

Entrevista Helena Gonçalves

DOCENTE DE ÉTICA NA CATÓLICA DO PORTO

Código de ética tem de fazer parte da cultura da empresa

A gestão da ética não impede que haja más práticas éticas mas pode evitar que algumas aconteçam. E cria processos que permite detectar eventuais não conformidades com os códigos

FILIPE S. FERNANDES

No Prémio Best Ethical Practices Award, lançado pelo Jornal de Negócios com a Capgemini, considera-se que o código de ética é uma das ferramentas que podem elevar o nível ético das empresas, sendo objecto de nove questões no inquérito online feito às empresas. Mas, por exemplo, segundo o relatório anual sobre o governo das sociedades cotadas, 29 das sociedades declararam ter códigos de conduta, mas só “19 dessas empresas referiram ter instituído mecanismos formais de avaliação do cumprimento desse código”. A docente de ética empresarial, Helena Gonçalves, defende que o código de ética “não pode ser um documento isolado”, tem de fazer “parte da cultura da empresa”. Tem de estar enquadrado numa regulamentação, implica a formação e a prestação de contas em que estejam “espelhadas as consequências das más práticas”.

Quais as motivações que levam as empresas a criar códigos de conduta e ética?

Existem basicamente dois tipos de motivações ou formas de encarar a existência do código, pela negativa ou pela positiva, para controlar ou para iluminar, que são quase sempre coincidentes com abordagens mais normativas (o

que se deve ou não fazer) ou mais axiológicas (reflexão sobre os princípios e valores) dos próprios conteúdos dos códigos. Tendencialmente os códigos que se enquadram no primeiro são normalmente apelidados de conduta e no segundo de ética, apesar de se usar quase indistintamente as duas expressões para os códigos e de se saber que a maior parte contemplam simultaneamente as duas abordagens. Por vezes os códigos são também implementados por imposição legal.

Que conteúdos devem ter?

Talvez seja útil agrupar os conteúdos em três categorias. Há conteúdos que quase todos os códigos têm e que devem de alguma forma estar relacionados com a gestão do risco como sejam o respeito pela legislação vigente nos países onde operam, as questões da corrupção, do suborno, do conflito de interesses ou da transparência que podem ter fortes implicações reputacionais e financeiras.

Depois, numa outra categoria de conteúdos, os códigos devem estar adaptados ao sector de actividade ou negócio incluindo eventualmente os temas já identificados como os grandes desafios do sector.

Para além destas questões mais transversais, os códigos devem ter conteúdos a pensar nas relações in-



Paulo Duarte

PERFIL

UMA GESTORA QUE ABRAÇOU A ÉTICA

Helena Gonçalves é licenciada em Economia pela Faculdade de Economia da Universidade do Porto e é docente na Faculdade de Economia e Gestão/Católica do Porto e Católica Porto Business School. Durante 20 anos exerceu funções de gestão em empresas nacionais e multinacionais. Como consultora participou na formação e apoio à concepção e implementação de um código de ética em empresas como a Optimus ou a EDP.

terpessoais, intraorganizacionais e interorganizacionais. Ou seja, o que se espera da actuação dos colaboradores entre si e na relação entre chefes e chefiados.

Quais as dificuldades de desenvolvimento e implementação dos códigos?

A maior dificuldade está em garantir, na implementação, coerência entre o sistema organizacional formal e o informal, ou seja, entre o que se diz e o que se faz, efectivamente. Do sistema formal fazem parte por exemplo os procedimentos internos, estruturas de autoridade, sistema de recompensas, programas de formação ou o Código de ética, naturalmente; do sistema informal fazem parte a liderança, os comportamentos dos pares, os saberes implícitos, a cultura da empresa, e este é, naturalmente, o sistema dominante em qualquer organização. Ambos os sistemas estão em contínua interacção e influenciam-se mutuamente. Manter uma sintonia permanente entre os dois sistemas é talvez o maior desafio das empresas que já desenvolveram e/ou pretendem implementar códigos de ética.

Há bons exemplos neste campo em Portugal?

A EDP é um bom exemplo. Tem já há vários anos um código de ética (desde 2005) - que entretanto foi revisto (em 2013) para incorporar actualização de temas - mas também tem um conjunto de mecanismos que permitem dizer que o código faz parte de um processo mais amplo. Por exemplo compromete-se a fazer regularmente formação em ética a todos colaboradores como aconteceu com o programa “éticaedp” do qual fez um processo de avaliação inovador, que se consubstanciou num estudo de caso que está disponível interna e externamente e tem já incluída na formação de acolhimento aos novos colaboradores o tema da ética. Publica anualmente o relatório do Provedor de ética onde apresenta não só o número de reclamações categorizados por temas do código mas também apresenta as consequências, ou seja, o que aconteceu a cada um dos processos de “reclamação” que chegaram ao comité de ética. Neste relatório assume também publicamente quais são os seus objectivos relativamente à gestão da ética.

Pub