

A Importância da Ética na Gestão de Pessoas

Autoria

Lethicia Ferreira

Administração/Unisaesiano Lins

Resumo

O conceito de gestão de pessoas é uma associação de habilidades e métodos, com o objetivo de administrar os comportamentos internos fazendo com que a empresa se torne cada vez mais organizada, com técnicas e treinamentos com seus funcionários para assim ser uma empresa de sucesso e que tenha sempre maneiras de fazer seus funcionários continuar motivados. É essencial que as empresas se preocupem com seus funcionários, e com toda a infra - estrutura que ela oferece ao trabalhador para que ele possa desenvolver bem suas funções. Por este motivo a gestão de pessoas é tão importante, porque as empresas são feitas exclusivamente de pessoas e todo seu sucesso ou fracasso depende delas, é necessário que os trabalhadores trabalhem em prol da empresa, para que se alcancem os objetivos estabelecidos por ela. Portanto, é responsabilidade do gestor selecionar, direcionar, motivar e avaliar o capital humano da empresa. A gestão de pessoas devem estimular a ética no ambiente de trabalho, devendo ser um objetivo para todos que fazem parte da empresa. Sabendo disso o objetivo desse trabalho é encorajar o relacionamento saudável, por meio do incentivo de práticas marcadas pelo respeito mútuo e honestidade, contribuirá para a construção de uma boa imagem para a empresa. Condutas éticas geram reflexos positivos, tanto para a empresa quanto para os empregados. Ter ética profissional e adequar-se às normas de conduta de uma empresa são condições cada vez mais valorizadas no reconhecimento dos trabalhadores e no processo seletivo de novos funcionários.

GESTÃO DE PESSOAS

A IMPORTÂNCIA DA ÉTICA NA GESTÃO DE PESSOAS

RESUMO

O conceito de gestão de pessoas é uma associação de habilidades e métodos, com o objetivo de administrar os comportamentos internos fazendo com que a empresa se torne cada vez mais organizada, com técnicas e treinamentos com seus funcionários para assim ser uma empresa de sucesso e que tenha sempre maneiras de fazer seus funcionários continuar motivados. É essencial que as empresas se preocupem com seus funcionários, e com toda a infra - estrutura que ela oferece ao trabalhador para que ele possa desenvolver bem suas funções. Por este motivo a gestão de pessoas é tão importante, porque as empresas são feitas exclusivamente de pessoas e todo seu sucesso ou fracasso depende delas, é necessário que os trabalhadores trabalhem em prol da empresa, para que se alcancem os objetivos estabelecidos por ela. Portanto, é responsabilidade do gestor selecionar, direcionar, motivar e avaliar o capital humano da empresa. A gestão de pessoas devem estimular a ética no ambiente de trabalho, devendo ser um objetivo para todos que fazem parte da empresa. Sabendo disso o objetivo desse trabalho é encorajar o relacionamento saudável, por meio do incentivo de práticas marcadas pelo respeito mútuo e honestidade, contribuirá para a construção de uma boa imagem para a empresa. Condutas éticas geram reflexos positivos, tanto para a empresa quanto para os empregados. Ter ética profissional e adequar-se às normas de conduta de uma empresa são condições cada vez mais valorizadas no reconhecimento dos trabalhadores e no processo seletivo de novos funcionários.

Palavras chave: Administração; Ética; Gestão de Pessoas.

INTRODUÇÃO

O presente artigo faz uma reflexão sobre a Gestão de Pessoas e a Ética no ramo profissional da Administração.

A gestão de pessoas facilita bastante para a empresa na parte de lidar com os funcionários. Desde a contratação até a demissão.

Ser ético é fundamental para os profissionais que buscam ter sucesso na carreira profissional.

"A maior habilidade de um líder é desenvolver habilidades extraordinárias em pessoas comuns." Abraham Lincoln (1809-1865)

"Em termos de comportamento, a motivação pode ser conceituada como esforço e tenacidade exercidos pela pessoa para fazer algo ou alcançar algo" (CHIAVENATO, 1994, p. 165).

Este artigo tem como objetivo verificar a importância da ética na gestão de pessoas para ter melhores desempenhos e crescimento da empresa.

Algumas de suas importâncias são:

- a) Melhor relação entre colegas de trabalho e chefia;
- b) Melhora no desempenho organizacional;
- c) Efeito motivacional;
- d) Redução de Conflitos
- e) Reconhecimento do público (clientes, fornecedores)

1.GESTÃO DE PESSOAS

A Gestão de Pessoas é um conjunto de boas práticas que vão desde a escolha adequada de um profissional, passando pelo processo de adaptação, motivação e avaliação de seu desempenho na equipe, até a tomada de decisão pelo seu remanejamento ou demissão. Portanto, é responsabilidade do gestor selecionar, direcionar, motivar e avaliar o capital humano da empresa.

Também é conhecida como Departamento Pessoal, pode-se dizer que é o coração da organização, pois todos os processos pessoais de todos os colaboradores passam por essa área. É também responsável pela cultura organizacional, tendo conhecimento de todos os processos internos, e os mecanismos de funcionamento dos elementos que compõem a empresa.

É bastante confundida com a atuação do setor de Recursos Humanos. No entanto, o RH apenas disponibiliza as ferramentas e mecanismos necessários para a atuação dos profissionais em uma empresa. Já quem gere pessoas utiliza esses e outros recursos em ações que valorizem os colaboradores.

Essa área irá apontar e resolver possíveis conflitos que possam estar impedindo o desenvolvimento das equipes, além de ser responsável por fazer a seleção de pessoas que sejam ideais para cada cargo dentro da empresa, avaliando não só as competências básicas dos candidatos como também se os mesmos possuem perfil

adequado para integrarem os times disponíveis. Na Gestão de Pessoas de uma organização são tratados:

- a) Análise e descrição de cargos;
- b) Planejamento e administração de cargos e salários;
- c) Recrutamento, seleção, admissão e demissão de funcionários;
- d) Orientação e integração de novos colaboradores;
- e) Criação de incentivos e benefícios;
- f) Avaliação de desempenho;
- g) Comunicação aos colaboradores;
- h) Treinamento e desenvolvimento;

A Gestão de Pessoas é peça fundamental para alcançar os objetivos que uma empresa almeja. É necessário que tenha uma área com um ou mais profissionais que tenham a capacidade e experiência para resolverem conflitos, cuidar dos interesses dos funcionários, estarem atentos a quaisquer fatores que ameacem o desenvolvimento de tarefas e garantirem de que todos estão felizes e motivados dentro da organização.

Uma organização que deseja obter sucesso deve investir principalmente no treinamento de líderes para que eles sejam capazes de enxergar a importância de estimular seus subordinados a ampliarem os conhecimentos e modificarem posturas e atitudes.

Os profissionais poderão contar com melhores salários e benefícios, saúde e segurança no trabalho, capacitações e oportunidade de crescimento. Essas ações promovem a capacitação dos colaboradores, bem como todos os benefícios materiais que ele precisa para se manter motivado no desempenho de suas funções.

O capital humano de uma organização é muito importante. Entretanto, ainda mais importante é saber conduzir as pessoas de forma que elas apresentem um desempenho excelente. As técnicas de gestão de pessoas foram, então, desenvolvidas por especialistas a fim de evitar a perda de talentos e de produtividade. A ideia central é administrar bem o capital humano, facilitando o alcance de objetivos.

Para uma gestão de pessoas, é preciso mesclar estratégias de incentivo e técnicas de relacionamento interpessoal envolvendo técnicas de motivação, treinamento e desenvolvimento, visando melhorar a administração e eficiência dos colaboradores dentro de uma empresa. Administrando os comportamentos internos, uma boa gestão de pessoas é capaz de melhorar a qualidade de vida e produtividade dos funcionários.

O capital humano é um dos recursos mais importantes da empresa. Sem os colaboradores, não pode existir prestação de serviços e nem produção. Empreendimentos que não tomam iniciativas para cuidar da qualidade de vida de seus funcionários sofrem com a alta rotatividade e baixa motivação.

A gestão de pessoas tem como objetivo a motivação, os processos de comunicação, o trabalho em equipe, o conhecimento e a competência e treinamentos. Conforme a figura 1:



Fonte: <https://blog.luz.vc>

1° Pilar: Motivação: esse será o ponto de partida e combustível para os outros 4 pilares da gestão de pessoas, pois qualquer empresa depende do comprometimento individual de cada pessoa que participa dela. O mais importante é entender o que motiva uma pessoa a fazer parte da empresa.

2° Pilar: Processo de comunicação: Uma boa comunicação é essencial. Os administradores devem incentivar o diálogo, quebrando as barreiras hierárquicas e trabalhando em conjunto com todo o time, para assim atingir um objetivo comum.

3° Pilar: Trabalho em equipe: A empresa é um organismo só com um objetivo comum para todos, por isso trabalhando em equipe se torna mais fácil de atingir o objetivo.

4° Pilar: Conhecimento e competência: É preciso que seja feito um planejamento que busque montar a melhor equipe possível e criar um ambiente em que todos consigam crescer juntos.

5° Pilar: Treinamento: O mais importante é atingir um ponto de equilíbrio em que a empresa e o profissional estejam satisfeitos com o resultado da troca. Dessa forma todos ganham e têm a oportunidade de crescerem juntos, em uma parceria que tem tudo para dar certo.

2.ÉTICA

A palavra ética vem da origem grega “*etho*” que significa o caráter, a personalidade do indivíduo em sua vida. Ela permite a realização dos valores morais e princípios que norteiam a conduta do ser em sua sociedade.

“Em seu sentido de maior amplitude, a ética tem sido entendida como a ciência da conduta humana perante o ser e seus semelhantes” (SÁ, Antônio L., 2010)



Fonte: <http://www.comunicacaoetendencias.com.br/>

A ética apresenta sua sustentação nos valores culturais e históricos. A ação ética deveria estar presente em todas as atitudes dos seres racionais, em especial para administradores que trabalham a favor do planejamento, da organização, da direção e do controle. Em resumo e de forma simplificada, portanto, ética significa pensar e agir bem.

As organizações seguem os padrões éticos sociais, aplicando-as em suas regras internas para o bom andamento dos processos de trabalho, alcance de metas e objetivos. O profissional deve seguir tanto os padrões éticos da sociedade quanto as normas e regimentos internos das organizações.

A ética profissional proporciona ao profissional um exercício diário e prazeroso de honestidade, comprometimento, confiabilidade, entre tantos outros, que conduzem o seu comportamento e tomada de decisões em suas atividades.

“Com a ética, fica claro o que é importante e como as coisas devem ser conduzidas. Ela é uma espécie de código para os seres humanos e as empresas”. (REIS, 2014)

Os Administradores estão sempre sujeitos a avaliações e constantes julgamentos, pois como bons gestores, eles representam não só a sua imagem, mas também a da empresa para a qual trabalham. Por isso, o administrador possui a obrigação moral e profissional de manter uma boa reputação, servindo de exemplo para os seus sócios, patrões, colaboradores, clientes, fornecedores, entre outros.

Administrar é um trabalho repleto de desafios e situações problemáticas e o Administrador precisa estar capacitado para atender às necessidades do mercado. Mais que isso, ele precisa ter os seus valores fundamentados na ética para exercer

a sua função na empresa, seja pública, privada ou do terceiro setor, de forma íntegra, transparente e responsável.

Existem profissionais que para conseguir logo o resultado, deixam de manter uma conduta ética e utilizam meios ilegais, até mesmo injustos, sem se preocupar com a responsabilidade dos seus atos, somente em busca do objetivo.

A falta de ética provoca um grande impacto na reputação da equipe ou até mesmo da empresa. Ninguém quer ter sua imagem vinculada a uma empresa sem princípios éticos, provocando até dificuldade da empresa em novas contratações ou até em futuras negociações.

Os profissionais devidamente capacitados e com caráter conseguem ser bem-sucedidos sendo sempre éticos. É importante que os funcionários da empresa entendam que a ética profissional é como o conjunto de normas e regras, que devem ser seguidas para construir um ambiente saudável, amigável e produtivo.

E para esclarecer e estipular o que pode ou não ser feito é que os profissionais de Administração possuem um código de ética a ser seguido. O documento determina os direitos, proibições e deveres dos Administradores, como no artigo 1º do Código:

Art. 1º São deveres do Profissional de Administração:

I - exercer a profissão com zelo, diligência e honestidade, defendendo os direitos, bens e interesse de clientes, instituições e sociedades sem abdicar de sua dignidade, prerrogativas e independência profissional, atuando como empregado, funcionário público ou profissional liberal;

II - manter sigilo sobre tudo o que souber em função de sua atividade profissional;

III - conservar independência na orientação técnica de serviços e em órgãos que lhe forem confiados;

IV - comunicar ao cliente, sempre com antecedência e por escrito, sobre as circunstâncias de interesse para seus negócios, sugerindo, tanto quanto possível, as melhores soluções e apontando alternativas;

V - informar e orientar o cliente a respeito da situação real da empresa a que serve;

VI - renunciar, demitir-se ou ser dispensado do posto, cargo ou emprego, se, por qualquer forma, tomar conhecimento de que o cliente manifestou desconfiança para com o seu trabalho, hipótese em que deverá solicitar substituto;

VII - evitar declarações públicas sobre os motivos de seu desligamento, desde que do silêncio não lhe resultem prejuízo, desprestígio ou interpretação errônea quanto à sua reputação;

VIII - esclarecer o cliente sobre a função social da organização e a necessidade de preservação do meio ambiente;

IX - manifestar, em tempo hábil e por escrito, a existência de seu impedimento ou incompatibilidade para o exercício da profissão, formulando, em caso de dúvida, consulta ao CRA no qual esteja registrado;

X - aos profissionais envolvidos no processo de formação dos Profissionais de Administração, cumpre informar, orientar e esclarecer sobre os princípios e normas contidas neste Código.

XI - cumprir fiel e integralmente as obrigações e compromissos assumidos, relativos ao exercício profissional;

XI - manter elevados o prestígio e a dignidade da profissão.

Os 10 mandamentos da ética profissional são:

- a) Ser honesto, honrado e digno em qualquer situação;
- b) Nunca fazer algo que não possa assumir perante os colegas de trabalho, os superiores, e ao público;
- c) Ser humilde, tolerante e flexível para ouvir críticas e sugestões;
- d) Críticas e repreensões devem ser feitas primeiro à pessoa a quem se referem, cara a cara. Se houver o dever de levá-los a mais alguém, que não seja pelas costas;
- e) A privacidade do colega, do cliente e de todos os demais é inviolável. Nunca se deve mexer na mesa, gaveta, armário ou informações e documentos de outras pessoas, em qualquer circunstância;
- f) Em discussões internas, assumir os valores, princípios e as consequências dos atos;
- g) Fofocas e comentários maldosos devem ser eliminados, mesmo que pareçam fazer parte do grupo;
- h) A relação hierárquica e de equipe não deve considerar amizades nem antipatias pessoais;
- i) O crédito deve ser dado a quem merece, “o outro” jamais deve aceitar elogios ou recompensas pelo mérito alheio;
- j) Ao errar, reconheça, mas sem exageros. Dizer que não vai acontecer de novo e que o ocorrido será remediado já é o bastante;

2.1 EVOLUÇÃO DO CONCEITO DE ÉTICA NOS NEGÓCIOS E NAS EMPRESAS

A Ética Profissional está voltada para as profissões, os profissionais, associações e entidades de classe do setor correspondente, a ética empresarial atinge as empresas e organizações em geral. A empresa necessita desenvolver-se de tal forma que a ética, a conduta ética de seus integrantes, bem como os valores e convicções primários da organização se tornem parte de sua cultura.

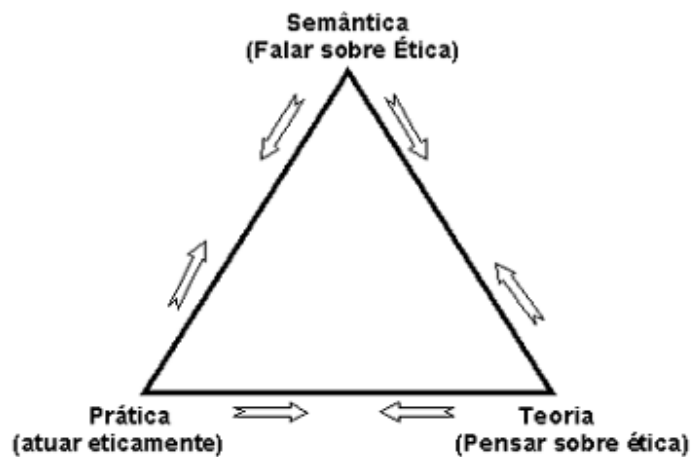
- a) Década de 60: Uma das primeiras preocupações éticas no âmbito empresarial de que se tem conhecimento revela-se pelos debates ocorridos especialmente nos países de origem alemã, na década de 60.

b) Década de 70: Os primeiros estudos de Ética nos Negócios mencionam aos anos 70, quando nos Estados Unidos o Prof. Raymond Baumhart realizou a primeira pesquisa sobre o tema, junto a empresários. Nessa época, o enfoque sobre a Ética nos Negócios residia na conduta ética pessoal e profissional..

c) Década de 80: Durante a década de 80 foram notados, ainda, tanto nos Estados Unidos quanto na Europa, esforços isolados, principalmente de professores universitários, que se dedicaram ao ensino da Ética nos Negócios em faculdades de Administração.

“A primeira revista científica específica na área de administração, denominou-se: *Journal of Business Ethics*”. (São Paulo, 2001)

d) Década de 90: Ressaltou-se a existência de três modos inter-relacionados de abordagem da ética no âmbito das empresas:



Fonte: <http://www.ebah.com.br/>

2.2 AS VANTAGENS DA ÉTICA NO TRABALHO

A utilização da Ética Profissional irá acarretar em vários benefícios, tanto para a empresa, quanto para o empregado. Alguns dos resultados da ética profissional aplicada é a maior produtividade empresarial, gerando assim maior lucratividade, respeito e honestidade entre os trabalhadores, satisfação da equipe, ambiente de trabalho livre de discussões e imposições.

Sendo assim, a obtenção de uma Ética Profissional dentro de uma empresa é imprescindível, porém não bastam ela estar criada, os empregados devem executar as práticas que lhe são dirigidas, para então criar um ambiente de trabalho harmonioso.

As principais vantagens obtidas por empresas éticas são:

- a) Desenvolvimento e fortalecimento das relações de confiança, tornando-as mais estáveis, produtivas e lucrativas para seus clientes e colaboradores, atraindo fortes parcerias comerciais;
- b) Criação de um ambiente de trabalho saudável e conseqüentemente mais produtivo, atraindo e retendo talentos;
- c) Torna positivas as experiências de compra e venda nas transações comerciais;
- d) Aumento da confiança e da reciprocidade, por conseqüência melhorará também sua imagem, tornando mais sólida sua marca;
- e) Melhora a disposição para o trabalho de equipe, aumentando o diálogo, a integridade e a sensação de comunidade e de valores compartilhados, apoiando o crescimento e o amadurecimento dos colaboradores;
- f) Maximiza o comprometimento e a lealdade dos empregados, que passam a identificar-se mais com a empresa;
- g) Facilita o acesso a financiamentos, pois é tendência dos fundos de investimentos financiarem apenas empresas éticas e socialmente responsáveis;
- h) Contribui para sua legitimidade perante o Estado e a sociedade;
- i) Deixa a empresa menos sujeita a multas e processos;
- j) Minimiza problemas de furtos, sabotagens, discriminações e depredações de instalações;
- h) Minimiza riscos de escândalos, que destroem carreiras e companhias.

2.3 EXEMPLOS DE ATITUDES CORRETAS NO TRABALHO

As atitudes positivas no trabalho que podem tornar a convivência com os colegas e líderes, são:

- a) **Responsabilidade:** Para a preservação de uma marca ou produto, o profissional deve manter uma postura congruente com seu trabalho e manter para si os dados que lhe foram confiados.
- b) **Integridade:** É indispensável manter a transparência nas atividades exercidas, ser honesto com o gestor e os demais profissionais, garantindo que todos sejam influenciados positivamente com seu trabalho, de forma direta ou indireta.
- c) **Meritocracia:** O sistema de crescimento de toda e qualquer organização deve ser pautado em merecimento, vindo de resultados correspondentes às expectativas e necessidade da empresa. Promovendo um liderado por afinidade, além de ser antiético, não é nada profissional.
- d) **Humildade:** No meio corporativo, são tomadas todas as medidas para que os equívocos não ocorram, porém empresas são feitas de pessoas, e, portanto, os erros se fazem presente uma vez ou outra.
- e) **Comprometimento:** O compromisso do profissional se aplica sistemicamente. Em primeiro, ele deve se comprometer com o próprio desenvolvimento contínuo e se

comportar de maneira congruente com sua linha de pensamento, ou seja, agir para alcançar suas metas e objetivos. Em segundo, ele deve estar comprometido com os colegas de trabalho, com os líderes e o público da marca. Ao desempenhar sua função com excelência, automaticamente estará contribuindo com o todo.

2.4 COMO LIDAR COM A FALTA DE ÉTICA NO TRABALHO

A falta de ética no trabalho pode ser um sinal claro de que um colaborador tem um caráter duvidoso. Se, por exemplo, um profissional compartilha informações sigilosas sobre a empresa como concorrentes ou sempre busca levar vantagens financeiras em negociações de valores: estes são sinais claros de que seus comportamentos não são bons exemplos para ninguém.

Além disso, atitudes negativas como falar mal do chefe, dos clientes ou de seus colegas com frequência, fazer intrigas e espalhar boatos; também detonam tipos de condutas que além de serem erradas, ainda prejudicam a convivência diária, a satisfação das pessoas em estar na empresa e que são maus exemplos para os demais.

CONCLUSÃO

A gestão de pessoas é algo que não pode faltar em uma empresa. Buscando sempre motivação para juntos manter a empresa capaz de adquirir maior lucro. Com ela conseguimos organizar desde a contratação até a demissão dos funcionários. O conceito de gestão de pessoas é fundamental, pois como o próprio nome diz se trata de pessoas, toda e qualquer empresa seja ela de qualquer especialidade, depende unicamente das pessoas para o seu desenvolvimento e sucesso. E a ética é um fator primordial na vida em sociedade, que contribui para uma convivência social mais qualificada em conjunto e com competência. A ética profissional proporciona ao profissional um exercício diário e prazeroso de honestidade, comprometimento, confiabilidade, entre outros.

REFERÊNCIAS

Conceito de gestão de pessoas. Disponível em: <<https://www.ibccoaching.com.br/portal/rh-gestao-pessoas/conceito-gestao-de-pessoas>>

Ética empresarial. Disponível em: <<http://www.eticaempresarial.com.br>>

Ética na administração. Disponível em: <<http://www.administradores.org.br/informativos/index.php?id=253>>

Ética na administração. Disponível em: <<http://www.cfa.org.br/acoes-cfa/artigos/usuarios/a-etica-na-administracao>>

Importância da conduta ética no trabalho. Disponível em: <<http://www.ibccoaching.com.br/portal/comportamento/importancia-conduta-etica-trabalho>>

Os 10 mandamentos básicos da ética profissional. Disponível em: <<http://www.mapadaobra.com.br/capacitacao/conheca-os-10-mandamentos-basicos-da-etica-profissional>>

Quais as vantagens da ética. Disponível em: <<http://eticahojeeagora.blogspot.com.br/2013/10/quais-sao-as-vantagem-da-etica-no.html>>

Qual a relação da ética na administração. Disponível em: <<http://www.fnq.org.br/informe-se/noticias/qual-e-a-relacao-da-etica-com-a-administracao>>

Sá, Antônio L., Ética Profissional, São Paulo: Atlas, ed. 9ª, 2010.

5 pilares da gestão de pessoas. Disponível em: <<https://blog.luz.vc/o-que-e/os-5-pilares-da-gestao-de-pessoas>>