

VERITAE

TRABALHO PREVIDÊNCIA SOCIAL SEGURANÇA E SAÚDE NO TRABALHO

Orientador Empresarial

ARTIGOS

ÉTICA NO AMBIENTE DE TRABALHO. DE QUEM É A RESPONSABILIDADE?

...Ética não garante sucesso. No entanto, pode-se afirmar que as empresas bem sucedidas levam a sério os valores que declaram. Eles transcendem a empresa e estabelecem premissas para as relações com os clientes, fornecedores, governo, meio ambiente natural e social.

.....

Por Jussara Strugale,

Em Agosto/2021

Estudos e experiências demonstram que é quase verdadeira a afirmação “Pessoas éticas não fazem coisas antiéticas”. Pessoas que têm altos padrões éticos estão menos propensas a se envolver em práticas antiéticas, mesmo em organizações ou situações nas quais haja grande pressão para isso.

O “quase” está relacionado à questão essencial que é determinar se o comportamento ético é uma função mais relacionada ao indivíduo ou ao contexto situacional. Se o segundo for relevante podemos dizer que em nossa sociedade brasileira temos fortes indícios de um ambiente de estimula condutas antiéticas. Os escândalos éticos, retratados pela corrupção, fraudes, desvio de dinheiro público, impunidade, entre outros, favorecem um afrouxamento da linha divisória entre o que é ético ou não nas relações pessoais e profissionais.

Entretanto, a realidade nos negócios tem mostrado que cada vez mais se valorizam pessoas e empresas merecedoras de confiança, que tratam clientes e fornecedores com espírito de respeito e de parceria. Mesmo que alguns ainda acreditem que ética e negócios não combinam, os fatos apontam em outra direção. No ranking das melhores empresas para se trabalhar, encontram-se aquelas que praticam a ética, respeitam o cliente, tratam os empregados com atenção, firmeza e consideração. As pessoas se tornam cada vez mais exigentes em relação a postura da empresa para com a comunidade na qual estão inseridas. Empresas que causam problemas aos vizinhos ou agridem o meio ambiente são malvistas.

OTIMISMOS A PARTE QUEM É RESPONSÁVEL PELA ÉTICA NA EMPRESA? O DONO? O CEO? A ÁREA DE RECURSOS HUMANOS?

Historicamente os pilares da ética do trabalho foram instalados por equipes cujos participantes assumiram para si a responsabilidade de levantar as questões éticas, que levaram em conta seus interesses, mas também os interesses dos outros, que assumiram responsabilidade por fazer a sua parte para a busca de uma solução para os problemas. No entanto, essas equipes são formadas por pessoas que foram colocadas juntas através de um sistema de recrutamento e seleção. Dessa forma, o início do processo para se instalar a ética nas organizações passa por um criterioso modelo de recrutamento e seleção que busca a contratação de pessoas íntegras e com fortes princípios éticos. Evidentemente, as práticas antiéticas também podem ser desencorajadas por um clima de trabalho propício. Esse deve incluir regras com reação a conduta ética (formalizadas através de um código de ética), descrição clara das tarefas e responsabilidades, modelos positivos de gerenciamento, avaliação e recompensa tanto dos meios como dos fins, e uma cultura que estimule as pessoas a desafiar abertamente qualquer prática que possa ser considerada questionável. Deepak Sethi, vice-diretor de educação de executivos na AT&T, destaca sete “R” relativos à auto estima que podem ser associados à ética nas relações de trabalho: *respeito, responsabilidade por recursos, riscos, recompensa e reconhecimento, referência e renovação*.

Respeito: Presente na declaração de princípios na maioria das empresas. Ele só será baliza para a ética se for resultado de ações concretas como a liberdade para emitir opiniões, para participar, para levar más notícias. A prática pelas lideranças de fornecer feedback e posicionar o colaborador sobre como seu trabalho é visto pela empresa, é um forte motivador para condutas éticas. Já, esconder as más notícias sobre o desempenho e depois permitir que essa pessoa seja demitida por isso, anda na contramão de um comportamento ético.

Responsabilidade por recursos: utilizar os recursos da empresa com parcimônia é a conduta da pessoa ética: economizar energia elétrica, tempo nas redes sociais, cortar custos desnecessários, procurar fazer mais com menos são atitudes esperadas de todos os colaboradores. Por outro lado, a Alta Administração tem a sua contrapartida oferecendo os recursos necessários ao trabalho, liderança positiva, salários justos e canais oficiais para que as pessoas se manifestem através de queixa e reclamações, críticas e sugestões.

ESTAR EM UMA EMPRESA E FALAR MAL DELA, TANTO PARA COLEGAS COMO PARA AMIGOS E FAMILIARES E AINDA PERMANECER NELA NÃO É CONDUTA DE UMA PESSOA ÉTICA.

Riscos: Em empresas éticas estimulam-se as pessoas para que corram risco e quando erram, são apoiadas e auxiliadas a identificar o erro e promover ação corretiva e preventiva. Nas antiéticas, pede-se iniciativa e proatividade e quando falhas acontecem as pessoas são punidas. Muitas vezes essas punições são sutis, na forma de deboche, cinismo ou sarcasmo com relação a pessoa e ao erro, mas os efeitos nocivos são os mesmos.

Recompensa e reconhecimento: Uma dos fatores motivacionais mais importantes tem sido o reconhecimento de um trabalho bem feito. Todos apreciam saber que seu talento está sendo utilizado pela empresa e de alguma forma estão contribuindo para o crescimento desta. Claro que o reconhecimento monetário também deve acompanhar o bom desempenho, como também as promoções.

Relacionamento: O respeito (em substituição ao medo) nas relações hierárquicas frutos de uma liderança positiva aproxima as pessoas, facilita e integra a comunicação e reforça os pilares da ética no trabalho.

Referência: Ética se ensina pelo exemplo. Espera-se que os líderes sejam exemplo dos valores da organização, de modo a inspirar o comportamento das pessoas. A referência tem sido um pilar importante para a ética no trabalho porque neutraliza as diferenças perceptivas das pessoas que compõe a empresa. Algumas vêm com valores éticos consolidados na vida familiar e outras não. Aquelas mais vulneráveis são influenciadas pelo exemplo das lideranças e tendem a adotar as mesmas condutas.

Renovação: Para as empresas continuarem competitivas através das competências é preciso investir em aprendizado contínuo, criando uma cultura em que a consciência expandida seja a ordem do dia. Da mesma forma o colaborador deve buscar o seu contínuo desenvolvimento e aperfeiçoamento, aproveitando as oportunidades que a empresa oferece através de cursos de capacitação e também buscar fora da empresa recursos para se manter capaz para a sua função e também para crescer na empresa. Exemplificar e revisitar os conceitos que fundamentam os valores éticos deve ser prática constante.

Ética não garante sucesso. No entanto pode-se afirmar que as empresas bem sucedidas levam a sério os valores que declaram. Eles transcendem a empresa e estabelecem premissas para as relações com os clientes, fornecedores, governo, meio ambiente natural e social.

Aqueles que querem construir uma sociedade ética devem começar sendo o exemplo. Não importa onde estejam, se no papel de empregado, líder, proprietário, se no governo ou na iniciativa privada, afinal, estamos todos no mesmo barco, no mesmo oceano e as consequências de comportamentos antiéticos acabam alcançando, de forma direta ou indireta, a todos nós.

Inspirada na minha experiência e nos trabalhos de Francisco Gomes de Matos – Ética na Gestão Empresarial e Ética e Cidadania Organizacional - Guia Prático e Didático

**JUSSARA STRUGALE é Psicóloga, Palestrante, Consultora e Coach. Atua desde 1996 nos principais níveis funcionais de organizações Públicas e Privadas, Nacionais e Transnacionais. Utiliza metodologia vivencial e experimental, Indoor e Outdoor. Quarenta e dois anos de experiência e pesquisa na área de Gestão de Pessoas. Condução de grupos pela SBDG – Brasil(2001) e em Coaching pelo ICI – Integrated Coaching Institute – EUA (2005); Access Consciousness® - EUA.(2017) – Constelações Sistêmicas presencial e online (2019/2020/2021).*

Artigo divulgado por [VERITAE](http://www.veritae.com.br), em Edição 2021/Ago/20 e publicado no site www.veritae.com.br, Seção [ARTIGOS](#).

Nota VERITAE:

ACESSE TODOS OS ARTIGOS!

As opiniões expressas nesta Seção são de responsabilidade de seus Autores, sendo, a divulgação por VERITAE Orientador Empresarial, devidamente autorizada pelos mesmos.

VERITAE

Edições Trabalhistas, Previdenciárias e de Segurança e Saúde no Trabalho

ISSN 1981-7584

[Envie-nos seu Artigo: veritae@veritae.com.br](mailto:veritae@veritae.com.br)

www.veritae.com.br

Visite-nos no [Facebook!](#)