

CONCEITO DE ÉTICA

A Ética é um ramo da filosofia que lida com o que é moralmente bom ou mau, certo ou errado. As palavras ética e moral têm a mesma base etimológica: a palavra grega *ethos* e a palavra latina *moral*, ambas significam hábitos e costumes.

A ética, como expressão única do pensamento correto conduz à idéia da universalidade moral, ou ainda, à forma ideal universal do comportamento humano, expressa em princípios válidos para todo pensamento normal e sadio.

O termo ética assume diferentes significados, conforme o contexto em que os agentes estão os agentes envolvidos. Uma definição particular diz que a “ética nos negócios é o estudo da forma pela qual normas morais pessoais se aplicam às atividades e aos objetivos da empresa comercial. Não se trata de um padrão moral separado, mas do estudo de como o contexto dos negócios cria seus problemas próprios e exclusivos à pessoa moral que atua como um gerente desse sistema”.¹

Outro conceito difundido de ética nos negócios diz que “é ético tudo que está em conformidade com os princípios de conduta humana; de acordo com o uso comum, os seguintes termos são mais ou menos sinônimos de ético: moral, bom, certo, justo, honesto”.²

As ações dos homens são, habitualmente , mas não sempre, um reflexo de suas crenças: suas ações podem diferir de suas crenças, e , ambas, diferirem do que eles devem fazer ou crer.

Esse é o caso, por exemplo, do auditor contábil independente que foi escalado por seu gerente de auditoria, para auditar as contas de uma empresa de auditoria e que tem relações de parentesco com o presidente dela.

Ao aceitar tal tarefa, o profissional estará agindo de acordo com sua crença, a de que ele consegue separar assuntos pessoais dos profissionais e que, portanto, nada há de errado em auditar as referidas contas.

Á luz da ética profissional, o auditor deve solicitar sua exclusão da tarefa a ele incumbida, comunicando as razões para o gerente de auditoria. Desse modo, ele estará agindo de acordo com a crença difundida de que este é o procedimento correto.

O comportamento esperado da empresa, também à luz da ética profissional, será o de que ela substitua o auditor designado. Espera-se, assim, estar comunicando

¹ NASH, Laura. Ética nas empresas. São Paulo : Makron Books do Brasil, 1993, p. 6

² BAUMHART, Raymond, S. J. Ética em negócios. Rio de Janeiro : Expressão e Cultura, 1971.

implicitamente à sociedade que a firma de auditoria age com absoluta retidão de procedimentos, e em conformidade com suas expectativas.

OBJETO E OBJETIVO DA ETICA

A Ética, enquanto ramo do conhecimento, tem por objeto o comportamento humano do interior de cada sociedade. O estudo desse comportamento, com o fim de estabelecer os níveis aceitáveis que garantam a convivência pacífica dentro das sociedades e entre elas, constitui o objetivo da ética.

FUNÇÃO DA ETICA

Em qualquer sociedade que se observe, será sempre notada a existência de dilemas morais em seu interior. Os dilemas morais são um reflexo das ações das pessoas, e surgem a partir do momento em que, diante de uma situação qualquer, a ação de um indivíduo ou de um grupo de indivíduos, contraria aquilo que genericamente a sociedade estabeleceu como padrão de comportamento para aquela situação.

O comportamento das pessoas, enquanto fruto dos valores nos quais cada um acredita, sofre alterações ao longo da história. Tal fato significa que aquilo que sempre foi considerado como um comportamento amoral pode, a partir de determinado momento, passar a ser visto como um comportamento adequado à luz da moral

Quando, por exemplo, um país se envolve em uma guerra, os habitantes desse país (ou pelo menos grande parte deles) estão assumindo um comportamento que normalmente condenam em tempo de paz, qual seja, matar seus semelhantes.

Os problemas relacionados com o comportamento do ser humano encontram-se inseridos no campo de preocupações da Ética. Ainda que não torne os indivíduos “moralmente perfeitos”, a Ética tem por função investigar e explicar o comportamento das pessoas ao longo das várias fases da história.

Essa função apresenta-se como de grande relevância, tanto no sentido de se entender o passado, quanto de servir como parâmetro para fixação de comportamentos “padrões”, aceitos pela maioria, visando a diminuir o nível de conflitos de interesses dentro da sociedade.

FONTES DAS REGRAS ETICAS:

O fato de se considerar a Ética como a expressão única do pensamento correto implica a idéia de que existem certas formas de ação preferíveis a outras, às quais se prendem necessariamente um espírito julgado correto. Tomando-se por base essa definição, existiria uma natureza humana “verdadeira” que seria a fonte primeira das regras éticas.

1ª FONTE DAS REGRAS ETICAS:

Essa natureza humana verdadeira seria aquela do homem sadio e puro, em que habitariam todas as virtudes do caráter íntegro e correto. Toda ação do homem ético seria uma ação ética. (universalidade ética).

2ª FONTE DAS REGRAS ETICAS:

Existem, ainda, normas de caráter diverso e até mesmo oposto à idéia da universalidade ética: as relacionadas à forma ideal universal e comum do comportamento humano, expressa em princípios válidos para todo pensamento são. Essa seria a segunda fonte das regras éticas.

3ª FONTE DAS REGRAS ETICAS:

A conseqüência da busca refletida dos princípios do comportamento humano. Assim, cada significado do comportamento ético torna-se objeto de reflexão por parte dos agentes sociais. Essa seria a procura racional das razões da conduta humana.

4ª FONTE DAS REGRAS ETICAS:

A legislação de cada país, ou de foros internacionais, ou mesmo os códigos de ética Empresarial e Profissional.

Não obstante a literatura mencionar as leis como fonte de regras éticas, é de acreditar que dificilmente um conjunto de leis poderia legislar satisfatoriamente sobre ética, pois uma lei específica não poderia abarcar todas as situações que surgissem sobre determinado assunto, e, também, porque nem toda lei pode ser considerada ética.

5ª FONTE DAS REGRAS ETICAS:

Normas éticas vem dos costumes.

A ÉTICA NA EMPRESA

Você já sabe que a fase atual da economia capitalista criou um clima favorável ao surgimento de inúmeras interpretações – tanto otimistas como pessimistas – quanto ao futuro da sociedade do trabalho.

Sabe, também, que o conhecimento é uma condição indispensável ao exercício da liberdade e, portanto, da cidadania. Por isso não podemos desconhecer que a possibilidade de estendê-lo à grande massa dos trabalhadores (durante tanto tempo excluídos de seu acesso) cria perspectivas de que se venha a resgatar o valor do trabalho. E isso permite instituir uma nova ética nas empresas e na sociedade como um todo.

É hoje uma tendência cada vez mais constante na organização das fábricas a tomada de consciência sobre a importância de que o trabalho seja estruturado a partir de tarefas globais. Elas seriam executadas por equipes de profissionais suficientemente qualificados para dar conta de um máximo de atividades e para assumir responsabilidade com autonomia e criatividade.

Essa forma de estruturação do trabalho não só representa o rompimento com o taylorismo, como também anuncia uma nova orientação relativa a políticas de recursos humanos. Tal política visa à autodeterminação e ao crescimento de todos os envolvidos no processo de trabalho nas organizações.

Mas seria ingênuo acreditar que a revalorização e o futuro da sociedade do trabalho dependeriam exclusivamente de uma política de recursos humanos voltada para a qualificação do trabalhador.

Sabe-se que, numa economia globalizada, com um processo de produção flexível, a qualificação do trabalho não é garantida de emprego e nem o cria. No entanto, não resta dúvida de que, no atual quadro econômico, os novos empregos passarão a absorver os trabalhadores mais qualificados.

Nessas circunstâncias, uma reflexão sobre a dimensão ética empresas deverá passar necessariamente pelo resgate da qualificação profissional, mais incluirá outros aspectos organizacionais, fundamentais ao resgate da dimensão pública da ética e, conseqüentemente, ao resgate da cidadania.

DA RESPONSABILIDADE E DO COMPROMISSO COM A COMUNIDADE:

Para pensar a questão ética nas organizações empresariais é necessário, antes de tudo, definir o objetivo desse tipo de organização.

Uma organização empresarial, utilizando determinada tecnologia, produz algum bem ou serviço, para ser comercializado em função do atendimento a demandas da sociedade.

Cabe à empresa desempenhar com qualidade sua missão específica. Assim, por exemplo, espera-se de uma universidade que ela prepare o profissional do futuro; de um hospital, que cuide da doença; de uma indústria automobilística, que produza bons carros; de um restaurante, que ofereça boa comida.

Por outro lado, esse desempenho não pode estar dissociado de seu objetivo principal, que é a obtenção de lucro.

LUCRO É O PERCENTUAL QUE EXCEDE AS DESPESAS COM MATÉRIA-PRIMA, TECNOLOGIA, SALÁRIOS E QUE SE FAZ EMBUTIR NO PREÇO FINAL DO PRODUTO.

Mas não se pode perder de vista que uma organização empresarial está localizada numa comunidade. Ela oferece emprego aos moradores, paga impostos e a tecnologia que utiliza causa algum impacto sobre essa comunidade.

Logo, ao refletir sobre a dimensão ética na empresa, precisamos compreender que, além dos compromissos relativos ao seu funcionamento interno, a organização empresarial possui compromissos externos, de ordem social.

E quais são esses compromissos? Como honrá-los?

Vamos analisar, inicialmente, a questão do lucro, seu objetivo primeiro. Essa, que parece uma questão de interesse exclusivo da empresa, tem também importantes repercussões sociais.

A primeira responsabilidade de uma empresa é apresentar um bom desempenho econômico, de forma a cobrir custos e acumular capital. A consequência do seu sucesso econômico tende a se desdobrar socialmente em empregos, melhores salários e arrecadação de impostos, preços mais adequados ao consumidor, e qualidade dos serviços – fatores relacionados à justiça social.

O objetivo de obter lucro é, portanto, absolutamente legítimo. Isso porque uma empresa falida, não-lucrativa é má empregadora, malvista na comunidade e não gera capital para a criação de empregos futuros.

O comprometimento social da empresa se expressa, ainda, no seu engajamento com programas culturais e filantrópicos de interesse da comunidade, nos seus projetos de preservação ambiental, especialmente porque, nesse último caso, a tecnologia por ela utilizada costuma causar impactos sobre o meio ambiente.

Na medida em que no mundo contemporâneo a economia está predominantemente organizada com base na iniciativa privada, torna-se indispensável o comprometimento amplo das organizações com as questões sociais. Hoje, política social e ambiente escapam do âmbito do governo, tornando-se responsabilidade de organizações empresarias e não-governamentais.

O compromisso das organizações empresarias é, hoje, muito mais amplo do que a própria relação emprego-empregador: ele envolve questões raciais, de sexo, de distribuição de renda, manutenção do meio ambiente, enfim, os problemas mais gerais que afligem a sociedade.

A ÉTICA DA DIGNIDADE DA PESSOA HUMANA IMPEDIRÁ A EMPRESA DE FAZER QUALQUER TIPO DE DISCRIMINAÇÃO POR UMA VISÃO PRECONCEITUOSA DE RAÇA OU DE SEXO. ATUANDO COM BASE NO VALOR DA DIGNIDADE DA PESSOA, A EMPRESA NÃO DEFINIRÁ, POR EXEMPLO, UMA POLÍTICA SALARIAL FUNDAMENTADA NESSAS DIFERENÇAS. A QUESTÃO DO ASSÉDIO SEXUAL SERÁ TAMBÉM UMA PREOCUPAÇÃO SUA.

Hoje, o que se põe em questão é o desenvolvimento de uma prática coerente com uma ética pública, em que fiquem preservados os interesses da organização, sem comprometimento das ações que contribuam para o bem-estar e o desenvolvimento da sociedade como um todo.

Para abordar os demais compromissos que uma organização precisa assumir de modo a ser conceituada como ética é necessário pensarmos nos atores ou agentes do processo organizacional, aqueles que fazem a empresa, que são responsáveis pelo desenvolvimento de sua política e das atividades necessárias ao alcance de seus objetivos. Nesse caso, estamos falando de empregadores (que passamos a identificar como o administrador) e empregados.

COMPROMISSOS E RESPONSABILIDADES DO CONTADOR/ADMINISTRADOR:

As responsabilidades da empresa passam pelo sujeito humano que responde pela organização: o contador/administrador. É nessa função que estão concentrados os compromissos éticos, e é sobre esse indivíduo (ou grupo de indivíduos) que se tem expectativas éticas.

A qualquer ação empresarial corresponde a seguinte questão: qual é o âmbito de responsabilidade de administração contábil?

A resposta a essa questão implica compreender o âmbito de atuação do contador, saber quais as suas funções e principais atribuições. É o que você vai ver a seguir. E para facilitar sua análise, essas funções e atribuições serão apresentadas, sempre que possível, separadas hierarquicamente.

PLANEJAMENTO E ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO:

A primeira função/atribuição da administração de uma empresa é a elaboração de um bom planejamento.

O planejamento é um instrumento de trabalho fundamental. Portanto, sua elaboração deve ser precedida de um estudo minucioso do momento econômico e social, para que a empresa possa construir um cenário da realidade onde atua e, assim, definir prioridades de investimento.

Pelo planejamento, poderão ser traçadas as metas a atingir, definida a estrutura necessária para a sua execução e distribuídas as tarefas, de modo a tornar o trabalho mais produtivo e o trabalho mais realizado e empreendedor.

O planejamento pressupõe, enfim, uma ordenação lógica do trabalho. E uma empresa preocupada com as relações de trabalho buscará estruturá-lo de modo a torná-lo mais produtivo e satisfatório ao trabalhador. Aliás, a satisfação do trabalhador é hoje entendida como condição de produtividade.

No contexto das empresas modernas, onde a flexibilização do processo produtivo já é realidade e necessidade, a estratégia utilizada no sentido de associar produtividade e satisfação ao trabalho tem consistido na reunião de várias operações ou no agrupamento de tarefas afins, de modo que se possa realizá-las em equipe.

A implantação dessa estratégia de trabalho baseia-se na compreensão da dinâmica da atividade. Esta parte do princípio de que trabalhos repetitivos produzem fadiga e resistência e, portanto, qualquer pessoa trabalha melhor se todo o corpo – músculos, sentidos e mente – estiver empenhado na tarefa.

A diversidade de tarefas executadas com liberdade e segundo o ritmo determinado pela equipe passa, assim, a ser considerada fator de produtividade.

Essa idéia de diversidade de tarefas e de ritmo de trabalho é mais compatível com o exercício da liberdade, indispensável ao desenvolvimento da iniciativa, competência hoje exigida do trabalhador.

A CONCEPÇÃO DO TRABALHO:

Um outro aspecto fundamental da administração é a concepção de trabalho proposta pela empresa.

O trabalho pode ser visto como lugar de auto-realização do homem, extensão de sua personalidade, espaço de criatividade, onde ele fala de si, mostra-se diante do seu grupo social, expressa sua identidade, presta um serviço social e contribui para o bem comum. Mas também pode ser encarado como uma maldição, lugar de tortura, suportado pela necessidade do salário ao final do mês.

É claro que uma empresa na qual circule a primeira concepção de trabalho tem uma cultura muito mais positiva estimulante para a produção.

As culturas que valorizam o trabalho e o trabalhador criam no sujeito uma dimensão social da atividade produtiva, inferior apenas à da família. Nelas são criados vínculos sociais e comunitários, relações interpessoais e afetivas fundamentais à vida das pessoas.

CODIGOS DE ETICA

Códigos de ética são conjuntos de normas de conduta que procuram oferecer diretrizes para decisões e estabelecer a diferença entre certo e errado.

Se o sistema de valores sempre orientasse as organizações para o benefício dos clientes, funcionários e fornecedores, ou para a proteção do meio ambiente e dos recursos naturais, não seria necessário estabelecer multas e punições precisamente para forçar a obediência a esses comportamentos.

A primeira motivação para que as organizações se preocupem com questões éticas é precisamente a obrigação de seguir esses códigos.

Porem supor que a “nova ética”, ou qualquer ética, seja motivada apenas pelo receio das punições é incorreto. Muito da preocupação com a ética advém da necessidade de administrar comportamentos que a experiência demonstra serem duvidosos. Serão comportamentos certos ou errados? Por exemplo:

- Oferecer presentes para compradores.
- Aceitar presentes de vendedores ou fornecedores.
- Usar em proveito próprio informações da empresa ou fornecê-las para outros.
- Utilizar recursos da empresa ou organização para finalidades pessoais.
- Falar mal ou procurar deliberadamente denegrir a imagem dos concorrentes.
- É certo ou errado pedir aos funcionários que trabalhem horas extras sem receber a remuneração devida, em nome do “amor à camisa”?
- É certo ou errado dar aos funcionários ordens que violam princípios legais?
- É certo ou errado demitir funcionários, em nome da eficiência e da economia de recursos?

Algumas dessas questões acabam por causar tal intranqüilidade, ou assumir proporções de tal ordem, que criam a necessidade de regulamentação.

A ética, portanto, constitui o alicerce do tipo de pessoa que somos e do tipo de organização que representamos. A reputação de uma empresa é um fator primário nas relações comerciais, formais ou informais, quer estas digam respeito à publicidade, ao desenvolvimento de produtos ou a questões ligadas aos recursos humanos. Nas atuais economias nacionais e globais, as práticas empresariais dos administradores afetam a imagem da empresa para a qual trabalham. Assim, se a empresa quiser competir com sucesso nos mercados nacional e mundial, será importante manter uma sólida reputação de comportamento ético. Resumindo, um bom código de ética é um bom negócio.

As boas práticas empresariais resultam de decisões morais ou éticas. A ética corporativa reflete não apenas o teor das decisões morais – o que deve fazer? – como também o processo para a tomada de decisões, ou o “como deve fazer”. Nesse tipo de processo decisório, uma empresa precisa comprometer-se a ponto de ética e lucro não serem mutuamente excludentes, em princípio e na prática.

O sinal mais visível da filosofia de conduta de uma empresa é provavelmente, o seu próprio código de ética.

Os códigos de conduta foram adotados pela primeira vez por volta de 1900, em resposta às reformas instituídas no fim do século XIX (nos EUA). Nos anos 50, os códigos corporativos começaram a incluir referências às leis antitruste e à maneira de cumpri-las. Hoje, a maior parte das grandes empresas e órgãos governamentais tem códigos de conduta que representam as políticas empregadas para definir um comportamento ético.

Eles são ferramentas utilizadas para padronizar o comportamento, à medida que as empresas tornam-se maiores e geograficamente mais dispersas. Geralmente, eles se referem a questões como conflitos de interesse, concorrentes, privacidade, dar e receber presentes ou contribuições políticas.

Entretanto, o simples fato de se elaborar um código não é suficiente.

Ele precisa ser feito sob medida para as áreas funcionais da empresa (por exemplo, marketing, finanças, recursos humanos) ou para sua principal linha de negócios. O raciocínio que norteia os códigos sob medida é simples. Áreas ou divisões funcionais têm culturas e necessidades diferentes. Uma divisão de bens de consumo, por exemplo, tem um relacionamento um pouco distante com os clientes, já que depende em grande medida da publicidade para vender seus produtos. De outro lado, uma divisão que fabrica produtos industriais tem menos clientes e utiliza uma abordagem pessoal através de seus vendedores.

Os códigos precisam refletir estas diferenças. Além disso, se os códigos devem servir de base para a implantação, precisam incluir as características relacionadas abaixo:

- Especificidade. Os códigos devem dar exemplos específicos para os empregados a fim de que estes possam determinar as normas ou não.
- Publicidade. Os códigos devem ser documentos públicos à disposição de todas as partes interessadas para que possam consultá-los e/ou verificar o compromisso da empresa com práticas eqüitativas e éticas.
- Clareza. Os códigos devem ser claros, objetivos e realistas a respeito das punições previstas para aqueles que os violarem.
- Revisão. Os códigos devem ser periodicamente revistos. Trata-se de documentos vivos que precisam ser atualizados a fim de refletir problemas atuais.
- Obrigatoriedade. É preciso que haja alguma forma de fazer cumprir os códigos.

Uma organização deve prever tanto recompensas pelo cumprimento das diretrizes, quanto punições quando ações antiéticas forem identificadas. Quando tais ações não são punidas, espalha-se a noção de que a organização não está realmente interessada na ética.

Os funcionários que interagem mais freqüentemente com pessoas de fora da companhia, e que mais provavelmente tomarão as decisões, deveriam assinar declarações de que leram e cumprirão as políticas de ética da empresa. Todos os empregados, no entanto, precisam entender que todos são obrigados a obedecer esses códigos. Além disso, os administradores devem agir como modelos para os outros empregados. Dando um bom exemplo, os administradores demonstram e reforçam o comportamento ético esperado dos outros funcionários.

Com toda a ambição e a corrupção que permeiam o mundo, talvez seja encorajador verificar que há um número crescente de corporações que estão adotando programas internos de treinamento em questões de ética.

Esses programas proporcionam uma orientação mais específica do que a contida nos credos para lidar com possíveis problemas éticos, e facilitam a percepção e a aplicação prática do código da companhia. Os padrões de ética são reiterados por intermédio dos programas de treinamento, para que considerações de conduta influenciem todo o processo decisório da empresa. Por exemplo, o Chemical Bank, um dos maiores bancos norte-americanos, tem um extenso programa de ensino da ética. Todos os novos empregados participam de uma sessão de orientação, na qual lêem e assinam o código de ética do Chemical. A Dow Corning também tem um programa específico de divulgação da ética. Seu código genérico inclui uma declaração de valores com sete pontos que é empregada nas “auditorias de ética” realizadas nas suas fábricas do mundo inteiro.

O treinamento normalmente começa com sessões de orientação e discussões abertas a respeito do código de ética da empresa. Essas atividades freqüentemente são ilustradas pela utilização de cenários fictícios envolvendo questões éticas que refletem situações que os empregados poderão encontrar no trabalho. Isso dá a cada funcionário a possibilidade de tomar decisões de conduta em situações e discuti-las abertamente com seus colegas e supervisores. Organizações como a McDonnell Douglas e a General Dynamics empregaram esses cenários de treinamento para que seus códigos deixassem de ser simples documentos e se transformassem em ferramentas úteis para treinar, educar e promover a comunicação a respeito dos

padrões éticos. A existência desses programas específicos cria um clima moral menos ambíguo do que o observado nas empresas que não os têm.

As comissões de ética, ombudsman e linhas diretas são outros métodos usados para implantar as políticas relacionadas com a ética empresarial.

Nos últimos cinco anos, houve um aumento considerável do número de empresas aparelhadas com conselhos consultores, linhas diretas para dar o alarme, ombudsman e diretores de ética. Tais estratégias indicam que as empresas reconhecem que os empregados poderão enfrentar dilemas morais e sugerem que a administração apoie seus esforços no sentido de tomar as decisões certas. Por exemplo, a Motorola tem uma Comissão de Cumprimento da Ética encarregada de interpretar, esclarecer, comunicar e fazer cumprir o código da companhia. Sem uma comissão ou ombudsman incumbidos desta tarefa, seria difícil imaginar como os códigos poderiam ser adequadamente cumpridos, ou de que maneira as alegações de sua violação poderiam ser efetiva e equitativamente julgadas.

Infelizmente, o perfil típico das comissões de ética é fortemente voltado para a alta administração – são criadas sem grande representação dos empregados das camadas hierarquicamente menos elevadas.

De outro lado, algumas empresas nomearam um ombudsman. Além disso, muitas outras contam com linhas diretas que permitem que os empregados denunciem comportamentos antiéticos.

Esses expedientes aumentaram a eficácia dos programas de ética das empresas porque servem como um canal que os empregados podem utilizar para levantar questões ou procurar conselhos a respeito do significado e aplicação dos padrões. Permitem, também, que os empregados expressem suas preocupações a respeito de represálias.

Um outro mecanismo para implantar a ética empresarial é a auditoria de ética. Sua função (social ou moral) é levantar questões relacionadas aos métodos de fabricação, políticas de recursos humanos, negociações com os fornecedores, relatórios financeiros e técnicas de venda, a fim de descobrir se abusos antiéticos estão ocorrendo. A Dow Corning instituiu, há mais de dez anos, uma auditoria nas instalações da companhia no mundo todo. A agenda foi modificada ao longo dos anos, passando de uma discussão padronizada para a discussão personalizada das questões específicas que têm a ver com áreas funcionais. Nos escritórios de vendas são examinadas questões como vantagens, pedidos incomuns dos clientes e preços especiais.

DILEMAS ETICOS:

São situações que forçam alguém a tomar um curso de ação que, embora ofereça um potencial benefício pessoal ou organizacional, ou ambos, pode ser considerado potencialmente não-ético. São situações em que as ações devem ser tomadas mas sobre as quais não há consenso claro quanto ao que é certo ou errado. O indivíduo fica com o peso de fazer boas escolhas. Um executivo resumiu isso deste modo: "defino uma situação não ética como aquela em que devo fazer algo sobre o qual não vou me sentir bem".

A dificuldade chave dos problemas éticos da atualidade consiste em questionar interesses pessoais com responsabilidade social, esse debate sobre a ética e a responsabilidade social é muito antigo, e acentuou-se recentemente, devido a problemas como poluição, desemprego e proteção dos consumidores, entre muitos outros que sempre envolvem as organizações, públicas ou privadas.

Em uma pesquisa realizada por uma revista norte-americana: a maioria dos dilemas éticos relatados pelos gerentes envolvia conflitos com superiores, clientes e subordinados.

As questões mais freqüentes relacionavam-se com honestidade na publicidade e nas comunicações com a gerência de topo, clientes e agências governamentais- Problemas sobre como lidar com presentes especiais, divertimentos e comissões também foram relatados- Significativamente. os chefes dos gerentes foram acusados de as vezes pressionar seus subordinados para se engajarem em tais atividades não-éticas como por exemplo apoiar pontos de vista incorretos, assinar documentos falsos. fechar os olhos para malfeitos do chefe e fazer negócios com amigos do chefe.

Exemplo: um político de muita influência no governo pede a você um, "pagamento de 20 mil dólares como taxa de consultoria. Em troca, o político promete ajuda especial na obtenção de um contrato de 10 milhões dos dólares, que geraria um lucro de pelo menos, um milhão para sua empresa. Se você não concordar, o contrato irá muito provavelmente para um concorrente.

RACIONALIZAÇÕES PARA O COMPORTAMENTO NÃO-ETICO:

Por que pessoas que em outras circunstâncias são razoáveis agem não eticamente, participar de concorrência com informação privilegiada, pagar propina para obter negócio no exterior, falsificar a contabilidade de notas de despesa e outros. Porque você se pergunta, 'as pessoas fazem coisas como essas?', Na verdade existem pelo menos quatro racionalizações comuns que podem ser usadas para justificar essa má conduta:

1. **Convencer-se de que o comportamento não é de fato ilegal.**

Depois de fazer algo que pode ser considerado não-ético, o racionalizador diz: Não é *de fato ilegal*. Isto expressa uma crença enganosa de que esse comportamento é aceitável, especialmente em situações ambíguas. Quando lidar com situações nebulosas ou limítrofes nas quais você tem dificuldades para distinguir com precisão entre o certo e o errado, siga um conselho simples: Na dúvida quanto à decisão ou ação a ser tomada, não o faça.

2. **Convencer-se de que o comportamento realmente atende aos melhores interesses de todos.**

Esta resposta envolve a crença enganosa de que se alguém vai se beneficiar daquele comportamento, então ele atende aos melhores interesses de todos ou da organização. A superação dessa racionalização depende em parte da habilidade de olhar para além dos resultados de curto prazo e dirigir a atenção para as implicações de longo prazo e olhar além dos resultados em geral para os meios pelos quais eles estão sendo obtidos. Por exemplo, em resposta á pergunta "Até que ponto devo empurrar essas questões para alcançar o objetivo de desempenho estipulado?", a resposta recomendada é quase sempre: não tente descobrir.

3. **Convencer-se de que ninguém nunca descobrirá o que você fez.**

As vezes os racionalizadores dizem a si mesmos: "Ninguém vai ficar sabendo". Eles crêem equivocadamente que o comportamento questionável é de fato "seguro" e nunca será descoberto ou tornado público. A menos que seja descoberto, prossegue a argumentação, nenhum crime foi realmente cometido. Falta de tomada de contas, pressões irreais para o desempenho e um chefe que prefere "não ficar sabendo" podem forçar um pensamento como esse. Neste caso, o melhor inibidor é fazer com que todos saibam que o mau comportamento será punido quando for descoberto.

4. **Convencer-se de que a organização "protegerá você".**

Finalmente, os racionalizadores podem prosseguir com as ações questionáveis porque acreditam equivocadamente que a "organização me dará cobertura". Isto é uma idéia mal compreendida de lealdade. O indivíduo acredita que os melhores interesses da organização estão acima de todos os outros. Em troca, o indivíduo acredita que os gerentes de topo serão condescendentes com o comportamento e impedirão que o indivíduo se dê mal. Mas a lealdade à organização não é desculpa aceitável para o mau comportamento, a lealdade à organização não deve ficar acima da lei e da moralidade social.

FATORES QUE AFETAM A ÉTICA GERENCIAL:

É fácil demais confrontar-se com dilemas éticos na segurança de um livro didático ou de uma sala de aula da faculdade. Na prática, um gerente é desafiado com frequência a escolher cursos de ação éticos em situações nas quais as pressões podem ser contraditórias e grandes.- Uma consciência maior dos fatores que influenciam a ética gerencial pode ajudá-los a lidar melhor com eles no futuro- Esses fatores emanam da pessoa, da organização e do ambiente externo.

O gerente como pessoa: As éticas gerenciais são afetadas pelas experiências pessoais e as vivências do gerente. Influências familiares, valores religiosos, posições pessoais e necessidades financeiras ajudarão a determinar a conduta ética de um gerente em uma dada circunstância. Gerentes que não tem um conjunto forte e coerente de éticas pessoais descobrirão que suas decisões vão variar de situação para situação enquanto eles tentam maximizar seus interesses próprios. Os gerentes que atuam com fortes arcabouços éticos, regras pessoais ou estratégias para o processo decisório ético serão mais coerentes e confiantes porque as escolhas serão feitas em confronto com um conjunto estável de padrões éticos .

A organização empregadora; A organização exerce outra influência na ética gerencial, o que pode com certeza afetar as decisões e ações de um indivíduo é exatamente aquilo que o superior imediato exige e aquilo que resultará em prêmio ou punição. As expectativas e reforços dados por colegas e as normas do grupo parecem ter impacto semelhante. Declarações formais de políticas e regras escritas, embora não garantam resultados, são também muito importante no estabelecimento de um clima ético para a organização como um todo. Elas apoiam e reforçam a cultura organizacional, que tem forte influência no comportamento ético dos membros.

O ambiente externo: As organizações operam em ambientes externos compostos de correntes, leis e regulamentos governamentais e normas e valores sociais. As leis interpretam os valores sociais para definir comportamentos adequados para as organizações e seus membros; os regulamentos ajudam o governo a monitorar esses comportamentos e a mantê-los dentro de padrões aceitáveis. O clima de concorrência numa indústria também estabelece um padrão de comportamento para aqueles que esperam prosperar dentro dela. Às vezes as pressões da concorrência contribuem ainda mais para os dilemas éticos dos gerentes.

A MANUTENÇÃO DE ALTOS PADRÕES ÉTICOS:

As organizações progressistas apóiam uma variedade de métodos para manter altos padrões éticos nos negócios no local de trabalho. Alguns dos esforços mais importantes nessa área envolvem o treinamento em ética, a proteção ao informante, o apoio da gerência de topo, códigos de ética formais e uma forte cultura ética.

AÇÕES DAS EMPRESAS EM RELAÇÃO AS DEMANDAS SOCIAIS:

Ao se defrontar com uma demanda social específica, como uma empresa poderia reagir? Se uma parte interessada, como o governo local, iniciar uma demanda sobre a empresa, que tipo de ação empresarial poderia ser tomada? Estudiosos de administração desenvolveram uma escala de ações de respostas que as empresas podem tomar quando uma questão social é colocada. Estas ações podem ser:

OBSTRUÇÃO: Empresas que adotam essa ação, contestam a sua responsabilidade, reclamam que a evidência do erro é um engano, é um mal entendido ou distorção, e colocam obstáculos para retardar as investigações.

DEFESA: A resposta defensiva significa que a empresa admite alguns erros de omissão. A empresa reduz as perdas ao defender-se, mas não tem postura obstrutiva.

ACOMODAÇÃO: Significa que a empresa aceita a responsabilidade social por suas ações, apesar de fazer isso em resposta a pressões externas. Empresas que adotam esta linha procuram atender a responsabilidades econômicas, legais e éticas. Se as forças externas exercerem pressão, os gerentes concordam em reduzir atividades eticamente questionáveis.

PRO-ATIVIDADE: A resposta pró-ativa significa que as empresas dão o exemplo nas questões sociais. Elas procuram aprender qual é o interesse público e respondem sem indução e pressão das partes interessadas.

MORAIS EMPRESARIAIS:

Conforme amplamente descrito por Robert Henry Srour, existe uma ambivalência empresarial.

Numa economia competitiva, os empresários não tem como deixar de considerar os interesses díspares dos agentes com os quais se relacionam. Porque mercados abertos, aliados a regimes políticos liberais, conferem enorme poder de fogo àqueles que se organizam.

É bem verdade que isso perde boa parte de seu sentido numa economia oligopolista ou estatista, assim como em ambientes políticos totalitários. Porém nas economias competitivas, os empresários ficam à mercê de um jogo de forças que os leva a estabelecer distinções entre os vários agentes com os quais interagem. Seja por percepção ou por uma análise de custo benefício, os empresários acabam dividindo os agentes em duas categorias:

1. Aqueles que dispõe de maior cacife, seja pela capacidade de retaliação ou de agregar valor ao negócio, são tratados com lisura, correção ou idoneidade; pois não convém manipula-los sob pena de colocar em risco a sobrevivência dos negócios.
2. Os demais, que não dispõe de cacife, ou exercem fraca articulação, são tratados de forma diversa. As empresas se valem das brechas existentes na lei ou de regulamentos para manipula-los tentando tirar o máximo de vantagens.

Essa ambigüidade comportamental, comum nos setores empresariais é um reflexo da moral macro no plano nacional. Portanto se refletindo no plano micro em duas morais:

MORAL DA PARCIALIDADE

Trata-se de um discurso seletivo que adota normas mistas de conduta, porque não se furta a justificar conveniências oportunistas nas relações com aqueles que estão destituídos de cacife, embora exija lealdade nas relações para com si. É um discurso permissivo e hipócrita.

MORAL DA PARCERIA:

Corresponde a um discurso refletido, com adoção de padrões de conduta centrados em interesses de médio e longo prazo, preocupa-se com o impacto que decisões e ações gerarão sobre a empresa. Sua máxima é: "negócios são acordos que beneficiam ambas as partes".

Esta moral implica uma crítica à miopia imediatista, típica da moral da parcialidade. O objetivo consiste, por tanto, em tecer uma malha de fidelidade entre os agentes envolvidos, articulando alianças duradouras. Suas pedras fundamentais são o profissionalismo e a idoneidade nas transações.

A moral da parceria encontra-se em construção. Corresponde a um esforço penoso para desenvolver uma cidadania empresarial, calcada na percepção de que a responsabilidade social constitui uma estratégia consistente num mundo competitivo. Aos poucos, e se for universalizada, a estratégia deixará de ser um diferencial para converter-se numa necessidade compartilhada.

Até o presente momento, há um antagonismo no mundo dos negócios, pois este não dá as costas ao cinismo que rege a moral da parcialidade, pondo a consciência em leilão; e cultiva certo ceticismo quanto à eficácia da moral da parceria. Sem que orientações precisas sejam adotadas, as empresas tendem a ficar reféns da moral da parcialidade, trilhando a moral do oportunismo.

No caso brasileiro, que cultiva uma dupla moral: a da integridade, como discurso oficial; e a do oportunismo, como discurso oficioso, a confusão está armada, pois o país formal é um mas o real vive no baixo mundo das práticas interesseiras, e só muito recentemente é que se começa a pensar em uma moral da parceria nos negócios, talvez em função da globalização e da democratização.

MORAIS BRASILEIRAS:

O Brasil por raízes históricas cultiva uma dupla moral :

- 1- Como discurso oficial que inclui todos os agentes sociais , Uma moral da integridade e
- 2- Como discurso oficioso que permeia a sociedade como um todo, Uma moral do oportunismo.

Assim sendo, só recentemente, em função da inserção do Brasil no novo estágio econômico internacional e da democratização do País, é que começa-se a repensar as atitudes empresariais, em função da necessidade da nova ordem internacional, que exige profissionalismo e transparência nas relações bem como parceria entre os agentes envolvidos no processo econômico, seja para reduzir custos, pela grande soma de capital envolvido em certos empreendimentos ou até mesmo pela incapacidade de sozinha uma empresa desenvolver pesquisas de grande alcance.

Mas até o momento essas duas morais convivem no cenário nacional e refletindo nos agentes e nas empresas uma contradição que gera um mal estar cada vez maior no povo brasileiro,, a ponto de serem criticados aqueles que se pautam por orientações edificantes. Isso se explica por razões históricas da formação social, econômica e religiosa do povo brasileiro, mas também porque essas convicções sociais que constituem posturas oportunistas formam um discurso lógico, conferindo a seus adeptos um conjunto de justificações.

PORQUE AS EMPRESAS ESTAO IMPLANTANDO CODIGO DE ETICA:

Nossa empresa é ética. Temos uma filosofia de trabalho que prioriza a coerência entre o que se diz e o que se faz. Preservamos nossos valores. Somos reconhecidos no mercado por essa nossa postura. Assim, não precisamos de código de ética".

Não raro este comentário advém de empresários que exercem importante papel de liderança, sem perceberem as reais vantagens de adotar, para suas empresas, códigos de ética ou guias de conduta.

De modo muito simples e resumido podemos afirmar que é ético aquele que podendo escolher livremente, elege o bem e não o mal e age assim de modo constante. A fonte da ética é a própria realidade humana, o ambiente em que vivemos. Assim, o ambiente de trabalho, no qual passamos grande parte de nosso dia, se desenvolve em uma sucessão de escolhas e de prática de virtudes, que nada mais são do que os valores transformados em ação.

Mas o que tem isso a ver com o código de ética? Tem tudo a ver. O Código de ética é um instrumento de realização da filosofia da empresa, de sua visão, missão e valores.

Deve ser concebido pela própria empresa, muitas vezes com o auxílio de consultores externos, e expressar a sua cultura. Serve para orientar as ações de seus colaboradores e explicitar a postura da empresa em face dos diferentes públicos com os quais interage. É imperioso que haja consistência e coerência entre o que está disposto no Código de Ética e o que se vive na organização. Se o código de conduta, de fato cumprir o seu papel, sem dúvida significará um diferencial que agrega valor à empresa.

As empresas estão implantando códigos de ética porque este documento tem o condão de :

- Fornecer critérios ou diretrizes para que as pessoas se sintam seguras ao adotarem formas éticas de se conduzir.
- Garantir homogeneidade na forma de encaminhar questões específicas.
- Aumentar a integração entre os funcionários da empresa.
- Favorecer ótimo ambiente de trabalho que desencadeia a boa qualidade da produção, alto rendimento e por via de consequência, ampliação dos negócios e maior lucro.
- Criar nos colaboradores maior sensibilidade que lhes permita procurar o bem estar dos clientes e fornecedores e, em consequência, sua satisfação.
- Estimular o comprometimento de todos os envolvidos no documento.
- Proteger interesses públicos e de profissionais que contribuem para a organização.
- Facilitar o desenvolvimento da competitividade saudável entre concorrentes.
- Consolidar a lealdade e fidelidade do cliente.
- Atrair clientes, fornecedores, colaboradores e parceiros que se conduzem dentro de elevados padrões éticos.
- Agregar valor e fortalecer a imagem da empresa.
- Garantir a sobrevivência da empresa.

Eis as razões que respondem à pergunta formulada no título. Elas nos levam a acreditar na possibilidade de explorar um caminho que abre espaço para que percorram juntos, sem antagonismo, os valores e os resultados econômicos.

A ETICA NA EMPRESA: DA TEORIA PARA A PRATICA

Qualquer compromisso, para ser eficaz, exige mais do que simplesmente boas intenções. Só quando essas boas intenções são também intenções bem informadas é

que a direção da empresa tem condições de criar um contexto empresarial que motive e dê respaldo a conduta ética. Com efeito somente depois de atingir um nível adequado de informação é que a esfera dirigente se volta para a conduta ética. É lógico, o alto escalão precisa por em ordem seus pensamentos e atos, antes que possa corrigir e reordenar os pensamentos e atos do pessoal subordinado.

Não basta, para fomentar a ética empresarial, que os executivos de alto nível tomem medidas como: promulgar um código de ética, realizar sessões de informações e manifestar, em discursos, compromissos importantes com padrões superiores de conduta. Quando bem implantadas, tais medidas podem contribuir sem dúvida para motivar o comportamento ético nas empresas, mas para que esse comportamento seja de fato transformado, os líderes precisam fazer muito mais. Não basta que a alta gestão faça palestras inspiradoras, designe um funcionário idôneo para apoiar a estratégia comercial da empresa, ou estabeleça sistemas de planejamento e controle da produção.

É preciso criar uma estrutura forte, coesa e clara, abrangendo políticas e procedimentos que de fato funcionem no sentido de promover e consolidar a conduta ética de dirigentes, auxiliares e colaboradores.

O trabalho de administração da ética na empresa é permanente e contínuo, jamais termina completamente. Daí porque, mesmo no caso daquelas empresas que já sejam donatárias de reconhecida tradição sobre a matéria, os altos executivos devem estar sempre preocupados em desenvolver e realimentar os compromissos empresariais com a sustentação das práticas de ordem moral. Assim, na elaboração e utilização de um código de ética, não se pode perder de vista a prática contínua para que a estrutura formal de políticas e procedimentos se mantenham correlacionados e articulados sob o campo de visão pacificadora da ética, de forma incisiva e progressivamente crescente.

Assim como o foco exterior que assegura o sucesso de qualquer iniciativa empresarial é ocupado pelo mercado, o foco interior se concentra nos seus recursos humanos, ou seja, no envolvimento certo das pessoas certas. Afinal, a ética depende mesmo é da propensão moral dos indivíduos que trabalham na organização. Levando em conta a aparente importância que os altos dirigentes atribuem á envergadura moral de seus auxiliares, surpreende a reduzida atenção que é dada ao tema moral, mesmo em empresas que se orgulham de seus valores éticos.

Naturalmente, o ponto de partida da administração, na empresa, de pessoas moralmente bem formadas, consiste em atraí-las e conservá-las. Se é esse o desejo,

torna-se necessário avaliar o caráter moral dos candidatos a emprego e usar essa avaliação como um dos mais fortes parâmetros do processo de seleção. A experiência tem demonstrado que o esforço de recrutar indivíduos possuidores de princípios virtuosos pode resultar, de fato, ser muito vantajoso para o futuro da empresa.

Realçar o caráter ético das empresas parece ser mais fácil do que é na realidade. Porque esse objetivo somente será totalmente alcançado quando a alta administração compreender que surgirá um considerável número de dificuldades desconhecidas, e completamente diferentes da situação de se administrar um processo regular em andamento. No campo da batalha da ética trata-se de mudar o pensamento e o comportamento interior das pessoas que integram a organização. Elas tem que assimilar o que é que se espera delas, e por que é assim. Necessitarão garantias de que as mudanças navegarão no sentido do seu real interesse, e que não as prejudicarão. Elas terão, em síntese, que absorver a curto prazo um novo sistema de hábitos e atitudes, terão que desempenhar de forma competente suas funções com sua nova capacidade de julgamento

Podemos delimitar em três pontos a base para que funcione com eficiência o desejável processo de mudança:

- 1 A liderança dirigente tem que deixar claras para si mesma e para todos os auxiliares quais são as suas reais intenções e preocupações.
- 2 Tem que dedicar tempo e recursos de diversas natureza, para conseguir a compreensão plena e geral das questões éticas de relevância para a empresa.
- 3 Logo que construídos os novos alicerces, terá que transferir a responsabilidade sobre o tema da ética para os níveis de supervisão, gerência e operação, onde as atitudes e comportamentos desejados devem assumir o curso normal entre as demais atividades da empresa

Na sociedade moderna, lamentavelmente, o sucesso econômico passou a ser a medida de todas as coisas. Apenas a riqueza e a beleza contam e separam os vencedores dos excluídos. O caráter não é conversível em moeda, assim o que é uma boa conduta e que condições devem cumprir as instituições humanas para moralizar o indivíduo são questões que não tem despertado interesse num mundo em que a maioria das pessoas é individualista e egoísta, por isso pouco responsável e solidária.

Se a empresa, como espaço social, produz e reproduz esses valores ela se torna importante em qualquer processo de mudança de perspectiva das pessoas, tanto das que nela convivem e participam quanto daquelas com as quais essas pessoas se

relacionam. Assim quanto mais empresas tenham preocupações éticas mais a sociedade na qual essas empresas estejam inseridas tenderão a melhorar no sentido de construir um espaço agradável onde as pessoas vivam realizadas, seguras e felizes.

A questão é que, embora a empresa como organização possa ser um agente moral, na verdade quem tem ou deixa de ter comportamento ético são as pessoas que nela trabalham. É difícil separar a pessoa da instituição, as declarações e atitudes de seus membros são tomadas como se fosse a própria empresa. Por uma manifestação infeliz, ninguém diz que alguém é um mau representante da empresa, a referencia no caso é sempre a empresa. Bons dirigentes e funcionários por outro lado, difundem a imagem de sua empresa como sendo boa. Por isso há uma preocupação cada vez maior das empresas com o aspecto ético.

TRANSFORMAÇÕES NECESSARIAS NA EMPRESA:

A sociedade moderna está requerendo uma mudança muito forte de seus valores porque a economia não pode e não deve ser a medida de todas as coisas. Analistas de todas as filiações ideológicas são unânimes: é impossível a sustentação do modelo atual de mundo caracterizado pelo egoísmo, pela destruição do ambiente, pela concentração de renda e pela exclusão de muitos milhões de seres humanos dos benefícios do progresso tecnológico e econômico. Esse modelo precisa ser superado por outro em que o bem comum seja o novo paradigma do progresso.

Se os negócios funcionam como o motor das sociedades modernas, o que parece ser verdade, as empresas tem a desempenhar um papel preponderante na construção do futuro da humanidade. Nesse sentido são muitas as transformações que as empresas brasileiras precisam realizar em seus valores básicos e na forma de gerir seus negócios. A empresa tem uma responsabilidade grande na invenção do novo ser humano que a sociedade necessita para melhorar. Mais uma vez, melhorar a sociedade é uma questão prática que requer um comportamento ético das empresas, comportamento esse plenamente consistente com a estratégia de sobrevivência de qualquer delas e com o enfoque sistêmico que deve nortear um negócio que pretenda ser bem sucedido.

Alguns dos valores que caracterizam o comportamento ético são:, Para o empresário como líder inovador--busca do bem comum, atuação a nível político, responsabilidade social e visão de futuro; Para a empresa como comunidade e agente

moral: administração participativa ,transparência ,diálogo e negociação , destino social do lucro (reinvestimento) , respeito ao funcionário e ao consumidor e preservação do ambiente natural.

Se os líderes empresariais não emergirem da rotina, da busca incessante e desesperada do lucro imediatista, da vantagem pessoal pura e simples e da falta de solidariedade social, suas empresas submergirão no mar de suas contradições morais. Atualmente se a mídia eletrônica rápida e global, pode ser utilizada para enganar o consumidor , pode também e felizmente , ser o veículo que irá decretar o fim de uma corporação por práticas anti-éticas, e o surgimento de práticas com elevados valores éticos.

ETICA NA ADMINISTRAÇÃO:

A discussão sobre a ética abrange e questiona inúmeros aspectos da administração das organizações e de suas relações com a sociedade.

Algumas das questões éticas envolvidas.

- ✓ É justo os executivos ganharem o equivalente a dezenas de salários dos trabalhadores operacionais?
- ✓ Pode-se aceitar a influência das empresas nas decisões governamentais, como das construtoras na preparação do orçamento das obras da União?
- ✓ Quais são as obrigações da empresa no que tange à necessidade de informar sobre os riscos de seus produtos para o consumidor (álcool, tabaco), por exemplo?
- ✓ Quais as obrigações em relação aos empregadores, funcionários e colegas?
- ✓ Que normas de conduta devem orientar as decisões que envolvem ou afetam outras pessoas?

As decisões nesse plano têm grande impacto sobre o clima organizacional e a qualidade de vida percebida pelos funcionários, porque os atingem mais de perto em assuntos pessoais.

Não há discussão sobre o fato de que as organizações, assim como os indivíduos, têm responsabilidades sociais, à medida que seu comportamento afeta outras pessoas e, querendo elas ou não, há pessoas e grupos dispostos a cobrar essas responsabilidades por meio do ativismo político, da imprensa, da legislação e da

atuação nos parlamentos. Há duas correntes a esse respeito, cada uma delas com argumentos muito fortes.

A DOCTRINA DA RESPONSABILIDADE SOCIAL:

O princípio da responsabilidade social baseia-se na premissa de que as organizações são instituições sociais, que existem com autorização da sociedade, utilizam os recursos da sociedade e afetam a qualidade de vida da sociedade.

- ✓ As empresas têm a obrigação de agir segundo os interesses da sociedade.
- ✓ As empresas devem prestar contas de sua ação à sociedade.

A DOCTRINA DO INTERESSE DO ACIONISTA:

A corrente alternativa da responsabilidade social propõe que as empresas têm obrigações primordialmente com seus acionistas. A principal responsabilidade das empresas é maximizar o lucro dos acionistas.

- ✓ Não cabe à empresa resolver problemas sociais que pertencem ao âmbito das organizações de caridade e do governo

CONDUTA ETICA:

A ética é a disciplina ou campo do conhecimento que trata da definição e avaliação do comportamento de pessoas e organizações. “A ética lida com aquilo que pode ser diferente do que é”, da aprovação ou reprovação do comportamento observado em relação ao comportamento ideal. O comportamento ideal é definido por meio de um código de conduta, ou código de ética, implícito ou explícito. Códigos de ética são conjuntos particulares de normas de conduta.

Os códigos de ética são explícitos, ex.: os juramentos que fazem: administradores, contadores, engenheiros, médicos, advogados, etc, ou implícitos, ex.: os motoristas ao avisarem, por meio de sinais de luzes, que há fiscalização policial, para os outros motoristas que vêm em sentido contrário.

O comportamento das pessoas, grupos e das organizações. São orientados por código de ética. As decisões pessoais e organizacionais que são tomadas com base em qualquer código de ética, refletem os valores vigentes na sociedade. Cada sociedade,

cada grupo social tem suas concepções; a ética estabelece a conduta apropriada e as formas de promovê-la.

Embora a ética estude todas as morais, a absoluta e a relativa, a ética qualifica as morais que dão suporte às condutas egoístas como antiéticas, porque suas ações têm abrangência restrita beneficiando apenas indivíduos, grupos ou organizações.

VALORES:

Os valores que orientam o comportamento ético e que permitem classificar os comportamentos dentro de qualquer escala de desenvolvimento moral foram e continuam sendo propostos por filósofos, que manifestam opiniões a respeito de como a sociedade deveria ser, e o fazem de maneira a influenciar as convicções alheias. Religiões, doutrinas políticas e econômicas nasceram dessa forma. Outras normas de conduta ética nascem dos usos e costumes, do processo social de julgar comportamentos e considerá-los certos ou errados, e de distinguir o vício da virtude pelos sentimentos de reprovação ou aprovação que inspiram.

FILOSOFIAS LIGADAS A ETICA:

São várias as Filosofias ligadas à ética: o utilitarismo, a justiça, a teoria dos direitos, o egoísmo esclarecido, o modelo do universalismo, a regra de ouro.

- O utilitarismo é a doutrina segundo a qual ações certas ou erradas são determinadas por suas conseqüências boas ou más. O modelo utilitário exige que o indivíduo aja de forma a maximizar a felicidade e minimizar a dor para o maior número possível de pessoas envolvidas.
- Já o termo justiça é às vezes empregado no sentido de lei ou legalidade. Mas justiça significa mais do que isso. Uma definição simples é “equidade”.
A responsabilidade da justiça é preservar a ordem numa comunidade. Aristóteles foi o primeiro a definir a justiça como um tratamento igual para pessoas iguais e desigual para pessoas desiguais, mas na proporção de sua diferença.
Assim, no contexto da justiça, a ética de uma ação é determinada pela noção de que pessoas iguais devem ser tratadas de maneira igual, e pessoas desiguais devem ser tratadas de maneira desigual, dando se ênfase à equidade.
- A teoria dos direitos, por sua vez, reza que cada pessoa tem direitos básicos num universo moral. Eles incluem o direito de consenir livremente, o direito à

privacidade, o direito de liberdade de consciência, o direito de liberdade de palavra e o direito a um processo legal. Direitos básicos e universais são compartilhados por todos os empregados. São garantidos a todas as pessoas racionais pela Constituição da maior parte dos países, bem como pela Declaração Universal dos Direitos Humanos.

- O “egoísmo esclarecido”. – Leva em conta prejuízos, benefícios e direitos. Assim, uma ação será moralmente correta se aumentar os benefícios para o indivíduo de forma a não prejudicar intencionalmente outras pessoas, e se esses benefícios puderem, contrabalançar qualquer prejuízo não-intencional resultante. Uma ação é considerada ética com base no fato de ela produzir mais resultados bons do que maus para o indivíduo, a longo prazo.
- O universalismo é diferente do utilitarismo, ao pressupor que o valor moral de uma ação não pode depender de suas conseqüências, uma vez que estas são indefinidas no momento em que é tomada a decisão de agir. O valor moral de uma ação, ao contrário, depende das intenções da pessoa que toma a decisão de empreendê-la. O universalismo pressupõe que determinadas ações podem ser julgadas intrinsecamente certas ou erradas, independentemente de suas conseqüências específicas.
- O modelo da regra de ouro vem da tradição judaico-cristã, sendo encontrado na maior parte das grandes religiões sob formas variadas. O princípio básico é que devemos tratar os outros da mesma maneira que gostaríamos de ser tratados. Diante de uma questão ética, cada indivíduo deve identificar os cursos de ação disponíveis e escolher aquele que permita tratar os outros com a mesma dignidade e respeito com que ele (ou ela) esperaria ser tratado.

Por exemplo, cerca de 500 a.C., Confúcio estabeleceu sua doutrina.

1. A estabilidade da sociedade baseia-se em relações desiguais entre as pessoas.
2. A família é o protótipo de todas as organizações sociais.
3. A conduta virtuosa em relação aos outros consiste em tratar os outros como cada um gostaria de ser tratado.
4. A conduta virtuosa em relação a si próprio consiste em buscar desenvolver habilidades, adquirir educação, trabalhar duro, não gastar mais dinheiro que o necessário, e cultivar a paciência e a perseverança. O consumo desenfreado é condenável, assim como perder a calma. A moderação é valorizada em tudo.

A Regra de Ouro tem outras versões:

- ✓ Tudo o que quereis que os homens vos façam, fazei-o vós a eles.
- ✓ Não façais aos outros o que não quereis que vos façam.
No século XVIII, o filósofo alemão Kant transformou a Regra de Ouro em seus dois imperativos categóricos, que estabelecem o comportamento ideal para a vida em sociedade:
 - ✓ Uma ação é moralmente correta para uma pessoa em determinada situação se e somente se a razão dessa pessoa para tal ação é a razão que essa mesma pessoa desejaria que outras tivessem ao agir, em qualquer situação semelhante.
 - ✓ Uma ação é moralmente correta para uma pessoa se e somente se ao agir, essa pessoa não usa outras pessoas simplesmente como meios para avançar em seus próprios interesses, e também tanto respeite quanto desenvolva as capacidades destas outras pessoas para escolher livremente por elas próprias.
As diferentes versões da Regra de Ouro estão na base da maior parte dos princípios éticos, estabelecendo que um comportamento só é bom ou aceitável se for bom e aceitável para outras pessoas. O comportamento que agride ou desagrade outras pessoas é inaceitável e deve ser condenado. Este preceito é também o fundamento da doutrina da responsabilidade social. Segundo essa doutrina, cada cidadão deve comportar-se de maneira a preservar os interesses da comunidade a que pertence. Se cada pessoa comportar-se de maneira socialmente responsável, todos serão beneficiados.

Em Resumo:

- ✓ Teoria Fundamentalista: conceitos extraídos de fontes externas ao ser humano.
- ✓ Utilitarismo: maior bem para a sociedade como um todo.
- ✓ Teoria Kantiniana: dever ético a partir de conceitos universais aplicáveis a todos, sem exceções, desde que se exija do próximo o mesmo que exigimos de nós.
- ✓ Contratualismo: obrigação assumida pelo ser humano no "contrato social" de se comportar de acordo com a moral vigente.
- ✓ Relativismo: comportar-se de acordo com o pensamento do próprio indivíduo sobre o certo e o errado.

ÉTICA RELATIVA E ABSOLUTA:

A interpretação de valores éticos pode ser absoluta ou relativa.

O comportamento ético relativo baseia-se na premissa de que as normas de conduta dependem da situação (ética situacional). A abordagem da ética relativa reconhece que as circunstâncias influenciam a definição dos valores e do comportamento socialmente aceitável.

O comportamento ético absoluto baseia-se na premissa de que as normas de conduta são válidas em todas as situações (idealismo moral). De acordo com a idéia de ética absoluta, determinados comportamentos são intrinsecamente errados ou certos, seja qual for a situação.

MUDANÇA ÉTICA:

A idéia que os códigos de conduta evoluem e, portanto, há códigos mais evoluídos e mais atrasados faz parte do conceito de ética.

Conceitos como civilização, virtude coletiva, igualdade, respeito à pessoa e direitos humanos estão intimamente ligados à mudança evolutiva dos costumes.

As organizações, também fazem opções, permitindo situá-las numa escala de valores, etapas de desenvolvimento moral: pré-convencional, convencional e pós-convencional.

ETAPA PRE-CONVENCIONAL:

Nessa etapa, a ética é essencialmente individualista ou egoísta.

São indicativos desta etapa:

- ✓ Cada um por si.
- ✓ negócio é levar vantagem em tudo.
- ✓ Os outros que se danem.
- ✓ mundo é dos espertos.

No campo das doutrinas econômicas e da administração das empresas, este estágio é conhecido como Darwinismo social.

Todos os casos em que a administração age de modo a privilegiar apenas os interesses da empresa mostram o estágio pré-convencional de desenvolvimento moral.

ETAPA CONVENCIONAL:

Na etapa convencional, a ética continua sendo individualista, mas as pessoas ou empresas agem, dentro de limites e restrições com medo da punição ou por conveniência; mas não por convicção.

Este é o comportamento da empresa que age rigorosamente dentro da lei, no que diz respeito a qualquer aspecto, não por acreditar que a lei deva ser seguida, mas porque tem medo de ser punida.

É indicativo desta etapa:

- ✓ Se me comportar como os outros esperam que me comporte, poderei ter vantagens ou evitar retaliações.

ETAPA POS-CONVENCIONAL

O comportamento é orientado por princípios e convicções, e não pelas convenções, pelo receio da punição ou pela busca de recompensas. A idéia de responsabilidade social está no centro desta etapa de desenvolvimento moral.

São indicativos desta etapa:

- ✓ Minha liberdade termina onde começa a liberdade do vizinho.
- ✓ Não há o que me obrigue a fazer algo que considere moralmente errado.
- ✓ Não importa a opinião da maioria, mas valores universais e ideais como justiça, direito, igualdade, liberdade, fraternidade.
- ✓ Na etapa pós-convencional de desenvolvimento moral, o comportamento é determinado pelo idealismo moral.

Ética, portanto, é uma questão de qualidade das relações humanas e indicador do estágio de desenvolvimento social.

É interessante observar como alguns autores classificam as condutas pessoais ou sociais:

1. Ético e Moral: decisões e ações que visam cumprir deveres prescritos pelo grupo social (moral, ético e legal), são os íntegros.
2. Ético e Imoral: vai contra a moral vigente ou contra a Lei (ética relativa), ex. Roubar um remédio para socorrer a vida de alguém.
3. Antiético e Moral: Vai contra a moral oficial, do grupo em questão, mas tem o apoio da moral oficiosa. (são os "espertos")

4. Antiético e Imoral: "os vilões".

ÉTICA DA PROFISSÃO CONTÁBIL:

Os estudos das ciências sociais indicam que a preocupação com o papel de cada profissão para com a sociedade tem origem na essência do sentido da profissão. A análise da questão envolve não apenas o papel de cada profissão, mas também, a evolução das técnicas e dos ambientes dos negócios.

No caso específico da profissão contábil, seu papel social é confirmado pela consolidação da profissão no Brasil e nos principais países do mundo. No entanto, os anos recentes tem sido cenário de importantes modificações comportamentais e da realidade das economias das nações. Somos testemunhas dos acontecimentos que estão modificando a história e as crenças antes consolidadas e imutáveis. As empresas, outrora perenes, passam por transformações que lhe impõem ações rápidas. Seus produtos possuem vida curta e os investimentos em melhoria nos processos produtivos começam a ser suplantados pelos investimentos em desenvolvimento de novos produtos para novos mercados.

Por outro lado, o contabilista, que domina um conjunto de conhecimentos e técnicas que expressam a linguagem do negócio e que servem para o processo de tomada de decisões, vem atuando nesse novo ambiente, que exige informações úteis, completas e corretas, e em curto espaço de tempo. O papel de extrema utilidade, passa por transformações de modo a tornar-se compatível com os novos tempos.

Essas transformações, no entanto, não devem arranhar preceitos éticos, tão necessários a uma profissão e que devem permanecer, em sua essência, imutáveis, tais quais os princípios de contabilidade.

"Todo profissional e, principalmente, o contabilista, experimenta situações diferenciadas e provocadoras em seu dia-a-dia, ocasionando dilemas morais e colocando à prova seus valores éticos exigindo, assim sólida formação moral e preparo psicológico, embora a conduta esperada, ou seja, a atitude que deve adotar, esteja formalizada no Código de Ética da Profissão."

Esse é o desafio do Contador, adaptar-se às novas exigências, mas sem perder o compromisso ético que se espera de um profissional. Compromisso de seriedade, independência técnica, honestidade, sigilo, qualidade e responsabilidade.

A importância dos serviços contábeis dependerá dos próprios contadores, que devem preocupar-se com a qualidade do serviço apresentado, com a precisão da informação transmitida, com a presteza na execução do serviço, com a atenção e prudência nos assuntos que lhe forem confiados.

Como o exercício de uma profissão nas condições referidas resulta em relações peculiares com outras pessoas ou grupos de pessoas, é evidente que a regulamentação profissional deva incluir normas éticas de caráter específico, isto é, de ética profissional, muitas vezes reunidas e expedidas sob forma de código.

ETICA PROFISSIONAL

A Ética profissional tem relação direta com a confiança que a sociedade deposita no especialista que executa determinado trabalho. Essa confiança decorre da diferença entre profissão e ocupação.

Para ser considerada profissão, segundo as ciências sociais, uma atividade deve agrupar um conjunto de características, entre elas: (a) a existência de um conjunto de conhecimentos científicos necessários para seu exercício; (b) um órgão de classe responsável pelo ingresso de novos profissionais, pela manutenção dos registros e pela avaliação da conduta dos profissionais; (c) razoável controle exercido pela profissão sobre as instituições de ensino; (d) uma cultura própria e específica; (e) um conjunto de preceitos éticos a serem seguidos.

A existência de um código de conduta ética é premissa básica e decorre de uma exigência social e não de uma exigência da classe de profissionais.

Portanto é fácil de se perceber que a sociedade espera não ter de se preocupar com a qualidade do profissional escolhido, em quem deve e espera poder depositar sua total confiança. E essa confiança é crescente à medida em que a conduta do profissional se enquadra na conduta esperada.

Essa conduta esperada tende a ser resumida em um Código de Conduta Ética Profissional, que pode ser como um conjunto de princípios ou valores morais, e cujo conteúdo tem que atender a alguns princípios fundamentais da ética profissional. Este veio materializar a preocupação crescente da classe com a situação atual "objetivando intensificar o relacionamento profissional da Contabilidade com a sociedade e com o próprio grupo profissional, atualizando, assim, conceitos éticos na área da atividade contábil" (BOLETIM CRCRS). Estes princípios incluem:

DOS DEVERES E DAS PROIBIÇÕES:

Agir com qualidade profissional

É obrigação profissional a preparação técnica e a atualização do conhecimento, pelos quais o indivíduo deve orientar seu procedimento na profissão que exerce, garantindo dessa forma a qualidade do serviço prestado e a segurança depositada no especialista. Isso é garantido por meio da formação básica, de preferência nos cursos universitários, e pela participação do contabilista em cursos, seminários, conferências e grupos de estudo organizados pelas entidades da profissão contábil e pelas Universidades. A qualidade dos serviços que o contabilista oferece à sociedade e a seus clientes, está diretamente relacionada ao grau de sua preparação e atualização, oferecendo a sociedade um serviço para o qual são necessários conhecimentos específicos e atributos técnicos garantidos por educação formal e sistemática, realizado no cumprimento de preceitos éticos, conforme Art. 2º do Código Ético da Profissão do Contabilista.

Trabalhar com lealdade:

A sociedade tem o direito de esperar que o contabilista que aceita uma responsabilidade profissional seja tecnicamente competente, com responsabilidade perante o público que é indispensável para qualquer profissional da Contabilidade. O público compõe-se de clientes, fornecedores de crédito, governo, empregados, investidores, a comunidade financeira e de negócios além de outros.

Existindo a profissão presente o relacionamento desta com a Sociedade, cumpre examinar as relações do profissional com as pessoas que a interagem, as quais, antes de econômicas, serão humanas por excelência, recaindo-se, pois, no terreno da ética. Relações que suscitarão questões várias, desde as de natureza geral,

indagações que persistem desde o início da civilização humana, até aquelas de cunho específico, derivadas da atividade profissional propriamente dita e que obedecerão a deontologia peculiar. Tendo por pano de fundo o interesse da Sociedade como um todo, o profissional manterá, em função de seus labores nessa condição, vínculos com colegas, clientes, sócios, empregados, colegas de outras profissões e outras pessoas. Ora, diante da complexidade de tais relacionamentos, faz-se necessária regulação específica, ou seja, a formalização de normas comportamentais, com o estabelecimento de sanções para o caso de sua inobservância.

Isto quer dizer que o profissional tem que avaliar o compromisso a ser assumido antes de assumi-lo, garantindo a seu cliente a melhor opção que eventualmente existam e a consecução eficaz de seu compromisso, o contador deve observar no seu exercício profissional, para que possa bem servir a Profissão Contábil: integridade, objetividade, competência profissional, sigilo, comportamento profissional, observância dos padrões técnicos e da legislação do país.

Manter um critério livre e imparcial:

A imparcialidade técnica é o alicerce da responsabilidade profissional e em alguns casos, ela não pode ser exercida se não existir independência psicológica, devendo o profissional evitar de aceitar um compromisso em que sua independência e objetividade possam estar em risco e, da mesma forma, evitar de manter qualquer tipo de relacionamento com seu cliente que possa colocar em risco esse preceito;

Guardar o segredo profissional:

Este princípio tem relação com a lealdade profissional, mas baseia-se, também, no tipo de relacionamento que o profissional deve manter com seus clientes ou patrocinadores. O contabilista precisa ter acesso a diversos dados e informações de seu cliente para o adequado exercício de sua atividade. No entanto, seu cliente espera que esses dados e informações não sejam tratados pelo contabilista de maneira leviana e descuidada, com risco de vazamento de informações sigilosas.

Evitar tarefas que não atendam à moral:

É dever fundamental de todo ser humano e não apenas do contabilista, rechaçar a mentira e Ter a firme convicção para viver a verdade. Dessa forma, espera-se que o profissional não participe de atos ilícitos e não se envolva em processos de sonegação, corrupção, fraudes e roubos.

Esse compromisso com a verdade deve nos levar a evitar suborno e a preferir o certo ante o errado.

Com exceção daqueles que possuam conceitos morais diferentes dos da sociedade, ninguém argumentaria contra os princípios aqui elencados. O problema está nas eventuais condutas " egoístas " e nas pressões que o ambiente de alta concorrência impõe aos profissionais, criando algumas situações de conflitos éticos que precisam ser enfrentados.

DO VALOR DOS SERVIÇOS PROFISSIONAIS:

Não incluímos a questão dos honorários profissionais entre s princípios básicos de ética, não por que não o consideramos um princípio, mas sim porque gostaríamos de explorar um pouco mais o tópico em que se amarra com todos os outros.

Os códigos de ética costumam condenar o aviltamento de honorários, porque ele é um dos alicerces em que o contabilista deveria apoiar a imagem positiva e o prestígio da profissional. Dessa forma, o aviltamento de honorários impede, a longo prazo, o cumprimento das demais normas éticas, comprometendo não somente a reputação do contabilista, mas também, a imagem de toda a profissão.

Esse tema é, por vezes, confundido com cartel ou mesmo com crime contra a economia popular. Ao contrário, os honorários a valores adequados representam a garantia de que o profissional cumprirá com suas obrigações e com o papel que ele se espera.

O contabilista que aceita executar seus serviços profissionais a dado cliente (ou patrocinador), assume responsabilidade de executar tais serviços dentro dos padrões éticos de qualidade, integridade, objetividade, independência, lealdade, competência etc. e de aplicar as normas técnicas apropriadas. Portanto, a remuneração do profissional deve levar em conta esse compromisso e os riscos que o profissional assume. A remuneração deve garantir seu compromisso com a

manutenção de seu conhecimento (educação continuada) e com sua independência financeira, bem como com a manutenção de um padrão de vida digno de uma classe profissional.

Qualquer desvio nesse conjunto de conceitos acaba por comprometer a imagem de toda a profissão, aumentando sua baixa estima e o estigma pelo qual a profissão é vista.

A atividade contábil mantém o compromisso público com a técnica profissional dos contabilistas. Por outro lado, nossa atividade pode ser exercida: (a) por profissional autônomo atendendo um determinado número de clientes; (b) por profissionais empregados e vinculados a uma empresa ou um grupo de empresas; e (c) por profissionais associados, que prestam serviços a diversos clientes por meio de uma organização contábil. Este último grupo é fruto de nossas mais recentes preocupações.

Nos tempos atuais, em que os negócios devem ser tratados com presteza, qualidade, eficácia e com especial ênfase na administração, controle de gastos e maximização do resultados, deparamo-nos com um novo conflito ético: o da eficácia administrativa vis-à-vis a ética profissional.

Os compromissos do Contador referem-se :

- Aos clientes: decorrentes da prática profissional, e dizem respeito à responsabilidade profissional assumida.
- Aos empresariais: referem-se aos objetivos de uma empresa com seus quotistas, credores, fornecedores, governo, funcionários, clientes etc. Esses compromissos não estão, nem de longe, próximo dos princípios filosóficos que regem a ética de qualquer profissão.
- Serviços profissionais especializados: vinculado à fé pública de cada profissão. Por outro lado, no entanto, surgem os compromissos de rentabilidade, liquidez, qualidade, continuidade e pontualidade, e que não decorrem da visão filosófica de cada profissão, mas da lógica dos negócios.

DAS PENALIDADES:

No Brasil, nossa legislação profissional trata do assunto de avaliar os riscos que corremos e impomos ao conjunto de profissões, de forma objetiva. As organizações

contábeis são responsabilizadas por atos de seus responsáveis técnicos e são envolvidas, quando necessário, em processos disciplinares com multa pecuniária. Os responsáveis técnicos envolvidos nesses processos são enquadrados em processos disciplinares e éticos e suas penalidades vão de suspensão do exercício profissional e das multas pecuniárias, até as admoestações reservadas ou públicas.

INFRAÇÕES MAIS COMETIDAS POR FALTA DE ETICA:

- Contabilista que facilita o exercício da profissão contábil aos não habilitados ou leigos, acobertando-os.
- Contabilista que adultera ou manipula fraudulentamente escrita ou documento com o fim de favorecer a si mesmo ou clientes, em detrimento ao fisco.
- Contabilista que não cumpre, no prazo estabelecido, determinação do CRC ou de órgão autorizado de classe, depois de regularmente notificado.
- Contabilista habilitado, responsável técnico pelo escritório sociedade, sem cadastro, composto por contabilistas e leigos, explorando serviços contábeis.
- Contabilista que pratica aviltamento de honorários e/ ou concorrência desleal.
- Contabilista que retém injustificadamente, danifica ou extravia livros e documentos contábeis, comprovadamente entregues a seus cuidados.
- Contabilista que apropria-se indebitamente de valores confiados à sua guarda, em decorrência do exercício da profissão.
- Contabilista que após convocado deixa de prestar serviços por ocasião de eleições do CRC.
- Contabilista que não executa serviços profissionais para o que foi contratado.
- Contabilista registrado na categoria de Técnico em Contabilidade, exercendo função de Contador.
- Contabilista exercendo a profissão sem registro no CRC.
- Contabilista exercendo a profissão com registro provisório vencido.
- Contabilista suspenso ou com registro profissional baixado exercendo a profissão.
- Contabilista que faz anúncio imoderado.
- Contabilista que assina documentos ou peças contábeis elaborados por outrem, sem sua orientação e supervisão.
- Contabilista que demonstra incapacitação técnica no exercício da profissão.

- Contabilista que inobserva as Normas Brasileiras de Contabilidade, elaborando Demonstrações sem base em documentação hábil e idônea, tendo ocorrido culpa.
- Contabilista que transcreve no Livro Diário, Demonstrações Contábeis com valores divergentes de peças da mesma empresa e mesmo período apresentadas para qualquer efeito como verdadeiras.
- Contabilista, quando perito ou contador, não evita interpretações tendenciosas sobre matéria objeto do trabalho, não mantendo absoluta independência moral e técnica na sua elaboração.
- Contabilista que não presta ser concurso moral, intelectual e material e não zela pelo prestígio da classe, da dignidade profissional e seu aperfeiçoamento.
- Contabilista que explora prestígio em decorrência de cargo que ocupa em Entidade de Classe.
- Contabilista sem registro, responsável técnico de escritório sociedade, sem cadastro, composto somente por Contabilistas não registrados, explorando serviços contábeis.

CASOS DE FALTA DE ETICA:

1. Data Control (por Marcelo Flach de Porto Alegre)

Juiz Federal dá pena de 14 anos de reclusão a Kehrwald, acusado de sonegação fiscal.

O empresário Ademar Kehrwald, proprietário da rede de cursos de informática Data Control, foi condenado, na 2ª Vara Criminal da Justiça Federal, em Porto Alegre, há 14 anos, cinco meses e 10 dias de prisão em regime fechado. Kehrwald está detido desde 18 de março acusado de falsificar a contabilidade da empresa por meio de balanços fictícios.

Na decisão publicada, o empresário gaúcho foi condenado por prática de delito contra a ordem tributária nacional. Entre 1994 e 1996 ele sonegou R\$36,4 milhões em impostos e remeteu, ilegalmente, US\$ 3,5 milhões para o Uruguai. Ele ainda foi condenado a pagar multa de 12 mil salários mínimos - cerca de R\$ 1,5 milhão.

A justiça também determinou a transferência para a União de apartamentos de propriedade de Kehrwald em Salvador e Porto Alegre, além de fazendas, incluindo

terras, instalações, equipamentos agrícolas e cabeças de gado. No Uruguai, são seis propriedades, somando 11 mil hectares, uma no Rio Grande do Sul, no município de São Gabriel. Conforme a decisão do juiz federal substituto, Ricardo Humberto Silva Borne, os imóveis devem ser repassados à União já que foram "adquiridos com o proveito da sonegação". O juiz entendeu que o empresário estava ciente dos atos que cometeu.

Os advogados Ney Fayet e Mathias Nagelstein vão recorrer da decisão ao Tribunal Regional Federal (TRF) da 4ª Região, em Porto Alegre. Eles garantem que a pendência com impostos não passaria de R\$ 12 milhões. "O fiscal, por conta própria, calculou uma multa de 200%", afirma negelstein. Os dois advogados lembram que nunca viram uma sentença semelhante envolvendo sonegação. "Vamos pedir anulação porque não nos foi permitido fazer perícia", enfatizou Nagelstein.

Além desse processo, o empresário é alvo de outro que corre na Justiça Federal no município de Rio Grande, na Zona Sul do estado. O dono da Data Control é acusado de importação de bens sem o devido pagamento de impostos.

Já ocorreram várias tentativas, inclusive em Brasília, conseguir hábeas corpus para Kehrwald. Nenhuma tentativa obteve sucesso. Dois pedidos ainda não foram analisados.

O Contador da Data Control, Roberto Genta, também foi condenado a pena, de cinco anos e meio em regime semi-aberto. Durante o processo, o contador disse que adulterou balanços seguindo ordens de Kehrwald.

Artigos infringidos:

- Exercer a profissão com honestidade (Cap. II, Art. 2º, paragr. I).
- Renunciar as funções que exerce, logo que confirme falta de confiança (Cap. II, Art.2º, paragr. VI).
- Prática de contravenção no exercício da profissão (Cap. II, Art.3º, paragr. VIII)

2. Caso Encol:

Artigos Infringidos:

- Prática de contravenção no exercício da profissão (Cap. II, Art.3º, paragr. VIII)

Com sua última alteração em novembro de 1997, o Código de Ética Profissional do Contabilista, necessita de novas alterações, que se adaptem as mudanças no cotidiano, maiores punições devem ser aplicadas.

O Conselho Regional de Contabilidade apresenta dificuldades na fiscalização das normas, por isso faz-se necessário o comprometimento de cada Contador, para que a profissão possa a cada dia ser reconhecida como ela realmente é, uma profissão honesta, responsável, competente, preocupada com o social.

Como diz o Conselheiro do CRC Domingos Orestes Chiomento:

"O Contabilista tornou-se um profissional extremamente valorizado e portanto mais responsável - já que em suas mãos está o destino da empresa, tanto contábil, como fiscal e financeiro. Uma falha ética poderá causar a falência da Instituição e com isso um grave problema social: o desemprego."

"Não é possível pensar nos seres humanos longe, sequer, da ética, quanto mais fora dela. Estar longe, ou pior, fora da ética, entre nós, mulheres e homens, é uma transgressão".

Paulo Freire, Pedagogia da Autonomia

REFERENCIAS BIBLIOGRAFICAS:

- Coordenação. Lisboa, Lázaro Plácido. Ética Geral e Profissional em Contabilidade. 1.ed. São Paulo: Atlas, 1998. 174p.
- Freitas, Anibal. O Código de Ética e as Empresas de Serviços Contábeis. Revista do CRCRS, n. 59, p.17-20.
- Koliver, Dr. Olivio. Subsídios para o exame do problema do Código de Ética e as Empresas de Serviços Contábeis. Revista do CRCRS, n. 57, p.10-20.
- Koliver, Dr. Olívio. As Normas Éticas profissionais dos Contabilistas. Revista do CRCRS, n. 90, p.15-23.
- PEREIRA, Otaviano. O que é Moral. Editora Brasiliense Primeiros Passos, 1991, São Paulo.

- VALLE, Gabriel. Ética e Direito. Síntese Editora, 1º ed. 1999.
- CAPORALI, Renato. Ética e Educação. Editora Gryphus. 1999, Rio de Janeiro.
- TEIXEIRA, Nelson Jomes. A Ética no Mundo da Empresa Editora Pioneira, 1º ed. 1998.
- SALDANHA, Nelson. Ética e História. Renavar Editora 1º ed. 1998.