

# ÉTICA DA VIRTUDE & LIDERANÇA

Pós-doc Thomaz Abdalla  
UFAM - SESI



# ÉTICA E LIDERANÇA



- Muitas empresas nomeiam um *profissional de ética ligado diretamente à Diretoria da empresa*, o que lhe confere independência de ação, para em dedicação exclusiva ou parcial coordenar os programas de ética, inclusive do comitê. O profissional deve estar alinhado com as políticas da empresa - missão, visão, valores - e ter capacidade de conquistar a confiança dos membros do comitê e dos demais funcionários. Sua principal tarefa é manter vivo e atualizado o código de ética e promover os meios necessários para a formação contínua de todos os funcionários da empresa neste campo específico.



# PERSPECTIVAS

- O caminho mais curto para que a ética passe da teoria à prática é fazer com que qualquer funcionário sinta que tem crédito, que suas opiniões não são apenas ouvidas, mas também valorizadas e aplicadas sempre que conveniente. Assim, o componente de confiabilidade gerado envolve todos os integrantes da empresa.



# FORMAÇÃO

- Importa que os executivos sejam bem formados, que os profissionais sejam treinados, pois o cerne da questão está na formação pessoal. Caso contrário, a implantação de códigos de ética ou de conduta será inócua.



# PROGRAMA

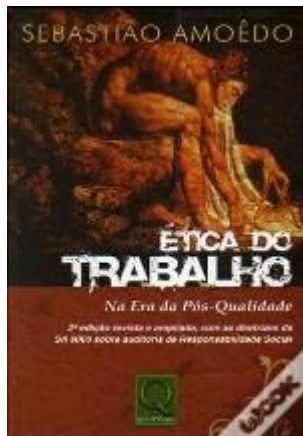


- Um programa de treinamento em ética predispõe a uma conduta ética e alcança melhores resultados em função de uma experiência em treinamento interativo, conseguido com análises de casos e discussão de situações relevantes aos participantes e suas áreas funcionais.



# DILEMAS

- A orientação de novos funcionários, os programas de desenvolvimento gerencial e de supervisores e os de educação ética em geral podem ser esquematizados. Isso ajudará a desenvolver as habilidades de raciocínio crítico necessárias à resolução de difíceis dilemas éticos na organização.



# MONITORAMENTO

- A empresa necessita desenvolver-se de tal forma que a ética, a conduta ética, os valores e convicções primários da organização tornem-se parte da cultura da empresa. Para que se mantenha o alto nível do clima ético, resultante do esforço de cada *stakeholder*, *pode ser útil implementar um* sistema de monitoramento e controle dos ambientes interno e externo da organização, para detectar pontos que podem vir a causar uma conduta antiética.



# TREINAMENTO

- Esse sistema, denominado por alguns *auditoria ética*, e por outros *compliance*, visa ao cumprimento das normas éticas do código de conduta, certificando que houve aplicação das políticas específicas, sua compreensão e clareza por parte de todos os funcionários. Esse trabalho de acompanhamento pode servir como subsídio para o comitê de ética e o treinamento em ética.





# COMPORTAMENTO

- A conduta ética gera urna visão de perspectiva que provoca um natural desejo de antecipar-se, de ter iniciativas para atender às necessidades da empresa e das pessoas que nela convivem, como fruto de sua sensibilidade ética.



# SATISFAÇÃO

- A ética associada à excelência é mais uma tentativa de aglutinação das virtudes de cooperação e integridade\_ Aristóteles já acenava com a possibilidade de reunir essas duas virtudes: uma empresa boa, bem-sucedida, harmoniosa e estável, integrada por pessoas boas, satisfeitas, seguras e felizes, emerge de um trabalho conjunto de cooperação e integridade.



# PERFIL

- Virtudes são qualidades que capacitam as pessoas a encontrar motivos para agir bem. Semcoação, exercitando sua liberdade, a pessoa virtuosa sempre procura escolher o que é bom, certo, correto.



# VALORES

- As virtudes e os vícios caracterizam as pessoas. Pressupõem valores que, se não traduzidos em ações, perdem seu sentido. Virtudes são valores transformados em ações. Como o modo de agir é uma consequência do modo de ser, a pessoa que se exercita nas virtudes e tem uma unidade de vida, deixa transparecer em sua atuação profissional os valores que cultiva em sua vida pessoal.



# AÇÕES

- As virtudes são essencialmente hábitos bons que, para florescer, devem ser praticados. As organizações têm a responsabilidade de promover, incentivar e encorajar o comportamento ético.



# EMPREGADOS

- Caso seus empregados não tragam a ética do berço, deverão aprender na organização como cultivar as virtudes, engajando-se nas atividades de treinamento adequadas para este fim, além de se comprometerem a seguir o sistema de valores da empresa.



# ENSINAMENTO



- A ética da virtude ensina que o exercício contínuo de bons hábitos conduz à aquisição da virtude, mesmo que seja árduo o caminho para conquistá-la. Da mesma forma, o atleta que almeja atingir recordes necessita treinar inúmeras vezes, e por longo tempo, antes de alcançar seu intento.



# EMPRESA

- Na empresa, as pessoas conscientes desse esforço ético têm maior probabilidade de tomar decisões corretas, sendo certo que, ao tomá-las, estarão crescendo na virtude almejada. Decorre daí ser a ética uma ciência também prática, e as virtudes, o resultado de ações repetidas no intuito desolucionar os dilemas.





## REFERÊNCIA:

- ↑ Gilles Deleuze, *Espinoza: Filosofia Prática*, p.23-35. Editora Escuta. 2010.
- Imagens do *Google*.

