

Por Tatiane Araújo (*)



Recentemente, vimos na mídia a repercussão de casos como do engenheiro carioca e do desembargador da baixada santista que questionaram as regras sociais de combate à pandemia ao

serem abordados por agentes fiscalizadores. Em ambos os casos, vemos um questionamento da sociedade quanto ao comportamento ético adotado por estes indivíduos e exposição profissional, que envolve a imagem da empresa em que atuam.

No mundo atual, já não é possível dissociar a imagem pessoal da imagem profissional. Com isso, levantamos o seguinte questionamento: como as empresas podem avaliar o posicionamento ético de seus colaboradores e como garantir um ambiente ético e de respeito às normas? Certamente, essas não são questões de resposta simples, pois possuir um ambiente organizacional ético requer um trabalho cuidadoso de engajamento e de envolvimento de toda a companhia.

Este trabalho se inicia na contratação dos profissionais e, atualmente, vemos um crescimento da preocupação das empresas em avaliar seus candidatos para além das competências técnicas e comportamentais, buscando alinhamento com sua cultura, visão e valores. Em alguns casos, vemos também a utilização de ferramentas que avaliam a percepção e a flexibilidade ética dos profissionais diante de situação de dilemas, o que é de extrema importância para compreender os riscos éticos que cada profissional pode representar para a empresa.

Mas, esse cuidado não pode se limitar ao processo de contratação do profissional e também deve estar presente no dia a dia da empresa e fazer parte de seu DNA. Não basta ter uma empresa com valores sólidos e que se preocupa com questões éticas, é preciso que essa cultura esteja enraizada em todos aqueles que fazem parte da companhia. É preciso falar de ética e vivenciar isso na prática para que se construa uma cultura forte e estruturada, que minimize os riscos decorrentes de comportamentos antiéticos no ambiente laboral.

Quando falamos de ética, entendemos que, além dos treinamentos, palestras e acompanhamentos que normalmente são feitos, também precisamos, ao longo da trajetória dos profissionais, avaliar o quanto estão internalizando todas essas boas práticas que são pregadas por seu empregador. Mesmo que exista um programa estruturado de *Compliance* e que ele seja amplamente divulgado dentro da empresa, ainda assim, é importante compreender como cada indivíduo enxerga esse programa, o quanto ele entende sua efetividade dentro da rotina de trabalho e se ele realmente acredita nessas diretrizes.

Ao analisar o perfil ético dos profissionais brasileiros por meio de estudos baseados em cenários reais das empresas por meio de levantamentos, identificamos que há uma maior concentração de perfis de profissionais que podem ter suas condutas influenciadas por elementos externos ou pelo ambiente em que estiverem inseridos. Isso nos alerta para a necessidade de existir uma avaliação da cultura ética como forma de utilizar essa possibilidade de influência de maneira positiva, pois ela nos permite criar controles que solidifiquem e incentivem a adoção de comportamentos éticos e, ao mesmo tempo, minimizem condutas desviantes e prejudiciais para a organização.

Avaliar a cultura ética da empresa é importante, sobretudo diante do cenário social em que vivemos. Isso nos permite entender as fortalezas que devem ser mantidas e reforçadas, assim como os pontos que representam falhas e até mesmo riscos para a empresa. Com isso, conseguimos um direcionamento assertivo para um fortalecimento da cultura ética e das práticas de *Compliance*, assim como minimizamos os riscos de exposição e de adoção de condutas contrárias ao que a empresa acredita.

(*) **Tatiane Araújo** é analista pleno na [ICTS Protiviti](#), empresa especializada em soluções para gestão de riscos, compliance, auditoria interna, investigação, proteção e privacidade de dados.