

Ética empresarial (II)

As regras éticas de uma Sociedade dependem de padrões culturais relativos ao uso do dinheiro ou à legitimidade do lucro. Por exemplo, existe a tendência, nas sociedades de crença protestante, de gastar criteriosamente, por acreditarem que a parcimónia cria riqueza, e que esta é um sinal de virtude. Em contraste, o aparente desprendimento no gasto, observado nas sociedades de crença católica, decorre de resquícios medievais, em que a riqueza significava falta de virtude. Portanto, a ética empresarial referir-se-á ao comportamento de uma organização – com ou sem fins lucrativos – quando esta age em conformidade com os princípios morais e as regras aceites pela Sociedade. Ao vincular a atuação da organização ética (ou empresa cidadã, quando falamos de responsabilidade social) ao bem comum, a ética nos negócios encontra sustentação nos chamados padrões de ética organizacional.

1 Padrões de ética organizacional

Hoje, nas organizações, os gestores tendem a assumir e a encorajar comportamentos éticos, pois, a longo prazo, essas atitudes irão gerar vantagens competitivas. Em geral, na análise de problemas relacionados com a ética, uma das dificuldades que os gestores costumam sentir, é a falta de um padrão de julgamento universal e simples, que seja capaz de clarificar se uma decisão, em particular, é ética ou não é ética.

Em geral, apontam-se cinco padrões a respeitar por uma organização:

- a) Relativismo (regra de ouro). O relativismo define o comportamento ético como estando baseado na opinião e no comportamento de outros indivíduos. Admitindo a existência de diferentes pontos de vista éticos, preconiza que se deve atuar com os outros como gostaríamos que os outros atuassem connosco. Cada indivíduo deve decidir o que é ético com base nas suas próprias convicções e na sua conceção sobre o bem e o

mal. A restrição apontada é que este princípio pode ser usado para justificar ações incompatíveis com a noção coletiva de moral.

- b) Princípio utilitarista. Este princípio propõe que uma organização atue de modo a gerar a maior utilidade possível para o maior número de pessoas ou organizações (critério de maior bem para a Sociedade como um todo). É o oposto do egoísmo, o qual considera aceitável o comportamento que maximiza os resultados só para o indivíduo. Os críticos do utilitarismo apontam como ponto fraco as dificuldades que existem em se avaliar, para cada caso, o “maior bem para a sociedade”.
- c) Dever ético (imperativo de Kant). Estamos habituados a imperativos hipotéticos, no sentido em que se desejamos algo deveremos fazer algo. Mas não basta desejar e agir. Para Kant é preciso obter uma maneira diferente de compreender as ações que realizamos, ou seja, devemos agir de modo a que a nossa conduta se converta em lei universal. Dito de outro modo, é quando esperamos que as pessoas ajam como nós agiríamos. Ou seja, neste contexto, cada organização deve agir de tal modo que a atitude tomada possa ser uma regra universal de comportamento em relação às circunstâncias. Por exemplo, o gestor tem o dever de cumprir um compromisso assumido.

As críticas a este princípio assentam nas dificuldades em obter um consenso sobre quais os princípios universais que norteariam um conjunto de normas.

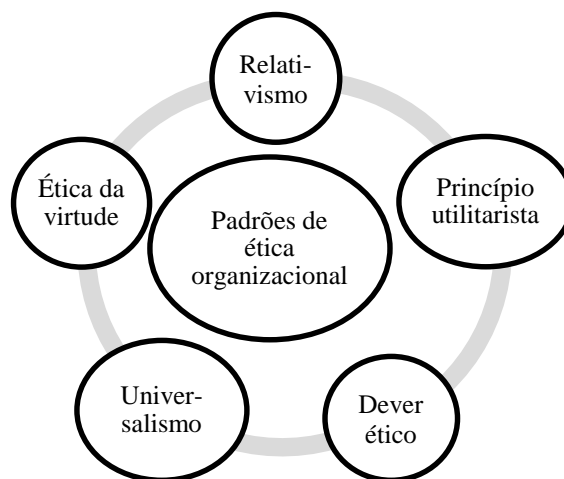


Figura 1 – Padrões de ética empresarial

- d) Universalismo (ética profissional). Defende que todos os indivíduos devem comungar de certos valores, necessários para o funcionamento da Sociedade. Devem tomar-se as atitudes que possam ser consideradas corretas, quando forem avaliadas, com independência e isenção, pelos pares. Este princípio parte do pressuposto de que a organização assumiu com a Sociedade a obrigação de se comportar de acordo com as regras morais para nela poder conviver (licença para operar), respeitando as regras morais que conduzem à perpetuação da Sociedade. Os críticos a este princípio apontam a mutabilidade de algumas regras morais aplicáveis a certos grupos sociais.
- e) Ética da virtude (ou teste da TV). Sentir-se à vontade e sem constrangimentos para explicar, num programa de televisão, as razões que levaram à tomada daquelas decisões. Nesta perspetiva, o indivíduo vai para além das regras convencionais da Sociedade, as quais defendem uma moral mínima. Os indivíduos morais excedem aquelas regras aplicando as suas virtudes pessoais, como a fé, a honestidade e a integridade. Dito de outro modo, os indivíduos seguem princípios éticos por opção própria. Com o tempo, através da educação, da formação e da experiência, os indivíduos podem mudar os seus valores e o seu comportamento ético.

A aplicação destes padrões pode resultar em diferentes interpretações sobre o que é uma prática de negócio ética, dado que esse é, no fundo, um julgamento social. Assim, comparando os diversos padrões, verifica-se que em matéria de ética organizacional não existem verdades absolutas. O estudo da ética não integra, por exemplo, as chamadas ciências exatas. Os conceitos envolvidos são relativos, exigindo reflexão permanente e os seus resultados podem ser passíveis de serem melhorados, modificados, contestados ou rejeitados,

dependendo de considerações de ordem factual, científica ou de qualquer outra fundamentação considerada legítima.

2 Gestão ética

A prática da gestão das organizações socorre-se dos contributos das mais variadas ciências, sendo a ética uma delas. Acredita-se que os gestores que se sentem bem consigo próprios estão em melhor posição para resistir às pressões do exterior e para fazer o que está certo em vez do que é apenas conveniente, popular ou rentável. Partindo do paradigma de que a ética organizacional é a forma socialmente correta de fazer as coisas, para ajudar o processo de tomada de decisão, no sentido de decidir “o que está certo”, deverá responder-se favoravelmente às questões seguintes:

- a) É legal? Estarei a violar as normas de direito aplicáveis ou a política da organização?
- b) É equilibrado? Será justo para com todas as partes envolvidas, quer no imediato quer no longo prazo? Promove relações em que todas as partes interessadas ficam a ganhar, segundo os seus próprios interesses?
- c) Sentir-me-ei bem com a minha consciência? Vou sentir-me orgulhoso? Gostaria que a minha decisão viesse publicada nos jornais? Gostaria que a minha família soubesse?

As respostas a estas questões ajudarão o gestor a prosseguir na direção a um padrão de comportamento certo, já que se espera dele a obrigação, para com a organização, de fazer o que estiver certo, como tem também obrigações para com as pessoas que consigo trabalham, as quais esperam dele liderança.

3 Tomada de decisão ética

A diferença entre as decisões comuns e as decisões éticas surge quando as regras anteriormente aceites já não se aplicam e o decisor tem a

responsabilidade de ponderar valores e chegar a um juízo numa situação diferente daquelas que ele enfrentou anteriormente, com o comportamento humano a ser constrangido por três categorias de valores: legal, ético e liberdade de escolha.

No domínio legal, os valores obedecem ao sistema jurídico vigente e são suscetíveis de se fazerem cumprir através do sistema judicial. O legislador estabelece o modo como os indivíduos e as organizações se deverão comportar.

O domínio ético encontra-se balizado entre o domínio legal e o domínio da liberdade de escolha, não tendo leis específicas. Contudo, este domínio tem padrões de conduta que se baseiam em princípios e valores partilhados sobre condutas morais que orientam os indivíduos ou uma organização. São assuntos económicos e sociais que estão para além do domínio da lei, áreas que dizem respeito aos meios tangíveis e intangíveis na forma de tratamento a terceiros, entre outras coisas.

No domínio da liberdade de escolha, sobre o comportamento do indivíduo ou da organização, a lei nada diz, pelo que o indivíduo goza de completa liberdade. O bem-estar próprio vem antes do interesse da organização ou de outras partes envolvidas direta ou indiretamente. Fazem parte destas escolhas as decisões sobre direitos de propriedade ou qual o nível de dividendos financeiros a ser retido (autofinanciamento) ou distribuído aos acionistas (*pay-out ratio*).

No domínio da liberdade de escolha a obediência é estritamente pessoal. No domínio legal a obediência é para com a lei vigente. No domínio ético a obediência é para com as normas e padrões não impostos que estejam de acordo com a consciência do indivíduo. Assim, uma decisão ética é tanto legal quanto seja moralmente aceitável pela maioria da comunidade, pelo que o grau de ênfase colocado em cada um dos três domínios no momento da decisão é importante, pois, a ética organizacional compreende princípios e padrões que orientam o comportamento no mundo dos negócios.

Portanto, a ética nos negócios preocupa-se com o estudo da forma pela qual as normas morais do indivíduo se aplicam às atividades e aos objetivos de uma organização em concreto.