

Ética - O princípio para uma liderança saudável

Ethics - The principle for healthy leadership

LUCIANA AUX. GUIMARÃES FONSECA CURVO
UNIVERSIDADE PRESBITERIANA MACKENZIE

ADEMAR MARQUES CURVO SOBRINHO

Ética - O princípio para uma liderança saudável

Objetivo do estudo

Entender se a ética do indivíduo contribui para uma liderança saudável.

Relevância/originalidade

A ética é relevante e importante para o indivíduo e para as suas relações com o próximo, para com a sociedade, para o meio ambiente, e para a afirmação e validação de uma liderança saudável.

Metodologia/abordagem

Uma abordagem teórica.

Principais resultados

A liderança saudável só existirá e permanecerá no seu propósito com a vivência da ética, pois nela fundamentará os princípios de verdade, transparência e equilíbrio na conduta dos seus profissionais e dos ambientes de trabalho.

Contribuições teóricas/metodológicas

Martins (2011) explica que, na realização do aqui e agora, o indivíduo ético deve ter a consciência do seu papel e do processo a percorrer para vivenciá-los de forma plena, sem agredir a sua personalidade, mas validando-a, e transformando as circunstâncias.

Contribuições sociais/para a gestão

A liderança de Gandhi está nos princípios éticos que adotou firmemente em sua vida: a não-violência e a verdade.

Palavras-chave: Ética, Indivíduo, Liderança

Ethics - The principle for healthy leadership

Study purpose

Understand whether the individual's ethics contribute to healthy leadership.

Relevance / originality

Ethics are relevant and important for the individual and for his relationships with others, with society, with the environment, and for the affirmation and validation of healthy leadership.

Methodology / approach

A theoretical approach.

Main results

Healthy leadership will only exist and remain in its purpose with the experience of ethics, as it will base the principles of truth, transparency and balance in the conduct of its professionals and work environments.

Theoretical / methodological contributions

Martins (2011) explains that, in realizing the here and now, the ethical individual must be aware of his role and the process to go through in order to experience them fully, without harming his personality...

Social / management contributions

Gandhi's leadership rests on the ethical principles he firmly adopted in his life: non-violence and truth.

Keywords: Ethics, Individual, Leadership

ÉTICA O PRINCÍPIO PARA UMA LIDERANÇA SAUDÁVEL

1 Introdução

Existir em uma sociedade humana, tem se tornado cada vez mais complexo e diverso, pois as transformações dos ambientes de vida impõem a validação de novos referenciais para a conduta do indivíduo nas suas relações profissionais e sociais. Realmente, quer como indivíduo ou sociedade, temos muito a aprimorar na forma como interagimos nas nossas relações existenciais, quer no íntimo, com o próximo, com a sociedade ou com a pluralidade da vida ao nosso redor.

Diante de tantos avanços tecnológicos, transformações sociais e aprimoramento da gestão empresarial, é necessário poder refletir quais são as marcas históricas que a atual geração tem construído no presente, refletindo com o passado e com o seu legado de inspiração para a construção de uma sociedade com igualdade, justiça e ordem.

Dentro da sociedade humana, para que esta funcione com equilíbrio, justiça e ordem, existem princípios que são imutáveis, como a verdade, a igualdade e a ética. Aborda-se neste trabalho que a ética é relevante e importante para o indivíduo e para as suas relações com o próximo, para com a sociedade, para o meio ambiente, e para a afirmação e validação de uma liderança saudável.

Sendo assim, impulsionadas pelas novas tendências de gestão de pessoas e lideranças, as empresas têm priorizado um novo tipo de gestão, focado em assuntos importantes que antes eram tratados com censura e receio, como, por exemplo, saúde mental no trabalho e a importância da comunicação transparente nas organizações.

Uma pesquisa realizada pela AMCHAM em 2021, com 199 lideranças do país, identificou uma maior atenção e relevância para a saúde mental e emocional dos colaboradores. Para 49% dos líderes, a preocupação com a saúde mental é alta.

“Sabemos que a saúde mental de boa parte da população brasileira foi muito afetada no último ano. Com isso, transtornos como depressão e ansiedade deixaram de ser assuntos tratados apenas no privado: com a pesquisa, entendemos que o bem-estar mental está na prioridade dos gestores. Avançamos alguns passos para naturalizar essas discussões dentro do ambiente de trabalho, sem tabus e pensando no acolhimento das pessoas. Esta tem sido uma pauta recorrente em nossas reuniões entre CEOs e diretores de todo o país”. Deborah Vieitas (CEO da AMCHAM).

Assim, com base na pesquisa, a AMCHAM apresenta também, algumas tendências que poderão ajudar líderes e gestores a transformar a gestão de pessoas em suas empresas:

- A cultura de transparência: tendo como objetivo, construir uma cultura organizacional fundamentada na confiança mútua, entre colaboradores e gestores, uma grande tendência é a construção de uma cultura de transparência. Para 52% das empresas, a clareza na comunicação e divulgação de informações e decisões será uma prioridade, assim como a transparência sobre os desafios.
- Saúde mental e emocional: o Brasil tem liderado o surgimento de quadros depressivos provocados pela pandemia. Antes mesmo do cenário atual, o país já havia

sido considerado pela OMS como a nação mais ansiosa do mundo. Colaboradores saudáveis e motivados possuem maior nível de engajamento com os propósitos e metas da empresa e uma melhor produtividade no desempenho de suas funções.

- **Employee Experience:** Neste momento de reinvenção, os gestores precisam pensar maneiras de fornecer uma experiência satisfatória e positiva para o funcionário. Um dos grandes desafios é justamente a construção de uma cultura organizacional forte, engajada e responsável que proporcione ao colaborador a oportunidade de fazer parte de uma comunidade. Uma comunidade moderna, otimizada e diversificada, que facilite a estratégia de recrutamento e retenção de talentos.

A AMCHAM finaliza a publicação com uma grande diretriz balizadora dos processos de gestão de pessoas: **A transformação acontece de dentro para fora**. Enfatiza que as corporações que buscam a transformação das suas empresas precisam focar nas pessoas, nos indivíduos, e implantar essa mudança de dentro para fora. Sabemos que empresas com pessoas satisfeitas, saudáveis e felizes, produzem e crescem mais e melhor. Por isso, fala-se tanto em Employee Experience, a experiência do colaborador.

A transformação dos ambientes e das relações de trabalhos com a construção de uma cultura organizacional forte, engajada e responsável, e a implantação de uma comunidade moderna, otimizada e diversificada para identificação e afirmação cultural do seu colaborador, ainda deve ser validada pelo sucesso da empresa no mercado para que ela possua credibilidade em seu trabalho e produtos.

O sucesso de uma empresa está na aceitação e valorização do seu produto no mercado e na sociedade, e a grandeza da sua marca está na construção dos seus ambientes de vida, quer seja de trabalho, de justiça e de responsabilidade social e ambiental.

Não se vê à toa grandes empresas investirem recursos para demonstrar a sua responsabilidade social e ambiental com propagandas de divulgação das suas ações de preocupação com as pessoas e o meio ambiente, mesmo após terem passado por problemas ou tragédias que abalem a sua credibilidade como empresa comprometida com a vida humana, a sociedade e o meio ambiente.

A construção da grandeza de uma marca ou o resgate da sua grandeza é um processo de transformação que acontece de dentro para fora, como mencionado na publicação da AMCHAM. E mais, um processo de construção dos fundamentos da sua liderança, que invariavelmente passa pela essência ética dos seus líderes.

Muito mais profundo do que ser um problema cultural, a maioria das nossas marcas na história, sejam tragédias ou sucessos, tem origem no comportamento do indivíduo ou na coletivização do comportamento do indivíduo, revelando as benéficas ou as mazelas individuais ou coletivas. Isto faz com que a ética do indivíduo assuma um papel determinante na sua formação, norteando os seus passos durante a sua vida e influenciando a sociedade ao seu redor.

Será que a ética do indivíduo tem alguma contribuição na formação de uma liderança saudável, eficiente, inspiradora e gestora de qualidade de vida social e ambiental?

Pode-se olhar para a história humana e identificar pessoas com éticas profundas e comprometidas com o ser humano, a sociedade e os ambientes de vida? Tais pessoas podem revelar que ter uma ética pura e simples conduz a um caminho de paz existencial, e que a sua liderança inspira o melhor da sociedade humana, mas que também pode conduzir à possibilidade de conflitos com instituições, órgãos de poder ou lideranças empresariais.

2 Referencial Teórico

2.1 A ética como conceito e ciência

A ética como conceito, é uma palavra de origem grega, com duas variantes, conforme descreve Moore (1975).

A primeira é a palavra grega *éthos*, com *e* curto, que pode ser traduzida por costume, a segunda também se escreve *éthos*, porém com *e* longo, que significa propriedade do caráter. A primeira é a que serviu de base para a tradução latina Moral, enquanto que a segunda é a que, de alguma forma, orienta a utilização atual que damos a palavra Ética. (MOORE, p. 4, 1975)

A ética como ciência, estuda as virtudes e valores intrínsecos do ser humano, atribuindo-lhe definições de certo e errado, de bondade e maldade, de justiça e injustiça, e de honestidade e desonestidade, produzindo padrões de condutas para a construção de uma sociedade com vivências de aplicação de ordem e justiça.

2.2 A ética como a afirmação e validação do caráter do ser humano

É possível perceber também, a ética como afirmação e validação do caráter do ser humano.

A Ética - *Éthos*, em grego, designa a morada humana. A ética, como morada humana, não é algo pronto e construído de uma só vez. Ao contrário, trata-se de um caminho de construção pessoal que dura toda a existência, e muda conforme as fases da vida, sempre buscando o melhor lugar para o ser e para a vida; a vida do indivíduo e a dos demais. (ARAÚJO, 2005, caiofabio.net)

Ético significa, portanto, tudo aquilo que ajuda a tornar melhor o ambiente para que este seja uma morada saudável: materialmente sustentável, psicologicamente integrada e espiritualmente fecunda. Isto designa de modo precípuo o sentido mais puro do que seja ética: uma morada saudável para o ser; o telhado da alma, a cobertura sob a qual a existência encontra “seu lugar” para a vida. (ARAÚJO, 2005, caiofabio.net)

Martins (2011) explica que, a ética direciona a pessoa para a realização da existência como indivíduo, de forma singular, própria de cada um. E porque o indivíduo não é um ser isolado, expressa na vida comunitária, em sociedade, a singularidade própria do seu ser, a ética do indivíduo, expressando e externando à vista da comunidade, os conteúdos existenciais próprios do seu interior, os conteúdos da sua "morada". A vida comunitária, em sociedade, isto é, a generalidade da vida do indivíduo na relação com a comunidade, ganha sentido na paixão de existir, de realizar na existência histórica da vida os conteúdos da sua "morada".

O indivíduo expressa, através da síntese entre a singularidade e a generalidade, características universais que o constituem como singularidade. A generalidade é a expressão da singularidade, pois exige do indivíduo a manifestação do princípio ético, escolher ser si mesmo em meio aos demais". (MARTINS, p. 54, 2011)

Martins (2011) afirma que, se todos os indivíduos manifestam na vida em sociedade a generalidade da singularidade de cada indivíduo, expressando os conteúdos existenciais do ser, da "morada", faz-se necessário, para que haja a harmonia da vida em comunidade, estabelecer as funções da generalidade, e igualmente da normatividade. A singularidade é própria de cada indivíduo e a sua normatização afirma os princípios éticos universais, e estes não existem por si mesmo, mas são a expressão da singularidade.

Se cada indivíduo é o geral e o particular, trata-se, pois, de precisar as funções da generalidade (e igualmente da normatividade) entre todos os homens. Expressar a universalidade só é possível na unicidade de cada um, no aqui e no agora da existência individual. (MARTINS, p. 55, 2011)

O concretizar do aqui e o agora é a realização de cada indivíduo, e nela identifica-se a ética como princípios balizadores das suas ações, conforme explica Martins (2011).

Clair (1989, p. 20) afirma que, é o próprio agente que reenvia à atividade racional do homem, aquilo que é propriamente o agir que é causa eficiente e causa final de sua ação. Para o autor, o indivíduo é a fonte geradora e a causa final da ação ética.

Martins (2011) explica que, na realização do aqui e agora, o indivíduo ético deve ter a consciência do seu papel e do processo a percorrer para vivenciá-los de forma plena, sem agredir a sua personalidade, mas validando-a, e transformando as circunstâncias para conduzir a melhores ambientes de vida.

O ético sabe que o importante é a maneira de encarar toda a situação, a energia então demonstrada, e qualquer um que se discipline assim nas circunstâncias mais insignificantes pode viver mais intensamente o testemunho ou mesmo como herói dos mais notáveis acontecimentos [...] A ética não fará, portanto do indivíduo outra pessoa, mas ele mesmo; ele não aniquilará o estético, mas o transfigurará. Para viver segundo a ética, é necessário, que o homem tome consciência dele mesmo, de uma maneira tão enérgica que nenhuma circunstância lhe escape. (KIERKEGAARD, S., 1970, p. 227, apud MARTINS, p. 55, 2011).

Assim, segundo Martins (2011), a consciência que o indivíduo tem do seu papel (vocação) e do processo a percorrer (profissão), identifica a disjunção entre vocação e profissão. A vocação é entendida como o chamado à responsabilidade e a sua realização inclui o trabalho ou profissão. A vocação é o chamado responsável e ético do indivíduo e a profissão é o caminho, o processo a percorrer na realização do seu chamado, da sua vocação, na validação e afirmação do que se faz "morada" no indivíduo, a sua ética. E todos os indivíduos são chamados a responder a sua vocação.

Quando um homem tem uma vocação, ele tem ordinariamente fora dele uma norma que, sem fazer dele um escravo, lhe ensina, todavia, em qualquer espécie de tarefa, regular o seu tempo, dando-lhe frequentemente a opção de começar. (KIERKEGAARD, S., 1970, p. 262-263, apud MARTINS, p. 56, 2011)

Para Martins (2011), a vocação completa a função normativa da ética, conferindo caráter de objetividade e de exterioridade à norma. A vocação é a expressão das realidades que se fazem presente no indivíduo, na generalidade e na singularidade, afirmando e validando a ética do

íntimo (singularidade) e que se manifesta e evidencia na sociedade como cumprimento da norma (generalidade).

Mas a ética reconcilia o homem com a vida, afirmando que todo homem tem uma vocação. [...] Essa sentença do ético, que todo homem tem uma vocação exprime, portanto, que existe uma ordem das coisas razoáveis onde cada um, se ele quer recobrar seu lugar de tal modo que traduza, por sua vez, o humano em sua **generalidade e individualidade**". (KIERKEGAARD, S., 1970, p. 261, apud MARTINS, p. 56, 2011).

A construção da ética no indivíduo é um processo de maturidade pessoal na compreensão e de reação aos fatos e às emoções da vida, produzindo circunstâncias de afirmação dos valores da justiça, ordem e igualdade. Ela permeia todas as esferas da vida, pessoal, familiar, social e profissional.

A vivência da ética de forma coletiva na generalidade, através das ações da ética dos indivíduos, caminha na formação de uma comunidade com a manifestação de expressões de justiça, igualdade e ordem, podendo até a formar/estabelecer uma sociedade com estes padrões éticos.

2.3 A ética como força de inspiração e transformação da sociedade

Uma das experiências humanas de que a ética do indivíduo pode ser uma força de inspiração e transformação da sociedade, é contada na vida de Mohandas Karamchand *Gandhi*, **Mahatma Gandhi** (02/10/1869 a 30/01/1948).

Assim, abordando publicações, onde se é possível identificar, como os princípios da ética na singularidade de um indivíduo manifesta-se como vocação para o cumprimento da norma, a liberdade, a justiça e a igualdade de todos.

Neste sentido, Legal (2016) afirma que, o legado de Gandhi como líder e pacifista, que inspirou outros líderes como Martin Luther King e Nelson Mandela, além da metodologia de Comunicação Não-Violenta de Marshall Rosenberg, possibilita vislumbrar a integração de sucesso nos negócios com integridade pessoal e ética, decisões econômicas e políticas com princípios e valores morais.

A liderança de Gandhi está nos princípios éticos que adotou firmemente em sua vida: a não-violência e a verdade.

Sendo assim, para Legal (2016), o princípio da não-violência sugere adotar um comportamento com muito zelo, de modo a não gerar condutas ou comportamentos que venham a produzir danos para si mesmo ou para o próximo, quer seja física, emocional ou psicológica, evitando-se a dor, a humilhação ou o sofrimento.

Na liderança, a não violência reflete na conduta do líder um comportamento atento e reflexivo visando evitar atitudes que gerem prejuízos às pessoas, assim como ao meio ambiente e a qualquer outra forma de vida.

Pode-se até pensar que é impossível não causar danos ou sofrimentos quando se está numa posição que exige tomar decisões, mas se o líder adere a esse princípio e assume o compromisso legítimo com a conduta não-violenta, encontrará formas de eliminar

ou minimizar prejuízos, por meio de uma conduta e comunicação mais transparente, honesta e cuidadosa com as pessoas, decidindo com base na reflexão e na justiça e diminuindo comportamentos de agressividade e indelicadeza. Comunicação franca e cooperativa, diálogos abertos, olho no olho e a assertividade ajudam a superar o autoritarismo e o assédio moral, fortalecendo as relações entre líderes e liderados". (LEGAL, 2016)

O princípio da verdade não se limita à abstenção da mentira, mas expande-se à busca de coerência entre pensamentos, palavras e atos. A verdade deve se estabelecer como padrão de comportamento, tanto na vida pública como na privada, e o líder que adota este princípio será autêntico, franco, transparente, não iludindo os outros criando falsas expectativas com aquilo que não poderá cumprir.

Sem a verdade não pode existir a ética, pois na sua ausência encontra-se as falsificações dos atos humanos, as deturpações das paixões do coração e as intenções desprovidas de bondade. A verdade é o princípio ético do indivíduo comprometido em não falsificar a sua existência, contrariando Fernando Pessoa: *"Fiz de mim o que não soube, e o que podia fazer de mim não o fiz. O dominó que vesti era errado. Conhecera-me logo por quem não era e não desmenti, e perdi-me. Quando quis tirar a máscara estava apegada à cara."*

Já Manieri (2013), apresenta o lado da liderança de Gandhi na política. A autora explica que, segundo Nicolau Maquiavel, pensador florentino de início do século XVI, em seu livro, "O Príncipe", a ética representa um obstáculo no intento do líder político de erigir uma nova ordem sócio-política.

A política de Gandhi com a aplicação da "satyagraha, que implica em desobediência civil sem o uso da violência é uma inversão da política de Maquiavel que envergava a ética como fraqueza, mas para Gandhi era uma força política.

Gandhi por várias vezes afirmou que o satyagraha nada tem de passivo, na medida em que mobiliza politicamente um conjunto de indivíduos submissos e explorados. A desobediência implica em uma atitude ativa, como por exemplo, entrar (sem o visto) em uma região (o Transvaal) legalmente interditada aos indianos. Ao sofrer as primeiras reações do poder dominante, o satyagrahi (o militante) procura forçar sua detenção. É assim, também, que Gandhi realiza sua prática política: ele induz uma reação ao poder para que este se mostre uma potência desmedida, injusta, deixando visível a injustiça de uma lei. Então, com o satyagraha, forma-se uma dualidade. De um lado, a "verdade", a "ética", a "bondade"; de outro, a "injustiça". Desse modo, o satyagraha (como prática política) é uma forma de alterar o atual estado de coisas, através do uso da ética. (MANIERI, p. 347, 2013)

Manieri (2013) explica que, a política para Gandhi tinha aplicação prática na sociedade com tolerância e convivência de diferenças religiosas. Afirmava o aperfeiçoamento individual com responsabilidade pelo bem-estar da comunidade.

O gandhismo deve ser entendido no contexto dos modelos de prática política existentes desde a era moderna. Se Simon Bolívar tentou, sem resultado, esquivar-se de uma prática maquiavélica; por outro lado, Gandhi conseguiu seu intento. Sua prática política implica no retorno da ética à ordem política. Mesmo consciente dos limites do gandhismo,

este provou que novas formas de prática política podem ser experimentadas longe do tradicional modelo maquiavélico. A perpetuação deste último, abalado momentaneamente com a experiência totalitária, comprova que tal modelo é apenas uma parte, uma dimensão, do vasto campo das estratégias políticas. Gandhi por isso mostrou que outra forma de política pode existir, agora com o exercício da ética e sem o temor de se mostrar como “verdade”. (MANIERI, p. 350, 2013)

A prática da política com princípios éticos tem o potencial de ser a maior força transformadora da sociedade, pois a constituição e aplicação de leis que tenham a igualdade, justiça e ordem como objetivo e prioridade traria o resgate da cidadania do indivíduo, com todos os seus direitos e deveres. A dificuldade não é ter leis que estabeleçam objetivos baseados em princípios éticos, mas que a aplicação seja isenta de intenções e interesses que modifiquem a imparcialidade dos objetivos a serem alcançados com a sua aplicação.

2.4 A ética nas atividades profissionais e empresariais

Nas relações empresariais, a ética pode ser considerada uma das essências ao sucesso das organizações modernas. A aplicação da ética nas organizações empresariais influencia diretamente nos princípios que regem a sociedade.

Segundo Nasch (1993, p. 6) o estudo da forma pela qual as normas morais e pessoais se aplicam às atividades e aos objetivos de uma empresa comercial.

A ética nas organizações não são valores abstratos e alheios aos que vigoram na sociedade, ao contrário, os indivíduos que constituem as organizações, sendo sujeitos históricos e sociais, levam para elas as suas crenças e princípios que aprenderam como membros da sociedade.

Segundo Baumhart (1971), a ética no ramo empresarial está relacionada com os princípios do indivíduo:

“É ético tudo que está em conformidade com os princípios de conduta humana; de acordo com o uso comum, os seguintes termos são mais ou menos sinônimos de ético: moral, bom, certo, justo, honesto”. (BAUMHART, p. 39, 1971).

Maximiano (2006) descreve o comportamento ético como uma das influências mais importantes das tomadas de decisões nas gestões empresariais.

O comportamento ético do tomador de decisões envolve seus valores e seus julgamentos sobre o que é certo e errado. Se os diretores de um laboratório decidem comercializar um medicamento que descobriram estar contaminado, seu comportamento ético consiste em julgar correto ganhar dinheiro oferecendo risco de saúde para os consumidores. O mesmo ocorre com a empresa que polui deliberadamente o meio ambiente. Muitas outras preferem seguir a legislação a risca ou, em caso de dúvida, decidir a favor do cliente ou da comunidade”. (MAXIMIANO, p. 2006)

Adotar a ética como princípio de conduta, com atitudes corretas, produz outros benefícios, como o bom funcionamento das atividades da empresa e das relações de trabalho entre os colaboradores.

O estudo da ética é essencial para as atividades profissionais, principalmente da administração de empresa, por causa das realidades profissionais vividas pelos administradores.

A ética é ainda indispensável ao profissional, porque na ação humana "o fazer" e "o agir" estão interligados. O fazer diz respeito à competência, à eficiência que todo profissional deve possuir para exercer bem a sua profissão. O agir se refere à conduta do profissional, ao conjunto de atitudes que deve assumir no desempenho de sua profissão. (OLIVEIRA, p. 50, 2012)

Instituições públicas e organizações privadas podem exigir do profissional tomadas de decisão difíceis, pois, além dos vícios de condutas inapropriadas que já vem sendo combatidas pelas boas lideranças e gestores eficientes, os valores e as relações da sociedade vem se alterando, e os profissionais precisam refletir sobre os avanços sociais diante da sua ética, para exercer a sua profissão para o cumprimento do seu chamado, da sua vocação.

3 Conclusão

Graças ao bom empenho e aplicação dos profissionais de gestão de pessoas e das lideranças preocupadas com seus colaboradores, houve uma melhora na saúde emocional dos profissionais, nos ambientes e relacionamentos de trabalho.

Ainda há muito o que realizar para oferecer aos profissionais, relações de trabalho onde ele encontre um ambiente de valorização, confiança e segurança para o desenvolvimento da sua atividade.

E nestes ambientes e relações de trabalho é essencial uma liderança saudável, com a vivência da ética, de princípios de conduta do indivíduo, com verdade, transparência e equilíbrio, pois com isto existirá a previsibilidade nas ações da empresa ao terem uma liderança que se equilibra em padrões éticos de honestidade, respeito e honra.

A liderança saudável só existirá e permanecerá no seu propósito com a vivência da ética, pois nela fundamentará os princípios de verdade, transparência e equilíbrio na conduta dos seus profissionais e dos ambientes de trabalho.

Na pesquisa da AMCHAM percebe-se a preocupação das lideranças com o bem-estar dos colaboradores, pois há muito já se sabe dos benefícios empresariais do colaborador feliz e satisfeito. Imagem então os benefícios dos colaboradores ao vivenciarem ambientes de uma liderança inspiradora por causa da sua ética de produção de uma comunidade onde identifica-se a igualdade, a justiça e a ordem.

Depois da viagem no item "A ética como afirmação e validação do caráter do ser humano", na busca da compreensão da ética como singularidade de cada indivíduo e como esta se manifesta na exterioridade da existência em sociedade, a generalidade, sendo ela uma produção da vocação de cada um na coletividade da comunidade, parece razoável, diante de uma força de paixões e expressões, dizer que o ser humano deve cuidar e preservar as suas fontes de vida, valorizando a ética para a jornada da existência.

A ética presente na vida de Gandhi é, sem dúvida alguma inspiradora, principalmente pelos objetivos alcançados. Seus princípios éticos são simples, a verdade e a não violência, mas

de um impacto profundo na sua vida, nas pessoas e na sociedade. A transformação da sociedade é fruto da manutenção da ética na sua vida, sendo ele percebido pela sociedade, por causa da sua ética, como uma liderança com credibilidade para conduzi-la a realidades de vida melhores daquelas em que viviam, com igualdade, justiça e ordem.

A ausência de ética nas empresas e nas instituições públicas geram muitos conflitos nos profissionais, principalmente em sociedades com falta de trabalhos para a ocupação de profissionais, gerando a competitividade entre eles. Essa é mudança que deve acontecer pela transformação dos objetivos do poder, dos objetivos da liderança. O sucesso de uma empresa ou de uma instituição pública deve passar pela grandeza da sua marca e pela avaliação ética dos seus profissionais.

A presença do indivíduo com ética nos ambientes de poder da sociedade não é a garantia do estabelecimento da justiça e da ordem, até porque o indivíduo tem somente o poder de influência e não de estabelecer a obrigatoriedade do cumprimento dos seus valores éticos, e atualmente, a existência da ética nem é mais constrangimento nestes ambientes, diante da banalização desses valores éticos como respeito, honra e moral.

Referências bibliográficas

AMCHAM. **Tendências de gestão de pessoas: como transformar a forma de liderar a sua empresa** - publicado em 05 de julho de 2021. Acesso em 16/07/2023 às 10h. <https://www.amcham.com.br/noticias/gestao/tendencias-de-gestao-de-pessoas-como-transformar-a-forma-de-liderar-da-sua-empresa-1>

ARAÚJO, Caio Fábio, F. **Entendendo a ética da vida e a ética do telhado**. Dezembro de 2005. Acesso em 16/07/2023 às 18h. <https://caiofabio.net/entendendo-a-etica-da-vida-e-a-etica-do-telhadao>

BAUMHART, Raymond, S. J. **Ética em negócios**. Rio de Janeiro: Expressão e Cultura, p.39, 1971.

CLAIR, A. **Éthique et humanisme: essai sur la modernité**. Paris: Cerf, 1989a, p, 20.

LEGAL, Carlos. Gandhi e seu legado para liderança e para a ética. 2016. Acesso em 16/07/2023, às 18h. <https://pt.linkedin.com/pulse/gandhi-e-seu-legado-para-lideran%C3%A7a-%C3%A9tica-carlos-legal>

MANIERI, Dagmar. **Ética e Prática Política em Gandhi**. Resenha. ADAMS, Jad. Gandhi: ambição nua. São Paulo: Geração Editorial, 2012, 464 p. Mediações, Londrina, v. 18, n. 1, p. 346-350, jan/jun, 2013.

MARTINS, Jasson da Silva. **O princípio da vida ética em Kierkegaard**. Intuitio. Porto Alegre/RS. Novembro 2011. Vol. 4 n° 2, p. 48-58.

MAXIMIANO, Antônio Cesar Amaru. **Introdução a Administração**. Atlas, 2006.

MOORE, G. E. **Princípios Éticos**. São Paulo. Abril Cultural, 1975, p.4.

NASCH, L. **Ética nas Empresas: boas intenções à parte**. São Paulo: Makron, 1993, p.06.

OLIVEIRA, Antônio Roberto. **Ética Profissional**. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia, Belém/ PA. 2012.