



Ética e Integridade



Denise Debiasi



Ética e transparência na teoria, na vida pessoal e na empresa



Certa vez, ouvi de um palestrante que ética é o que você faz longe dos olhos das pessoas. E transparência é aquilo que você faz quando sabe que está sendo observado. Achei essas explicações maravilhosas pela simplicidade e pela objetividade de seus conceitos. Impossível não concordarmos com elas. Apesar de existirem muito mais elementos relacionados a esses dois termos (o que poderia complicar um pouco seus entendimentos), podemos partir da hipótese que tais palavras proferidas no evento de anos atrás sejam verdadeiras e autossuficientes.

Ética seria o que os indivíduos fazem quando estão sozinhos. A pessoa acorda no meio da noite e vai até a geladeira beber água. Os demais integrantes da casa estão dormindo e, assim, não têm ciência do que se passa na cozinha. O que o madrugador ocasional faz: bebe a água diretamente da garrafa ou pega um copo para se servir? E ele repõe o líquido consumido que está terminando ou devolve o recipiente quase vazio à geladeira? As respostas para essas questões passam pela ética. Afinal, ninguém está olhando e provavelmente os outros moradores não saberão na manhã seguinte o que ocorreu ali. Dependendo da ética, as pessoas terão comportamentos muito distintos nessa situação. Há quem vá beber no gargalo e devolver a garrafa vazia e há quem usará um copo e fará a reposição do líquido antes de devolver o recipiente à geladeira.

A transparência entra em cena quando há alguém presente no recinto ou quando é possível saber o que se passou ali. Se tivermos um outro morador na cozinha naquele momento, muito provavelmente a reação do indivíduo com sede se alterará drasticamente. Aos olhos da sociedade, certos comportamentos não são aceitos e, portanto, precisam ser moldados. Sabendo que virá reclamação pela frente, a

pessoa pega um copo para se servir e depois enche a garrafa de água. Experimente colocar uma câmera na cozinha e comunique aos moradores a vigilância eletrônica. Certamente, as movimentações noturnas terão outros desfechos, totalmente distintos!

É verdade também que o monitoramento constante perde um pouco da sua força. Aí a ética consegue suplantar a transparência. Quem assiste ao Big Brother Brasil (ou reality shows concorrentes) já deve ter notado que a partir de um determinado momento da atração, ou em instantes pontuais, alguns participantes se esquecem dos olhares do público externo. Como consequência, agem com a naturalidade típica daqueles que estão sozinhos no ambiente e não como alguém observado pela sociedade.

Trago essa questão hoje porque assim como a ética e a transparência saem da palestra teórica e ganham contornos na vida prática (nada mais humano do que perambular pela geladeira à noite, não é?), esses conceitos ganham forma na rotina empresarial. Há algumas semanas, um amigo querido veio reclamar que encontrou um engenhoso esquema de desvio de recursos na sua companhia. Ele não acreditava que os colaboradores foram capazes de cometer tais deslizos mesmo sabendo do monitoramento constante. Na visão dele, a transparência inibiria os deslizos éticos. Assim deve ter ocorrido no período inicial da implantação do controle. Porém, quando a equipe se acostumou com o monitoramento frequente, os instintos pouco edificantes ressurgiram com força.

Saiba quem é a nossa Colunista:

Denise Debiasi é CEO da Bi2 Partners, reconhecida pela expertise e reputação de seus profissionais nas áreas de investigações globais e inteligência estratégica, governança e finanças corporativas, conformidade com leis nacionais e internacionais de combate à corrupção, antissuborno e antilavagem de dinheiro, arbitragem e suporte a litígios, entre outros serviços de primeira importância em mercados emergentes.

Portadores de burnout têm benefícios assegurados pela lei trabalhista

O burnout é um transtorno mental que ganhou visibilidade, efetivamente, a partir de 2022. Foi a partir daquele ano que a Organização Mundial de Saúde (OMS) incluiu a síndrome na lista de doenças ocupacionais. Desde então, foram identificados diversos casos em todo o mundo

No Brasil, a Associação Nacional de Medicina do Trabalho (Anamt) estima que cerca de 30% dos trabalhadores brasileiros sofrem de burnout, caracterizado pelo esgotamento físico e mental. Mas já existem garantias na legislação trabalhista para portadores da doença, como assegura a Dra. Nayara Felix, head jurídico, do escritório Montalvão & Souza Lima Advocacia de Negócios.

“A integridade física e mental do trabalhador é uma condicionante presente inclusive na Constituição Federal”, explica. “No caso do burnout, caracteriza uma doença ocupacional, isso se converte em alguns benefícios, desde que seja realizado o diagnóstico por uma perícia médica”, orienta. O trabalhador diagnosticado deve ser afastado das funções sem prejuízo da remuneração.

Em caso de atestados de até 15 dias, a responsabilidade pelo pagamento do salário continua sendo da empresa. Acima desse período, o trabalhador passa a ter acesso ao auxílio-doença junto ao INSS. Mas o advogado da MSL explica que as vantagens vão para além disso.



“É evidente que isso não significa que há algo de positivo no burnout, mas existem condições legais de proteção ao empregado. Durante o período de afastamento, a empresa deverá continuar recolhendo o FGTS. Além disso, o trabalhador tem direito a uma estabilidade de 12 meses, contados a partir da alta definitiva e constatada sua condição de retorno às atividades laborais”, diz a jurista.

Caso haja interesse do empregado, pode pleitear judicialmente rescindir o contrato de trabalho com a empresa de forma indireta, ou seja, com as mesmas condições de como se tivesse sido demitido. “Caso seja reconhecido judicialmente que a empresa atuou para a doença

do colaborador, isso lhe dá acesso a benefícios como pagamento do aviso prévio, 13º salário e férias proporcionais, seguro desemprego e até a multa de 40% sobre o saldo do FGTS.

Dependendo da extensão do dano, a ação contra a empresa pode vir a resultar em indenização por danos morais, materiais ou emergentes. Mas isso irá depender de cada caso”, avisa a advogada Nayara Felix, ao recomendar que o trabalhador acometido por burnout procure um advogado especializado para verificar as possibilidades diante do seu caso.

“Não é recomendável tentar um acordo, por exemplo, por conta própria. Pois o

caso envolve a análise de muitos fatores. Por isso, o colaborador e as empresas devem estar bem amparados por pessoas que realmente conheçam a legislação para esses casos”.

A lista de doenças ocupacionais tem sido ampliada nos últimos anos. Só em 2023, o Ministério da Saúde acrescentou 165 novas patologias a essa categoria, totalizando 347 enfermidades decorrentes do ambiente de trabalho.

Isso é um sinal de alerta para que não apenas os trabalhadores fiquem atentos à saúde, como também as empresas busquem investir em condições adequadas para os colaboradores. É importante que as empresas invistam em ambientes que favoreçam a qualidade de vida e o bem-estar, físico e emocional, no local de trabalho.

Convém às empresas tratar cada colaborador como ser humano antes de tratá-lo como metas a cumprir. Isso pode, inclusive, melhorar a performance do empregado sem esgotar sua saúde física e mental. - Fonte e outras informações: (<https://msladvocacia.com.br>).

Preciso ter 100% dos requisitos da vaga para aplicar?

Que o mercado de trabalho é competitivo, não há dúvida. Mas hoje, há jobsites e outras plataformas especializadas em ajudar o candidato a encontrar vagas com mais facilidade. Porém, em meio à busca, uma dúvida persiste: “Se eu não tenho 100% dos requisitos da vaga, devo aplicar mesmo assim?”. A resposta não é tão simples quanto parece e Hosana Azevedo, Head de RH do Infojobs, HR Tech que desenvolve soluções para RH, explica o porquê.

De cara, a especialista já revela: nem sempre é necessário atender a todos os requisitos, mas é fundamental entender quais qualificações são essenciais (ou seja, o trabalho não pode ser desempenhado sem as mesmas) e quais não são utilizadas no dia a dia. “Trazendo um exemplo bem comum: o inglês. Muitas pessoas não têm o nível de fluência exigido pelas companhias e isso pode se tornar um problema já durante a entrevista ou após a contratação, ao ter que lidar com um nativo.

Neste caso, a seleção é inviabilizada, mesmo que a pessoa seja excelente em outras áreas”, explica. No entanto, se no descritivo disser que o inglês é apenas “um diferencial”, a situação é diferente. É possível aplicar e deixar claro durante a entrevista qual o nível de conhecimento que o profissional possui, e sua disponibilidade de desenvolver a habilidade.

A especialista reforça que é essencial destacar experiências relevantes que compensem certas lacunas de qualificação.



Projetos, cursos e experiências extracurriculares podem ser tão valiosos quanto habilidades técnicas específicas. “O mais importante é não mentir. Existe uma prática chamada ‘fake it until you make it’, ou seja, fingir até saber fazer. Mas devo alertar que fingir qualificações ou experiências pode prejudicar a reputação e levar à demissão por justa causa”, enfatiza.

Então qual é a melhor forma de conseguir um emprego? - Um estudo da Harvard Business Review revela que os empregadores, muitas vezes, não esperam que os candidatos atendam a todos os requisitos listados. Em média, esperam que atendam a 75% deles. Partindo deste princípio, confira algumas dicas para aplicar em vagas com mais inteligência.

O primeiro ponto é ter um foco. Candidatar-se para vagas de diferentes perfis, com as mesmas informações no currículo, raramente resultará em algo. “É comum, em momentos de desespero do desemprego, o candidato aceitar diferentes posições por possuir habilidades úteis em duas ou mais áreas.

Acontece muito com profissionais de comunicação - podem ser social

media, assessores de imprensa e até redatores. Mas é preciso fazer as adaptações necessárias no currículo em cada candidatura, de acordo com as necessidades da vaga”. Sendo assim, a recomendação é ter alguns tipos de currículos diferentes, cada um ressaltando uma habilidade específica - necessária para função que irá aplicar, mas sempre com informações verdadeiras.

“Se estiver aplicando para social media, por exemplo, é importante destacar e descrever experiências anteriores que mostram o fit com a vaga. Se tiver cases ou cursos extras, eles vão ajudar o recrutador a entender suas experiências também”, recomenda. Além disso, para além das habilidades técnicas, durante o recrutamento é avaliado um ponto muito importante: o quanto o candidato está alinhado culturalmente com a empresa.

Sendo assim, é importante mostrar que conhece a missão e valores, além de mostrar flexibilidade e facilidade de integração ao que a companhia preza. “Diante de todas as possibilidades, eu diria que cada caso deve ser avaliado individualmente. Aplicar para vagas sem atender a todos os requisitos pode ser uma estratégia válida, se o candidato puder compensar as lacunas com outras habilidades e demonstrar comprometimento em aprender, mas jamais deve mentir sobre o que não é”, finaliza Hosana. - Fonte e outras informações: (<https://www.infojobs.com.br>).