

Nome: Qual é a tua obra?
Autor: Mario Sergio Cortella

Prefácio

Às vezes temos a ânsia de sermos algo que não tivemos sequer tempo ou maturidade para desenvolvermos, mas na verdade é que hoje estamos na era dos “tempos velozes”.

Qual é a minha obra? Ser reconhecida, construir uma nova competência? Saber a diferença entre o erro e a negligência? Enfrentar o medo da mudança? Saber o tamanho que tenho dentro do planeta? Qual é a minha obra, qual é a tua, qual é a nossa obra?

Parte 1: Gestão

Em busca de sentido

“Enxergar um significado maior na vida aproxima o tema da espiritualidade do mundo do trabalho”

Ultimamente tem-se falado muito em empresa espiritualizada, líder espiritualizado. A frequência com que esse termo tem sido abordado no mundo corporativo pode ser interpretado como um indício de que uma busca por um novo modo de vida está em curso? Afinal o que é a espiritualidade? É a capacidade de olhar que as coisas não são um fim em si mesmo, que existem razões mais importantes do que o imediato. Que aquilo que você faz tem um sentido, um significado. O líder espiritualizado mais do que aquele que fica fazendo orações é aquele que é capaz de olhar o outro, de inspirar, elevar a obra ao invés de simplesmente rebaixar as pessoas. Podemos dizer que essa espiritualidade é a capacidade de respeitar o outro e edificar em conjunto, um sentido que honre nossa vida.

O desejo por espiritualidade é um sinal de descontentamento com algumas situações, a espiritualidade vem à tona quando você precisa refletir sobre si mesmo, a espiritualidade é precedida pela angustia.

Martin Heidegger filósofo alemão do século XXI, dizia que a angustia é a sensação do nada. Ela é positiva num ponto, pois quando se pode sentir o “nada”, todas as opções se apresentam e todos os horizontes são possíveis.

A espiritualidade é uma resposta a um desejo forte de a vida ter sentido, de ela não se esgotar naquele momento nem naquele trabalho.

Estamos hoje com uma crise no conjunto da vida social onde trabalho, família, relacionamentos fazem parte. Transitamos por um momento de forte turbulência em relação aos nossos valores. Temos carência profunda e necessidade urgente de a vida ser muito mais a realização de uma obra do que de um fardo que se carrega no dia a dia.

Tripalium versus poieseis

“A idéia de trabalho como castigo precisa ser substituída pelo conceito de realizar uma obra”

Por que muitas vezes a idéia de trabalho é associada a fardo, castigo, provação? A palavra trabalho vem do latim *tripalium* que era um instrumento de tortura. Viemos de uma sociedade montada com base no sistema escravocrata. Primeiro com a era da escravidão, depois a era medieval com a relação servo/senhor e continuamos com a mentalidade escravocrata – O mundo ocidental no Brasil e Estados Unidos foi todo construído sob a lógica da exploração do ouro.

O trabalho como castigo persiste até os dias de hoje, a maioria das pessoas dizem “quando eu parar de trabalhar, vou fazer isso, isso e isso”, isso não passa de ilusão - por que você pode dizer “quando eu não tiver dependência em relação ao trabalho, eu vou fazer isso”.

Você nunca vai parar de trabalhar, nem pode – você não pode deixar de fazer a sua obra, seja a sua obra aquela que você faz para continuar existindo ou para ter o seu reconhecimento. Se veja naquilo que faz e não naquilo que pensa.

A palavra trabalho em latim significa labor, a idéia de tripalium aparece dentro do latim vulgar que significa forma de castigo. Mas temos que substituir isso pela idéia de obra, que os gregos chamam de *poiesis*, que significa minha obra, aquilo que faço, que construo, aquilo em que me vejo.

Você precisa se ver naquilo que faz, do contrario você fica alienado. Todas as vezes que aquilo que você faz não permite que você se reconheça, seu trabalho se torna estranho.

As pessoas costumam dizer “não estou me encontrando naquilo que faço” – o trabalho exige reconhecimento – conhecer de novo.

Quando se pensa num trabalho de qualidade de vida numa empresa, se pensa num trabalho que não seja alienado. Trabalhar cansa, mas não necessariamente tem que gerar um estresse. Por que algumas pessoas que às vezes não são bem remuneradas e trabalham de forma contínua chegam em casa cansadas mas de cabeça erguida? Por que elas vêem sentido no que fazem. Você precisa enxergar sentido no que faz!

O lado bom de não saber

“Reconhecer o desconhecimento sobre certas coisas é sinal de inteligência e um passo decisivo para a mudança”.

Uma das coisas mais inteligentes que podemos saber é “saber que não sabemos”. Só é possível caminhar em direção a excelência sabendo que não sabemos algumas coisas.

Porque há pessoas que ao invés de ter humildade para reconhecer que não sabem tudo, fingem que sabem. Quando você finge que sabe impede um planejamento adequado, uma ação coletiva eficaz. Reconhecer que não sabe é sinal de absoluta inteligência.

Pessoas humildes são capazes de ter dúvidas – isso é motor de mudança. Pessoas que não tem dúvidas não são capazes de inovar, vivem do mesmo!

Só seres que arriscam erram! Ser capaz de errar é uma das coisas mais inteligentes para mudar. Não tema o erro. Tema a negligência, descuido e a desatenção – esses sim devem ser punidos, já o erro deve ser corrigido.

Nenhum de nós é capaz de fazer tudo certo o tempo todo, você conhece alguém quando sabe que ele erra e mesmo errando não desiste. Não aprendemos com os erros, aprendemos com a correção deles.

Num mundo competitivo, para caminhar para a excelência é preciso fazer o melhor ao invés de contentar-se com o possível. Isso exige de nós humildade para colocar em dúvida as práticas que já tínhamos, se essas práticas fossem suficientes com certeza estaríamos melhores.

Existem pessoas que não possuem essa percepção, elas não conseguem aproveitar as oportunidades porque não tem humildade.

Pessoas arrogantes são aquelas que não aceitam a mudança porque acham que já sabem tudo. A arrogância é algo bastante perigoso, ela tem a capacidade de alterar nossa capacidade de aprender com o outro e de entrar em sintonia com as pessoas.

Lealdade relativa

“Reconhecimento é fator decisivo para a permanência de um profissional na empresa”.

Hoje no mundo profissional a questão da carreira se tornou algo muito individual, cada pessoa é responsável pelo desenvolvimento da sua trajetória profissional. Por sua vez essa condição fragilizou o que chamamos de lealdade do funcionário com a empresa culminando num desafio crucial para quem lida com gestão de pessoas: A retenção de talentos.

Antigamente, uma pessoa aspirava entrar numa organização e nela ficar por um longo tempo, em alguns casos até se aposentar.

Bom profissional era aquele que criava raízes na empresa em vez de ficar saltitando por várias organizações. Boa organização era aquela que aumentava o número de funcionários periodicamente, hoje o cenário é outro.

O que vemos são organizações preocupadas em manter uma boa presença no mercado e que muitas vezes tem a necessidade de dispensar o recurso humano e a força de trabalho de acordo com os momentos e as perspectivas do mercado. Essa questão é totalmente sentida pelo profissional, ele sabe que é dispensável.

As pessoas têm necessidades de serem reconhecidas, ninguém fica num trabalho só pelo salário. Uma pessoa só pode se sentir leal a empresa se ela sentir que a empresa é leal a ela, que ofereça perspectiva de futuro, que aposte de fato no trabalho e que seja parceira na formação acadêmica e profissional.

Neste aspecto, a questão da educação corporativa tem um papel importante na retenção de bons profissionais. Eu fico no local onde percebo que estão investindo em mim.

A educação é um valor intrínseco na sociedade e no mundo corporativo. Se eu percebo que a empresa investe em mim, aumenta meu nível de gratificação de um lado, e de gratidão do outro. Isso não significa que eu tenha lealdade absoluta, mas pelo menos tenho um nível de fidelidade maior. E a educação significa que ela quer me preparar, se não exclusivamente para ela, ao menos me preparar como profissional, gerando um grau de tranquilidade maior, ou seja, adesão.

Síndrome de Rocky Balboa

“Todos querem aumentar a empregabilidade, mas nem todos estão dispostos a passar pelas atribuições necessárias”.

Na hora de escolher um curso de aperfeiçoamento muitos profissionais são acometidos pelo dilema entre fazer algo pelo qual tem interesse ou algo que atenda a demanda do mercado. No momento de decidir entre uma formação mais ampla e prazerosa ou o atendimento a uma necessidade do mercado, é possível ter equilíbrio?

É preciso saber equilibrar, mas não é tão fácil. O pensador alemão Karl Marx falava em reino da liberdade e da necessidade. Só é possível chegar ao reino da liberdade quando o reino da necessidade está absolutamente resolvido. Quando as suas necessidades estão satisfeitas você parte para as escolhas livres.

Se alguém precisa fazer algo que permitirá que adiante ele dê um passo para fazer o que gosta, então ele precisa também gostar daquela necessidade. Não adianta fazer algo que é absolutamente necessário com reclamação e lamentação.

Um exemplo típico: pouca gente gosta de dieta, no entanto, quando faz uma dieta passa por um período desconfortável, mas tem a clareza que aquilo servirá para a melhoria de sua saúde. Herói é aquele que antes de chegar ao topo, sofre, apanha, e depois começa a dar a volta por cima, mas existem pessoas que tem a chamada síndrome de Rocky Balboa.

No primeiro filme da série, o personagem precisa lutar no começo da história. Primeiro ele apanha e depois ele se prepara, porém a preparação dele no filme passa muito rápido.

Afinal o que é síndrome de Rocky Balboa? É você imaginar que está rapidamente preparado e apto para derrotar seu adversário, quando na verdade não funciona bem assim.

Há cursos, atividades demoradas que exigem trabalho, viagens, perda de parte do tempo de lazer e com a família, disciplina.

A grande questão é: vale à pena?

Desfrutar da tão sonhada liberdade requer passar por um período de treinamento, se preciso for, passar por tribulações, mas sabendo que elas são a obtenção do positivo - então passe com alegria e prazer.

Se agora você não entender porque está fazendo aquilo e ficar se lamuriando de forma continua, aí o que irá obter é mero sofrimento.

Vento oportuno

“Para ir da oportunidade ao êxito é preciso enfrentar os medos de mudança, romper com o mesmo e ter a capacidade de se antecipar”.

Por que alguns de nós perdemos as boas oportunidades na vida profissional e pessoal?

Porque temos medo da mudança. Uma pessoa só aceita a mudança, de fato, quando percebe que será beneficiada no processo.

Todos temos medo, temos dois mecanismos de sobrevivência: medo e dor.

O melhor nos ajuda a não acharmos que somos invulneráveis. Em todo processo de mudança é preciso ficar acautelado e o medo nos auxilia nesse processo. Quem não tem medo se sente satisfeito, tranquilo e distraído.

O medo faz com que possamos nos preparar, organizar, estruturar, estudar as possibilidades.

Atenção: a coragem não é a ausência do medo, mas sim a capacidade de enfrentar o medo.

É necessário ser capaz de ter medo: *“Mudar é complicado, mas acomodar é perecer”.*

A tensão da mudança

“A busca da excelência exige ação. Mas sem cautela imobilizadora nem ímpeto inconseqüente”.

Se uma empresa procura estabelecer novos paradigmas e quer construir excelência é necessário organizar-se de outro modo. Ação. Quando é preciso agir todas as vezes que é necessário mudar existem dois tipos de comportamento por parte dos funcionários: A primeira é a cautela imobilizadora.

Cautela imobilizadora é a atitude de sempre esperar mais um pouco porque ainda é cedo para mudanças, de deixar as coisas como estão. Essa é a cautela que imobiliza, que impede que as coisas aconteçam.

A outra atitude é o ímpeto inconseqüente, o famoso “vamos que vamos”.

Cuidado! Cautela é necessária e ímpeto também, mas não pode ser uma cautela que imobiliza nem um ímpeto inconseqüente.

É preciso saber equilibrar a tensão da flexibilidade com a rigidez. Existe uma tensão entre o que eu mantenho, que é a rigidez, e o que eu mudo, que é a flexibilidade.

No trajeto até o novo patamar é preciso lidar com a tensão da mudança. Toda pessoa que precisa mudar corre o risco do desequilíbrio momentâneo. Coragem para enfrentar o desequilíbrio momentâneo é a garantia de estabilidade mais adiante.

Gestão pessoal, gestão vital

“Quando o modelo de vida leva a um esgotamento, é fundamental questionar se vale a pena continuar no mesmo caminho”.

Poder trabalhar em qualquer lugar hoje significa que se pode trabalhar o tempo todo. O mundo da competitividade é muito acelerado e exige que o profissional esteja todo tempo em atenção, produzindo, procurando competência e eficácia, não sobrando assim tempo para outras coisas como, por exemplo, a família - gerando no indivíduo um nível de infelicidade muito grande.

Essa história de que eu não levo trabalho para casa, não misturo trabalho com vida pessoal é uma bobagem.

Nenhum de nós é uma função aqui e outra acolá, você é uma pessoa inteira. Quando vai para casa leva coisas do trabalho e quando volta ao trabalho leva as coisas de casa. Não dá para fazer uma gaveta e dizer “agora vou ser pai”, o que você precisa é saber administrar seu tempo.

Talvez esteja esquecendo que existe uma distinção entre o que é urgente e importante, a maior parte das pessoas estão cuidando apenas do que é urgente.

Ate onde nós vamos? Ate onde você vai levar sua vida ao esgotamento, a custa de que?

De ter mais bens, de poder consumir mais? Se você está perdendo sua vida, está vendendo sua alma. *“De nada adianta a um homem ganhar o mundo inteiro se ele perder a alma” (Mt. 16:26)*

A pessoa que entra em estado de tristeza fica assim porque não consegue se enxergar saindo disso. É um consumo onde mais se tem, mas se cresce – quanto mais oferece mais necessidade aparece. Tem de ter um basta, antes que a natureza dê, e ela dá: via saúde, via loucura, etc.

Ocupação não é sinônimo de vida, é sinônimo de atividade.

Parte 2: Liderança

Fundamental é chegar ao essencial

“Contar como mecanismos de reconhecimento é sinal e inteligência estratégica”.

Porque eu preciso viver na correria do dia a dia, reduzir meu tempo com pessoas que gosto, abrir mão de algumas coisas para ficar num lugar aonde vão me oferecer apenas e tão somente dinheiro?

Essa é uma dúvida que provavelmente já atravessou muitas pessoas em determinado tempo.

Sem dinheiro não se vive, mas só com dinheiro também não se vive. As pessoas estão começando a fazer uma distinção necessária do que é essencial e o que é fundamental.

Essencial é tudo aquilo que você não pode deixar de ter: felicidade, lealdade, amizades, etc.

Fundamental é tudo aquilo que o ajuda a chegar ao essencial. Fundamental é o que lhe permite conquistar algo. Por exemplo: o trabalho é fundamental, você não trabalha para trabalhar, o trabalho é o meio que vai lhe proporcionar algo que deseja. O dinheiro também não é essencial, é fundamental.

Nós estamos substituindo a preocupação com os “*comos*” em relação aos “*porquês*”. Nosso modo de vida está em crise e algumas questões vêm à tona: qual a nossa importância, o que realmente vale a pena, qual o sentido da existência?

Durante os últimos anos se trabalhou em busca do fundamental: propriedades, consumos, etc. Mas isso não satisfaz a nossa necessidade de reconhecimento e valorização. Hoje o que temos é um buraco entre o essencial e o fundamental, e a lista dos “*porquês*” foi substituída pelo “*apesar de*”... “*apesar disso eu faço*”.

É muito diferente quando se tem razões para fazer algo, quando isto não está em equilíbrio indagamos: “qual a qualidade da minha vida?”

Há um nível de insatisfação que somente as empresas com maior inteligência estratégica serão capazes de lidar, estou falando de reconhecimento. Eu preciso me ver naquilo que faço. Do contrario, eu não me realizo, se eu não me realizo, não me torno real, não me percebo. E se não me percebo no que faço eu me sinto infeliz.

Essa é uma questão que os líderes não podem perder de vista, as pessoas querem ser reconhecidas como parte da obra e não apenas como mais um.

Aquilo em que me reconheço

“Realizar e perceber-se. Uma das principais tarefas do líder é esclarecer a obra coletiva”.

Liderança é uma virtude que está em qualquer pessoa, porém ela precisa se tornar real e consciente. Não é possível que qualquer pessoa desenvolva um trabalho se não tiver consciência clara da finalidade daquela atividade.

Qual a razão da sua existência? Qual é a razão de você atuar nessa área? Por que trabalhar neste setor? Qual é a sua obra? Qual o resultado da sua obra?

A sua obra é muito mais ampla do que qualquer que seja a atividade que você realize em si mesma.

Se você é um gestor lembre-se que uma de suas tarefas é esclarecer a obra coletiva, ou seja, auxiliar as pessoas que trabalham com você a ter a clareza do papel delas na organização.

O líder é aquela pessoa capaz de levar adiante pessoas, projetos, idéias e metas. Ninguém nasceu sabendo, um grande líder teve que assumir sua liderança lidando com situações e circunstâncias que permitiram a ele desenvolvê-la de uma maneira cada vez melhor.

Um grande passado pela frente

“Fascinação pelo mesmo e arrogância: duas armadilhas de altíssimo risco para a liderança”.

Assumir a postura de líder é uma escolha. Mas ela exige a estupenda capacidade de se ter humildade. Isto é, reconhecer que não se sabe tudo e que não é o único a saber.

Aquele que se diz saber tudo é arrogante. Pessoas cheias de certezas são incapazes de crescer, pois o crescimento se dá quando há dúvidas – o máximo que elas podem fazer é viver sempre no mesmo e do mesmo.

Quem deseja desenvolver cada vez mais a atividade de liderança deve se atentar para duas coisas:

1. **A armadilha do “mesmo”:** O mesmo o tempo todo e do mesmo jeito. Se você não tem medo do mesmo é melhor começar a ter. Tem gente que não consegue avançar em direção ao futuro e acaba ficando com um grande passado pela frente. É aquela pessoa que só quer mais do mesmo e ainda se agarra ao passado e torna-se repetitiva.
2. **A “síndrome do general Sedgwick”:** O general Sedgwick morreu com um tiro no olho durante a guerra civil americana em 1864 enquanto observava o inimigo. Sua última frase foi: *“desta distância eles não acertariam nem um elefante”*. Um líder jamais pode supor que é invulnerável, que já está blindado. Quando me acho invulnerável acabo perdendo a cautela.

Por isso que a liderança exige a capacidade de humildade. Uma pessoa humilde usa o outro como fonte de renovação, enquanto o arrogante, de maneira geral, acha que ele se basta.

A renovação pelo outro

“Busque satisfazer a obra, a equipe, mas não fique satisfeito. A satisfação paralisa, adormece, entorpece”.

O líder é aquele que obtém satisfação procurando satisfazer a obra e os outros.

Pessoas que acham que tudo já está do jeito que poderia estar são aquelas que não avançam.

É bom ter cuidado também com quem concorda com você o tempo todo. Quem te respeita discorda de você quando tem que discordar, do contrário você não cresce.

Devemos também tomar cuidado com a satisfação, ela tem o poder de paralisar, adormecer e entorpecer - a satisfação pode nos deixar num estado de tranquilidade.

Sabe o que é o oposto, o que nos renova? É a outra pessoa. A que nos desafia a ser diferente e nos obriga a pensar de outro modo.

O sucesso precisa de sucessão. Um sucesso que satisfaz é um sucesso que paralisa. Excelência não é um lugar aonde você chega, excelência é um horizonte.

Só será possível construir futuro e buscar excelência se formos capazes de conviver, dentro da igualdade, com a diferença das atividades que cada um faz.

Num mundo que muda com velocidade, se eu não olhar o outro como fonte de conhecimento para mim, independentemente de onde ele veio, de como ele faz, do modo como atua, eu perco uma grande chance de renovação.

Tempos velozes

“Quando o jogo e a estratégia mudam rapidamente, não basta se contentar com o possível. é preciso fazer o seu melhor”.

O mundo está mudando a uma velocidade incrível. Nunca se mudou com tanta velocidade, a velocidade é tamanha que alterou até nossa noção de tempo.

Cada dia você levanta mais cedo e vai dormir mais tarde e sempre está com a sensação de que deveria estar mais tempo acordado porque não deu tempo de fazer nada.

Algo similar acontece no mundo das empresas, mudou se tudo e ainda existem pessoas que acreditam que podem fazer do mesmo jeito que faziam antes. A coisa mais perigosa num mundo que muda velozmente é acreditar que já se chegou aonde podia, ou seja, sossegar.

Muitos de nós temos um vício que é muito perigoso: se contentar com o possível em vez de alcançar o melhor. Há uma diferença estúpida entre o possível e o melhor. Num mundo competitivo, para caminhar para a excelência é preciso fazer o melhor. Fazer o possível é o obvio, fazer o melhor é exatamente àquilo que cria a diferença.

Porque se as práticas que tínhamos e temos no dia a dia fossem suficientes, já estaríamos melhores.

Vitalizar constantemente

“O líder é aquele capaz de inspirar as pessoas. Inclusive no momento em que a crítica é necessária”.

O que é liderar? É ser capaz de inspirar as pessoas, idéias, projetos e situações.

O líder é aquele que infla vitalidade, que anima, que inspira.

Liderança não tem a ver com idade e sim com experiência e a experiência por sua vez tem a ver com intensidade. Intensidade nos remete a forma como se vive e não ao tempo que se vive.

Não confunda liderança com idade. Pessoas com 50 anos de idade que tem muita experiência são pessoas que viveram experiências intensas e não extensas.

Por outro lado há pessoas com 25 anos de idade que tem um conhecimento mais profundo do que pessoas que tem 25 anos de carreira.

Há pessoas que desprezam o outro porque ele é muito jovem e há os que desprezam o outro porque ele é muito idoso. Ambos os casos são tolice. Por que quem despreza o outro perde uma fonte de renovação.

Cafezinho, com açúcar, adoçante e propósito

“O líder é aquele que inspira, que anima as pessoas a se sentirem bem com o que fazem e a se sentirem integradas à obra”.

Sentir-se bem não depende exclusivamente de salário ou condições materiais. Depende de sua visão sobre a obra, de sentir-se integrado a ela e importante para sua edificação.

A obra de uma empresa é fazer com que o funcionário se sinta bem, sentir-se bem implica sim em condições materiais adequadas, mas elas não são decisivas.

Se fosse assim não haveria ninguém trabalhando em hospitais públicos, creches, etc. Afinal de contas são áreas que materialmente portam uma precariedade muito grande.

A pessoa se orgulha da obra, do que ela faz, ela se sente parte da organização.

Estar de bem com a vida não significa que você não se canse. Se você trabalha intensamente num projeto é claro que vai ficar cansado, se você se mobiliza com sua equipe para alcançar as metas com certeza irá ficar cansado. Mas não vai ficar estressado.

De onde vem o stress? Primeiro de não enxergar o resultado da obra, e segundo, de não conseguir partilhar o processo de trabalho. Com todo esse stress no saldo final, perde-se a visão de equipe, o sentido, a razão de ser e a obra.

Cinco competências essenciais na arte de liderar

“Atributos imprescindíveis para o pleno exercício da liderança”.

Líderes são pessoas que ajudam indivíduos e equipes a fazer a travessia rumo ao futuro. Atualmente a necessidade não é estar partindo o tempo todo, mas sim estar sempre pronto para partir.

Como o líder precisa ser companheiro e também ter o outro como companheiro, cabe a ele cultivar 5 competências essenciais nessa grande arte da interação:

1. **Abrir a mente:** O líder deve estar atento àquilo que muda e estar sempre disposto a aprender.
2. **Elevar a equipe:** O liderado percebe claramente quando você é capaz de ao crescer, levá-lo junto. Um líder que não eleva a equipe, que só pensa no próprio crescimento não é líder e sim chefe. O líder que consegue elevar a equipe, com certeza será respeitado.
3. **Recrear o espírito:** As pessoas devem se sentir bem e ter alegria onde estão. Um ambiente de trabalho precisa ser alegre, sem alegria não há motivação.
4. **Inovar a obra:** Liderar pressupõe a capacidade de se reinventar, de buscar novos métodos e soluções.

5. **Empreender o futuro:** Não nascemos prontos, também não somos inéditos, tampouco somos ilhas. Ser capaz de construir o futuro é pensar nas estratégias, condições e possibilidades. Líder é aquele capaz de expor a capacidade de crescer coletivamente.

Parte 3: Gestão

A nossa casa

“Quero? Devo? Posso? Três perguntas essenciais para cuidarmos da vida coletiva.”

É impossível pensar em ética se não pensarmos em convivência. A ética é o que marca a fronteira da nossa convivência, seja com outras pessoas, seja no mercado ou com os indivíduos.

Ética é aquela perspectiva para olharmos os nossos princípios e os nossos valores para existirmos juntos.

Porque o lema de algumas empresas é: “não fazemos qualquer negocio”? Porque as empresas que sustentam esse princípio são as que têm capacidade de desenvolver conhecimento e tecnologia para gerar vida e não para diminuí-la.

Ética é aquilo que orienta sua capacidade de julgar, decidir e avaliar com autonomia, ou seja, isso pressupõe liberdade.

Quando se fala em ética se fala num conjunto de princípios e valores que você usa para responder três grandes perguntas da vida humana: Quero? Devo? Posso?

Vivemos muitas vezes dilemas éticos, há coisas que eu quero, mas não devo. Há coisas que devo, mas não posso e há coisas que eu posso, mas não quero.

Quando você tem paz de espírito? Quando tem um pouco de felicidade?

Quando aquilo que você quer é o que você deve e pode, se isso não estiver em sintonia, muitas vezes se vive um conflito que pode se tornar um dilema.

Uma empresa para trazer a ética para o dia a dia precisa manter vivas essas questões entre seus funcionários, considerando a reflexão e o comportamento crítico.

Finalizando, o que é ética? São os princípios que usamos para responder ao “Quero? Devo? Posso?”. Isso não significa que não vivemos os dilemas, eles existem, e serão tranquilamente ultrapassados quanto mais sólidos forem nossos princípios e nossa integridade.

Uma pessoa inteira

“Integridade é o princípio ético para não apequenar a vida, que já é curta”.

Você obtém um pouco de sossego quando aquilo que você quer é também o que você deve e é aquilo que você pode. Quanto mais claros seus princípios mais fácil fica lidar com os dilemas. Você não deixa de ter dilemas, mas é preciso ter como razão central a integridade.

Uma pessoa integra é uma pessoa correta, justa, honesta, que não se desvia do caminho, que não tem duas caras – a grande virtude de uma pessoa honesta é a sinceridade.

A pessoa sincera é aquela que não usa mascaras, é aquela pessoa que tem congruência: pensa e fala a mesma coisa e age do mesmo modo, de fato, a sinceridade é um dos elementos constitutivos da integridade.

Os outros de nós mesmos:

“Visão de alteridade é a capacidade de ver o outro como outro, e não como estranho”.

Continuando a falar em ética, antes de mais nada ela é a capacidade de proteger a dignidade da vida coletiva. A nossa humanidade é compartilhada, ser humano é ser junto.

Isso significa que é preciso saber que nossa convivência exige uma noção de igualdade e se afastar de qualquer forma de arrogância.

Pessoas arrogantes acham que já sabem tudo, que são os únicos e se relacionam com o outro por conta de alguma coisa.

Se entendermos a alma como nossa integridade esse tipo de comportamento apequena nossa vida e nossa alma.

A arrogância faz com que as pessoas se tornem incapazes de ter uma visão de alteridade: que nada mais é que enxergar o outro como outro e não como um estranho.

Na maioria das vezes a arrogância vem acompanhada pela ganância, que resulta em apodrecimento ético.

A ganância faz a humanidade regredir. Nós humanos somos tão arrogantes e gananciosos que nos achamos donos do planeta quando na verdade somos apenas usuários compartilhantes. Queremos sempre mais e cada vez mais só para nós.

Fábula da coletividade

“Nada nos da legitimidade para supor que sejamos os proprietários da vida que neste planeta está”.

Nossa arrogância é tamanha que nós, nos consideramos proprietários do planeta, assim como alguns se consideram proprietários daquela diretoria ou daquela área. Precisamos entender que não somos a única forma de vida - além de nós, existem inúmeras formas de vida compartilhando do mesmo lugar e do mesmo planeta.

Quando protegemos a vida em geral estamos nos protegendo, tudo que for feito à terra será feito a nós. Tudo que fizermos, um dia de alguma forma voltará para nós.

A vida não nos pertence, somos apenas parte dessa vida, por isso há necessidade de discutir, ensinar, refletir e aprender sobre isso também.

A escolha é sua, já as consequências

“A decisão em um dilema é sempre individual. Mas as suas consequências podem afetar muitas outras pessoas”.

Quando falamos em poluição, assim como outras cidades, a cidade de São Paulo tem esse problema crítico. Sabendo disso devo eu jogar sujeira no rio? Não devo, não posso e não posso querer.

Não posso querer destruir algo que vai trazer uma consequência maléfica para a nossa existência. Tenho que ter a capacidade de enxergar que a minha ação irá repercutir em muitas outras pessoas. Podemos estender isso para o meio em que vivemos, palavras mal proferidas, atitudes mal pensadas, quando aceito algo que é ilegal ou imoral, com certeza irá afetar as pessoas a minha volta.

Isso é falta de integridade. Qual são seus princípios e até que ponto deseja preservar sua integridade?

Opção pela perenidade

“Empresas que tem uma visão estratégica de futuro estabelecem fortes conexões entre ética e negócios”

Por que temas como transparência na gestão, responsabilidade social, ética empresarial e governança corporativa passaram a ser mais frequentes no mundo das organizações?

Hoje em dia em uma sociedade aberta e democrática, cresce a rejeição de empresas que tem como lema *“fazemos qualquer negocio”*.

Existem empresas que tem uma visão estratégica de futuro, em que existe conexão entre ética e negócios. Outras encaram ética como coisa banal, sem necessidade alguma, só fachada. Essas correm um risco muito grande, inclusive com seus funcionários que podem dizer as pessoas se o compromisso da empresa é real ou só fachada.

Ao proclamar uma coisa e praticar outra, a empresa expõe-se ao risco de que as pessoas enxerguem incoerência em sua conduta.

Já as empresas sérias praticam o que divulgam e não admitem que a ética seja mero instrumento de propaganda – só assim se conquista respeito e credibilidade.

Lembra-te que és mortal

“Um poder que se serve, em vez de servir é um poder que não serve”.

Já imaginou? Tem gente que precisa de alguém que ao menos uma vez por semana o lembre que é apenas um mortal.

Isso serve para nós que muitas vezes nos orgulhamos de um poder estranho, poder sobre a natureza, de domar, de construir e o poder sobre as pessoas. A finalidade central do poder é servir: *“um poder que se serve em vez de servir é um poder que não serve”.*

Uma das questões centrais da ética é entendermos e regularizarmos as nossas relações de maneira que o poder possa servir em vez de ser servido.

Quando alguém tem essa postura, o reflexo na ética é muito forte. Ética não é uma mera fachada. Quando se discute ética estamos falando na capacidade de supormos que existem relações entre as pessoas que tem de preservar a dignidade do outro e a sua própria.

Há pessoas que apequenam a vida, apequenam com o preconceito, com a arrogância e com a venda da própria alma.

A ética é a proteção da integridade, é a capacidade de ter princípios. É a capacidade de saber sim que vivemos dilemas - dilemas na família, no trabalho, na empresa, na concorrência – mas que isso está ligado a que princípios nos defendemos.

Finalizando, a frase do grande beneditino francês François Rabelais não pode deixar de ser citada: *“conheço muitos que não puderam quando deviam porque não quiseram quando podiam”*

Se a gente pode e a gente quer, a gente deve.