

EMPRESAS **GESTÃO E GESTORES GG****MÁRIO PARRA DA SILVA PRESIDENTE DA ASSOCIAÇÃO PORTUGUESA DE ÉTICA EMPRESARIAL**

“Especuladores não deviam ter direito de voto nas assembleias”

Os dilemas éticos nas empresas não podem apenas ser resolvidos pelo bom senso, que “também se engana”. Parra da Silva denuncia que a pressão para os resultados no curto prazo leva a “tomar por atalhos que, regra geral, não são éticos ou legais”.**ANTÓNIO LARGUESA**
alarguesa@negocios.pt

O presidente da Associação de Ética Empresarial lamenta que as empresas que “atraíam a confiança dos seus públicos não sejam penalizadas” como noutros países, lembra que “é difícil ser um trabalhador ético e simultaneamente precário” e considera que os administradores “têm de assumir outra postura ética”, atentando mais aos meios.

Como se desenvolve a ética nas organizações?

Tem de ser uma coisa muito prática. Acredito piamente que tentam sempre fazer o seu melhor: ser leais com clientes, correctas com fornecedores, bons colegas de trabalho, criar valor para o accionista, ser leais com a autoridade. O problema é que há circunstâncias em que um dever conflita com outro. Por exemplo, o dever para com a empresa para que ela ganhe o negócio pode conflitar com o de lealdade com o cliente e sou tentado a ocultar informação preciosa.

Não faz parte das regras do jogo?

Esse dilema entra no campo ético. Imagine um director que tem de decidir se despede uma mulher que vive sozinha e tem um filho pequeno ou uma mais velha, com 20 anos de casa. Em termos de custo directo para a empresa é melhor mandar embora a primeira, mas pelo impacto sobre a felicidade de alguém, a vida social e o bem-estar para a sociedade é melhor mandar o outro. Normalmente, estes dilemas são resolvidos pelo bom senso do gestor. Mas o bom senso pode-se enganar. A difusão da ética nas organizações implica uma discussão, que não tem sido feita nas empresas, sobre os meios, e não apenas os fins.

Como se garante que esses princípios éticos são incorporados nas práticas de gestão?

A ética trata do que consideramos a diferença entre o bem e o mal numa dada circunstância. O bem para mim? É uma coisa egoísta. O bem para a minha empresa? É o egoísmo da empresa. Para a comunidade onde vivo? Já tem uma generosidade mais elevada. Para a humanidade? Aí tem a generosidade máxima. Quanto mais ela cresce, mais riqueza cria no médio e no longo prazo. O egoísmo dá a ilusão de criar riqueza no curto prazo.

E essa generosidade favorece a sustentabilidade da empresa?

Sem dúvida, pois favorece a sustentabilidade da comunidade. Até há pouco achava-se que o egoísmo generalizado conduziria ao bem de todos; hoje há doutrinas que demonstram o inverso: quando jogamos para o bem do conjunto, a probabilidade de sermos bem sucedidos é maior.

É fácil explicar isso ao accionista?

O accionista quer isso. O que acontece é que há poucos accionistas e muitos especuladores, que colocam o dinheiro para obter retornos rápidos e não têm nenhum interesse pela empresa. Se no fim ela morre, o problema é da administração. Este tipo de fornecedor de dinheiro não devia ter direito de voto nas assembleias porque o seu sentido de voto é muitas vezes contrário ao interesse da sociedade. Já o accionista está interessado também na sustentabilidade do seu investimento, no retorno a médio e longo prazo. Sabe que vai perder o valor investido se a empresa trair os clientes, se for desleal com fornecedores, se for má cidadã. Porque vai sofrer o ódio dessas partes interessadas.

Devem ser as grandes empresas a liderar esta questão?

Têm de ser, porque são elas que criam ambiente à sua volta. Os periféricos têm de se ajustar a essas práticas. Regra geral, as grandes empresas já não são governadas pelos seus donos, mas pelos administradores, que raramente representam os donos. Representam é o núcleo duro, que raramente tem uma percentagem de capital significativa. Ou seja, quem governa as grandes empresas é uma pequena parte dos donos, que pode ter interesses diferentes. Qual a lealdade desses accionistas com a organização? Estes problemas de “cor-

PERFIL**Socialista, maçom e jardineiro**

Nascido há 63 anos em Vila Real de Santo António, Parra da Silva é “socialmente conhecido como engenheiro”, mas nunca concluiu Engenharia Electrotécnica. Desde 1970 envolvido em movimentos de extrema esquerda, aderiu ao PS em Novembro de 1974. Foi “profissional do partido” durante cinco anos, tendo pertencido à Comissão Nacional e trabalhado de perto com vários dirigentes, o último dos quais com Guterres. Em 1980 “[resolveu] ir para as empresas” e trabalhou na Xerox, Alcatel e ICL. Tem participações em várias empresas, incluindo na consultora Pedra Base e numa clínica de imagiologia em Lisboa, estando ainda ligado à promoção imobiliária (empreendimento no Alandroal). Casado, tem um filho e três netos, e o seu “hobby” é a jardinagem. Diz que “difícilmente há alguém no país com mais qualificações maçónicas” do que ele, que foi até há pouco tempo Grão-Mestre da Grande Loja Tradicional de Portugal.

porate governance” têm de ser tratados com urgência. Sem estarem resolvidos, será difícil que a ética nas organizações siga os bons princípios.

Esses problemas encaixam como uma luva nos casos PT e BES.

Essas empresas são vítimas de uma cultura. Não estou interessado em fazer apreciações sobre quem dirigia essas empresas, sejam os Salgados ou os Granadeiros. Eles tiveram um papel, mas são actores nessa designada “cultura de sucesso”, generalizada de há 20 anos para cá, que branqueia os processos utilizados para o atingir. ‘Esperam de nós que ganhemos dinheiro e não que salvemos a alma’. Eram frases que se repetiam. Isto rapidamente tornou-se perverso. As pessoas excederam os limites éticos e tomaram por atalhos. Houve casos em que a própria administração de topo foi a mais surpreendida por haver gente a tomar por atalhos.

Todos ouvimos as gravações do Conselho Superior do GES...

Acontece em muitas outras organizações. E não se sabe de nada enquanto não há um colapso nessas or-

“Quem governa as grandes empresas é uma pequena parte dos seus donos. Qual a lealdade desses accionistas?”

Miguel Baltazar



ganizações. Se calhar está a acontecer em todo o lado. Porque há muito esta cultura, em que não importa qual o meio usado, que tem um grau de risco imenso, pois a certa altura as administrações de topo perdem totalmente o controlo. E, algures, a pressão para conseguir resultados, exercida sobre as estruturas intermédias e os trabalhadores, leva-os a tomar por atalhos. E o atalho, regra geral, ou não é legal ou não é ético. E depois as administrações ficam muito surpreendidas porque aquilo aconteceu e porque levaram uma multa elevadíssima ou uma penalização forte do mercado. As organizações, na sala do conselho, têm de assumir outra postura ética. E têm de ser muito mais exigentes com o

resultado, mas também com os métodos utilizados.

Não basta depois vir dizer que não sabia de nada.

Sabia, porque era o responsável. Mesmo que não soubesse continua a ter de assumir a responsabilidade.

Que impacto é que este tipo de escândalos éticos têm na confiança da sociedade e investidores?

Estranhamente, tem menos em Portugal do que noutros países. Os portugueses desconfiam do “eles” vago, que descreve todos os que, tendo poder, usam-no para se governar, como se diz nas aldeias. Isto é profundamente perverso. Faz com que as empresas que atraíam a con-

fiança dos seus públicos acabem por não ser tão penalizadas como noutros países. De cada vez que compro, voto, legítimo. E se continuo a comprar-lhe então não há razão para não se continuar a comportar mal. Para termos empresas éticas é preciso termos consumidores éticos. E uma opinião pública esclarecida podia determinar melhores empresas.

A crise abalou alguns destes princípios éticos?

Teve um impacto muito negativo na construção de uma sociedade mais responsável e ética. Veio como subproduto do desemprego, que leva as pessoas a serem menos exigentes. E há muitas chagas que já se consideravam quase erradicadas e que voltaram a abrir-se: a acusação de que as empresas são inimigas da natalidade e pressionam as pessoas para não ter filhos voltou a estar em cima da mesa. A crise também aumentou a precariedade, e é difícil ser um trabalhador ético e simultaneamente precário porque não sente estabilidade e é mais vulnerável a acções que pensa que vão agradar ao patrão. ■

“A acusação de que empresas pressionam as pessoas para não ter filhos voltou a estar em cima da mesa.”

PASSAPORTE

RECRUTAMENTO INÊS VASCONCELOS LIDERA MICHAEL PAGE INSURANCE



A Michael Page, empresa de recrutamento de quadros médios e superiores, nomeou Inês Paes de Vasconcelos como responsável pela divisão de negócio dedicada a seguradoras, consultoras actuariais, correctoras, reguladores e outro tipo de organizações relacionadas com a actividade seguradora. Com formação em Ciências da Sociologia, na Universidade Técnica de Lisboa, trabalhou em Londres no recrutamento e “executive search” e em consultoria de recursos humanos no Hay Group. ■

ENTRETENIMENTO NUTRI VENTURES ESCOLHE JOSÉ ALVES PARA AS FINANÇAS



José Santos, 38 anos, é o novo director financeiro da Nutri Ventures, empresa portuguesa dedicada ao entretenimento infantil e presente em vários países. Formado em Organização e Gestão de Empresas e membro da Ordem dos Técnicos Oficiais de Contas, o gestor passou antes por empresas como a Sonae Imobiliária, o Grupo Costa & Baleia e pela Palette Rouge Ibérica. Nos tempos livres gosta de cozinhar, de squash, de BTT e fotografia. ■

BREVES

ESTUDO CATÁSTROFES PREOCUPAM 13% DAS PME



As catástrofes naturais e a imprevisibilidade meteorológica estão entre os riscos que mais preocupam as PME nacionais, sendo apontada por 13% dos empresários que participaram num estudo da Zurich. De acordo com a informação partilhada pela companhia de seguros, com base neste inquérito realizado a nível mundial, os empresários portugueses mostraram também idêntico nível de preocupação relativamente a falhas na cadeia de abastecimento e nos transportes, e a danos nos veículos das empresas. ■

FORMAÇÃO CATÓLICA LISBON ABRE INSCRIÇÕES PARA MESTRADOS



Estão abertas até Abril as candidaturas para a 3ª edição dos dois programas de “Executive Master in Management” na Católica Lisbon School of Business & Economics. Com início em Maio de 2015 e duas áreas de especialização – em “Leadership Development” e em “Strategic Marketing” –, serão ministrados em regime “part-time”, leccionados predominantemente em português e terão uma duração de 14 meses. Após a conclusão com sucesso, os participantes podem candidatar-se à obtenção do grau de mestre. ■