrença nas forças do mercado de trabalho, prepara-se a atenção nas contradições existentes.¹² Há empresas que ainda visam vantagens lucrativas em relação às necessidades do ser humano. O modelo de gestão empresarial de altos salários, formação de carreira, assistência médica, social e psicológica, em muitas empresas, fica em segundo plano. Isto acaba não possibilitando o desenvolvimento pleno das pessoas que estão inseridas nas realidades dessas organizações. Ainda, o neoliberalismo continua sendo um estimulante à livre concorrência, sendo também o determinante das condutas competitivas dos postos de trabalho, pelos quais setores e indivíduos competem violentamente. Ou seja, os trabalhadores devem possuir atributos de dedicação plena e máxima para suportar as exigências: mais flexíveis, mais ágeis, mais participativos.

Observa Moscovici que a formação de gerentes se assemelha aos métodos militares, em que se exigia que fossem “guerreiros”, “vencedores”, “esportistas”, “estágios de sobrevivência e aventura”.¹³ Trata-se de oferecer o máximo para manter a ocupação do cargo ao custo da saúde física e psicológica. Sendo assim, conclui-se que, para ocupar um lugar nas empresas, as pessoas dão tudo de si, com o temor de perder seus postos de trabalho e recair no buraco negro da falta de perspectivas, ressaltando que o enfraquecimento dos laços da solidariedade não permite grandes mobilizações e resistência a esses modelos.¹⁴ Estes aspectos salientam um compromisso com o indivíduo trabalhador e deste com um mundo globalizado, tecnológico e informatizado. Em contrapartida, destacamos a importância de mudanças paradigmáticas, na qual o indivíduo trabalhador passa a ser considerado como atuante no processo das estruturas ocupacionais.

¹² MOSCOVICI, Fela. *Renascença organizacional: o resgate da essência humana*. 11 ed. Rio de Janeiro: José Olímpio, 2008. p. 11-25.

¹³ MOSCOVICI, 2008, p. 13.

¹⁴ VAZ, Henrique Cláudio de Lima. *Ética e direito*. São Paulo: Loyola, 2002. p. 38.

1.2 Humanização das relações de trabalho

O processo de modernização tecnocientífica tem redimensionado as organizações e avançado para um período pós-fordista. Contudo, não garante que as pessoas possam resolver suas aflições em meio a uma perspectiva que alimente as possibilidades para uma sociedade humanizada.

Desta forma, ocorre um descontentamento em direção ao atual sistema econômico-financeiro, que não evidencia a solução para os reais problemas humanos.

Surge, implacavelmente, o ritmo de um progresso tecnológico e mercadológico que imprime imagem as quais impõem necessidades nas pessoas, aplicando a noção de que não conseguem Ser sem Ter.

Ora, vejamos que tal fato, da imposição de necessidades materiais, é algo que repercute na pobreza de espírito, desenvolvendo preocupações e ansiedades típicas de uma sociedade consumista que não resolve suas amarguras e seus anseios existenciais. Estamos diante de pessoas cada vez mais individualistas e solitárias, sendo que o vazio interno não pode ser preenchido por produtos. Revemos então o que nos alerta Capra sobre certos mitos e crenças: “A crença do progresso material ilimitado a ser alcançado através do crescimento econômico e tecnológico”.¹⁵

Em meio a esta reflexão, buscamos entender qual o desafio das organizações. Oliveira menciona que

o principal desafio das organizações reside não apenas em diminuir o conflito entre objetivos individuais e objetivos organizacionais, mas também, na compatibilização entre os objetivos da organização, os objetivos da sociedade onde a organização se encontra inserida e os objetivos dos indivíduos que integram a organização. Trazendo o tema do resgate da humanização no ambiente de trabalho.¹⁶

A mecanização do trabalho humano, embora tenha gerado resultados lucrativos por longo tempo, demonstra que não possui alicerces para continuar a dar

¹⁵ CAPRA. Frijot. *O ponto de mutação*. São Paulo: Cultrix, 1992. p. 28.

vida ao trabalhador contemporâneo. A pessoa dentro da organização é o eixo que impulsiona, não só a produtividade, como a cultura e o clima no ambiente de trabalho. Desta forma, deve ser compreendida na sua complexibilidade; e a vida do funcionário, dentro e fora da organização, deve ser contemplada.

O trabalho possui uma grande importância entre as atividades ocupacionais. Trata-se de uma forma inquestionável de provimento das satisfações humanas. A automatização da tarefa gera um impacto negativo na motivação dos indivíduos.

Essa medida torna uma organização competitiva e demonstra seu diferencial. A conceituação de Morin sobre a simplicidade e complexibilidade demonstra como as organizações de trabalho,¹⁷ buscando uma reestruturação competitiva, vêm evoluindo de um paradigma mecanicista e simplificador para outro de caráter sistêmico integrador e complexo:

Pereira e Santos salientam:

[...] Tudo começa com as pessoas, embora uma organização não possa ser simplesmente caracterizada como uma reunião de pessoas [...] Por isso se explica porque um processo de mudança deve contemplar o desenvolvimento do ser humano e da empresa em todos os níveis: de identidade, relações, processos e recursos. De fato, uma organização somente se desenvolve se as pessoas que a compõem também se desenvolvem e vice-versa.¹⁸

Tal referência destaca que a valorização do fator humano é imprescindível para a conquista de uma organização atualizada e ética, articulando processos técnicos com sociais. Esta organização estará atenta às necessidades de seus colaboradores, assim como buscará condições para o desenvolvimento das capacidades, do potencial criativo e da saúde física e mental, de forma que o trabalhador possa ser agente participativo e transformador da organização e de sua existência.

Maslow contempla com sua explanação que

¹⁶ OLIVEIRA *apud* COSTA, Wellington S. Resgate da humanização no ambiente de trabalho. *Caderno de Pesquisa em Administração*, São Paulo, v. 9, n. 2. p. 13-23, 2002. p. 14.

¹⁷ MORIN, Edgar. *Ciência com consciência*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000. p. 85.

¹⁸ PEREIRA; SANTOS *apud* COSTA, 2002, p. 17.

todos os seres humanos preferem trabalho com significado a trabalho sem significado [...] se o trabalho não tem significado, a vida quase que perde o significado [...] tudo ganha ou não significado em virtude de sua participação ou falta de participação em uma meta significativa ou importante ou amada.¹⁹

Acrescenta Bergamini que o trabalho passa a ser parte da vida das pessoas e é uma oportunidade, praticamente exclusiva, para a realização individual e profissional, ou seja, atender as expectativas mais concretas como as necessidades psicológicas. O trabalho se revela fonte de equilíbrio emocional.²⁰ Ainda Dejours evidencia que o trabalho oportuniza ao indivíduo estabelecer uma história de vida singular.²¹

Sabemos que não existem soluções perfeitas para sanar os conflitos do ser humano em relação à organização. Contudo, não podemos perder de vista que é relevante compreender e atender as questões que interferem nas relações humanas, na intersubjetividade, no universo complexo junto com os objetivos da organização, sendo a organização um sistema orgânico.

1.3 O comportamento nas organizações

O comportamento organizacional opera com grande impacto sobre os indivíduos e grupos. Para melhorar a eficácia junto aos propósitos da empresa, é importante a ambientação adequada dos recursos humanos, alinhada às estratégias a serem buscadas. A este respeito, Robbins salienta que o comportamento organizacional estuda três determinantes: indivíduos, grupos e estruturas, posicionando que “o comportamento organizacional aplica o conhecimento obtido sobre as pessoas, os grupos e o efeito da estrutura sobre o comportamento, para fazer com que as organizações trabalhem mais eficazmente”.²²

Os valores, juntamente com o comportamento ético, são vistos por Robbins como questão significativa nas organizações, e colabora com a seguinte afirmação: “Se a cultura é forte e adota padrões éticos elevados, terá uma influência forte e

¹⁹ MASLOW *apud* COSTA, 2002, p.18.

²⁰ BERGAMINI *apud* COSTA, 2002, p.18.

²¹ DEJOURS, Christophe. *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas, 1994. p. 43.

positiva sobre o comportamento dos funcionários”.²³ Para este autor, houve um declínio na ética do mundo dos negócios devido aos valores estabelecidos pelos escalões dirigentes, sendo que o comportamento ético derivava da influência exercida pelos padrões do empregador. Comenta Robbins que no período de 1970 a lealdade era com o empregador, enfrentando dilemas éticos, as decisões eram tomadas em termos do que seria melhor para a empresa e que atualmente as altas gerências comportam-se de forma a serem fiéis a suas carreiras. E a este respeito, menciona: “Para este grupo a lealdade é com a carreira. Seu foco é em si mesmo e sua principal preocupação é ser o primeiro. Esses valores podem ser coerentes com um declínio nos padrões éticos”.²⁴

Os aspectos relacionados por Robbins incrementam o fator do comportamento ético no ambiente empresarial e levam à dimensão da qualidade de vida das pessoas do mundo do trabalho. Neste aspecto, ressalta:

Individualismo *versus* coletivismo. O individualismo refere-se ao grau em que as pessoas de um país preferem agir como indivíduos, e não com membros de um grupo. O coletivismo significa um baixo grau de individualismo. Quantidade na vida *versus* qualidade de vida. A quantidade na vida refere-se ao grau de prevalência de valores como agressividade, a busca por dinheiro e bens materiais e a competitividade. A qualidade de vida refere-se ao grau em que as pessoas valorizam os relacionamentos e mostram sensibilidade e preocupação com o bem-estar dos outros.²⁵

Em relação à psicologia, Robbins reconhece que as emoções estão presentes no comportamento junto às organizações. Este autor revela que as pessoas e as organizações estão buscando, cada vez mais, tornar fluente o entendimento da cultura organizacional entre seus trabalhadores. As empresas estão cada vez mais dinâmicas e apresentam mudanças constantes no mercado. Isso exige que seus funcionários possam encontrar condições de adaptação e superação. Estes itens interferem nos sentimentos e emoções, e acrescenta Robbins:

Todos os trabalhadores despendem esforço físico e mental quando colocam

²² ROBBINS, Stephen P. *Comportamento organizacional*. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005. p. 60.

²³ ROBBINS, 2005, p. 387.

²⁴ ROBBINS, 2005, p. 58.

²⁵ ROBBINS, 2005, p. 58.

o corpo e a mente na realização de suas tarefas. Mas muitos trabalhadores requerem esforço emocional. Isso acontece quando um funcionário expressa emoções desejáveis pela organização durante transações interpessoais.²⁶

Sendo assim, para Robbins, as emoções afetam o desempenho e a satisfação no trabalho, a partir da forma como reagem emocionalmente aos eventos no ambiente da organização. Ele soma a este entendimento o seguinte:

[...] Eventos afetivos nos trazem duas importantes mensagens. Primeiro, as emoções proporcionam indicações valiosas para a compreensão do comportamento dos funcionários. O modelo demonstra como as alegrias e aborrecimentos cotidianos influenciam o desempenho e a satisfação no trabalho. Segundo, as emoções e os eventos que as desencadeiam dentro do ambiente de trabalho não devem ser ignorados, mesmo que pareçam insignificantes. Isso porque as emoções tendem a se acumular.²⁷

E para concluir, Robbins define a confiança como atribuição de garantia do clima organizacional e para equipes eficazes, frisando a importância dessa habilidade grupal na garantia de cooperação entre os membros da equipe, melhorando a disposição das pessoas em assumir riscos e sendo a confiança, também, requisito básico na liderança. E conclui com as seguintes palavras:

Clima de confiança. Os membros das equipes eficazes confiam uns nos outros. E também demonstram confiança em seus líderes. A confiança interpessoal entre os membros da equipe facilita a cooperação, reduz a necessidade de monitoramento dos comportamentos individuais e une as pessoas em torno da crença de que nenhuma delas tentará tirar proveito da outra.²⁸

1.4 O clima organizacional e o potencial humano

A psicologia organizacional dedica-se ao campo do trabalho, de modo que a interferência desta área é, também, atuar junto ao clima organizacional. Existe aí a possibilidade em desenvolver a sensibilidade e o potencial humano em direção a consciências que permitam investimento no clima organizacional. A psicologia leva ao ambiente de trabalho recursos de prevenção, avaliação e revisão dos comportamentos e interações relacionais, a fim de auxiliar e qualificar a saúde física

²⁶ ROBBINS, 2005, p. 89.

²⁷ ROBBINS, 2005, p. 93.

e psíquica do trabalhador.

Compreendendo as necessidades básicas das pessoas e em como estes aspectos afetam o clima organizacional, Chiavenato afirma:

Uma das maneiras de definir '*saúde mental*' é descrever as características de pessoas mentalmente sadias. Essas características básicas são: 1. Sentem-se bem consigo mesmas. 2. Sentem-se bem em relação às outras pessoas. 3. São capazes de enfrentar por si as demandas da vida. Daí o nome *clima organizacional* que dão ao ambiente interno existente entre os membros da organização.²⁹

Os seres humanos possuem necessidades básicas que precisam ser atendidas para que os níveis motivacionais possam estar elevados e satisfatórios. Esse quadro de atendimento ao trabalhador facilita sua participação saudável, de forma colaborativa, criativa e com possibilidades de desenvolver valores significativos à manutenção de boas relações interpessoais. Tudo isso eleva o ambiente motivacional, o que Chiavenato entende como fundamental à situação organizacional:

Os seres humanos estão continuamente engajados no ajustamento a uma variedade de situações, no sentido de satisfazer a suas necessidades e manter um equilíbrio emocional. Isso pode ser definido como um estado de ajustamento. Tal ajustamento não se refere somente à satisfação das necessidades fisiológicas e de segurança, mas também à satisfação das necessidades de pertencer a um grupo social de estima, e de auto-realização.³⁰

O estado motivacional do trabalhador opera diretamente sobre o clima organizacional, ou seja, a forma como o clima se encontra é como as emoções e a saúde física e mental dos trabalhadores se apresentam. Isto dará sustentabilidade ao ambiente. Chiavenato completa:

O clima organizacional está intimamente relacionado com o grau de motivação de seus participantes. Quando há elevada motivação entre os membros, o clima organizacional se eleva e se traduz em relações de satisfação, de animação, interesse, colaboração etc. Todavia, quando há baixa motivação entre os membros, seja por frustração ou barreiras à satisfação das necessidades, o clima organizacional tende a abaixar-se,

²⁸ ROBBINS, 2005, p. 217.

²⁹ CHIAVENATO, Idalberto. *Recursos humanos: o capital humano nas organizações*. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2008. p. 74.

³⁰ CHIAVENATO, 2008, p. 74.

caracterizando-se por estados de depressão, desinteresse, apatia, insatisfação, etc.³¹

Para Spector, é de fundamental importância a teoria da hierarquia das necessidades humanas, referindo-se, também, à influência direta na saúde física e mental do indivíduo e ou dos grupos.³² Estas necessidades estariam dispostas em hierarquias que atingem os aspectos físicos, psicológicos e sociais.

Maslow demonstrou que o desejo é altamente configurador da satisfação e, conseqüentemente, da motivação.³³ Organizou, didaticamente, cinco níveis de necessidades a serem satisfeitas pelo ser humano, relacionando desde as físicas até as psicológicas. Desta forma, aborda como nível primário aquelas necessidades fisiológicas básicas de sobrevivência, como o ar, água e comida; como segundo nível, as necessidades de segurança, como as de proteção e abrigo; no terceiro nível, estão as necessidades sociais, incluindo o amor e troca de afeto nas relações interpessoais; no quarto nível, encontramos a necessidade de estima, que trata do respeito próprio e do outro; e como a mais elevada das necessidades, a de autorrealização, que diz respeito ao desejo de ser e desenvolver-se.

Existem obstáculos para o desenvolvimento da satisfação das necessidades mais elevadas junto às organizações. Em relação à produção e qualidade no trabalho, são mobilizados processos psíquicos que interferem na dinâmica e organização do comportamento emocional. O equilíbrio psíquico sugere uma conquista de necessidades psicológicas, as quais darão sustentabilidade para, em direção ao trabalho e suas implicações, equalizar a atividade laboral com a atividade do pensamento, conseqüentemente, da saúde física e mental. Aguiar instrui sobre o sofrimento e a motivação. Muitos estudos estão sendo feitos nessa direção, visando a saúde do trabalhador e a eficácia nas empresas. De maneira significativa para esta pesquisa, afirma Aguiar: “Quando o homem busca o trabalho desafiador (sofrimento) e o supera (prazer), adquire reconhecimento e identidade (sublimação)

³¹ CHIAVENATO, 2008, p. 74.

³² SPECTOR *apud* BRANDÃO, Leonor Cordeiro. *Trabalho em equipe*: texto desenvolvido com o envolvimento e participação dos docentes da área de Psicologia Organizacional para as disciplinas de Psicologia Organizacional I e II da UNIP. Disponível em: <<http://www.find-docs.com/psicologia-nas-organizações-paul-spector-doc.html>>. Acesso em: 3 out. 2010. p. 2.

³³ SPECTOR *apud* BRANDÃO, 2010, p. 3.

e dá sentido à existência”.³⁴

A organização deve estar atenta ao sofrimento humano, contrapô-lo com a felicidade das pessoas e em como tudo isso reflete no ambiente de trabalho e na execução das tarefas, como comenta Aguiar; a motivação difere aqui daquela baseada em benefícios, salientando:

A relação conflituosa entre a organização do trabalho e o aparelho mental deve ser resolvida quando estão em jogo a felicidade das pessoas, a produtividade e a motivação para o trabalho [...] A modificação das relações do indivíduo com a organização do trabalho envolve mudanças estruturais e de processos organizacionais. Exige a criação de espaço público e uma relação dialógica da direção com os membros da organização.³⁵

Como espaço público entende-se, segundo Aguiar, um espaço de palavra, capaz de reconstituir e/ou modificar condutas de forma a tornar as relações transparentes. Trata-se de um espaço de reconstituição da discussão coletiva necessário para tornar inteligível a emergência de novos comportamentos organizacionais. É uma grande oportunidade de se conhecer o trabalho real escondido no sofrimento a partir da especulação das emoções. Em favor do clima organizacional: “A demonstração pública possibilita aos indivíduos verem-se e se deixarem ver, conhecerem-se e se deixarem conhecer como parte da organização. A discussão substitui o conflito, restabelece a confiança e a solidariedade”.³⁶ O espaço da palavra se dá em contraposição ao individualismo, permitindo um processo de reconhecimento coletivo, no qual a atriz principal é a palavra.

³⁴ AGUIAR, Maria Aparecida F. *Psicologia aplicada à administração: uma abordagem interdisciplinar*. São Paulo: Saraiva, 2005. p. 174.

³⁵ AGUIAR, 2005. p. 178.

³⁶ AGUIAR, 2005. p. 176.

2 ÉTICA NAS ORGANIZAÇÕES

2.1 O trabalho nas empresas: o mercado e a ética

Existe hoje uma grande preocupação que circunda a permanência das distorções conceituais da ética e a forma como vem, ao longo do tempo, ajustando-se a interesses egoísticos. Esse é um tema de grande importância na dinâmica das inter-relações humanas, sociais e das nações. Neste aspecto, Matos revela que “a Ética é a Verdade; não existe uma ética da mentira, nem a meia-ética. A Ética e a Verdade são da essência humana. Ninguém lhes pode ser indiferente”.³⁷

Nas situações críticas em que as empresas enfrentam dificuldades, Matos remonta episódios que demonstram o quanto o clima na organização é afetado pela resistência em compreender erros, derrotas e insucessos. Quando não existe, no interior do trabalho, uma filosofia empresarial que permita abordar os aspectos característicos das dificuldades, surgem manifestações indesejadas, perturbadoras no ambiente.

Comenta Matos sobre a prática da ética nas organizações, como a filosofia empresarial e as promoções educacionais:

Tais práticas irão transformar a ambiência de trabalho em uma cultura ética, na qual se realiza a comunidade vivencial de liderança e aprendizagem, em que todos realizam função educativa – todos ensinam, todos aprendem –, em um intercâmbio, pois exercita-se a liderança integrada.³⁸

O mercado possui características próprias que engolfam as estruturas econômicas, muitas vezes, de forma selvagem. Isso acontece, segundo Matos, quando não há sobre o mercado uma ação transformadora, em virtude dos paradigmas, muitas vezes, explicitados em todas as esferas organizacionais, tais como os citados por Matos: “Empresa é isso mesmo, mercado é campo de batalha, a concorrência deve ser eliminada, baixar custo a qualquer preço”.³⁹ Estas são expressões que contribuem para o caos e a deturpação do ideal ético. Neste caso,

³⁷ MATOS, Francisco. *Ética na gestão empresarial*. São Paulo: Saraiva, 2008. p. 78.

³⁸ MATOS, 2008, p. 79.

salienta Matos, não há necessidade de habilidades e competências humanas e sim o que ocorre é uma desvalorização humana, de modo que as pessoas apenas precisam é de certo nível de esperteza e muita irresponsabilidade individual, grupal e social.

Demonstra Matos que toda empresa inicial possui uma chama vigorante que ascende os objetivos e o ideal a ser desenvolvido pelo coletivo no trabalho. Contudo, conforme os ganhos crescentes adquirem caráter imediatista ou ocorrem enfrentamentos de crises adversas, a identidade grupal na empresa passa a ficar comprometida. Assim infere Matos:

Ante a adversidade, ao invés de apoiarem-se nos valores, encontrando neles o sustento na integração e coesão das equipes, muitos insensatos passam por cima deles em táticas de guerra. A realidade crítica é colocada com forte racionalização para justificar novas crenças: é preciso *ter garra, ser agressivo, ter competitividade*. A linguagem passa a possuir colorido destrutivo, com ênfase em eliminar os inimigos.⁴⁰

Os comentários de Matos exprimem o que acabou acontecendo no mundo do trabalho, ressaltando que esta expectativa de combate no mercado econômico, iniciou um processo arrebatador de exclusão, pois a ideia equivocada foi de as empresas desenvolverem pessoas com características de soldados e não de pessoas com potencial de trabalho e de trabalhador. Para Matos, “excluir torna-se, assim, conseqüência lógica, traduzida em violentações ao ser humano, por meio de reengenharias e *downsizings* de todo tipo”.⁴¹ Apenas a ameaça à segurança pessoal assusta aos poderosos. E ainda, sobre a possibilidade de transformação, Matos mostra com precisão:

A ameaça provoca mudanças de comportamento social. Mas, elas só ocorrerão efetiva e positivamente por meio de transformação nas concepções e nas atitudes, pelo resgate de valores e pela visão ética transcendente. Sem o que, serão medidas episódicas, pois superficiais, mais por medo que convicção. Geralmente, não se constituem em filosofia de empresa, e sim em políticas que contemplam mais o *marketing* que a valorização humana.⁴²

³⁹ MATOS, 2008, p. 83.

⁴⁰ MATOS, 2008, p. 83.

⁴¹ MATOS, 2008, p. 83.

⁴² MATOS, 2008, p. 83.

Na atual conjuntura, a empresa é indispensável para a sobrevivência das pessoas na sociedade. Desta forma, surge como uma das instituições que possibilitam e promovem o trabalho grupal, relacional e de movimentos complexos que envolvem ações éticas. Para contribuir á este reflexão, Alonso, Lopes e Castrucci inferem que

há, portanto, nas organizações pessoas a considerar; o bem comum a cuidar e um objetivo concreto a perseguir. E ocorrem nelas complexas séries de ações e decisões a serem pautadas pela ética; organizações e empresas são jazidas éticas (ou antiéticas).⁴³

Alonso, Lopes e Castrucci trabalham a noção de que, em função dos avanços mercadológicos e do predomínio do poder econômico, as grandes empresas desenvolveram comportamentos antiéticos, surpreendendo as organizações a praticarem muitas formas de abusos, tais como:

Acordos de preços entre empresas concorrentes, a desumanização do trabalho nas empresas operando em países subdesenvolvidos, a indústria bélica promovendo guerras com sua atividade comercial; grandes negócios, obtidos à força de propinas e subornos; abusos por parte do capital flutuante; maquiagens de balanços, etc.⁴⁴

Em relação ao reflexo dessas ações antiéticas, completam Alonso, Lopes e Castrucci:

Esses comportamentos, mais a sua ampla divulgação pela mídia, têm influenciado fortemente a gestão das empresas no sentido de adotar padrões éticos, cada vez mais aprimorados. Tudo isso tem levado muitas empresas a criarem códigos de ética, auditorias, programas de treinamento e contratação de assessoria especializadas em Ética, códigos do consumidor, políticas de valorização dos empregados e outros.⁴⁵

Além de salvaguardar a empresa de escândalos, melhorar o impacto social da empresa frente à sociedade e consumidores e incrementar os lucros, o comportamento ético na organização, para estes autores, possui razões que julga serem principais: aprimorar e aperfeiçoar as pessoas desenvolve as qualidades

⁴³ ALONSO, Félix R; LÓPES, Francisco G; CASTRUCCI, Plínio de Lauro. *Curso de ética em administração*. São Paulo: Atlas, 2006. p. 142.

⁴⁴ ALONSO; LÓPES; CASTRUCCI, 2006, p. 143.

⁴⁵ ALONSO; LÓPES; CASTRUCCI, 2006, p. 143.

pessoais e das relações interpessoais. Enfatizam, com propriedade, que a empresa ética e que atua pelos princípios éticos sociais, revela respeito à dignidade humana, solidariedade, princípio de sustentabilidade e primazia do bem comum, salientando que os interesses dos sócios e dos empregados não devem sobrepor-se à sociedade e suas necessidades mais amplas. Sobre a possibilidade de implementação e a capacidade de desenvolver uma cultura do comportamento ético, Alonso, Lopes e Castrucci afirmam:

A ética empresarial implica criar tradição de cultura ética, que tende a crescer por si mesma; a empresa que encara frontalmente a sua vida ética cria uma energia interna que a guia para frente. Forma-se assim círculo virtuoso e enriquecedor.⁴⁶

2.2 A contribuição da ética contemporânea na construção do papel da Psicologia Organizacional

O mundo organizacional é envolvido em uma rede de relacionamentos influenciados por uma trama social que nos submete a desvios constantes e desordenados. É certo que a ordem não exclui a desordem e até depende dela, e assim por diante. Contudo, existe uma produção de subjetividade presa a um empreendimento ideológico, materialista e que não dispensa esquemas dominantes, impedindo uma real manifestação da verdadeira subjetividade e, principalmente, do criativo.

A esta compilação de conceitos abordados naquilo que vem a constituir a subjetividade, buscamos a partir daqui, as noções da etapa dialogocêntrica da ética contemporânea, que intervêm com o entendimento de uma competência linguística que produz a intersubjetividade.

A ética Discursiva ou Argumentativa explorada por Habermas dispõe de uma alternativa em estabelecer uma correlação entre razão instrumental e uma razão relacional. Pensa-se não no indivíduo isolado, mas na linguagem como linguagem intercambial-relacional. A ética, diante deste entendimento, nasce não da racionalidade de um indivíduo, e sim a partir da relação dialógica de mais pessoas. A razão não acontece no sujeito, acontece em dois ou mais sujeitos – a

subjetividade não é subjetividade mais sim Intersubjetividade. Ou seja:

Habermas critica a uniformidade da teoria marxista da história baseada no grau de desenvolvimento das meras forças produtivas e mostra a necessidade intrínseca de complementá-las com um conceito de interação simbólica, intersubjetiva, baseada na comunicação não-distorcida entre dois sujeitos, em cujo meio tem lugar o reconhecimento [...] Cada espécie de ato tem sua particular forma de *validade*: enquanto que os atos de fala assertivos pretendem ser *verdadeiros*, os regulativos pretendem ser corretos, isto é, apoiar-se em normas aceitas ou em princípios universais.⁴⁷

Para nos favorecer a compreensão, Guariglia manifesta que Habermas não torna suficiente suas posições acerca de uma ética universalista, demonstrando:

[...] Não podemos estar já certos de que a clara estipulação da simetria de obrigações e direitos que se estabelece entre os membros de uma sociedade como iguais tenha de *per se o peso de convicção* suficiente para inclinar a cada um no sentido da aceitação destes princípios. As motivações que induziriam a cada membro da sociedade a aceitar o tipo de ética universalista esboçada por estes princípios, só podem ser providos pelos ideais da boa vida que estão presentes nas tradições culturais de uma determinada sociedade [...] o estado de relações⁴⁸ que projeta uma ética universalista constituirá sempre uma tarefa futura.

Acrescentamos as colocações de Boff, que remete ao pensamento global e universal não em um sentido da razão universalista, mas em um sentido do pensamento voltado para o planeta; não somente o pensar do sujeito hoje, mas em atividade transgeracional, mediante uma visão de continuidade da vida. O autor afirma:

A sustentabilidade do planeta, urdida em bilhões de anos de trabalho cósmico, poderá desfazer-se. A Terra buscará um novo equilíbrio que, seguramente, acarretará uma devastação fantástica de vidas. Tal princípio de autodestruição convoca urgentemente outro: o princípio de co-responsabilidade por nossa existência como espécie e como Planeta. Se queremos continuar a aventura terrenal e cósmica, temos de tomar decisões coletivas que se ordenam à salvaguarda do criado e à manutenção das condições gerais que permitam à evolução seguir seu curso ainda aberto.⁴⁹

⁴⁶ ALONSO; LÓPES; CASTRUCCI, 2006, p. 143.

⁴⁷ HABERMAS *apud* GUARIGLIA, Osvaldo. *Ética e política*: panorama da ética no final do século. Porto alegre: UFRGS, 1993. p. 97.

⁴⁸ HABERMAS *apud* GUARIGLIA, 1993, p. 103.

⁴⁹ BOFF, Leonardo, *Ethos mundial*: um consenso mínimo entre os humanos. Brasília: Letraviva, 2000. p. 42.

O que Boff defende é a comunhão de uma visão reformulada da racionalidade e encontrar uma nova base de entendimentos, de compreensão facilitada e viável. Essa proposta surgiria como uma revolução global para resolver três problemas de base: a crise social, na forma desigual, injusta e de solidariedade ausente em que se apresenta a grande distância entre ricos e pobres; crise do sistema de trabalho, que pela mudança do processo tecnológico, extermina o trabalhador de seus postos, gerando excluídos em toda sociedade mundial; e a crise ecológica, que traduz o desequilíbrio ecológico, colocando em questão a ação humana irresponsável e destruidora das condições de vida no planeta. Então, ele continua:

Nessa linha, dever-se-á, pois, fazer um pacto ético, fundado, como veremos, não tanto na razão lustrada, mas no *pathos*, vale dizer, na sensibilidade humanitária e na inteligência emocional expressa pelo cuidado, pela responsabilidade social e ecológica, pela solidariedade generacional e pela compaixão, atitudes essas capazes de comover as pessoas e de movê-las para uma nova prática histórico-social libertadora. Urge uma revolução ética mundial.⁵⁰

Expressa ainda este autor que a condição da globalização em que se encontra a Terra e a Humanidade deve ser considerada por esta revolução ética. E essa possibilidade, com uma estrutura ética, deve viabilizar soluções e a salvação do planeta Terra e da humanidade, defendendo então, a criação de um *Ethos* Mundial. Aponta Boff:

Por *ethos*, entendemos o conjunto das inspirações, dos valores e dos princípios que orientarão as relações humanas para com a natureza, para com a sociedade, para com as alteridades, para consigo mesmo e para com o sentido transcendente da existência: Deus. Como veremos ao longo de nossas reflexões, esse *ethos* não nasce límpido da vontade, como Atena nasceu toda armada da cabeça de Júpiter. Mas, toda ética nasce de uma nova ótica. E toda nova ótica irrompe a partir de um mergulho profundo na experiência do SER, de uma nova percepção do todo ligado, re-ligado em suas partes e conectado com a fonte originária donde promanam todos os entes.⁵¹

Considerando a importância de Leonardo Boff e sua contribuição ao empenho em dimensionar a atuação da psicologia organizacional na esfera atual, buscamos trazer ao discurso as formas que este autor entende a universalização do

⁵⁰ BOFF, 2000, p. 46.

discurso ético. Boff menciona que, para uma ética planetária, há seis correntes principais de argumentação: o *Utilitarismo Social*, que ajuda em tomadas de decisões práticas, tem como princípio o *ethos* utilitarista e o bem comum ampliado para o bem ecológico-social; a *Ética da Ação Comunicativa e da Justiça*, que produz argumentos e coloca em xeque a soma dos pontos de vista, prima pelos direitos humanos e um consenso através de uma razão argumentativa; a ética *Fundada na Natureza*, que levanta a questão da verdade das coisas, discorre sobre ao exercício da liberdade e autonomia não perdendo de vista que somos humanos interconectados em um mesmo sistema planetário; a *Ética Mundial Fundada nas Tradições Religiosas*, seu princípio é paz entre os seres humanos, povos e religiões, produz dois valores elementares – verdade concreta e justiça irrenunciável; A *Ética Fundada no Pobre e no Excluído*, corrente que defende a libertação dos pobres através de uma vontade política e da inclusão, toma como partido o que é excludente para o que se remete à totalidade, possui valor nas questões sociais, ecológicas e no trabalho humano; a *Ética Ecocentrada*, com visão integradora e holística, que pela *Carta da Terra*, propõe respeitar e cuidar da comunidade e da vida, proteger a integridade ecológica, estabelecer uma justiça social e econômica e a democratização eliminando a violência e promovendo a paz.

Estas correntes fornecem a base de uma conclusão, em que Boff aborda a necessidade da compreensão das formulações éticas, apresentadas acima, para a construção de um *ethos* mundial, que seja capaz de dar conta de uma felicidade almejada por todos: Terra e todo ser nela existente e interligado. E diz o autor: “O conjunto das expressões éticas deve salvaguardar o sistema-Terra, a antrope-esfera e a bio-esfera a partir de quem mais sofre e que é excluído”.⁵²

Sendo assim, a psicologia deve estar atenta a um possível dilema ético de ser instrumento de condução e coerção dos trabalhadores a interesses unilaterais e econômicos das organizações, invertendo seu real talento. Deve então, para cumprir com seu papel e destino extremamente valoroso, buscar, juntamente com a perspectiva da ética contemporânea, acompanhar processos de conscientização dos indivíduos acerca das consequências a que estes são submetidos no ambiente de trabalho, e conforme Aguiar: “Pode ser utilizada para ajudá-lo a libertar-se quer das

⁵¹ BOFF, 2000, p. 46-47.

barreiras internas, quer das externas, que impedem seu crescimento e desenvolvimento”.⁵³

⁵² BOFF, 2000, p. 99-100.

⁵³ AGUIAR, 2005, p. 142.

3 CUIDADO À LUZ DA ÉTICA

3.1 Cuidado: seus significados e a essência humana

O cuidado é aqui entendido como a primeira condição essencial do ser humano e reflete tudo o que faz. Desloca a condição destrutiva para a essência cuidadora da saúde comportamental humana. O cuidado se opõe ao descuido e ao descaso.

A partir da fábula-mito de Higino ou fábula-mito do cuidado, mencionada em sua obra, Boff revela seu zelo, desvelo, atenção e preocupação com a significação teórica e prática acerca do cuidado e, por que não assim dizer, pela condição humana, pois cuidado e ser humano são, então, expressões reveladoras de uma mesma essência.

Enfim, a fábula conta:

Certo dia, ao atravessar um rio, Cuidado viu um pedaço de barro e teve uma inspiração. Pegou no barro e começou a dar-lhe forma. Enquanto contemplava a sua obra, apareceu Júpiter e Cuidado pediu-lhe que soprasse espírito sobre ela. Júpiter assim fez. Mas, quando Cuidado quis dar um nome à criatura que tinha moldado, Júpiter proibiu-o e exigiu que fosse imposto o seu nome. Enquanto Júpiter e Cuidado discutiam, surgiu, de repente, a Terra. E ela também quis conferir o seu nome à criatura, pois esta foi feita de barro, material do seu corpo. Originou-se uma discussão generalizada. Finalmente, de comum acordo, pediram a Saturno que fosse o árbitro nesta questão. Saturno tomou a seguinte decisão: Tu, Júpiter, deste-lhe o espírito. Receberás, pois, o espírito de volta por ocasião da sua morte. Tu, Terra, deste-lhe o corpo. Receberás, portanto, de volta o corpo quando ela morrer. Mas, como tu, Cuidado, moldastes a criatura, ela ficará sob os teus cuidados, enquanto viver. E ela se chamará homem, isto é, feito de húmus, que significa terra fértil.⁵⁴

A palavra cuidado aparece com sentidos desdobrados e carregados de significados. Boff demonstra que do latim o cuidado tem origem na palavra *cura* e se escrevia coera, identificava nas relações o amor e a amizade, expressando por pessoa querida e amada ou por algum objeto de estimação zelo, desvelo, preocupação revelando uma atitude de cuidado. Também o cuidado pode ser

⁵⁴ BOFF, Leonardo. *Saber cuidar: ética do humano: compaixão pela terra*. Rio de Janeiro: Vozes, 1999. p. 46.

derivado de *cogitare-cogitatus*, possuindo o mesmo significado de cura, ou modificada mente pelas expressões *cuidar, coidar, cuidar* com sentido de cogitar, pensar, colocar atenção, mostrar interesse, desvelo e preocupação. Para resumir, Boff define:

Cuidado significa então desvelo, solicitude, diligência, zelo, atenção, bom trato. Como dizíamos, estamos diante de uma atitude fundamental, de um modo de ser mediante o qual a pessoa sai de si e centra-se no outro com desvelo e solicitude.⁵⁵

O sentido da palavra cuidado apresenta várias derivações, sobretudo terá sempre a ideia principal e básica de revelar preocupação e inquietação. A pessoa que tem cuidado demonstra possuir amor, carinho, dedicação e preocupação por algo ou por alguém. De outra forma, não há essência humana, não há cuidado e sim descuido.

Para complementar, Boff posiciona seis imperativos que entende serem mínimos para a formulação de uma ética mundial: *Ética do Cuidado*, que significa proteger a vida, garantir os direitos de toda existência humana e das outras criaturas com base na convivência solidária, na compreensão, na compaixão e no amor; a *Ética da Solidariedade*, base da lei universal, tanto no aspecto ontológico como político; a *Ética da Responsabilidade*, na qual o ser humano é co-responsável por tudo o que acontece no planeta e seu futuro, sendo responsável pelo meio ambiente, pela qualidade de vida no planeta de todos os seres que aqui co-habitam e pela responsabilidade intrageneracional e intergeneracional; a *Ética do Diálogo*, que busca uma fundamentação filosófica que sirva de base através da ação comunicativa; a *Ética da Com-Paixão e da Libertação*, que visa não mais contatar com a linha que determina quem é e quem não é no mundo – os excluídos, o pobre e o oprimido; e a *Ética Holística* com a perspectiva do ponto de vista do inter-retro-relacionamento e da transversalidade das partes no todo. E ainda vale a pena salientar acerca da *Ética do Cuidado*:

[...] Cuidado com o nosso único planeta, cuidado com o próprio nicho ecológico, cuidado com o outro, animus-anima, cuidado com o nosso corpo na saúde e na doença, cuidado com nossa alma e seus anjos e demônios interiores, cuidado com nosso espírito e seus sonhos e o Grande Sonho,

⁵⁵ BOFF, 1999, p. 94.

Deus, cuidado com a grande travessia da morte.⁵⁶

O cuidado é identificado na ação com tudo o que cerca a vida humana, através de múltiplos focos, seja no âmbito material, das relações pessoais, com o outro, consigo mesmo, com a natureza, com o pensamento e o espírito. A visão de Boff expressa:

Cuidar é mais que um ato; é uma atitude. Portanto, abrange mais que um momento de atenção, de zelo e de desvelo. Representa uma atitude de ocupação. Preocupação, de responsabilização e de envolvimento afetivo com o outro. É no cuidado que vamos encontrar o *ethos* necessário para a sociedade humana e principalmente para identificar a essência fontal do ser humano, homem e mulher.⁵⁷

Coloca Heidegger que, “do ponto de vista existencial, o cuidado se acha *a priori*, antes de toda atitude e situação do ser humano, o que sempre significa dizer que ele se acha em toda atitude e situação de fato”.⁵⁸ Boff explica que o cuidado encontra-se em primeiro plano no comportamento humano antes que a pessoa se lance em qualquer atitude, que toda ação está permeada pelo cuidado, reconhecendo o cuidado como modo de ser essencial: “É uma condição fontal, originária, ontológica, impossível de ser totalmente desvirtuada”.⁵⁹ Assim, o ser humano possui um modo de ser cuidado, que representa elemento fundamental da natureza humana e o que realmente constitui o ser humano. O modo de ser cuidado permite a estruturação do ser e é a forma que possibilita desvendar-se e dar-se a conhecer. O ser humano deixa de existir sem o cuidado, trata-se do ponto básico para existir enquanto condição humana e ainda desenvolver-se. Por isso, para compreender a essência do ser humano, é necessário ter presente as palavras de Heidegger: “Cuidado significa um fenômeno ontológico-existencial básico”.⁶⁰

Para explicar a imagem de ser humano como ser que se relaciona e coexiste através do amor, da responsabilidade e dedicação com tudo o que está à sua volta, Boff define: “O ser humano é um ser de cuidado, mais ainda, sua essência se encontra no cuidado. Colocar cuidado em tudo o que projeta e faz, eis a

⁵⁶ BOFF, 1999, p. 109.

⁵⁷ BOFF, 1999, p. 34.

⁵⁸ BOFF, 1999, p. 34.

⁵⁹ BOFF, 1999, p. 34.

⁶⁰ HEIDEGGER *apud* BOFF, 1999, p. 34.

característica singular do ser humano”. E ainda as palavras marcantes do autor: “Não temos cuidado. Somos cuidado”.⁶¹

Boff comenta que

a reflexão contemporânea resgatou a centralidade do sentimento, a importância da ternura, da compaixão e do cuidado, especialmente a partir da psicologia profunda de Freud, Jung, Adler, Rogers e Hillman, e hodiernamente a partir da biologia genética e das implicações antropológicas da física quântica à la Niels Bohr (1885-1962) e à la Werner Heisenberg (1901-1976).⁶²

É nesta ética do cuidado que Boff busca fundamentar seu pensamento e ação. Sob a forma que chamou “modo-de-ser-cuidado”, denota a importância de compreender as estruturas das relações através do *pathos* que promove os sentimentos, as emoções e a capacidade de tornar-se sensível a tudo que está em volta. Ressalta que a não é o logos, como razão e lógica, o instrumento que deve definir a forma de estar no mundo, sendo a condição de *animus* uma experiência masculinizante e que sobrecarregou o mundo com ausências e sacrificou o ser humano e seu habitat ao “modo-de-ser-trabalho”, caracterizado pela dominação, ganância e materialismo. Pelo contrário, defende a natureza feminina, aplicada no cuidado, e confere à dimensão do *anima* o potencial sensível e transformador inspirado na lógica do coração.

O que propõe Boff é de associar trabalho e cuidado, sem que o “modo-de-ser-trabalho” continue imperando em uma dinâmica destruidora de exploração sem qualquer sustentabilidade. O autor comenta: “Perdeu-se a visão de se humano como ser-de-relações ilimitadas, ser de criatividade, de ternura, de cuidado, de espiritualidade, portador de um projeto sagrado e infinito”.⁶³

Isso tudo significa trabalhar de forma mais humanizada, atribuindo valor e sentido às situações e às pessoas. Boff diz:

Construímos o mundo a partir de laços afetivos. Esses laços tornam a pessoas as situações preciosas, portadoras de valor. Preocupamo-nos com elas. Sentimos responsabilidade pelos laços que crescem entre nós e os

⁶¹ BOFF, 1999, p. 35.

⁶² BOFF, 1999, p. 100-101.

⁶³ BOFF, 1999, p. 98.

outros. A categoria cuidado recolhe todo esse modo de ser. Mostra como funcionamos enquanto seres humanos.⁶⁴

3.2 A ética do cuidado: um aprendizado para todos

A ética do cuidado humano e planetário, sob o olhar de Leonardo Boff, recebe especial atenção na sua dedicada e cuidadosa obra *Saber cuidar*. Neste estudo, o que se vê são ideias de ampliação da consciência a um estado novo. Questiona o realismo materialista, contrapondo com a filosofia direcionada ao universo que é consciente e interconectado. Boff apresenta uma proposta de filosofia holística, ecológica e espiritual. Essa nova consciência é de fundamental relevância e as palavras mencionadas abaixo serão norteadoras para essa pesquisa. Diz Boff:

É pré-condição para gestarmos uma atitude de maturidade e de sabedoria que nos ajudará a buscar caminhos, diferentes dos já trilhados até agora. Após séculos de cultura material, buscamos hoje ansiosamente uma espiritualidade simples e sólida, baseada na percepção do mistério do universo e do ser humano, na ética da responsabilidade, da solidariedade e da compaixão, fundada no cuidado, no valor intrínseco de cada coisa, no trabalho bem feito, na competência, na honestidade e na transparência das intenções.⁶⁵

A era do conhecimento e da tecnologia traçou um grande desafio. Conhecer emana o sentido do poder. Um poder que desconecta as relações interpessoais, e distribui solidão. Ainda que sejamos inundados pela audaciosa revelação do conhecimento, a maravilha que há de nos cobrir de real sentido é o afeto – esse sim pode marcar encontro com o poder e torná-lo servidor. Boff apresentou um comunicado a este respeito, demonstrando que o Cuidado expõe um novo destino afetivo para a humanidade e reavalia o que tem de perspectiva transformadora na maneira do viver e conviver humano e destes com o que há a sua volta. Salienta Boff:

O cuidado é, na verdade, o suporte real da criatividade, da liberdade e da inteligência. No cuidado se encontra o *ethos* fundamental do humano. Quer dizer, no cuidado identificamos os princípios, os valores e as atitudes que

⁶⁴ BOFF, 1999, p. 99.

⁶⁵ BOFF, 1999, p. 24-25.

fazem da vida um bem-viver e das ações um reto agir.⁶⁶

A desumanização que interpela a forma de convivência na atualidade, como se refere Boff, é foco de sua crítica e da busca emergencial de novo norteador para as relações. O cuidado aparece em superficialidades: na aparência, na coisificação do corpo, na busca do “sucesso”, nas deficientes estruturas sociais, em esquizofrênicas alienações e perturbadas metas impostas pela ganância. O cuidado fica subjugado, incompreendido em sua essência virtuosa e ainda é desenvolvido de forma pouco significativa. Boff preocupa-se com o futuro a partir de sua análise dos descuidos com os excluídos, com os pobres, as crianças, os velhos, com a biodiversidade e tudo que não recebe o devido cuidado neste planeta, mais, com a alma e o espírito. Acrescenta, frisando:

O cuidado serve de crítica à nossa civilização agonizante e também de princípio inspirador de um novo paradigma de convivialidade. Sonhamos com o cuidado assumido como *ethos* fundamental do humano e como compaixão imprescindível para com todos os seres da criação.⁶⁷

Há muito mais para esboçar sobre este tema. A ênfase que Boff sugere em suas ideias, publicadas no final do século XX, fala das necessidades urgentes e que ainda se fazem pertinentes nos dias de hoje. Seu clamor não foi em vão e permite denunciar inúmeras transversalidades de inércia e desprezo pela ausência do cuidado. Transversais, pois a necessidade de mudança perpassa por diferentes segmentos como o cultural, social, político, espiritual, público e privado. A criação de uma nova forma de conviver é urgente. Uma nova forma de estar no mundo e correlacionar-se é, verdadeiramente, mais do que necessidade a ser olhada, trata-se de um imperativo para a transformação do caráter, do respeito, da prevenção e preservação de tudo que existe e coexiste, de tudo que vive e convive – essa é a nova esperança.

O aprendizado que se entende como instrumento de mudança é coletivo e não individual. A conscientização precisa de uma dimensão horizontalizada, que permeie mentes em todas as camadas. Somente assim, o que estiver disputando entre as resistências poderá ser confluída na persistência de um novo paradigma que

⁶⁶ BOFF, 1999, p. 11-12.

⁶⁷ BOFF, 1999, p. 13-14.

solucione a crise civilizacional. A este respeito, afirma Boff:

[...] Mais que o fim do mundo estamos assistindo ao fim de um tipo de mundo. Enfrentamos uma crise civilizacional generalizada. Precisamos de um novo paradigma de convivência que funde uma relação mais benfazeja para com a Terra e inaugure um novo pacto social entre os povos no sentido de respeito e de preservação de tudo o que existe e vive. Só a partir desta mudança faz sentido pensarmos em alternativas que representem uma nova esperança.⁶⁸

Entre os sintomas da crise a que a humanidade chegou com sua tentativa de civilização, salienta-se o descuido oriundo do individualismo instaurado pelo neoliberalismo e o discurso socialista que ficou em descrédito em relação ao poder econômico. Não se identifica o espírito comunitário de solidariedade. A sociedade demonstra um perfil adolescente, que não pensa no amanhã e não consegue desenvolver projetos de longo prazo, muito menos está preparada para tomar decisões embasadas e conscientes. Como exemplo disso, está a participação política, no exercício do direito de voto, pois ao passar alguns meses as pessoas nem lembram em quem votaram. A sociedade já foi mais impulsiva e infantil, hoje pensa e sente uma necessidade enorme em realizar seus desejos de forma imediata às custas *do dever*, em processos imaturos, nos quais falha a responsabilidade e o comprometimento. Essa observação é compartilhada por Boff:

A degradação crescente de nossa casa comum. A Terra denuncia nossa crise de adolescência. Importa que entremos na idade madura e mostremos sinais de sabedoria. Sem isso não garantimos um futuro promissor.⁶⁹

A ausência do cuidado que é experienciada até os dias atuais traduz, enfim, a necessidade emergente da mudança de paradigma. Do uso indiscriminado para o cuidado. O cuidado sugere troca, ou seja, o usufruto inter-relacional que providencie um abastecimento mútuo das necessidades; e isso ainda com amor, com conhecimento, com responsabilidade, sensibilidade e solidariedade. O que nos interpela este autor é acerca do descuido com tudo aquilo que nos alimenta o corpo, a mente e a alma. A troca providencial alerta que para tudo o que é disponibilizado há um imperativo, o de sensivelmente desenvolver uma percepção da necessidade

⁶⁸ BOFF, 1999, p. 17-18.

⁶⁹ BOFF, 1999, p. 17.

daquilo que DEVE SER – daquilo que DEVE permanecer SER – reabastecido e preservado. Seja nas relações humanas, intra-subjetiva ou intersubjetiva, quando alguém “usa” o outro para suprir necessidades vitais, emocionais afetivas, comportamentais e ou espirituais; nas relações com coisas e objetos, que são usados e ocupam lugar simbólico; com a coletividade representada institucionalmente pelas comunidades e sociedade, que são os outros, as minorias e discriminados, vítimas da manutenção de interesses positivistas; na natureza que é usada para tudo que demanda a criatividade humana, que muitas vezes de criativo não tem nada e sim destrutivo. Então, todo o uso mencionado é simplesmente desprovido de cuidado. Assim, surge a tarefa: SABER CUIDAR.

Além disso, para desenvolver melhoramentos na convivência, postula Boff que “é importante cultivar compreensão, paciência histórica, capacidade de diálogo e sentido de integração criativa com referência ao lado dia-bólico e demente da história humana. Tais valores se incluem no cuidado essencial”.⁷⁰

Existe aqui a intenção de pontuar alguns tópicos esclarecedores para esta pesquisa diante deste entendimento. São itens que contribuem mais proximamente daquilo que se busca compreender junto ao setor do trabalho, das relações interpessoais e da contribuição no clima organizacional. Igual ao mencionado no início deste capítulo, a ideia norteadora aqui visa demonstrar a importância de estabelecer uma conexão entre as palavras sustentadas até aqui e o trabalho no ambiente de uma organização empresarial. A intenção é levar para as pessoas, junto aos seus locais de trabalho, a filosofia do Cuidado, no desenvolvimento de nova consciência ética, baseada na responsabilidade, na solidariedade e na compaixão, fundamentada no valor do cuidado de tudo que envolve sistemicamente o trabalho.

Para este autor, o caminho a ser perseguido no enfrentamento das mudanças necessárias, da forma de pensar e agir no mundo atual, é coletivo e depende da percepção sensibilizada de uma nova experiência para construção de uma nova realidade. Assim sendo, a partir de uma caminhada coletiva e constante, Boff nos anima com o surgimento de uma nova esperança em conquistar maior qualidade no sentido de viver e atuar, de maneira que a convivência seja mais

cooperativa.⁷¹

Para perseguir este caminho, Boff sugere a criação de um *ethos* universal que traga importância à capacidade de aprender, sendo essa a que realmente poderia atingir níveis significativos e profundos na resolução das problemáticas que assolam a humanidade e todo o ecossistema. Mais do que a moral, o conhecimento e educação, há uma grande necessidade de desenvolver a sabedoria identificada na filosofia do ser, que busque o sentido da existência e coexistência, que organize a forma das pessoas viverem e conviverem que é, segundo Boff, “a lei mais fundamental do universo: a sinergia, a cooperação de todos com todos e a solidariedade cósmica”.⁷²

Nesta reflexão, Boff conclui que o *ethos* significa o conjunto de valores e princípios que irão redirecionar o comportamento moral entre pessoas na sociedade, atos e atitudes que promovam cuidado, paz, a solidariedade e a benevolência para com as pessoas, o planeta, a vida como um todo.

3.3 O cuidado e o ideal ético

Na busca por estabelecer uma base conceitual para esta pesquisa, Noddings também percorre o caminho que leva ao entendimento da importância do cuidado na aquisição de uma ética que objetiva ampliar noções que norteiam e favorecem esta causa. Debruça-se nesta questão, compreendendo que o cuidado leva ao ideal ético. Inicia sua reflexão pela significativa relação entre a pessoa cuidadora e o objeto do cuidado, que é o foco do cuidado objetivamente. Traz como analogia a figura da mãe cuidadora e seu objeto de cuidado o bebê. Desta forma, Noddings reflete sobre o cuidado como sendo um potencial criativo e genuíno da relação humana. Posiciona nesta inter-relação um cuidado natural, no qual o ideal ético nada mais é que algo real no ser humano, as figuras cuidadoras surgem enquanto alguém que afetivamente satisfaz o outro moralmente, dizendo:

O cuidado ético, a relação em que satisfazemos moralmente o outro, será descrito como emanasse do cuidado natural – essa relação em que

⁷⁰ BOFF, 1999, p. 136.

⁷¹ BOFF, 1999, p. 25-26.

⁷² BOFF, 1999, p. 22.

respondemos como uma pessoa que cuida por amor ou por inclinação natural. A relação do cuidado natural será identificada como a condição humana que nós, consciente ou inconscientemente, percebemos como boa, a condição pela qual ansiamos e por cuja obtenção nos empenhamos, e é o nosso anseio pelo cuidado – por estar nessa relação especial – que nos proporciona a motivação para ser morais. Queremos ser morais para permanecer na relação de cuidado e para melhorar o nosso próprio ideal como cuidadores.⁷³

A autora retrata muito especialmente como estamos em uma relação de interdependência para dar configuração ao ideal ético. Existe uma dependência inclusive para desenvolver um senso de bondade, pois somente alguém pode ser bom ao outro que permite ser receptor dessa vontade. Então, como pano de fundo da relação de cuidado, encontra-se a humildade. Isso se dá no momento do reconhecimento da referida dependência. Esse ideal ético deve ser cultivado em todas as relações que envolvem educação. Noddings defende: “Qualquer virtude que eu exerça é completada, preenchida, em você”.⁷⁴

Em relação ao significado de cuidado, Mayeroff coloca: “Cuidar de outra pessoa, no sentido mais importante, é ajudá-la a crescer e a se realizar”.⁷⁵ Noddings ao refletir sobre cuidado, percebe um caminho que vai além dessas palavras, percorre o sentimento natural da feminilidade em relação ao cuidado genuíno e natural para descrever o que compreende como cuidado ético. Desta forma, busca na ação natural do querer cuidar, como fonte energética do potencial feminino, para vislumbrar uma ética do cuidado que permita perpassar por ambos os gêneros e em todos os segmentos. Para enriquecer, existem dois sentimentos que lançam o cuidado à esfera ética. Um deles é o cuidado natural. De acordo com Noddings:

Quero sugerir que a moralidade, como uma “virtude ativa”, requer duas sensações e não apenas uma. A primeira é o sentimento de cuidado natural. Não pode haver sentimento ético sem o sentimento natural que o habilita. Em situações em que agimos em benefício ao outro porque assim o queremos, estamos agindo de acordo com o cuidado natural.⁷⁶

O sentimento que dá virtude ativa ao que é atribuído ao cuidado é o *eu devo*. Sendo assim, quando o cuidado natural expressa o momento ético, por assim

⁷³ NODDINGS, Nel. *O cuidado: uma abordagem feminina à ética e à educação*. São Leopoldo: Unisinos, 2003. p. 15.

⁷⁴ NODDINGS, 2003, p. 17.

⁷⁵ MAYEROFF *apud* NODDINGS, 2003, p. 22.

⁷⁶ NODDINGS, 2003, p. 105.

dizer, é este no qual há o sentimento de aceitação e não rejeição do cuidado natural, podendo estabelecer uma relação entre cuidador e objeto de cuidado, e ambos em busca do ideal ético em seu aprimoramento. Então, a virtude sugerida aqui é aquela que se evidencia na relação com o outro, através de uma reciprocidade de adesão ao cuidado e cuidador; essa é a virtudes de pessoa cuidadora. Como defere Noddings: “a virtude descrita pelo ideal ético da cuidadora é construída na relação. Ela atinge o outro e se desenvolve em resposta ao outro”.⁷⁷ Sobre esta explanação, salienta ainda:

Mas uma ética construída sobre o cuidado esforça-se para manter a atitude de cuidado natural. A fonte de comportamento ético está, então, em sentimentos duplos – um que sente diretamente pelo outro e um que sente para e com esse melhor *self*, que pode aceitar e manter o sentimento inicial, em vez de rejeitá-lo.⁷⁸

Ao tratar desta matéria, a autora menciona a importância da conscientização do ideal ético, que produz nos sujeitos um dever querer ser bom na relação, pois acredita que somente o indivíduo pode produzir efeito significativo de cuidado e isso se dá na relação; do contrário, as instituições não possuem esse potencial de cuidado com o outro. Isso implica em certamente vislumbrar esta relação de cuidado de forma receptiva e recíproca. Noddings aborda que o ideal ético implementa dois sentimentos: o ideal ético natural do desejo de cuidar uns dos outros e o sentimento de manter e aperfeiçoar esse sentimento de cuidado e ternura.⁷⁹

A partir dessa análise feita até aqui, surge um dado relevante que contribui significativamente para esta investigação, a de como tornar sustentável o processo cultural do cuidado. Pois, se a experiência permite o ser cuidado de expor-se a essa relação junto ao cuidador, isso implica que o sujeito que foi cuidado automaticamente está desenvolvendo o potencial de transformar-se em um cuidador. Noddings a respeito da complementaridade na relação da cuidadora incita:

O que busco é me completar no outro – a sensação de ser objeto de cuidado e, espero, o compromisso renovado do objeto de cuidado de voltar e agir como cuidadora nos círculos e cadeias dentro dos quais nele está

⁷⁷ NODDINGS, 2003, p. 22.

⁷⁸ NODDINGS, 2003, p. 106.

⁷⁹ NODDINGS, 2003, p. 134-135.

definido.⁸⁰

O cuidado é uma estratégia que deve ser cuidada. Noddings aponta a fragilidade que é a relação do fazer bem pelo desejo, justamente porque não é somente o desejo do bem que é manifesto. O ser humano, assim como é naturalmente conduzido ao cuidado e ao desejo de ser bom, também é fonte de inesgotáveis sentimentos obscuros. E revela: “Uma ética do cuidado leva em conta essas outras tendências e desejos; porque precisamente a tendência em tratar bem um ao outro é tão frágil que precisamos esforçar-nos tão persistentemente para cuidar”.⁸¹

Contudo, Noddings sustenta que uma ética construída sobre o cuidado envolve um ideal que se une a uma lembrança, seria a memória da experiência em ser cuidado e que, em termos de aquisição de um conjunto de manifestações, revela o que é o *bem*. O sujeito do cuidado adquire a noção do que significa o bem e, a partir daí, surge uma oportunidade na prática da responsabilidade e compromisso moral. Noddings observa que “[...] temos lembranças de cuidado e de ternura, e estas nos conduzem a uma visão do que é o bem – um estado que é bom-em-si e um compromisso de sustentar e melhorar aquele bem (o desejo e o compromisso de ser moral)”.⁸² Ainda, que não se deve negar o que é não bom, mas buscar na experiência da prática recíproca do bem um aliado para se lidar, contudo, com o que não revele o desejo de cuidar. Quanto a isso, Noddings ainda posiciona que,

em vez de esconder de nossos impulsos naturais e fingir que podemos alcançar a bondade por meio de abstrações superiores, aceitamos o que está ali – tudo o que está ali – e usamos o que já avaliamos como bom para controlar o que não é bom... O cuidado preserva tanto o grupo quanto o indivíduo, como já vimos, limita a nossa obrigação para que ela possa ser realisticamente cumprida.⁸³

Cabe avançar em um ponto crucial, e assim contribuir ainda mais neste estudo. Do mesmo modo como um indivíduo pode agir contra a ética do cuidado, as organizações também assim o fazem. Noddings entende-as como sendo incapazes

⁸⁰ NODDINGS, 2003, p. 124.

⁸¹ NODDINGS, 2003, p. 129.

⁸² NODDINGS, 2003, p. 191.

⁸³ NODDINGS, 2003, p. 131.

de demonstrar incremento ao ideal ético.⁸⁴ Se a relação de cuidado, construída como o ideal ético, somente é possível pela relação com o outro, as instituições não podem dinamizar seus atributos a este alcance. Como foi visto, anteriormente, não possuem esse potencial e ainda são responsáveis em diminuir o ideal ético. Isso se dá por seguirem uma constância de regras e aplicativos que não caracterizam o cuidado ético que é tratado aqui. As instituições implementam um conjunto de normas que devem ser obedecidas e não estimuladas pelo cuidado natural e ético. Diferentes instituições são caracterizadas nesta direção: as religiosas, os partidos políticos, as fraternidades, as empresas competitivas e outros segmentos da sociedade – tendem a agir por inclusão e exclusão. Como exemplo, Noddings traz a instituição militar como sendo redutora do ideal ético, na medida em que trava uma guerra e não discrimina seu poder de força em relação ao outro, impede assim, que se identifique a responsabilidade individual. Neste caso, o que ocorre é um cuidado específico, quando alguém é impelido a matar o outro para salvaguardar a própria vida, entendendo que esta seja uma ética e moral aceitável, não está havendo receptividade e nem reciprocidade. Conclui Noddings acerca dessa explanação:

[...] Infelizmente, muitas organizações tendem a diminuir o ideal ético. Como comentamos anteriormente elas não podem ser éticas. Elas exigem lealdade, insistem na afirmação de algumas crenças e separam os membros dos não-membros.⁸⁵

Na visão da filósofa, alguns aspectos são essenciais para se aderir e alimentar a ética do cuidado, ou seja, para o desenvolvimento da capacidade de cuidado ético: o diálogo, a prática e o respeito pelo motivo e a atribuição do motivo. Aspectos que tornarão a ação de cuidar uma ação de valor e sentido. O diálogo é uma espécie de conscientização e reflexão recíproca em voz alta.⁸⁶ Não ficar somente na teoria e sim exercitar o cuidado na prática embasada na afetividade é um dos caminhos para a aprendizagem do cuidado como possibilidade de proporcionar prazer em ambas as partes, uma vez que responsabilidade e comprometimento são consequências e não obrigações puramente.⁸⁷ O motivo pelo qual leva o sentido é um fator marcante para manter a relação de cuidado. É este

⁸⁴ NODDINGS, 2003, p. 134.

⁸⁵ NODDINGS, 2003, p. 149-150.

⁸⁶ NODDINGS, 2003, p. 155.

⁸⁷ NODDINGS, 2003, p. 156.

aspecto que dimensiona o objetivo da relação e permite um tratamento referencial àquele que está sendo objeto de cuidado.⁸⁸

⁸⁸ NODDINGS, 2003, p. 157-158.

4 A ÉTICA DA SENSIBILIDADE SOLIDÁRIA E A INTERDEPENDÊNCIA

4.1 Desenvolvimento da solidariedade enquanto competência

A partir do que é experimentado na atualidade, o mundo do trabalho sofreu e ainda irá ser alvo de muitas transformações. A excessiva e acelerada produtividade, aliada à amplitude tecnológica, conduziu o trabalho humano à exigência crescente de habilidades e potencialidades em busca de constante conhecimento e aprendizado. Tudo isso reflete na forma de viver, de trabalhar e, ademais, de desenvolver demandas adequadas ao atendimento dos grupos, das sociedades, visando a inclusão, em contrapartida à grande possibilidade de um incremento futuro em relação à exclusão.

A educação passa a ter significativa relevância como tarefa social, em desenvolver sensivelmente competências que vão ao encontro do que defendem Asmann e Mo Sung: “As experiências de aprendizagem passaram a ser um ingrediente imprescindível da luta contra a exclusão. A educação transformou-se na tarefa social emancipatória mais significativa”.⁸⁹ Em relação à preocupação com um mundo sem excluídos e maneiras de vislumbrar a façanha em educar para capacitar de forma inovadora, os autores inferem como forma útil de crescimento:

[...] Saibam juntar as competências sociais requeridas pelas atividades profissionais mais variadas e as novas atividades que inventarmos com a sensibilidade social necessária para a construção de um mundo, no qual caibam todos [...] por um lado empreendedores capazes de tomar iniciativas inovadoras; e, pelo outro, seres humanos que entendam que a felicidade dos outros faz parte da sua própria felicidade.⁹⁰

Muitos são os paradigmas a serem revistos para a implementação de uma nova maneira de estar no mundo do trabalho. Trata-se de rever o panorama das ações apegadas a antigas formas de sentir e pensar, em direção a uma nova busca de desafios éticos de libertação e redefinição de atitudes que atendam a equações mais complexas. A responsabilidade é sem dúvida um desses atributos éticos que

⁸⁹ ASSMANN, Hugo; MO SUNG, Jung. *Competência e sensibilidade solidária: educar para a esperança*. 4. edição. Petrópolis: Vozes, 2000. p. 14.

⁹⁰ ASSMANN; MO SUNG, 2000, p. 14.

devem ser repensados. É de tal forma a necessidade de conscientização de que o mundo se faz a partir da complementariedade que não podemos assumir de outra forma essa responsabilidade, se não coletivamente. Para Assman e Mo Sung, não é sustentável a possibilidade de assumir uma responsabilidade individual. Seria como uma dívida impagável, uma cobrança insuportável, a exemplo do que traz a mitologia grega, quando Atlas é castigado por Zeus, em função de seu erro, a carregar o mundo nas costas. Comentam ainda:

Por outro lado, porém, não cabe dúvida de que – a esta altura da evolução da nossa espécie, com todo o avanço da ciência e da tecnologia, suas promessas reais e seus riscos evidentes – o “nós” coletivo da humanidade já não pode querer eximir-se da responsabilidade, que lhe toca assumir, por aquilo que acontecerá com a evolução da vida nesse planeta daqui para diante?⁹¹

Esse aprendizado vai ao encontro da pretensão, acredita-se que eficaz, em tocar a sensibilização acerca do que vem realmente a interferir na criação do modo de viver e conviver. Tudo isso é muito importante, pois, como demonstram os autores, a insensibilidade do ser humano está presente ao longo dos tempos e, principalmente, é oriunda da linguagem, sendo esta a modalidade da expressão humana que inventa “realidades”.⁹² Assim, muitas crenças foram sendo aludidas no cotidiano das pessoas que passaram a incorporar uma série de argumentações. Houve, então, a proposta coletiva de insensibilidade e irresponsabilidade pela possibilidade de ação através das expressões: “carregar nos ombros”, “peso demais nos ombros”, “esfriar a cabeça”, “cabeça fria”, “não esquenta a cabeça”. Sobre essa tentativa de indiferença, formulou-se outros paradigmas que interferiram na sensibilização, conforme Assman e Mo Sung:

1. O mundo está fora de controle e eu nada posso fazer diante disso. 2. Eu realmente não sei como resolver problemas tão gigantescos. 3. Os problemas são tão grandes que qualquer coisa que eu fizer não tem a menor importância.⁹³

Avançando na perplexidade desse fenômeno da ausência da sensibilidade, Gershon posiciona seu entendimento acerca desta questão salientando que a

⁹¹ ASSMANN; MO SUNG, 2000, p. 19.

⁹² ASSMANN; MO SUNG, 2000, p. 21.

⁹³ ASSMANN; MO SUNG, 2000, p. 21.

dúvida de que cada pessoa em não saber se é capaz de fazer algo para resolver os problemas se configura na maior ameaça contemporânea, mais do que bombas nucleares, mais do que a fome, mais que a superpopulação, etc.⁹⁴

Sobre a linguagem e suas inspirações, Assmann e Mo Sung esclarecem:

Essas linguagens funcionam, até certo ponto, como amortecedores semânticos ou como faixa intermédia de significações simuladas. Enquanto tais, podem efetivamente evitar que as pessoas se afundem na fossa da Síndrome de Atlas (hipersensibilidade social) ou se alienem na insensibilidade e na indiferença. O problema é que muitas que empregam esse tipo de linguagem generalista ou de denúncia exacerbada – ou ambas, porque casam perfeitamente – acreditam estar propondo soluções, e não estão.⁹⁵

Esta imobilização a que as pessoas foram induzidas a sentir merece estranheza e, principalmente, precisa de revisão. A interdependência das vidas humanas e dessa com as não-humanas remete à esperança, a que menciona e explora a competência social como fonte de revigoramento dos ânimos. Esse encorajamento distribui junto à corresponsabilidade uma nova perspectiva de experimentações, redescobrimo novos sentimentos e sensações. Assmann e Mo Sung dizem que “a sensibilidade é transmitida a partir da interface vivencial, ou seja, pelas experiências compartilhadas e somadas ao campo de necessidades de transformação”.⁹⁶ Aqui o que é importante ser delineado acerca da esperança humana em distinguir o que pode ser mudado, é a esperança social tópica, aquela ao alcance do cotidiano e factível no cotidiano. E sobre isso, distinguem:

Fica assim colocada uma nítida distinção entre o plano das esperanças sociais tópicas. Ao alcance do cotidiano de um grande número de pessoas (não necessariamente de todos, muito menos de forma coincidente) e o nível dos projetos estratégicos de amplitude tal, que sua efetivação ultrapassa a experiência humana comum, individual e de grupos. Não basta sentir que as coisas não andam bem e que não deveriam continuar eternamente como são. É preciso ver também alguns pontos de apoio para acreditar que algo pode mudar.⁹⁷

Assim, o que discorrem os autores é que para se conseguir desenvolver competência solidária é preciso, inevitavelmente, adquirir uma consciência optativa

⁹⁴ GERSHON *apud* ASSMANN; MO SUNG, 2000, p. 22.

⁹⁵ ASSMANN; MO SUNG, 2000, p. 22.

⁹⁶ ASSMANN; MO SUNG, 2000, p. 22.

em direção aos aspectos da interdependência de corresponsabilidade e que implicam, efetivamente, uma conversão a valores. E ainda, investir em aprender a ver, desenvolvendo a percepção de que a interdependência é um fato e todos sofrem os efeitos positivos e negativos, afetando a vida individualmente de todos, em função de que todos estão interligados. A partir daí, dá-se o ideal ético, da identificação teórica para uma postura e opção do agir ético.

Neste ponto da reflexão, cabe salientar a contribuição do pensamento de Habermas sobre a construção democrática de consensos coletivos que possam organizar as normas na sociedade.⁹⁸ Assim, vislumbrou a teoria da Ação Comunicativa como a representante da Ética Discursiva, uma ética secular compreendida como linguagens e consensos possíveis e negociáveis, isentos de interferência religiosa, em que todas as instâncias sociais eram embasadas pelo preceito filosófico ético da interlocução e diálogos discursivos aspirando possibilidade de entendimento e consensos de forma normativa.

Assmann e Mo Sung também exploram o pensamento de que as diferenças fazem parte da condição humana e que toda solidariedade deve estar aberta para as semelhanças e, também, às diferenças.⁹⁹ A visão do “nós” deve contemplar as diferenças (grupos, pessoa e sociedades que agem diferentemente) não somente as que são de alguma forma iguais. Isso reforça a noção de que a solidariedade deve primar pelo sentido da inclusão a partir do respeito às diferenças. E não, em uma tentativa desastrosa, de incluir somente quando se puder tornar igual. Deste jeito, não seria inclusão, seria uma forma de exclusão da identidade – uma despersonalização do outro. Com isso, ocorre um aprofundamento do conceito e/ou compreensão do que vem a ser solidariedade na visão atualizada dos autores; a solidariedade é um fato, ao mesmo tempo em que a solidariedade deve se tornar um imperativo ético, ligada à necessidade de o ser humano tomar consciência da interdependência existente na rede social. Conforme os autores:

Para que a solidariedade se torne um imperativo categórico aceito e vivido pela sociedade, é preciso antes que esta mesma sociedade reconheça a interdependência e a coesão social como um fato fundamental para a vida

⁹⁷ ASSMANN; MO SUNG, 2000, p. 29-30.

⁹⁸ HABERMAS *apud* ASSMANN; MO SUNG, 2000, p. 40.

⁹⁹ ASSMANN; MO SUNG, 2000, p. 44.

em geral, e a vida humana em particular.¹⁰⁰

O valor das experiências é que verifica a sensibilidade e nisso há uma fundamental significação para as tarefas do cotidiano e a grande tarefa de tornar o mundo um lugar melhor de se viver e conviver, com as outras pessoas e com tudo o que cerca o ser humano. Então, aqui é necessário falar em sensibilidade solidária. Para esclarecer a relação existente no sistema, os autores pontuam:

Para este tipo de relação é preciso antes de mais nada uma “sensibilidade solidária”. A palavra sensibilidade quer mostrar que a solidariedade como ético-subjetivo radical só acontece quando entram em jogo os “sentidos”, como a percepção empática do sofrimento e angústia dos/as outros/as. O ver e o ouvir, alterando a sensibilidade da nossa pele. Ao mesmo tempo, a sensibilidade é a condição *a priori* para que o/a outro/a possa irromper no meu mundo como outro/a.¹⁰¹

Com isso, todos os esquemas pré-concebidos são invadidos por outras escutas, isto é, a capacidade de dialogar, outros universos que enriquecem e/ou desfazem o repertório dessas crenças pré-estabelecidas. Abrem-se janelas de trocas de experiências que levam a novas compreensões da capacidade de sensibilização solidária. A proposta da interdependência leva a uma formação educacional em aprender uma nova relação entre os seres humanos e não-humanos, reconhecendo a pluralidade junto à realidade. E para esse modelo ampliado, os autores revelam:

Descobrimos que para conhecer a realidade complexa das vidas humanas e sociais o caminho não é a proposta cartesiana de “idéias claras e distintas”, mas a aproximação respeitosa e dialógica [...] E ao reconhecer a pluralidade na realidade, aprendemos a reconhecer a pluralidade das interpretações, a respeitar as diferentes perspectivas e pontos de partida.¹⁰²

4.2 Intersubjetividade e o agir ético

Ao introduzir a reflexão construída de uma ideia que leva do *ethos* à Ética, a posição de transmitir os fundamentos de uma convivência baseada naquilo que considera justo e de maneira pacífica, o filósofo Henrique de Lima Vaz, com sua

¹⁰⁰ ASSMANN; MO SUNG, 2000, p. 46.

¹⁰¹ ASSMANN; MO SUNG, 2000, p. 98.

¹⁰² ASSMANN; MO SUNG, 2000, p. 99.

astuciosa compreensão, aponta para a intersubjetividade e o agir ético.

A ética apresenta-se como obra da razão, e esta configura-se na composição de costumes, normas, valores, transformando esse conjunto de significados em *ethos*. Vaz permanece no caminho da questão:

A questão se coloca nos seguintes termos: se a *práxis* é a medida das coisas, como irá estabelecer-se uma medida para a própria *práxis*, uma vez que, na sua contingência e particularidade, ela não pode ser medida para si mesma? [...] A relação entre *ethos* e essa outra forma fundamental de expressão da cultura que é saber apresenta-se, por sua vez, particularmente importante, pois será assumido a forma do saber demonstrativo que, na tradição ocidental, o *ethos* irá constituir-se como linguagem universal codificada e socialmente como tal, ou seja, como Ética.¹⁰³

A natureza apresenta os elementos que constituem o saber que promove as possibilidades do *ethos*, essenciais para a sabedoria da vida, e que estão acima das individualidades. A Ética, como ciência do *ethos*, encontra sua maior motivação e ponto de partida na sabedoria da natureza, que manifestamente irá regular a natureza com a regularidade do *ethos* e sua constância.

O *ethos* tem como princípio absoluto a ideia do Bem, que permite fundamentar a racionalidade da *práxis*. Desta forma, fica compreendido que a relação que existe é entre *ethos* e cultura. De acordo com as noções de Vaz, a Ética, como a derivação da ciência do *ethos*, possui uma raiz na virtude educadora com objetivo para o Bem. Ela torna bom aquele que a exerce.

Sendo a *práxis* humana objeto da Ética, foram identificados três passos importantes de discussão:

a) em primeiro lugar, a relação entre as formas canônicas da racionalidade científica e a racionalidade estratificada no *ethos* histórico, que deve poder ser transposta no discurso da ciência. Postula-se portanto, primeiramente, uma homologia entre esses dois tipos de racionalidade. b) Em seguida, a relação entre a universalidade do *ethos* que encontrou sua expressão numa razão universal e a particularidade empírica da *práxis*, atestada no livre-arbítrio e nas condições psicológicas e circunstanciais do seu exercício. Postula-se aqui a possibilidade da transposição da *práxis* empírica numa *práxis* racional (ou sensata) que seria propriamente a *práxis* ética. c) finalmente, a relação entre o discurso da ciência do *ethos* enquanto *theoría* da *práxis* (Gen. Subj.) e a própria *práxis* enquanto teórica ou

¹⁰³ VAZ, Henrique Claudio de Lima. *Ética e direito*. São Paulo: Loyola, 2002. p. 35-38.

racional. Postula-se aqui o caráter prático da ciência do *ethos* ou da Ética.¹⁰⁴

Vaz aponta que o problema fundamental da ciência do *ethos* está na razão universal, de encontrar uma realização do ser humano e na sua existência do ser. Trata-se de corresponder uma única e mesma Razão, uma existência razoável e Ética.

Para o autor, o pensamento moderno é responsável pelo destino da nossa civilização e da cisão da ética e do direito, incapaz de instrumentalizar o bem comum necessário para a convivência entre as pessoas. O pensamento clássico foi transgredido por uma nova concepção da razão científica, sob influência de um método empírico, ocorrendo verificações a partir da análise de fenômenos quantificados e por normas. Esta formulação da razão científica neutraliza a expressão genuína do fenômeno e suas avaliações expressivas e qualitativas. A razão moderna impõe um mundo pelo pensamento objetivo e configura a vontade do poder. A natureza perde o potencial *physis*, com inteligência característica e diversificada, com habilidades individuais e coletivas, para uma razão científica que explora o conhecimento como matéria prima para modelar o que pretende como conceito sempre a favor da tecnologia.

Para explicar sua formulação sobre o mundo ético simbólico, Vaz faz a seguinte abordagem:

O universal, que se manifesta na inter-relação dialética do fim (conhecimento) e do bem ((liberdade), constituindo o princípio universal do agir ético. Ele se particulariza no *ethos* histórico ou na tradição ética como universo simbólico de representações e valores (cultura ética) e se singulariza como expressão normativa (normas, leis, direito): é esse o universo concreto do mundo ético que existe efetivamente no mundo político.¹⁰⁵

Vaz, em relação à estrutura da ética Kantiana, recorda-nos a influência dos últimos séculos nas aquisições do conhecimento: século XVIII como o “século da moral”; século XIX como o “século das ciências e da natureza”; e o século XX é sugerido como o “século das ciências do homem”. Entre os projetos do “século da moral”, Kant prepara entre 1770 e 1781 sua obra mais importante, a *Crítica da razão*

¹⁰⁴ VAZ, 2002, p. 59.

pura, na qual há a preocupação em distinguir a utilidade negativa e a utilidade positiva da crítica, direcionada ao uso prático da razão. Eram três os objetivos centrais nos interesses de Kant, voltados para a Metafísica: *Deus*, a *alma imortal* e a *liberdade*. Como estes objetivos garantiam o uso prático da razão, a *Crítica da razão pura* impõe outra busca para assegurar a racionalidade do uso da *Razão Prática*, fundada na metafísica pela Ética. E ao longo de 1780, Kant se ocuparia das reflexões acerca da *Razão Prática*.

Vaz levanta a questão de que a *Razão Prática* pode ser observada pelo prisma da *Razão Prática* empírica: descreve apenas leis pragmáticas expressas no desejo e no prazer, e a *Razão Prática Pura* prescreve à liberdade leis morais. Em 1781, Kant responde questões surgidas em relação à *Razão Prática Pura*, conduzindo sua investigação em distinguir o *arbitrium brutum*, capacidade instintiva e a capacidade racional de escolhas práticas através das leis da razão, sendo o *liberum arbitrium*.

A partir da questão da analítica transcendental, Kant trata de mostrar a legitimidade da liberdade como ideia transcendental definida por sua espontaneidade absoluta. Nesse sentido, Vaz traz as noções em que Kant busca as soluções para as questões transcendentais e metafísicas: “Kant a encontrará no conceito de autonomia e na qualidade de fato da razão (*faktum der vernunft*), aquela, predicado da liberdade transcendental, esse, inerente à lei moral e que irão constituir o fundamento definitivo da ética Kantiana”.¹⁰⁶

A partir de 1785 até 1788, Kant busca na fundamentação da metafísica dos costumes, as definições entre *o dever*, a *vontade* e o *agir moral*, levando às ideias de *autonomia* como sendo a ideia da vontade de todo ser racional entendida como vontade legisladora universal.

A moralidade como sendo a relação de todas as ações com a legislação por meio da qual e somente por meio da qual é possível um reino dos fins. O dever define-se, então, como a necessidade inerente ao agir dos seres racionais enquanto membros desse reino, de onde lhes advêm a

¹⁰⁵ VAZ, 2002, p. 65.

¹⁰⁶ VAZ, 2002, p. 78.

prerrogativa da dignidade e o fundamento do respeito pela lei.¹⁰⁷

Vaz aborda a liberdade, intitulada por Kant, como sendo o conceito que explica a causalidade pela qual a vontade pode agir independentemente das causas externas que a determinem.

A Ética Kantiana se apóia na doutrina do fato da Razão, na medida em que pretende produzir efeitos reais que expliquem a causalidade inteligível da vontade. Explica Vaz: “A possibilidade da liberdade transcendental, admitida pela razão teórica, torna-se efetivamente na lei moral que é, por definição, uma lei da causalidade por meio da liberdade”.¹⁰⁸ E complementa: “Somente a lei moral pode determinar *a priori* a vontade e fundamentar um uso legítimo da razão prática no conhecimento do Bem supremo como exigência necessária da vontade do ser racional”.¹⁰⁹

Vaz demonstra que Kant dedicou-se também a responder a questão, no seu livro da *Crítica da razão prática*, em como é possível praticamente o Bem supremo? Kant descreve como oposição entre o desejo da felicidade como causa das virtudes e as máximas da virtude como causa da felicidade. Eleva o preceito de ser racional para ser moral – a lei moral sendo a única determinação *a priori* da liberdade.

Vaz salienta que *A metafísica dos costumes*, de 1797, teve influência da doutrina do Direito no pensamento jurídico do século XIX: “A nítida separação entre o ético e o jurídico, ou entre a virtude e o direito, o moral e o legal, caracteriza a última expressão do pensamento ético de Kant”.¹¹⁰

Em relação à Ética contemporânea, Vaz destaca três modelos, como referenciais teóricos tradicionais, na prática da reflexão ética: o paradigma empirista, marca da cultura anglo-saxônica, com características originadas nos modelos político-sociais que estabeleceram uma ordem política liberal e individualista; o racionalismo, de tradição francesa, atende ao processo de racionalismo da vida racional, e possui um perfil cartesiano que se constrói a partir de dois influentes ideais: “moral da razão” e a “ética da ciência”; e o historicismo, de tradição alemã,

¹⁰⁷ VAZ, 2002, p. 84.

¹⁰⁸ VAZ, 2002, p. 86.

¹⁰⁹ VAZ, 2002, p. 87.

desenvolvendo uma identidade histórica chamada de “consciência histórica”. Estas expressões culturais refletirão uma sensibilização de ideias atribuídas ao movimento “romântico” e desencadeando o chamado idealismo alemão, na busca da cisão kantiana entre razão teórica e razão prática e que procedera importantes correntes da ética contemporânea. Acrescenta Vaz:

Assim, o *empirismo* tem como campo privilegiado o psiquismo humano, sobretudo em sua estrutura pulsional. O *racionalismo* volta-se para a natureza em cujas leis as normas éticas deverão encontrar, de alguma maneira, correspondência ou modelo. O *historicismo* vê na cultura, da qual o *ethos* é uma forma fundamental, o campo privilegiado para o exercício da reflexão ética.¹¹¹

Todas as correntes da ética contemporânea rejeitam o pensamento metafísico na compreensão e formulação da ética pós-kantiana. A ética hegeliana que fundamenta uma teórica metafísico-teológica passa a ser uma pedra no caminho. Salienta Vaz, “em linguagem clássica: a Ética reconhece na metafísica seu fundamento, em linguagem hegeliana: a Idéia absoluta manifesta como Espírito absoluto”.¹¹² Essas ideias irão cair em descrédito; a partir das ciências humanas, passaram a ser consideradas ficção de uma razão universal. A necessidade de pensar uma ética universal, segundo o pensamento do autor, se acelera. A aplicação do método da ciência moderna, no que diz respeito ao *ethos*, leva ao desmantelamento da razão prática, no sentido da tradição aristotélica, do que vem a ser o bem e em como agir pelo fim. Ainda refere-se que não é possível captar características universais que correspondam às inclinações naturais do ser humano e os princípios que regem sua ação racional.

A crítica e o desmantelamento da ética clássica e seus fundamentos metafísicos surgiram como iminências para o pensamento do século XIX. Para a ética contemporânea, surge a presença do chamado *niilismo ético*, sob a influência de Marx, Nietzsche e Freud. Assim, após a falência hegeliana, volta-se à reestruturação do pensamento de Kant, no século XX, enquanto a filosofia alemã atua mediante o movimento chamado neokantismo. E para tanto, refere Vaz:

¹¹⁰ VAZ, 2002, p. 88.

¹¹¹ VAZ, 2002, p. 92.

¹¹² VAZ, 2002, p. 129.

O método reducionista irá apresentar-se como caminho preferencial e pela aplicação ao campo da Ética o *ethos* multiplica-se nas diversas tradições culturais, muitas vezes entre si conflitivas, perde, em sua condição de fenômeno histórico universal, a unidade fenomenológica que o constituía fundamento histórico e teórico para uma ciência normativa ou para uma Ética igualmente universal.¹¹³

A Ética do século XX, de acordo com a análise do autor, possui, na concepção moderna da Ética, a fundamentação da ordem jurídica e do Direito, portanto, o caráter de uma universalidade que resulta de dois fatores determinantes: por um lado, o desenvolvimento de uma racionalidade, e uma metafísica desconsiderada de cunho empirista e nominalista.

A partir de diferentes bases teóricas, como as formuladas por John Rawls, Apel e Habermas, que possuem uma referência em Kant, enfrentam a dispendiosa tentativa de encontrar as bases para restaurar a noção de justiça, do pensamento ético-político e do esquema contratual. Pela reflexão de Vaz, a teoria mais abrangente e que a ele envolve em um despertar é a Ética do discurso, pois não se estrutura por bases metafísicas. Entretanto, é na obra de Apel, que se inspira na linguagem de Peirce, que Vaz aponta um início da reflexão para a ética e para o direito.

Sobre a crise da modernidade, Vaz desfaz a possibilidade em estabelecer uma teoria da justiça e uma Ética universal naqueles moldes. A busca na contemporaneidade de uma sociedade justa, e por assim dizer uma sociedade política, faz-se decisiva para estabelecer a significação da Ética, primando pelo reconhecimento do outro, do livre arbítrio, do consenso, da virtude para um universo político e transgredido no universo ético.

Para Vaz, a intersubjetividade funciona como intermediadora da dimensão subjetiva do agir ético e a estrutura objetiva do universo dos bens, fins, normas e valores. A partir daí, pode-se considerar a formação de um *ethos* historicamente realizado, superando as categorias individuais. Para o autor, a Ética se dá na relação intersubjetiva, no que diz respeito ao seu caráter ético da relação de intersubjetividade e é realizável na ideia da razão prática e sua orientação para o bem, sob o ponto de vista da inteligência. A comunidade ética é o resultado da visão

¹¹³ VAZ, 2002, p. 140.

de que o *consenso* é eminentemente livre e se configura na relação com o outro, motivado pela presença ética no reconhecimento do outro eu, “nós”, por uma forma universal do bem. Portanto, valores e direitos do mesmo universo ético e constituindo no agir ético. Aqui, Vaz, a partir dessa compreensão, realiza conclusões significativas para a ética: a “moralidade” tem caráter social e não somente individual e subjetivo; os costumes e normas de cada cultura possuem um caráter ético e não apenas empírico.

Vaz ultrapassa os limites da intersubjetividade e move o sujeito para a categoria objetiva da intencionalidade do agir para o bem, que caracteriza o sujeito ético. Os valores e normas culturais e o que motiva o agir não são criados pelo indivíduo, mas por uma histórica relativa a um *ethos* e transcendem as esferas subjetivas e intersubjetivas. A relação entre o agir individual e comunitário e seu objeto prático se estabelece dialeticamente através do que vem a ser o bem e o que formaliza o bom. A razão prática introduz os conceitos na esfera da moralidade. O *ethos* universal deve transcender as manifestações concretamente na organização cultural, histórica e política que vai oferecer uma identidade própria para cada sociedade.

4.3 Ação da democracia dialógica: troca diplomática

A discussão entendida neste momento da pesquisa tem como referência a época atual marcada por muitas finalizações que, de acordo com Giddens, veste um disfarce de uma sociedade pós-tradicional.¹¹⁴ O aspecto transição que caracteriza a atualidade confere ao início do século um modelo de revisões e términos que afetam a orientação e segurança do caminho traçado. O mundo como um todo se envolve em processos de finalizações, o início do século, do milênio, fim da modernidade. Essas rediscussões configuram uma nova busca e que gera sentimentos desorganizados em função dessas transições. A tradição remontada pela modernidade possui referência ocidental e outras “identidades” não penetraram nessa reconstrução.

¹¹⁴ GIDDENS, Anthony. A vida em uma sociedade pós-tradicional. In: GIDDENS, A. (Org.). *Modernização reflexiva: política, tradição e estética na ordem social moderna*. São Paulo: UNESP, 1997. p.73-133.

Sobre os processos de “produção” das transformações, dois segmentos relacionados se destacam: as universalidades que levam à globalização e às mudanças intencionais que se conectam ao radicalismo moderno. Fica claro que estes processos levam a questões de desintegração do que deveria realmente ser levado em consideração nas vontades transformadoras da modernidade. Como diz o autor, “estes são processos de abandono, desincorporação e problematização da tradição”.¹¹⁵

O expansionismo que levou à mundialização da economia desenvolveu uma interdependência de mercado. O que é decidido por um indivíduo possui repercussão em outros cantos do planeta e sobre o próprio planeta. Sobre isso e a essa escala de importâncias, destacam-se a necessidade de uma nova agenda, uma reorganização e novas reconfigurações para todos, envolvendo todo o potencial humano de convivência, a coletividade, incluindo o Estado.

Para os Iluministas, deter o controle em consequência do conhecimento era uma perspectiva de felicidade e segurança do futuro. Expectativa essa frustrada, pois o conhecimento adquirido promoveu uma grande abertura e contingência, mas igual insegurança e perigo. Pelo viés da tradição, esses riscos são assumidos e calculados por uma lei de probabilidades e quando não é possível a previsibilidade das coisas e do conhecimento aí a tradição é invalidada. Exemplo disso nos dá o aquecimento global e as teses que afirmam essa possibilidade de superaquecimento da terra e outras que dizem que a terra sofrerá um resfriamento. Desta forma, Giddens aponta que surgem vários cenários que sugerem “verdades” ou “realidades”, e isso será possível pelo número de “crentes” ou “concordantes” nas teses disponíveis e que, principalmente, haverá pessoas que irão formular ações e reações ao encontro das teses defendidas. Cabe explicar, de acordo com Giddens, que “a modernidade tornou-se experimental”.¹¹⁶ Ou seja, uma experiência que pertence a todos como agentes humanos, que não é laboratorial e, portanto, não controla os resultados.

Mostra Giddens que a promessa do Iluminismo de refazer a tradição não vingou e que, entre as finalizações, a que mais foi caracterizada é a do

¹¹⁵ GIDDENS, 1997, p. 73.

¹¹⁶ GIDDENS, 1997, p. 73.

prometeísmo, entre outros, o mundo socializado e justo que pretendeu Marx. A tradição persegue a modernidade, sendo que a experiência global da modernidade, orientando as experiências cotidianas, reflete o papel da tradição em constante mutação e sob o impacto da influência das tecnologias e da ideia de especializações (maior fragmentação), a *expertise* social.

Para compreender o que levaria à ordem pós-tradicional, o autor sugere: é preciso “entender o que é ‘Tradição’”. E, após refletir sobre sua implicância no passado e no futuro, manifesta:

Na minha opinião, a tradição está ligada à memória, especificamente aquilo que Maurice Halbwachs denomina “memória coletiva”; envolve ritual; está ligada ao que vamos chamar de *noção formular de verdade*; possui “guardiões; e, ao contrário do costume, tem uma força de união que combina conteúdo moral e emocional.¹¹⁷

O autor nos orienta sobre como as tradições emocionais ficam a parte dos investimentos designados pelo Iluminismo no “fazer” da modernidade. Para Giddens, houve uma reformulação do modo de pensar nas “perspectivas cognitivas”, mas não a forma de serem estabelecidos os conjuntos de estruturas psíquicas emocionais. Conforme ele, “[...] a forma emocional da tradição foi deixada mais ou menos intacta”.¹¹⁸ Assim, nesta linha, Giddens revela que Freud estaria disposto a compreender que a repetição não era um ponto exclusivo da ordem psicológica, mas sua maior preocupação estaria na ordem social, e a tradição estaria, a partir da modernidade, se configurando como compulsão. E, ainda, esta compulsão estaria com um papel antagônico ao da revolução do pensamento moderno, no qual o que é promovido é a repetição; sendo assim, o tradicionalismo não é estimulado, mas sim um processo neurótico.

Disse Goethe sobre a ganância do capitalismo: “Especialistas sem espírito, sensualistas sem coração; esta nulidade imagina que atingiu um nível de civilização nunca antes alcançado”.¹¹⁹ Para Weber, segundo Giddens, o espírito capitalista não possui sentido se não no próprio tempo em que se insere, no qual homens que possuem o lucro como fonte de sentido de seus trabalhos produtivos não seriam

¹¹⁷ GIDDENS, 1997, p. 76.

¹¹⁸ GIDDENS, 1997, p. 87.

¹¹⁹ GOETHE *apud* GIDDENS, 1997, p. 88.

compreendidos em outra época. Este tradicionalismo econômico é de origem pré-moderna e legitimada por preceitos morais, sendo esta necessidade uma característica obsessiva.¹²⁰

Giddens salienta que o que Freud defendeu como neuroses obsessivas compulsivas são os vícios a que se faz referência atualmente. E aqui, surge uma nova discussão, o “como” os vícios estão ligados à identidade do agir pós-tradicional e que irão influenciar na pós-modernidade. As várias possibilidades de vícios variados e de larga opção esvaziam a rotinização e conseqüentemente as tradições, gerando uma destradicionalização da sociedade.¹²¹ Enfrenta-se então, com atenção, a vida pós-moderna, em meio a um arsenal indescritível de multiplicidades, a tomada de decisões e que são possíveis mediante escolhas. Aí implicam os padrões herdados que remetem a caminhos familiares, ou seja, conhecidos pela motivação inconsciente do que é algo já percorrido e verificado, ao invés de novos enfrentamentos e novas ameaças também. No que tange à concretude disso, a relação aqui é com o poder tanto nas decisões cotidianas quanto as de maior efeito social. Ao mesmo tempo em que surge o pluralismo e as múltiplas escolhas, a pós-modernidade remonta caminhos que vão ao encontro da tradição, como vícios e/ou neurose compulsiva obsessiva.

Sobre as finalizações destinadas, na modernidade, segundo Giddens, a noção de natureza percebida separadamente do ser humano e de sua ação deve seu fim. Diferentemente do que acontecia na pré-modernidade, na modernidade a natureza se transfigura pelas interferências do ser humano no meio ambiente. Isso leva à compreensão, a exemplo do que houve na relação com a natureza, do porquê as verdades serem difundidas em cenários.

Giddens descreve cinco pontos que discutem as interconexões entre o início da modernidade e a tradição, são eles: primeiro, o “modelo disciplinar” permaneceu sendo o da compulsividade e não os processos de conscientização; segundo, a ciência tinha uma carga positivista aproximando-a da verdade formular, estabelecendo uma comparação entre especialistas da modernidade e os guardiões

¹²⁰ WEBER *apud* GIDDENS, 1997, p. 88.

¹²¹ BOBSIN, Oneide. Tendências religiosas e transversalidade: hipóteses sobre a transgressão de fronteiras. In: *Correntes Religiosas e Globalização*. São Leopoldo: PPL; CEBl; IEPG, 2002. p. 13-38.

da tradição; terceiro, o enfrentamento e manifestações alternativas em relação à natureza compulsiva e suas atuações; quarto, as diferenças de gênero, aspecto tradicional, são remontadas por movimentos que são considerados recentes, como cita o autor: “a emergência de um *ethos* de ‘domesticidade’ feminina”;¹²² quinto, a necessidade de gerar grupos de sintonia e de identidades, como em associações de bairros ou de classes trabalhadoras, leva a modernidade a regenerar a autoridade da tradição, para validar a busca do “sentido de comunidade”, por exemplo; o mesmo aconteceu com o nacionalismo no âmbito do Estado.

Na fase da modernização reflexiva, a ausência é o ponto forte na globalização e isso se dá graças à reestruturação do espaço. Antes, na tradição, o espaço se relacionava com o tempo. Para Giddens, “a globalização é, essencialmente, a ‘ação à distância’” e a “sociedade pós-tradicional é a primeira sociedade global”.¹²³ Isso significa que o “nós” passa a ser secular e não mais há forasteiros e nem fronteiras de coexistência, o mundo passa a se defrontar com formas diferentes de viver. E que, em uma análise aproximada, possuem familiaridades. Giddens esclarece:

O embaraço e uma certa ansiedade difusa, ocasionalmente acrescidos de uma consciência do perigo, emergem como os primeiros aspectos negativos do encontro antropológico; no lado positivo, juntamente com a auto-iluminação, há humor e os prazeres de se descobrir uma humanidade comum.¹²⁴

Em consonância com o que foi dito pelo autor, a ideia do desaparecimento da tradição na ordem pós-tradicional não revela uma argumentação definitiva. Duas estruturas são verificadas em relação à presença da tradição neste caso: a que atinge uma defesa discursiva e dialógica; e outra que impõe a violência e se transforma em fundamentalismo. Para este autor, as tradições são chamadas a se explicarem. Explica Giddens:

Em geral, as tradições só persistem na medida em que se tornam passíveis de justificação discursiva e se preparam para entrar em um diálogo aberto, não somente com as outras tradições, mas com modos alternativos de fazer

¹²² GIDDENS, 1997, p. 131.

¹²³ GIDDENS, 1997, p. 118-119.

¹²⁴ GIDDENS, 1997, p. 121.

as coisas.¹²⁵

Os hábitos ou relíquias são derivações das comunidades locais que não foram totalmente desmobilizadas, mas que estão remodeladas em função de um montante maior de influências atravessadoras. A forma de utilidade “necessária”, em relação à tradição, irá dar ao elemento do passado um caráter apropriado ao presente ou torná-lo subjugado, isso refletido em um tipo de “ritualização” (que assume uma padronização) e não de “ritualismo” que seria um movimento mais originário.

Giddens sintetiza que a sociedade tradicional é diversificada e estabelecida em localidades distintas e preservadas. A sociedade pós-tradicional é pluralista culturalmente, envolvendo tradições persistentes e criadas e não mais consegue um poder enraizado e local. Isso considerado, para coexistir como sociedade persistente, esta deve assumir um potencial discursivo que pretenda ser dialógica. Caso contrário, a violência é o dispositivo encontrado e abarcado. O reflexo disso se dá tanto na vida cotidiana quanto na esfera global. Em ambas, uma democracia das emoções. Sobre este aspecto, Giddens complementa:

Uma pessoa pode se mover e olhar para qualquer lugar. Até grupos de pessoas podem fazer isso. Onde o descomprometimento não ocorre – e as relações tradicionais são estabelecidas –, entramos no domínio da violência potencial e real. Onde a conversa deixa de existir, a violência tende a se iniciar.¹²⁶

Sobretudo, Giddens comenta que aquilo que serve para a vida cotidiana, na ordem das relações pessoais, também pode ser aplicado em todos os níveis das relações mais abrangentes de forma global, demonstrando que “recorre-se à força ou à violência quando deixa de existir uma troca ‘diplomática’ de opiniões.” Giddens argumenta ainda sobre este tópico:

Os choques culturais na arena global podem gerar violência; ou podem ser diálogos. Em geral, a ‘democracia dialógica’ – o reconhecimento da autenticidade do outro, cujas opiniões e idéias estamos preparados para ouvir e debater, como um processo mútuo – é a única alternativa para a violência nas muitas áreas da ordem social em que o descomprometimento

¹²⁵ GIDDENS, 1997, p. 129.

¹²⁶ GIDDENS, 1997, p. 130.

não é mais uma opção factível.¹²⁷

O mundo pós-tradicionalista confere uma realidade de dores: inseguranças, ansiedades, incertezas, barreiras, desnivelamentos sociais e outras mazelas. Contudo, existe aqui, nas linhas argumentadas pelo autor, uma oportunidade de descrever uma democracia dialógica, estendendo-se à democracia das emoções, desenvolvendo formas autênticas de ver e viver humanos, através de uma ação coletiva e não individualista e narcisista. A sociedade pós-tradicional é algo novo, em que os elos devem ser criados e não herdados. Esta é uma sociedade que possui as possibilidades de um “espaço indefinido” e deve ser descentralizada em termos de autoridade, mas, em função da coexistência, desenvolve um perfil de interdependência e inter-relação social solidária. Nas palavras tocantes de Giddens:

[...] Estar aberto para o outro é a condição da solidariedade social; em uma escala mais ampla, a oferta da “mão da amizade” em uma ordem cosmopolita global está eticamente implícita na nova agenda esboçada bem no início desta discussão.¹²⁸

¹²⁷ GIDDENS, 1997, p. 130.

¹²⁸ GIDDENS, 1997, p. 131.

CONCLUSÃO

O mundo do trabalho requer um olhar especial, pois é ali que está o quinhão significativo do preparo para a vida e as relações interpessoais. O trabalho sugere sofrimento e deve receber atenção em como pode ser atendido nesta demanda urgente de cuidado, sendo que o “modo-de-ser-trabalho” expõe o ser humano à exploração de sua força de trabalho. Aproximar os valores descritos acima aos grupos de trabalho é uma tarefa de suma significação e que promove maior qualidade humanizadora no interior das empresas e demais organizações.

Após o ser humano negar sua essência por séculos, que limitava o contato com todos os elementos vitais que o cercam, muitas são as estratégias levantadas a fim de estabelecer os fundamentos do cuidado na vida atual. Essas estratégias significam promover princípios de sustentabilidade. Estes programas visam ampliar os cuidados para o planeta, perpassando pelos cuidados pessoais, do outro, das relações, das atitudes, do meio-ambiente, do desenvolvimento integrado e global.

Sustentabilidade é o cuidado com tudo que se serve no planeta e uns dos outros, com preocupação para com as gerações futura e em como preservar o ambiente, seja no clima atmosférico como no clima que permeia as negociações entre nações, povos, cidades, organizações e entre todas as pessoas. O cuidado especial merecem todos que mais sofrem, os idosos, doentes e famintos, discriminados e excluídos. Somente assim será possível qualidade social da vida humana.

O ideal ético a que se refere Noddings é certamente uma habilidade com potencial a ser desenvolvido nas pessoas. O sentimento natural de cuidador do outro não amadurece o “eu devo” e o “eu quero”. Isso se dá a partir da conscientização desta tarefa, aprimorando o que buscamos aqui, a humanização das relações de trabalho e o papel dos sujeitos na sustentabilidade do clima organizacional.

Vimos que o clima organizacional sustentável é possível pela contribuição que o cuidado exerce retroalimentando as relações. Quando experienciado o cuidado, surge a possibilidade de uma grande influência, e a probabilidade aumenta

em tornar-se, o ser de cuidado, figura cuidadora.

Como foi demonstrado, as organizações diminuem o ideal ético. Porém, a humanização das relações de trabalho é possível a partir de uma convivência explorada pela psicologia e a ética, tornando viável o aprimoramento do cuidado ético no ambiente da própria organização, colaborando e potencializando as habilidades de cuidador e do objeto de cuidado. Com essa real investida, o que desponta é o clima organizacional, sendo este o conjunto de ações e reações entre todos os *stakeholders*. Essa forma de sustentabilidade das relações interpessoais é que evidencia um grande diferencial nas organizações. Desenvolvendo uma cultura de cuidado, entende-se que haverá sustentabilidade em diversos comportamentos, como: da cooperação, da responsabilidade e do *dever querer* de cada um para com cada um. Pela relação interdependente, pode-se promover a sensibilidade solidária e, assim, nos momentos de adversidades e mudanças características da atualidade, haverá sustentação no clima organizacional. Este é um recurso possível, em épocas de desamparo, de conflitos e dificuldades diversas.

Sendo assim, abre-se uma brecha para incitar um caminho em direção ao convívio ético sustentável, que não esteja apenas vinculado aos interesses mercadológicos; e sim atenda a demanda superior nas relações humanas; que percorra a direção da inclusão e da boa vida, como algo a ser preservado por intermédio do desenvolvimento dos princípios que norteiam a ética do cuidado – de indivíduo para indivíduo e, assim seguindo uma direção exponencial, contribuindo ao planeta e ao cosmos, a qual deve ser a amplitude da visão a ser atingida.

Como apontou esta pesquisa, o clima organizacional não é apenas recheado de eventos positivos. Os conflitos, as emoções e os destemperamentos também fazem parte das inter-relações e da vida nas organizações. Conviver com a desordem pode ser a forma mais digna de aprendizado, pois são nelas que vão estar as janelas da possibilidade, abertas para a real manifestação ética, em que o desafio é lançado e o ser humano pode intervir com seus valores e promover transformações criativas, que sigam os elementos fundamentais da convivialidade.

A ética é ferramenta para a psicologia, a partir das ideias da ética do cuidado e da sensibilidade solidária. Através do potencial discursivo, é identificável

fundamentos de conscientização para a organização do trabalho e seus valores. Estes valores surgem como fonte que nutre o sentido da co-existência e permite compreender melhor o sentido da interdependência, podendo assim, desenvolver competências fundamentais para a sustentabilidade. Isso acontecendo entre gerações de gerentes e funcionários, será possível identificar um incremento no clima organizacional.

O papel da psicologia e da ética estaria em juntas trabalhar em direção ao clima organizacional, promovendo os valores necessários para embasar *feedback* e proporcionar um espaço acolhedor e promotor de trocas dialógicas de nível mais elevado. Enriquecer a cultura emocional da organização, com inclusão, favorece o clima organizacional, conseqüentemente, possibilita transformar as relações intersubjetivas em inter-relações mais saudáveis, promovendo a participação conjunta para a criatividade e a inovação.

Estas recentes e tão joviais linhas pretendiam, de forma inicial, aproveitar este espaço. Também, almejam, como uma criança que nasce, um dia crescer e criar-se para um sentido maior e melhor. Contudo, experimentamos refletir em direção ao papel da psicologia e da ética nas intervenções organizacionais e, a partir desta tentativa de caminhada, lançarmo-nos em um aprendizado das possibilidades da colaboração nos centros de trabalho, nos processos das inter-relações e suas implicações ampliadas pelas noções aqui compartilhadas. Ainda, em decorrência do momento atual e da crise mundial, qual deveria ser a amplitude da postura cuidadora e ativa da psicologia? Nas tão recentes abordagens do cenário econômico, social e global, em que já se discute o protecionismo, de que maneira a intersubjetividade está sendo afetada? Como a criatividade, que pretende ser defendida como meio de ampliação da consciência e reconhecimento, pode colaborar nestas demandas emergidas? Estas são, ainda que não bem delimitadas, as ideias pretendidas para outras investigações.

Para ser grande, sê inteiro: nada teu exagera ou exclui. Sê todo em cada coisa. Põe quanto és no mínimo que fazes. Assim como em cada lago a lua toda brilha, porque alta vive.

(Ricardo Reis)

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Maria Aparecida F. *Psicologia aplicada à administração: uma abordagem interdisciplinar*. São Paulo: Saraiva, 2005.

ALONSO, Félix R; LÓPES, Francisco G; CASTRUCCI, Plínio de Lauro. *Curso de ética em administração*. São Paulo: Atlas, 2006.

ASSMANN, Hugo; MO SUNG, Jung. *Competência e sensibilidade solidária: educar para a esperança*. 4. edição. Petrópolis: Vozes, 2000.

BLEGER, José. *Psico-Higiene e psicologia institucional*. Porto alegre: Artes Médicas, 1992.

BOBSIN, Oneide. Tendências religiosas e transversalidade: hipóteses sobre a transgressão de fronteiras. In: BOBSIN, Oneide. *Correntes Religiosas e Globalização*. São Leopoldo: PPL; CEBI; IEPG, 2002.

BOFF, Leonardo, *Ethos Mundial: um consenso mínimo entre os humanos*. Brasília: Letraviva, 2000.

BOFF, Leonardo. *Saber cuidar: ética do humano: compaixão pela terra*. Rio de Janeiro: Vozes, 1999.

BRANDÃO, Leonor Cordeiro. *Trabalho em equipe*: Texto desenvolvido com o envolvimento e participação dos docentes da área de Psicologia Organizacional para as disciplinas de Psicologia Organizacional I e II da UNIP [s.d]. Disponível em: <<http://www.find-docs.com/psicologia-nas-organizações-paul-spector-doc.html>>. Acesso em: 3 out. 2010.

BRIDI, Maria Aparecida da C. As expressões da crise de um sindicalismo em transição. In: VIII CONGRESSO LUSO-BRASILEIRO DE CIÊNCIAS SOCIAIS: A Questão Social no Novo Milênio, Coimbra, 16, 17 e 18 de setembro de 2004. Disponível em: <<http://www.ces.uc.pt/lab2004/pdfs/MariaBridi.pdf>>. Acesso em: 22 set. 2010.

CAPRA. Frijot. *O ponto de mutação*. São Paulo: Cultrix, 1992.

CHIAVENATO, Idalberto. *Recursos humanos: o capital humano nas organizações*. 8. edição. São Paulo: Atlas, 2008.

COSTA, Wellington S. Resgate da humanização no ambiente de trabalho. *Caderno de Pesquisa em Administração*, São Paulo, v. 9, n. 2. p. 13-23, 2002.

DEJOURS, C.; JAYET, C. Psicopatologia do trabalho e organização real do trabalho em uma indústria de processo: metodologia aplicada a um caso. In: DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E.; JAYET, C. *Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho*. São Paulo: Atlas, 1994.

DEJOURS, Christophe. *A loucura do trabalho*. São Paulo: Artez, 1992.

GIDDENS, Anthony. A vida em uma sociedade pós-tradicional. In: GIDDENS, A. (Org.). *Modernização reflexiva: política, tradição e estética na ordem social moderna*. São Paulo: UNESP, 1997.

GRANOVETTER, Mark. Ação econômica e estrutura social: o problema da imersão. *RAE-eletrônica*, v. 6, n. 1, Art. 5, jan./jun. 2007.

GRISCI, Carmem Ligia I. Trabalho, tempo e subjetividade: impactos da reestruturação produtiva e o papel da psicologia nas organizações. *Revista Psicologia Ciência e Profissão*, ano 19, n.1, p. 2-13, 1999.

GUARIGLIA, Osvaldo. *Ética e Política: panorama da ética no final do século*. Porto Alegre: UFRGS, 1993.

MATOS, Francisco. *Ética na gestão empresarial*. São Paulo: Saraiva, 2008.

MORIN, Edgar. *Ciência com consciência*. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2000.

MOSCOVICI, Fela. *Renascença Organizacional: o resgate da essência humana*. 11 ed. Rio de Janeiro: José Olímpio, 2008.

NODDINGS, Nel. *O cuidado: uma abordagem feminina à ética e à educação*. São Leopoldo: Unisinos, 2003.

NOGUEIRA, Carlos. Quem são os Stakeholders? *Vem Concursos: o portal do concursando*. Disponível em: <http://www.vemconcursos.com/opiniao/index.phtml?page_id=1828>. Acesso em: 8 ago. 2010.

ROBBINS, Stephen P. *Comportamento organizacional*. 11. ed. São Paulo: Pearson Prentice Hall, 2005.

SIQUEIRA, Holgosi S. G. A nova concepção de trabalho. *Jornal A Razão*. Santa Maria, 1 de maio de 2003. Disponível em: <www.angelfire.com/sk/holgosi/novotrabalho.html>. Acesso em: 23 ago. 2010.

VASCONCELOS, Anselmo Ferreira. Qualidade de vida no trabalho: origem, evolução e perspectiva. *Caderno de Pesquisa em Administração*, v. 8, n.1, p. 23-35, São Paulo, 2001. Disponível em: <http://www.unihorizontes.br/proj_inter20081/adm/investimento_de_uma_organizacao.pdf>. Acesso em: 23 ago. 2010.

VAZ, Henrique Claudio de Lima. *Ética e direito*. São Paulo: Loyola, 2002.