

RPM TBT – Conflitos de interesses no local de trabalho

Conflitos de interesses geralmente surgem no local de trabalho quando um funcionário tem lealdade a dois ou mais grupos ou indivíduos.

É importante que os funcionários não permitam que seus ganhos pessoais ou interesses privados, sejam financeiros, pessoais ou outros, entrem em conflito, ou pareçam entrar em conflito, com seus deveres e responsabilidades para com a empresa. Até mesmo conflitos de interesses percebidos podem causar suspeita ou dano à reputação de um indivíduo ou organização.

É importante mantermos os conflitos de interesses em perspectiva, eles não são incomuns nem necessariamente proibidos. O que é crucial é que, como funcionário, você sabe como reconhecer e divulgar conflitos de interesses sobre os quais você sabe. Transparência e comunicação são fundamentais ao lidar com conflitos de interesses, por isso é importante que, se você estiver ciente de um conflito de interesses, relate-o ao seu supervisor, à gerência ou ao RH.

Um dos conflitos de interesses mais comuns são os relacionamentos no local de trabalho, como familiares ou relacionamentos românticos ou sexuais.

De acordo com a Política de Conflito de Interesses da RPM, um “Membro da Família” é definido como um pai, filho, irmão, cônjuge, tia, tio, sobrinha, sobrinho, neto, avó ou primo do funcionário; e inclui sogros, parentes adotivos ou padrastos desses relacionamentos familiares.

Os relacionamentos no local de trabalho nunca devem cruzar a linha e se tornar inadequados. É importante que os gerentes e supervisores, ou qualquer pessoa que tenha influência, contribuição ou tomada de decisão sobre a classificação de desempenho, atribuições de trabalho, pagamento, benefícios, promoção ou outros assuntos de um funcionário, não estejam envolvidos em um relacionamento pessoal com esse funcionário. É responsabilidade da gerência garantir que controles adequados estejam em vigor para gerenciar qualquer conflito de interesses no melhor interesse do funcionário e da empresa.

Relacionamentos pessoais no local de trabalho que não são divulgados ou gerenciados adequadamente podem levar a preocupações sobre:

- Abuso de poder
- Assédio
- Favoritismo
- Viés

Vamos analisar um cenário com um relacionamento no local de trabalho.

Sylvia entrou para a equipe há seis meses. Seu supervisor Jon é solteiro, Sylvia se dá bem com Jon. Eles começaram a se reunir para almoçar para discutir negócios, mas nos últimos meses começaram a namorar. Nenhum deles levantou seu relacionamento para a gerência, pois não querem arriscar seus empregos ou encerrar o relacionamento, então decidiram manter o relacionamento em segredo. Nessa situação, o que Jon e Sylvia devem fazer?

1. Pare de namorar.

2. Discuta com os recursos humanos.
3. Mantenha o relacionamento em segredo; não é responsabilidade de ninguém.
4. Procure outra função na empresa e informe a gerência sobre o relacionamento assim que assumir a nova função.

#2 ESTÁ CORRETO!

Relacionamentos pessoais no trabalho têm repercussões para o local de trabalho. É essencial que os funcionários garantam que seu próprio comportamento seja profissional. Qualquer alteração no status do relacionamento entre os funcionários deve ser relatada adequadamente.

Divulgar o conflito não significa que os dois funcionários neste exemplo estão em apuros, que precisarão parar de namorar ou que enfrentarão consequências negativas. O importante é que eles tenham seguido a política da empresa na divulgação do relacionamento e permitido que a empresa implementasse controles apropriados de modo que não haja conflitos percebidos ou reais no trabalho devido ao seu relacionamento. Se eles não informarem a empresa, você consegue pensar em alguns problemas que poderiam resultar?

(Exemplos de respostas: tratamento preferencial ou agendamento para Sylvia; Jon pode avaliar Sylvia de forma mais favorável durante sua avaliação de desempenho ou até mesmo fornecer a ela um aumento salarial que seja maior do que os aumentos salariais de outras pessoas. Mesmo que Jon não faça essas coisas, outros associados podem perceber que ele faz com base em seu relacionamento.)

Com a transparência de conflitos de interesses sendo fundamental, certifique-se de divulgar conflitos de interesses ao seu supervisor.

Se você tiver preocupações sobre denúncias, lembre-se de que a empresa proíbe retaliação contra funcionários que fazem denúncias de boa-fé.