

Entrevista Daniel Bessa

DIRECTOR-GERAL DA COTEC PORTUGAL

A ética pode ser um factor de competitividade

A experiência de Daniel Bessa diz-lhe que as empresas têm vindo a adoptar, de forma crescente, procedimentos éticos. Uma das razões é o facto de ter retorno, pois pode ser um factor de competitividade

FILIPE S. FERNANDES

Daniel Bessa considera que as boas práticas na gestão para uma empresa eticamente responsável são “Codificação. Vigilância. Presunção universal de inocência. Recusa de ‘vacas sagradas’, sempre acima de qualquer suspeita”. Para o director-geral da COTEC Portugal, desde 2009, há uma prática que considera especialmente censurável e que designa de “abjecta”. Refere-se ao facto de em determinadas situações as empresas para se manterem aparentemente éticas recorrem a terceiros “(empresas terceiras, em países em ambientes éticos terceiros), a quem se comete o “trabalho sujo”, para que os mandantes possam continuar a parecer “limpos”.

Tendo em conta a sua ligação e conhecimento do tecido empresarial, considera que as empresas portuguesas têm preocupações éticas? E se têm, quais são as principais na sua opinião?

Considero a ética um atributo da pessoa humana. As empresas são pessoas apenas de um ponto de vista jurídico – não são pessoas físicas, como os seres humanos. Por isso, do meu ponto de vista, as empresas não têm nem deixam de ter ética, pela razão de que a não podem ter. Isso não impede que possam reflectir, no seu funcionamento, as preocupações éticas das pessoas que nelas operam, nomeadamente das pessoas que as dirigem.

Quais são para si os princípios basilares para uma empresa ser uma empresa eticamente responsável?

Para poder ser eticamente responsável, no sentido atrás enunciado, uma empresa tem de dispor, e de fazer prevalecer, um código de valores e de princípios de actuação susceptível de assegurar que todos os seus colaboradores, ao nível de responsabilidade de cada um, ac-

tuam de acordo com esses princípios. Há valores universais, ainda que nem sempre observados, como o respeito pela vida ou pela dignidade da pessoa humana – qualquer que seja a condição em que se relaciona com a empresa. Há valores que diria mais próprios de determinados tempos históricos, como o nosso, como é o caso do respeito pelo ambiente e, cada vez mais, pela saúde em sentido amplo.

No domínio da ética nas empresas considera que existe uma diferença entre o que existe codificado e o que se faz a prática ética?

Esse é seguramente um dos riscos maiores: a diferença entre o que codifica e o que se faz, ou, em termos mais universais, a diferença entre o ser e o parecer. Considero particularmente abjecta a prática de querer tirar partido do que se parece, fazendo o contrário – e talvez ainda mais abjecta, quando tal se consegue através de terceiros (empresas terceiras, em países em ambientes éticos terceiros), a quem se comete o “trabalho sujo”, para que os mandantes possam continuar a parecer “limpos”.

Na sua vida de gestor encontrou empresas com regras, procedimentos e códigos de ética. Este tipo de ferramentas era dinamizado, aplicado?

A minha vida já vai bastante longa e já vi bastante coisa. Uma das coisas que tive oportunidade de ver é que as empresas têm vindo a adoptar, de forma crescente, preocupações éticas – certamente por muitas razões, em que não é de excluir o facto de, hoje em dia, a ética “pagar”, podendo ser instituída em factor de competitividade. Acredito, acima de tudo, na difusão dos princípios em questão, e na prática de uma cultura de vigilância, como a instituída pelas chamadas “políticas de comunicação de irregularidades”.

As regras respeitantes à forma de agir com clientes e fornecedores podem prevenir o suborno e a corrupção? Ou devem ser acompanhadas por mecanismos de fiscalização das pessoas responsáveis por negociar contratos com clientes e fornecedores?

As regras são fundamentais, mas não bastam. Acredito, como referi, que é necessária uma política de vigilância activa, em que seja não apenas permitida como incentivada a comunicação e a investigação de irregularidades. E julgo que tal deve ser feito sem nenhum preconceito no que se refere aos níveis de responsabilidade a que tais irregularidades podem ser cometidas. No tempo em que era necessária uma autorização ministerial para efectuar uma importação, certamente favorável a muito suborno e a muita corrupção ao mais alto nível, quantos funcionários muito mais modestos não se terão sentido no direito de, também eles, terem acesso ao quinhão que consideravam caber-lhes nos “proveitos” desse ambiente de suborno e de corrupção alargadas?

Durante a sua vida como gestor alguma vez sentiu que a sua empresa foi prejudicada pela cartelização de mercados, acordos tácitos entre concorrentes?

Com toda a certeza. Permita-me que acrescente, no entanto, que, num quadro de valores que é sempre relativo, em que há ofensas à ética mais e menos graves, considero que a cartelização dos mercados e os acordos, tácitos ou mesmo expressos, entre concorrentes, são uma violação ética menos grave do que algumas outras. Vejo-as mesmo mais como uma necessidade de uma política de concorrência (um imperativo jurídico, de raiz económica) do que como um imperativo ético.

Considera que uma empresa ética tem de ter preocupações de sustentabilidade e de ter um modelo de negócio sustentável?

Uma das coisas que tive oportunidade de ver é que as empresas têm vindo a adoptar, de forma crescente, preocupações éticas.

As regras são fundamentais, mas não bastam.

Cada vez mais, as boas práticas éticas podem vir a ser utilizadas como argumento competitivo.



Falamos de sustentabilidade em sentido amplo, como o indicia a alusão a um modelo de negócios sustentável. Trata-se, evidentemente, de uma preocupação ética maior – dos gestores para com os accionistas, dos accionistas maioritários ou “de controlo” para com os accionistas minoritários, de todas estas entidades para com os seus trabalhadores, de toda a gente que opera na empresa, trabalhadores incluídos, para com clientes, para com o ambiente, etc., etc. Trata-se, no fundo, das matérias normalmente incluídas na chamada área de “gestão do risco”

A ética e os negócios são conciliáveis?

São. Têm de ser, até por imposição do nosso “tempo histórico”, tal como o percebemos e tal como o visualizamos no futuro próximo. Como em tudo na vida, esta conciliação implica renúncias, sacrifícios, oportunidades perdidas – custando sobretudo quando verificamos que tais sacrifícios podem redundar em vantagem de concorrentes menos criteriosos, como sempre acontece quando nos vemos confrontados

Miguel Baltazar



PERFIL

UM MACROECONOMISTA
LIGADO ÀS EMPRESAS

Daniel Bessa, 66 anos, é natural do Porto por cuja Faculdade de Economia se licenciou em 1970 e onde começou a sua vida profissional como docente. Doutoramento em Economia pelo ISEG em 1986 deu aulas em várias instituições da Universidade do Porto até Novembro de 2009. Entre 25 de Outubro de 1995 e 28 de Março de 1996 foi ministro da Economia do governo do PS, liderado por António Guterres. Foi administrador executivo do Finibanco Holding e não executivo da Efacec Capital, AICEP e presidiu ao conselho fiscal de empresas como a Bial, Sonae e Galp Energia. Entre 2005 e 2010 foi presidente do Gabinete de Estudos da OTOC – Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas. Foi também presidente da actual Porto Business School de 2000 a Março de 2009. Ao longo da sua vida como economista, especializado em macroeconomia, foi consultor de sindicatos, associações empresarias, organismos públicos, câmaras municipais, grupos económicos e empresas.

com a evidência de que “o crime pode compensar, ou compensa mesmo”.

Como é que uma empresa com responsabilidades éticas pode fazer negócios em determinados mercados em que se tem de contar com facilitadores, por exemplo?

Para ser absolutamente sincero, terei de responder que não sei. Por maior que seja a flexibilidade, e a tolerância, que o mesmo é dizer a inteligência, na aplicação de regras e princípios, convenci-me,

bem cedo na vida, de que nem todos os problemas têm solução. Há, em suma, pessoas com quem não devemos estar, e locais em que não devemos estar, sob pena de se nos tornar impossível cumprir os nossos princípios éticos: as tais renúncias, e custos, a que acima me referi. E há, como também acima referi, que não ceder à preocupação particularmente abjecta de atribuir a terceiros o desempenho do “trabalho sujo”, para que nós possamos continuar a parecer “limpos”.

As boas práticas éticas na gestão podem ter impacto nos negócios e na rentabilidade de uma empresa? Há a ideia de que estes impactos são sempre negativos. Será?

Não concordo. Em muitas situações, cada vez mais, as boas práticas éticas podem vir a ser utilizadas como argumento competitivo: veja-se, por exemplo, o tema da saúde, na conquista de consumidores, ou as práticas internas de gestão em matéria de recursos humanos, na atracção dos melhores colaboradores. Enfim, a ética pode

“pagar”. E, quando não “paga”, como tantas vezes aconteceu, acontece e continuará a acontecer, caberá a cada um determinar a sua “linha vermelha”, o limite além do qual não está disposto a conviver com a falta de ética, qualquer que seja o custo.

Como é que se cria uma cultura de empresa ética?

Com valores, e com princípios, não apenas afirmados, mas sobretudo praticados pela liderança, à vista de todos os colaboradores.

Com a partilha e com a discussão aberta destes princípios e destes valores, de modo que venham a ser aculturados – como cultura da organização e de todas as pessoas que nela trabalham. Com a codificação. Com a vigilância, e com a sanção, que podendo ser leve ou mesmo tolerar uma primeira infracção (tudo dependerá da gravidade), se mostra muito menos transigente para com a reincidência: “Na primeira, quem quer cai; na segunda, só cai quem quer”, como afirma o ditado popular.

Pub



**BEST
ETHICAL PRACTICES
AWARDS 2014**
CAPGEMINI / JORNAL DE NEGÓCIOS



