

Sem fundos Pesquisadores canadenses mapeiam os “doze passos” (em falso) dos criminosos de colarinho-branco

POR ROGÉRIO TUMA

UM ECONOMISTA, um psicólogo e um consultor estudaram o comportamento de grandes líderes que levaram empresas à falência. E descrevem a descida em doze degraus desses executivos até chegarem ao crime do colarinho-branco.

A revista *International Journal of Business Governance and Ethics* publicará, em 2010, artigo escrito por Ruth McKay, da Universidade de Carleton, Jae Fratzl, do Artworks Counselling and Psychotherapy em Ontário, e Carey Stevens, Ph.D. em psicologia clínica e sócia de uma empresa de consultoria em Ottawa, todos do Canadá, que se embrenha nos processos psíquicos dos responsáveis pelos maiores escândalos financeiros mundiais ocorridos em grandes corporações.

Os autores analisaram os crimes cometidos no Banco Barings e nas empresas Adelphia, HealthSouth, Tyco, WorldCom/MCI, Xerox e muitas outras. Segundo os autores, a cultura das empresas e a influência dos líderes sobre seus subordinados fazem com que se forme um processo de doze fases, no qual o líder degrada seus conceitos morais e comportamento até cometer um crime. E em seguida o faz repetidamente até ser pego, ou até a empresa falir.

A psicopatologia do líder estelionatário, segundo os autores, é um processo, não algo premeditado nem puramente genético. Ocorre que o poder concentrado nas mãos do presidente da empresa ou do chefe de um setor é tão grande que acaba interferindo em seu conceito de honestidade e justiça. Torna-o, no início, apenas tolerante aos escorregões éticos de alguns até que ele próprio fica adito ao crime de colarinho-branco.

No primeiro degrau o perpetuador é contratado em uma posição de poder.

No segundo, a personalidade e as situações ambientais fazem com que ele perceba o seu poder e que pode usá-lo abusivamente.



TIMOTHY A. CLARKE/AFIP

“Sucesso na vida depende de um golpe de sorte, isto é, de ter a sorte de encontrar alguém para aplicar um golpe”

ED WYNN, COMEDIANTE AMERICANO (1885-1965)

Xadrez. *No quesito ética, o banqueiro Bernard Madoff renderia um belo “estudo de caso”*

No terceiro degrau, os fatores que levam o “todo-poderoso” a ser tolerante a atos moralmente questionáveis entram em ação e minam os seus conceitos de moral e de ética.

No quarto passo da descida, participantes passivos identificam uma oportunidade. A quadrilha já está formada.

Entre o quinto e o oitavo passo, todos os processos da atividade desonesta são

escondidos dos demais funcionários da empresa e são “blindados”.

Ainda no quinto passo, os parceiros são envolvidos no processo pelo líder. Na sexta fase da degradação, a quadrilha identifica os potenciais riscos de vazamento por meio de outros funcionários. Já no sétimo degrau, o líder identifica as fraquezas desses funcionários e a fragilidade de seus cargos – passa a ameaçá-los, fazendo-os calar ou largar a sua posição. No oitavo estágio, o assédio é descarado e o processo todo fica sob controle do criminoso.

Entre o nono e o décimo segundo passo, o crime se perpetua até que o líder é desafiado, interrompendo assim todo o processo, em geral tarde demais.

Na nona fase, os insaciáveis criminosos, mais seguros, passam a ficar menos cuidadosos e se arriscam mais na procura de outros atos mais lucrativos.

E então, na fase dez, o interesse de poucos e os valores éticos de outrem passam a gerar conflitos na mente de alguns dos quadrilheiros.

No décimo primeiro degrau, o líder perde o controle da situação e a informação vaza. Soa o alarme.

Na última fase do processo, o golpe é totalmente descoberto e o líder, desmascarado. Nessa hora ou o chefe da quadrilha nega até o fim o envolvimento ou entrega todos os envolvidos e os detalhes do crime, na busca pelo perdão.

Segundo os autores, o que torna um líder criminoso não é só a sua personalidade, mas a cultura da empresa, muitas vezes injusta com os funcionários e clientes e desonesta com a competição.

Para sabermos mais detalhes, precisaremos esperar até 2010, quando o artigo será publicado. Para quem nem poderia imaginar que existisse uma publicação sobre ética em negócios, no entanto, já temos uma lição: “Cada empresa tem o Nick Leeson (o cara que quebrou o Barings) que merece”. ●