



>> Os códigos de Ética e o combate à fraude

Num recente artigo na Revista Exame podia ler-se que “um dos principais desafios nas organizações é a crescente diversidade geracional com que têm de lidar”. Com efeito, nestas convivem, com muita frequência, os “baby-boomers” (acima dos 50 anos), a “geração X” (entre os 35 e os 50 anos) e os “millennials” (abaixo dos 35 anos), provindo os desafios da dificuldade em gerir os interesses destas diferentes gerações. O primeiro grupo privilegia a manutenção do seu “status” social; o segundo, composto por pessoas orientadas para os resultados, coloca o enfoque da sua atuação na “performance”, tendo em vista o sucesso; o último, preenchido pelos nascidos no virar do milénio, no advento da era digital e da proliferação da informação, tende a não hipervalorizar a vida profissional, mas sim a procurar um equilíbrio mais acentuado entre vida pessoal e vida profissional. Porém, no que parece ser um contra-senso, este último grupo é mais impaciente do que as gerações anteriores, não gostando de esperar para acender ao topo da carreira e exigindo um plano de progressão mais curto.

De acordo com os últimos relatórios da ACFE (*Association of Certified Fraud Examiners*), há uma correlação entre a faixa etária e a prática fraudulenta, com maior incidência de esquemas de fraude nos profissionais acima dos 40 anos, o que corresponde aos grupos da “geração X” e da geração “baby-boomer”. Esta informação, preciosa para as organizações que efectivamente gerem os seus recursos humanos e atuam preventivamente contra a ocorrência de fraude, sugere que elas devem começar por implementar códigos de Ética, ou corrigi-los se já existirem, de modo a cercearem a possibilidade de ocorrência de tais situações.

Porém, neste domínio se fazem sentir, também, os conflitos intergeracionais acima referidos. E as perguntas surgem, sem que anexas venham as respostas para as mesmas. Como abrigar debaixo de um único “teto” de regras de conduta interesses e modos de comportamento tão heterogéneos como os apresentados? Deverá a organização ter diferentes códigos de Ética?

No limite, talvez a pergunta que se deveria começar por colocar é se as organizações efetivamente necessitam de tal instrumento de disciplina de comportamentos.

Parece uma heresia que alguém pense que uma organização possa gerir os seus valores éticos e comportamentais, e os possa impor aos seus membros, sem ser através de um código de Ética. Porém, atualmente, tais instrumentos não parecem estar a acompanhar as transformações em curso ao nível geracional, o que equivale a deixarem de desempenhar o papel no seio das organizações para que foram pensados. Por outras palavras, os códigos de Ética nos tempos que correm parecem ser, em termos metafóricos, o “casaco de tamanho médio” que nem serve ao gordo, nem fica bem ao magro, pelo que tem de se concluir que o contributo de tais códigos no combate à fraude nas organizações ficou posto em causa.

NOTAS:

(1) “Pereira, J. M., “O que é que a idade tem”, Gerir Tendências, Exame, Nº 108, agosto 2016.