

Rodrigo Bueno: Mundo corporativo deve ter mais fair play e menos catimbas

Em um jogo recente pelo campeonato alemão (Werder Bremen x Nuremberg), aconteceu algo raro em termos de *fair play* no mundo do futebol. O juiz marcou um pênalti, mas o próprio jogador do time beneficiado pela arbitragem contestou a marcação e o pênalti foi anulado!

Ao final daquele jogo o jogador ainda declarou: “Por um momento eu joguei com a minha consciência, mas eu não gostaria de ganhar dessa forma”. Dando a entender que ele até poderia ter tirado vantagem da marcação do juiz, mas não o fez, por uma questão de consciência. Uma consciência bem formada, é claro.

Fair play é um conceito normalmente vinculado à ética no mundo esportivo. Literalmente, significa jogo limpo ou jogo justo. Esta lição de *fair play* no futebol também deveria acontecer no mundo corporativo. À semelhança dos esportes, muitos ambientes de trabalho também são marcados pela competitividade. Disputam-se metas, prestígio, e cargos. Surgem conflitos, jogos de poder, e o inconfessável vale-tudo para se alcançar uma promoção. Poucas vezes se joga limpo. E a tensão entre o capital e o trabalho só faz exacerbar essas questões.

Nas relações do trabalho, “jogar” segundo as regras e dentro da legalidade é obrigação, é o básico. O que não impede, todavia, a prevalência da cultura da malandragem, de se levar vantagem em tudo, de se trabalhar só “debaixo do olho do dono”, de apresentar atestado médico falso, e outras “catimbas” ocupacionais.

A letra da lei também não altera a racionalidade capitalista, que é fria, impessoal, e avessa à camaradagens – “Homens São Máquinas” – já disse La Mettrie, muito tempo atrás. Por isso é que a prática do *fair play* no ambiente de trabalho é importante; porque ela é capaz de expandir a fronteira dos regulamentos, dos acordos coletivos e das leis, estimulando a manifestação de deferências e valorizando a dimensão humana do trabalho.

Tomemos, por exemplo, uma situação de aperto financeiro que obriga uma empresa a dispensar um bom empregado. Qual a conduta a ser adotada? Há empresas que não avisam com a devida antecedência, outras demitem o empregado às vésperas de uma cirurgia. Muitas usam a estratégia do isolamento, fazendo o empregado se sentir um “pária”, forçando-o a demitir-se, ou começam a atrasar salários. O trabalhador se sente como se estivesse tomando um cartão vermelho. Essas condutas revelam uma total ausência de *fair play*.

Independentemente de haver previsão normativa, o Judiciário tem coibido essas condutas mediante robustas indenizações. Num mundo pós-moderno, todo gestor de pessoas deveria saber que práticas corporativas desprovidas de *fair play* são temerárias e podem custar caro.

Voltando ao exemplo em questão, qual seria a conduta a ser adotada por uma empresa que praticasse o *fair play* no ambiente de trabalho? Provavelmente a dispensa do empregado seria precedida de uma

conversa franca e respeitosa. O trabalhador contaria com um tempo elástico para buscar uma nova colocação profissional, e receberia uma verba rescisória generosa. Até o mais humilde empregado poderia ser surpreendido com uma singela homenagem de despedida. Ao sair pela porta da frente da empresa e com a cabeça erguida, o trabalhador teria a sua dignidade preservada. Resultado: essa conduta irradiaria segurança nos colegas que ficaram, mantendo o clima organizacional em alta. Não existem leis para essas coisas, apenas os ditames da consciência. De uma boa consciência empresarial, é claro.

Naquela partida de futebol, foi interessante observar que o placar do jogo acabou ficando em segundo plano, pois o jogo terminou em clima de celebração do *fair play*, inclusive na arquibancada. Longe de ser uma utopia, essa prática no ambiente de trabalho pode melhorar os relacionamentos de tal ordem que certas questões delicadas, como a disputa por uma promoção, ou até mesmo uma demissão, venham a se tornar questões secundárias. Sem dúvida alguma haveria menos “catimbas” ocupacionais também. Se a prática do *fair play* no futebol consegue aproximar torcidas num estádio, que dirá dos seus benefícios em um ambiente corporativo!

Date Created

01/04/2014