

NOTAS DE ENSINO / ETICA CORPORATIVA

RH.COM.BR - Por que motivo às organizações têm dado uma atenção especial à ética profissional?

GRUPOADM - O Brasil vive um momento onde os valores éticos, de forma geral, têm sido discutidos nos diversos meios de comunicação e na comunidade. São escândalos constantes envolvendo personalidades públicas onde se tem colocado à prova os valores de nossa sociedade. Isto reflete diretamente nas empresas e nos consumidores de todo o mundo, que estão mais atentos à ética do que nunca. Empresas que não possuem uma adequada política de Recursos Humanos, qualidade de produtos e serviços, meio ambiente e de responsabilidade social serão encaradas pelo mercado consumidor como antiéticas e passarão a sofrer as conseqüências da crescente competitividade empresarial. Portanto, possuir uma política e práticas de ética profissional tornaram-se fundamentais para a sobrevivências das organizações.

RH - Será que os funcionários estariam desaprendendo as "boas maneiras" do comportamento profissional?

ADM - Assim como as empresas, as pessoas também passam por uma profunda crise de identidade ética. Há muito tempo que a criatividade, característica de nosso povo, deu espaço ao "jeitinho" ou à famosa "lei de Gerson", onde levar vantagem é fundamental. O mercado profissional, os meios de ensino e a sociedade capitalista vêm formando nas pessoas um comportamento de competição acirrada e de busca pelo sucesso profissional a todo preço.

Com isto, muitos se esquecem ou desaprendem um dos valores básicos da convivência em sociedade que é o respeito à individualidade do outro. Algumas pessoas e empresas perceberam que competir com ética é a saída para o crescimento pessoal, profissional e de mercado, bem como de nossa sociedade, portanto, cada vez mais reaprender as "boas maneiras" do comportamento profissional é fundamental. Como exemplo, cito uma das empresas onde desenvolvemos um trabalho com enfoque justamente no comportamento social e na postura profissional. Este trabalho vem sendo desenvolvido há um ano e é incrível como as pessoas estão carentes deste tipo de trabalho. Durante o evento, e muitas vezes após o encerramento, as pessoas nos procuram para solicitar informações sobre como proceder em situações que ocorrem no dia-a-dia e envolvem desde clientes, fornecedores e até mesmo o chefe. Algumas delas contam situações vividas que demonstram a real necessidade de ações diretas envolvendo a ética profissional.

RH - Algumas organização vão além dos discursos e partem para algo mais concreto, os chamados códigos de ética. Qual a sua opinião sobre este tipo de ferramenta?

ADM - A elaboração de um código de ética próprio me faz lembrar a época em que as empresa disseminaram seus planos de missão, valores e visão. Com isto as empresas deixavam claro para seus funcionários, clientes, fornecedores e acionistas a que vieram e onde queriam chegar. A criação de um código de ética elaborado pelas empresas é muito interessante, pois é uma forma prática e aberta da organização apresentar novamente aos seus funcionários, clientes, fornecedores e acionistas o modo de conduta da empresa, cumprindo assim um papel fundamental na consolidação da credibilidade perante a sociedade.

Com isto, conclui-se que se as regras do jogo estão claras para todos, futuramente não existirão divergências de conduta de qualquer um dos lados envolvidos. Vejo também que é um passo de extrema maturidade na relação entre empregado e empregador, pois assim há o direito de escolha por parte dos envolvidos de compactuar ou não com os valores definidos no código.

RH - Os códigos de ética podem ser considerados a melhor solução para conduzir o comportamento dos trabalhadores?

ADM - Talvez não seja a melhor, mas contribui muito para que não se tenha mal entendidos entre as partes envolvidas. Com o crescente acesso da tecnologia, principalmente a Internet e a Intranet muitas empresas criaram regras próprias para o uso deste recurso, o que tem contribuído para uma maior transparência nas relações internas. Recentemente a revista Você S.A. publicou uma pesquisa realizada na Internet sobre quais seriam as dez competências que os profissionais consideram mais importantes para o sucesso na carreira. O resultado obtido entre 110 pessoas revela que a iniciativa e a ética são as competências mais importantes, visto terem sido as mais votadas, a frente inclusive de competências como relacionamento, compromisso com resultados, criatividade, motivação e outros.

RH - Então, como uma empresa poderia estruturar um código de ética para que este atenda tanto aos interesses da organização como aos colaboradores?

ADM - O código de ética deve, em primeiro lugar, estar alinhado com a missão e os valores da organização. Se isto não estiverem definido e divulgado na empresa, não adianta partir para a criação de um código de ética. O código deve ser objetivo, direto e escrito de forma que todos compreendam. Deve apresentar a visão da organização sobre a conduta interna de seus funcionários, as relações com os clientes, fornecedores e concorrentes. É importante que a empresa organize um comitê contendo representantes de diversas áreas para a elaboração do código, bem como para realizar sua atualização e revisão quando necessários. Após sua elaboração, deve atingir a todos os envolvidos através de uma estratégia de divulgação previamente definida pelo comitê.

RH - Que tipo de contribuição o profissional de RH poderia dar, por exemplo, na elaboração de um código de ética?

ADM - A participação do profissional de Recursos Humanos é fundamental na elaboração de um código de ética visto que ele é o profundo conhecedor das relações humanas dentro da organização. Sua contribuição será alinhar as ações propostas no código com a realidade da organização e que venham a tornar práticas as ações propostas. Entretanto, ele não deve atuar sozinho, pois a visão de outros profissionais é muito importante para o sucesso da elaboração de um código de ética amplo e bem definido.

RH - E quanto aos colaboradores, existem dicas para que estes não transgridam a ética, principalmente, quando atuam em empresas onde não são adotados códigos?

ADM - Sim. Em primeiro lugar, ele deve procurar conhecer os valores internos da organização e isto pode ser feito com uma conversa com os superiores e colegas da própria área e das demais que compõem a empresa. Conhecendo os valores da empresa ele terá condições de avaliar sua conduta atual com a esperada pela empresa, fazendo uma espécie de auto-análise de sua postura profissional. Outras dicas para se dar bem no dia-a-dia sem transgredir a ética profissional são: ouvir mais do que falar; evitar fofocas; não falar mal da empresa, principalmente com

desconhecidos, pois se o profissional não está satisfeito onde trabalha, ele deve procurar uma nova oportunidade ao invés de ficar lamentando-se ou denegrindo a imagem da organização; ter cuidado com o excesso de sinceridade; saber utilizar o humor corretamente, pois é muito desagradáveis pessoas que não possuem limites para as brincadeiras e piadinhas; utilizar os recursos da empresa como o telefone e o computador, estritamente para as atividades profissionais; vestir-se e portar-se de forma adequada ao ambiente profissional. É importante o profissional ler muito a respeito e se possível participar de fóruns e treinamentos sobre o assunto.

RH - O Sr. poderia citar algum "case" de empresas que tenham adotado códigos de ética e que não tenham alcançado o sucesso esperado ou mesmo ocorrido o contrário?

ADM - Há diversos casos de sucesso apresentados em revistas, livros e na Internet, porém destaco dois deles que são clientes da ADM e conhecemos os resultados. O primeiro é uma empresa metalúrgica que possui uma carta de compromisso onde são definidas regras de conduta a fim de evitar a evasão de tecnologia e informações sobre a empresa. Desde que esta carta foi implantada a empresa nunca teve problemas com funcionários demitidos ou demissionários que transferiram tecnologia para os concorrentes. Outro caso é o de uma empresa que tornou público para seus funcionários e parceiros de serviços, seu código de ética e assim consegue maior transparência nas relações internas e externas. Pessoalmente, desconheço algum caso onde a implantação de um código de ética não tenha obtido sucesso, mesmo porque sua intenção é de orientar os funcionários sobre sua forma de conduta e atuação na organização.

Palavras finais do autor

Quero finalizar esta entrevista declarando: "O modo como você vê o mundo reflete quem você é, e quem você é determina como você vê o mundo. Seu mundo sempre é subjetivo porque reflete diretamente a sua história de vida". Na vida há uma distinção entre uma resposta e uma reação. A reação é instantânea, repleta de emoção, desprovida de um pensamento direcionado e consciente e a resposta é uma conduta mais ponderada porque é dirigida mais pela razão e pela reflexão e menos pela emoção. A reação não leva em conta as conseqüências, ao passo que a resposta é determinada pela reflexão sobre as conseqüências. Somos as histórias que contamos sobre nós mesmos. Se criarmos boas histórias e se nossas atitudes são ditadas por uma motivação positiva, nossa vida será muito mais gratificante".

Prof. Arievaldo Alves de Lima