

Dilema ético

» Vale tudo para ter um talento da empresa concorrente?

Cada vez que a chamada “janela de contratações” é iniciada no mundo do futebol, os times iniciam as buscas por reforços. O objetivo é sempre contratar bons jogadores que possam ajudar a equipe a conquistar campeonatos. Para alcançar essa meta, os dirigentes fazem tudo o que for possível, inclusive contratar jogadores de destaque que atuam no principal rival. E, para isso, desembolsam verdadeiras fortunas. Essa é uma estratégia que, além de reforçar a equipe, enfraquece o adversário. Em função disso, é comum vermos um jogador que um dia beija a camisa de determinado time e depois veste a camisa do arquirrival. Em tempos passados isso não acontecia. Jogadores como Zico, Pelé, Garrincha, entre outros, fizeram história em um mesmo clube e tornaram-se ídolos incontestáveis defendendo o mesmo time por muitos anos.

Nos últimos tempos, essa situação tem sido presenciada também no mundo corporativo. A acirrada disputa que existe entre as organizações de um setor tem dificultado a permanência dos gestores na mesma empresa por muitos anos. Recentemente, o Facebook, ao anunciar a contratação do principal executivo do Google no Brasil, provocou uma discussão que ainda permanece: “roubar” um gestor de sucesso de empresa concorrente é uma conduta ética?

Contratar um alto gestor do rival pode significar um duro golpe. Primeiro, porque esse funcionário provavelmente ocupava uma posição-chave no concorrente. Ao sair, o profissional deixa um vazio difícil de

ser preenchido, seja pela sua experiência, seja pelas habilidades de gestão ou por sua mente inovadora. Outro benefício de “roubá-lo” seria ter acesso a informações valiosas do adversário, com as quais seria possível “derrotá-lo”. Além disso, ao buscar no concorrente, a empresa contratante economiza tempo em treinamentos e orientações, porque o funcionário já possui o *know-how* necessário e já conhece as especificidades do setor em que atua.

A lista de benefícios é grande, mas existem aspectos negativos. Uma empresa que é recorrente nessa prática pode estar sofrendo de um problema interno. A constante necessidade de recrutar na concorrência é um sinal de que a empresa não está conseguindo criar suas lideranças.

E os executivos infiéis? Até que ponto é ético ir para a concorrência? Eles não deveriam “honrar a camisa que vestem”? Ou pelo menos esperar um tempo antes de ingressar na empresa concorrente?

Apesar de não existir essa regra formalizada, as empresas têm criado cláusulas de “não concorrência” e confidencialidade em seus contratos para manter por maior tempo possível os executivos assediados pela concorrência. Mas, obviamente, os trabalhadores buscam sempre as melhores oportunidades, e se o desejo de sair aparece é porque a empresa na qual trabalha já não representa o melhor lugar para o crescimento profissional. Portanto, seria justo também obrigar a permanência do executivo? Isso não impediria o crescimento profissional e o desenvolvimento na carreira?

Questões para discussão

1. Você acha ético as empresas recrutarem gestores na concorrência?
2. Como você encararia sair de uma organização e ir trabalhar na concorrente?
3. Como as empresas podem impedir que seus administradores “migrem” para um concorrente?