

DICAS

O poder da Ética no desenvolvimento das Empresas

Apenas administrar um empreendimento não é o suficiente para se obter bons resultados, é importante o gestor saber inserir no contexto diário os valores essenciais ao sucesso do negócio.

Edição nº 02 | Ano 02

03/03/2005

A sociedade como um todo cada vez mais dá valor às empresas que são transparentes em seus reais objetivos, com qualidade da informação sobre o seu desempenho financeiro e social. Sendo assim, estas empresas adotam um modelo ético de comportamento em função das necessidades, qualificando-se e conquistando seus clientes e fornecedores, no mercado externo e interno. Para os administradores dos negócios que são constantemente pressionados e testados em suas empresas para tomarem decisões rápidas e precisas, a adoção de um posicionamento ético é algo fundamental no mercado.



Encontramos inúmeros exemplos no meio empresarial, onde a ética foi adotada e trouxe transparência com seus clientes, equilíbrio entre as relações com os fornecedores, aumento da produtividade, da lucratividade e da responsabilidade com a sociedade. A mais recente novidade é que o *Citigroup Inc* dará aula de ética em 2005 para seus funcionários, em decorrência de perdas estimadas em 5,5 bilhões de dólares, complementa ainda *Bloomberg News* de Nova York, onde será realizado o treinamento no formato "Town Halls" (reuniões abertas a todos os empregados, nas quais funcionários menos graduados

podem fazer perguntas aos mais graduados) com o principal executivo da empresa, Charles Prince.

Só há vantagens na adoção da ética nos processos institucionais, portanto sugerimos as empresas que utilizem métodos para avaliar os valores dos colaboradores e quais acham essenciais para a sua empresa. Em uma pesquisa realizada pelo *Institute for Global Ethics* via Internet, solicitou-se aos respondentes que indicassem cinco valores numa lista de 16, privilegiando aqueles que reputam como os mais importantes em seu cotidiano. Os 16 valores eram: compaixão, liberdade, generosidade, honestidade, honra, humildade, justiça, lealdade, coragem moral, obediência, paz, respeito, responsabilidade, harmonia social, tolerância e probidade. A pesquisa foi realizada em agosto de 1998, num universo de

10.238 respondentes e as respostas deram origem ao chamado "barômetro moral". O resultado, pela ordem, foi: honestidade, responsabilidade, respeito, compaixão e, quase empatados, justiça e liberdade.

Após avaliar a situação do grau dos valores, o administrador pode criar os códigos de conduta a serem utilizados por todos na empresa. Este código deve ser redigido por fundamentos essenciais para que os valores identificados tenham êxito. A implementação deste código também requer alguns cuidados especiais por parte do administrador, como o de obter o comprometimento de seus colaboradores, fazendo com que a velocidade de ações dos procedimentos realizados tragam bons frutos. É necessária, também, uma inspeção constante, que pode ser feita através de uma auditoria especializada, apta a verificar se as ações executadas pelos colaboradores estão sendo mais próximas da perfeição e ausente de falhas ocultas e outros percalços. Um constante acompanhamento dos estados das competências profissionais (Técnica, Intelectual, e Comportamental) pelo gestor permite identificar o desempenho da estrutura atual e definir os treinamentos necessários para inserir a ética como bandeira constante em suas atividades. A consequência imediata dos treinamentos é o aparecimento de inúmeras virtudes que são benéficas para a empresa como, aceitação, amabilidade, ambição, atenção, autonomia, carisma, compaixão, competitividade, confiança, cooperação (trabalho de equipe), coragem, credibilidade, criatividade, dentre outros.



Segundo Paulo Sertek, em sua dissertação de mestrado de 2002 sobre o Desenvolvimento Organizacional e Comportamento Ético, as empresas que optaram pelo Programa de Desenvolvimento Ético das Virtudes (PDEV), obtiveram melhorias em relação a:

- a) Novas habilidades dos funcionários;
- b) Superação das resistências e conflitos;
- c) Equilíbrio emocional dos membros da empresa e produtividade de todos os envolvidos;
- d) Grau de satisfação elevado por fornecedores e clientes.

Concluiu Paulo que o desenvolvimento de uma Cultura Ética Organizacional tem um papel preponderante na condução de mudanças eficientes e produtivas.

Certamente, hoje as empresas estão mais cientes da existência dos dividendos éticos, de que mais vale a pena utilizar na prática dos conceitos éticos do que arcar com grandes quantias financeiras em decorrência com processos judiciais de perdas e danos. As empresas que obtêm um sucesso econômico e social são as que utilizaram medidas éticas para correção das falhas em seus processos, sejam eles de projeto, produção ou até mesmo políticas de venda.

*** Autor: Wilderson T. A. Flach - Consultor da Cobben Factoring

*** Co-Autor: Alceu Rolkouski - Prof. Mestre da Fesp-Pr e UFPR

[<< Voltar](#)

[Índice de Dicas >>](#)

[Pesquisar >>](#)

[Página Inicial](#) | [Destaque](#) | [Dicas](#) | [Notícias](#) | [Artigos](#) | [Jurídico](#) | [Links](#)

[EXPEDIENTE](#) | [FALE CONOSCO](#)

[Desenvolvido por Axios Tecnologia e Serviços](#)

