



Reflexões sobre a Conduta Moral ou Normose

Reflexão elaborada por: Norberto Carlos Weinlich¹ e Airton Vegette²

No dia-a-dia, seja em termos de conduta moral, pessoal e/ou profissional, tomam-se decisões que a consciência, por vezes, não acata como verdadeira, mas... já que é consenso e 'todo mundo faz', a decisão é tomada.

O fato de um índio andar nu em seu habitat deve ser considerado uma conduta moral, assim como pessoas que passeiam numa colônia de nudismo, é a prática, segundo as culturas, costumes e tradição.

Mais especificamente no nosso ambiente de trabalho, quando não queremos atender alguma pessoa, transmitimos à secretária o seguinte e justificativo recado: "diga que estou em reunião!". Ou então quando 'engolimos sapo', presenciamos cenas de assédio moral, sexual ou de constrangimento.

Como reverter tais situações? Vejam o que fez a empresa Ford.

Visando minimizar tais condutas, aceitas como 'normais', passou a monitorar o tempo que os funcionários gastam em idas ao banheiro, tendo em vista que os mesmos gastam mais do que os 48 minutos permitidos por turno.

Este tempo perdido estaria reduzindo a produção dos veículos utilitário-esportivos. Você acredita que esta atitude se constitui em uma atitude arbitrária e antiética por parte da empresa, já que se trata de uma invasão de privacidade? Ou os funcionários o praticavam, já que se tornou um consenso?

O autor Moreira (1999), do livro 'A Ética Empresarial no Brasil', desenvolveu

então uma pesquisa de opinião no sentido de diagnosticar até que ponto a empresa tem uma conduta ética e respeitosa para com seus funcionários. Em relação às negociações com clientes, fornecedores e concorrentes, a ética supera interesses que, no mundo dos negócios, todo mundo pratica e considera normal? A privacidade no que diz respeito a telefonemas e e-mails é respeitada por ambas as partes (empresa e funcionário)?

As avaliações de desempenho seguem critérios claros, de forma transparente; cargos equivalentes recebem tratamento idêntico? As contratações, admissões, demissões e promoções seguem critérios profissionais? É possível denunciar tratamentos antiéticos na empresa? Estas e outras questões e indagações levaram algumas organizações a instituir o Código de Ética, com o objetivo de minimizar conflitos, estabelecer uma disciplina, fazer com o que o funcionário venha a ser ouvido e tenha o direito de defesa em casos de constrangimento moral e assédio sexual, entre outros, corrigindo distorções, consideradas normais, mas que, segundo WEIL (2003), em seu livro 'Normose, a patologia da normalidade', define –a como sendo um conjunto de hábitos considerados normais que, na realidade, são patogênicos, e nos levam à infelicidade e até à doença.

Também, nos remete à perigosa realidade em que o hábito nocivo torna-se a norma de consenso. Passa a ser tratada como característica automática e inconsciente, com a qual as pessoas se acostumam tanto com essas atitudes, que nem pensam em questioná-la.

E, por fim: por preguiça e comodismo, se segue o exemplo da maioria e passa a fazer parte do cotidiano, mesmo trazendo prejuízos significativos, já que **“todo mundo faz”**. Refletindo e ponderando: quando da elaboração do Código de Conduta Moral e não de Ética, pois cada empresa cria seu código segundo sua filosofia, calcada na Visão, Missão e Valores. Em um Código de Ética, os princípios se aplicam igualmente a todas as empresas. Consultemos a nossa consciência e, ainda que apliquemos a *normose*, o espelho se encarregará de, frente a frente, fazer cair a máscara e fazer com que optemos pela conduta ética (justiça, amor, paz honestidade, entre outros valores)!

Norberto Carlos Weinlich¹, professor universitário nas áreas de Ética e Gestão do Conhecimento.

Airton Vegette², professor universitário de Economia na área de Relações Internacionais.