



PROF. ARIEVALDO ALVES DE LIMA

Ética Corporativa

Na atualidade, falar sobre ética é um grande desafio. Quem nunca sentiu arrepios ao saber de assassinatos envolvendo pais e filhos, filho e mãe, neto e avó? Quem nunca se espantou com as crescentes desigualdades econômicas e o esforço das partes interessadas para que essas desigualdades permaneçam? Realmente é muito difícil falar sobre limites, direitos e deveres, respeito ao cidadão e respeito às leis, quando estamos diante de uma verdadeira "Sodoma e Gomorra", numa espécie de "lei do vale-tudo" e "doa a quem doer".

Exercitar o individualismo está cada vez mais na moda. Estamos caminhando a passos largos para o estreitamento, em termos de avanço e conhecimento / informativo, daqueles menos preparados para o mercado produtivo e, cada vez mais, assistimos ao alargamento daqueles que contornam a economia buscando especialização e capacitação. Portanto, como entender a prática da ética corporativa? Como garantir coesão, compromisso e fidelidade dos colaboradores da empresa, uma vez que a concorrência para se sair bem no trabalho desencadeia mecanismos egoístas, cujo único intuito é se dar bem e garantir o emprego? Isso não é bom porque destrói o trabalho e permite entroncamentos desnecessários ao processo produtivo da corporação. Hoje empresários entendem que, se o grupo não está bem, seja qual for o motivo, o negócio da empresa estará radicalmente comprometido.

No mundo dos negócios, a falta de ética pode ser um risco muito grande para distanciar as relações entre empregadores, clientes e empregados. Os profissionais de RH entendem que para uma empresa funcionar bem, o fator humano deve ser valorizado; o lado humano fundamenta, nos dias atuais, a cultura empresarial, estrutura suas bases influenciando nas decisões da empresa e abrem caminhos para acompanhar transições do novo milênio, transições impostas pelo mundo global e que hoje direcionam a economia mundial. A partir dessas mudanças na era do capital intelectual (gestão do conhecimento), o RH está cada vez mais comprometido para reconstruir tarefas voltadas ao empreendedorismo social e competitivo.¹

Os limites de qualquer negócio são estabelecidos por regras e valores, conforme a cultura da empresa. A fronteira que determinará até quando as empresas podem ultrapassar tais limites, dependerá do código de ética que foi combinado entre os profissionais. Diante de um mercado que favorece a política do "passar para trás", fica difícil estender a boa conduta negocial, porém se a empresa está decidida a durar, a postura ética é rígida, os valores são claros, sem distorções e compensa muito mais um prejuízo nos negócios do que ver a marca da empresa envolvida em ações mal vistas. Qualquer ação profissional deve ser pautada pelos princípios éticos, logo o profissional de RH deve, mais do que nunca, assumir a responsabilidade de que essa será a primeira e a principal orientação na hora de contratar.

É preciso dar continuidade ao processo educativo e formar um profissional comprometido com o interesse público. O conhecimento deve ser compartilhado para crescer, pois representa o bem de produção de uma empresa. Cabe ao profissional de RH promover um ambiente criativo, informal, sorridente, sem permissividade, pois só assim conquistará a confiança do colaborador, afim de que apóie os ideais da empresa para chegar às metas estabelecidas. O RH deve deixar o perfil de empregado para ser empreendedor. Mesmo se tratando do gerente ou do dono da

¹ Segundo Wayne Brockbank, responsável pelo programa de Recursos Humanos da Universidade de Michigan, EUA, os profissionais desse setor do trabalho serão o contraponto entre o sucesso e o fracasso de muitas instituições: "o mundo dos negócios está aos pés do RH".



PROF. ARIEVALDO ALVES DE LIMA

empresa, deve correr riscos para alcançar valores e lucros.

Um profissional em RH deve, pelo compromisso com o desenvolvimento humano da empresa, aprender a olhar o convívio e toda movimentação interna e externa do meio, para investir com objetividade na capacidade ética de cada colaborador. Esse processo é necessário porque, cada vez mais, fica difícil agradar clientes tão exigentes. Portanto, é a parte humanizada da empresa que se responsabiliza por agradar e desenvolver um ambiente favorável à negociação.

A ética corporativa corresponde à uma estrutura familiar, pois o primeiro passo a ser dado no núcleo é a construção de fidelidades, de comunhão e, sobretudo, atitudes de compartilhar situações. Estar pronto para agir em apoio ao outro no momento em que houver necessidade, saber olhar para o membro familiar como uma extensão da minha pessoa, acreditando, também, que haverá recíproca. Como em qualquer família, é natural depositar confiança em um líder - responsável pela organização do grupo - e compreender maus momentos. A motivação para que tudo dê certo, para que novas idéias cheguem como fórmula mágica ao bom desempenho do trabalho, também é fundamental. Lembre-se, uma família desestruturada não chega a lugar algum, pelo contrário, atrai mais problemas que, certamente, levará o grupo ao fracasso.

Negócio algum funciona sem diretrizes, sem articulações e muito menos sem iniciativas. Porém, negócio algum poderá crescer sem apoio, sem união do grupo, sem o coletivo. Outro exemplo a respeito da ética pode ser ilustrado no sistema de compra e venda de produtos, no qual, não há venda sem consumo e sem comprador. Entendo que a ética é um produto de mercado e que deve surtir interesse em obtê-la para sustentar o grupo na corporação.

Na maioria das vezes não podemos nos debater somente pela materialidade das coisas, mas sim pelo crescimento simultâneo, individual e do grupo. Se cada um faz a sua parte esperando reflexos e resultados para todos, então é sinal de que a ética foi consumida pelas pessoas e que as mesmas deixaram de lado os momentos de fofoca, de mentiras, de inventar lamúrias. Todos saem ganhando, gestores satisfeitos, colaboradores tranquilos de que realizaram boa tarefa e clientes felizes por encontrar o que procuram.

A identidade de cada um, no exercício e reflexão dos valores éticos corporativos, funde-se com a própria marca da empresa, promovendo relações positivas entre empregadores, empregados e clientes cuja responsabilidade social é intensa. Não há sombra de dúvidas de que ética e responsabilidade social são assuntos recentes para muitas corporações. Porém, já está na hora de haver mudança (por bem ou por mal), pois o mercado está exigindo isso.

Formar uma boa equipe é importante e essa preocupação deve existir no momento da contratação. Portanto, os responsáveis pela área de RH devem garantir essa meta também, para que o profissional contratado enquadre-se ao perfil e à filosofia da empresa, entendendo o grau de importância da ética para seu desempenho. Talvez a maior tarefa do profissional de RH, a partir dessas perspectivas sobre ética corporativa, seja a de se responsabilizar pelo aspecto cidadão das empresas.