Allen Silva e Raphael Andrade Sousa (linkedin de Raphael é https://www.linkedin.com/in/raphaelsousalegalcounsel/)

Para partilhar a Coluna dessa semana, convidei o advogado, Raphael Andrade Sousa, que é vencedor do Prêmio Architects of Meritocracy – The Apollo Project, promovido pela InterLaw e Financial Times – Top Five Legal Counsel of the Year, pela LACCA – Eleito um dos cinquenta melhores Advogados Corporativos do mundo na área de Investigação e Compliance pela GIR In-House 50. Membro da Society of Corporate Compliance and Ethics – SCCE – Membro da Latin American Corporate Counsel Association – LACCA e Membro da Comissão de Direito Econômico da Ordem dos Advogados do Brasil, Seccional Rio de Janeiro.

Espero que gostem da reflexão.

As teorias filosóficas se apegam às organizações empresariais? Não! Não é uma pergunta retórica, e a resposta é provavelmente não para a maioria das empresas ao redor do mundo. No entanto, uma possível "correspondência" entre filosofia e organizações empresariais é mais do que a imagem acima usada para chamar sua atenção, é uma utopia ou, em outras palavras, um lugar que não está no agora, mas que de fato pode ser, no futuro, construído.

Não há dúvida de que, após o escândalo Watergate, que culminou com a FCPA e outras legislações relevantes, as questões éticas e morais entraram em organizações empresariais. Da questão meramente filosófica aos estudos relacionados, as preocupações morais e éticas têm mudado, ainda que lentamente, a cultura das empresas. No entanto, parece que as teorias filosóficas tradicionais sobre o que é a coisa moral a fazer, justiça, direitos e até mesmo em relação ao julgamento utilitarista, não aderem à cultura empresarial.

Sem dúvida, os negócios são complexos! Consequentemente, não é por causa de um Código de Ética ou mesmo de qualquer lei que proíba certos comportamentos que os funcionários se tornam uma pessoa melhor. Em vez disso, parece-me que o indivíduo reage a um dilema ético com cognições determinadas por seu estágio cognitivo de desenvolvimento moral.

Por nenhuma outra razão, a professora Linda Klebe Trevino, da Texas A & M University, escrevendo sobre a tomada de decisões éticas nas organizações, estabeleceu que:

> “O estágio de desenvolvimento moral cognitivo do indivíduo determina como um indivíduo pensa sobre dilemas éticos, seu processo de decidir o que é certo ou errado em uma situação”.

Por isso, é de enorme importância compreender as interconexões entre conformidade, psicologia, neurociência e bioquímica. Isso porque todos esses assuntos têm um impacto substancial nas percepções e atos éticos e morais do funcionário. Consequentemente, não se trata apenas de ensinar ou treinar, mas também de como entender e interpretar o comportamento humano para obter melhores resultados. E esses objetivos podem ser alcançados por uma compreensão mínima do cérebro.

Em primeiro lugar, não é que as teorias filosóficas não se apegam às organizações empresariais. As teorias filosóficas apontam para um mundo utópico, como as pessoas devem se comportar, o que David Hume, filósofo escocês, chamava de o problema do “dever-se”. Conseqüentemente, a teoria ética normativa representa um ideal que pode não refletir o processo envolvido com precisão pelas pessoas em situações reais. Em outras palavras, humanos também são complexos!

Em segundo lugar, em relação às interseções entre direito e ciência (psicologia, neurociência e bioquímica), muitos estudos têm provado que a tomada de decisões éticas está inextricavelmente ligada ao cérebro, sua formação e, consequentemente, doenças. Um dos estudos mais críticos, elaborado pela Universidade de Oxford, mostrou que as lesões pré-frontais precoces prejudicam o amadurecimento dos julgamentos morais.

> “O novo e importante achado do nosso estudo é que pacientes com lesões de desenvolvimento inicial do CPF ventromedial (…) endossaram significativamente mais julgamentos que infringiram regras morais ou infligiram danos a outras pessoas – ex mentindo sobre os impostos ou matando um chefe chato “.

Finalmente, e considerando as premissas acima, para que a teoria da filosofia entre nas mentes dos funcionários e, portanto, nas organizações empresariais, uma série de combinações deve ocorrer. Portanto, nem a lei (nem qualquer outra política interna) nem a ciência podem, separadamente, ter um resultado útil nos funcionários. No entanto, nem a

ciência nem o monitoramento da conformidade podem prever o comportamento dos funcionários. Em vez disso, as teorias podem ser usadas para melhorar um programa de conformidade, mostrando um caminho para os funcionários. Esse é o caminho para alcançar o utópico.