



Universidade do Estado do Rio de Janeiro

Centro de Ciências Sociais

Faculdade de Administração e Finanças

Vania Silva de Carvalho

**Percepção sobre o papel do Código de Ética na resolução de dilemas éticos:
um estudo empírico na Controladoria Geral do Município do Rio de
Janeiro (CGM).**

Rio de Janeiro

2009

Vania Silva de Carvalho

Percepção sobre o papel do Código de Ética na resolução de dilemas éticos: um estudo empírico na Controladoria Geral do Município do Rio de Janeiro (CGM).

Dissertação apresentada, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre, ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis, da Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Área de concentração: Controle de Gestão

Orientador: Prof.Dr. Francisco José dos Santos Alves

Rio de Janeiro

2009

CATALOGAÇÃO NA FONTE

UERJ / REDE SIRIUS / BIBLIOTECA DO MESTRADO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS

C331p Carvalho, Vania Silva de.

Percepção sobre o papel do Código de Ética Profissional na solução de dilemas éticos: um estudo empírico na Controladoria Geral do Município do Rio de Janeiro (CGM) / Vania Silva de Carvalho. – 2008.

142 f.

Orientador: Francisco José dos Santos Alves
Dissertação (Mestrado) – Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Faculdade de Administração e Finanças.

Bibliografia: f. 119 - 132

1. Ética Profissional. 2. Organizações Públicas.
I. Alves, Francisco José dos Santos. II. Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Faculdade de Administração e Finanças. III. Título.

CDD 371.15

Autorizo, apenas para fins acadêmicos e científicos, a reprodução total ou parcial desta dissertação.

Assinatura

Rio de Janeiro, ___/___/___.

Vania Silva de Carvalho

**Percepção sobre o papel do Código de Ética Profissional na solução de dilemas éticos:
um estudo empírico na Controladoria Geral do Município do Rio de Janeiro (CGM).**

Dissertação apresentada, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre, ao Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis, da Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Área de concentração: Controle de Gestão.

Aprovado em _____

Banca Examinadora: _____

Prof. Dr. Francisco José dos Santos Alves (Orientador)
Faculdade de Administração e Finanças da UERJ

Prof. Dr. Frederico Antonio Azevedo de Carvalho
Faculdade de Administração e Finanças da UERJ

Prof. Dr. Marcelino José Jorge
Instituto de Pesquisa Clínica Evandro Chagas da FIOCRUZ

Rio de Janeiro
2009

DEDICATÓRIA

Aos meus pais, *in memoriam*, que sempre acreditaram no valor do conhecimento com humildade, solidariedade e principalmente princípios éticos, sabendo transmiti-los aos seus filhos e netos.

AGRADECIMENTOS

Lembrar é fácil para quem tem memória. Esquecer é difícil para quem tem coração.

William Shakespeare

Grande é a minha lista de agradecimentos, o que me torna uma pessoa de sorte. Agradecer é sempre muito pouco diante de tanta ajuda e compreensão. Porém, não posso deixar de mencionar aqueles a quem devo a conclusão deste trabalho.

Primeiramente, agradeço a Deus por ter me dado a oportunidade de estar no mundo e poder viver esses dois anos do mestrado com saúde.

A meu marido, meu amor, meu companheiro, meu melhor amigo e também meu conselheiro que, pacientemente, soube compreender momentos de muita tensão e noites em claro sobre livros e diante de um monitor. Aos meus filhos que, sempre apoiaram e estimularam esta minha investida, ainda que tardia, porém muito gratificante. A minha secretária, mais do que meu “braço direito”, uma grande amiga e aliada, que assumiu completamente a rotina da família, executando com carinho, dedicação e principalmente com muito bom humor todas as tarefas que fazem parte do dia-a-dia da casa, mantendo-a agradável e acolhedora. Aos meus queridos amigos do mestrado que me "aturaram" todos os dias, principalmente aqueles que se revelaram tão próximos, Aline, Cláudia, Melissa, Robson, Eliane e Anderson, que embora bem mais jovens souberam me ouvir e me socorrer diante de tantas dificuldades tecnológicas.

Tenho muito a agradecer a meus familiares e amigos que compreenderam e perdoaram meus deslizes e omissões durante esses dois últimos anos. Deixarei de citar nomes para não pecar por esquecimento, pois a lista é extensa.

Meus agradecimentos especiais aos professores do mestrado notadamente o coordenador, Prof. Dr. Josir Simeone Gomes que sempre compartilhou seus conhecimentos e experiência, nos incentivando diante das dificuldades encontradas na vida acadêmica, acreditando em nosso potencial. Ao Prof. Dr. Álvaro Vieira Lima, um dos meus entrevistadores no processo de seleção e, por isso, também responsável por minha aceitação no programa de mestrado. Ao Prof. Dr. Celso José de Campos que com sua gentileza e seriedade me orientou de forma decisiva para o novo desafio da docência. Ao Prof. Dr. Frederico Antônio Azevedo de Carvalho, paciente e compreensivo com minha inexperiência

no assunto, esteve sempre disponível nos momentos de desespero, que não foram poucos, com a definição da metodologia.

Ao meu querido amigo e paciente orientador Prof. Dr. Francisco José dos Santos Alves, agradecimentos especiais pela dedicação e sempre sábias observações, quase milagrosas, que “me restituíam a visão, que muitas vezes estive míope, me redirecionando para a estrada e não me deixando perder o rumo”. Sua calma, gentileza e compreensão, aliadas ao grande conhecimento sobre o tema, transformaram esse período tenso e árduo em momentos de trabalho profícuo e encontro prazeroso.

A turma da biblioteca do mestrado, Fátima, Tânia e Beth, sempre tão solícitas em colaborar quando tive dificuldades na pesquisa. Aos amigos da secretaria, Felipe, Betinha e Luiz que resolveram todos os entraves burocráticos surgidos nesses dois anos. A Francis, pelas instalações sempre limpas e um cafezinho muito gostoso.

Enfim, a todos que colaboraram direta ou indiretamente para a concretização deste sonho. Muito obrigada e que Deus os abençoe!

RESUMO

CARVALHO, Vania Silva de. **Percepção sobre o papel do Código de Ética Profissional na solução de dilemas éticos: um estudo empírico na Controladoria Geral do Município do Rio de Janeiro (CGM)**. 2009. 141 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Contábeis) – Faculdade de Administração e Finanças, Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2009

O grande impacto dos escândalos que afetam organizações das mais diversas áreas, inclusive as públicas, tem difundido um interesse generalizado em comportamentos éticos e antiéticos. A administração ideal baseia-se em um modelo de gestão, cujo processo utiliza mecanismos que assegurem sua eficiência e eficácia e, conseqüentemente, propiciem a redução de conflitos dentro da organização. A observância de um código de ética profissional favorece essa redução de conflitos, pois seu objetivo central é a formação da consciência sobre padrões de conduta. Nesse contexto, os servidores públicos devem constituir e observar determinadas regras de conduta que norteiam seu exercício profissional, pois a consciência dos princípios morais, seja no exercício do cargo ou função, ou fora dele, refletirá no exercício vocacional do poder do estado. Seus atos, comportamentos e atitudes deverão preservar a honra e a tradição do Funcionalismo Público diante da sociedade. Entretanto, a efetividade do cumprimento de um Código de Ética não se baseia nas leis administrativas e nem com estas se confunde, mas se apóia no sentimento de adesão moral e de convicção íntima de cada servidor público. Diante dos desafios encontrados na gestão de organizações públicas e de sua importância para a sociedade em geral, o objetivo desta pesquisa é verificar os fatores que influenciam a percepção dos servidores públicos civis municipais quanto ao valor do Código de Ética Profissional da Prefeitura do Rio de Janeiro como auxiliar na solução de dilemas éticos. A amostra foi constituída por 90 (noventa) servidores lotados na Controladoria Geral do Município (CGM). A metodologia utilizada para a análise exploratória e confirmatória dos dados, necessitou de técnicas de análise fatorial na redução de dados e regressão linear múltipla para testar as cinco hipóteses oriundas do problema de pesquisa. Os resultados obtidos evidenciaram que a percepção dos servidores sobre os valores morais professados no Código de Ética e o conhecimento deles sobre o Código influenciam a percepção sobre o seu valor como auxiliar na resolução de dilemas éticos. Os resultados também sugerem que o servidor municipal percebe, em um nível baixo, o compromisso da Administração com o código.

Palavras-chave: Ética. Código de Ética Profissional. Organização Pública.

ABSTRACT

The major impact of the scandals that affect organizations in several areas, including the public, has been promoting widespread interest in ethical and unethical behavior. The ideal Administration is based on a model of management, that uses mechanisms to ensure its efficiency and effectiveness and, consequently, provide a reduction of conflicts within the organization. The observance of a professional code of ethics favors the reduction of conflicts, as their central goal is the formation of consciousness about standards of conduct. In this context, civil servants must establish and observe certain rules of conduct that guide their professional practice, as the awareness of moral principles, whether in the exercise of public office or function or outside, will reflect in the exercise of the vocation of the State. Their actions, behaviors and attitudes must preserve the honor and tradition of the civil service in the face of society. However, the effectiveness of compliance with a code of ethics is not based on administrative laws and not be confused with these, but is based on the moral sense of adhesion and intimate conviction of each civil servant. In the face of the challenges encountered in the management of public organizations and their importance to society in general, the goal of this research is to examine the factors that influence the perception of civil municipal public servants on the value of the Professional Code of Ethics of the City of Rio de Janeiro as an aid in resolving ethical dilemmas. The sample consisted of 90 (ninety) civil servants blended in the City General Controller (CGC). The methodology for the analysis of exploratory and confirmatory data, needed factor analysis techniques to reduce data and multiple linear regression to test the five hypothesis from the research problem. The results showed that the perception of moral values professed by the civil servants in the Code of Ethics and their knowledge of the Code influence the perception of its value as an aid in the resolution of ethical dilemmas. The results also suggest that civil servant observe a low commitment of the Administration with the Code.

Keywords: Ethics. Professional Code of Ethics. Public Organization.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

| | |
|----------|--|
| Figura 1 | Mapeamento para Definição de Valores |
| Figura 2 | Modelo Estrutural para Compreensão da Tomada de Decisão Ética na Empresa |
| Quadro 1 | Número de Estudos Empíricos sobre Tomada de Decisão Ética |
| Figura 3 | Teoria da Obrigação Moral |
| Quadro 2 | Indicadores de compromisso com o código |
| Figura 4 | Diagrama das Hipóteses |
| Quadro 3 | Variáveis que compõe os Fatores Individuais |
| Quadro 4 | Variáveis dummy |
| Quadro 5 | Valores morais inseridos no CEPPRJ |
| Quadro 6 | Escala dos Valores Morais |
| Quadro 7 | Indicadores de percepção do compromisso da organização |
| Quadro 8 | Classificação das variáveis por hipótese de pesquisa |
| Quadro 9 | Sintaxe da regressão linear múltipla |

LISTA DE TABELAS

| | |
|-----------|--|
| Tabela 1 | Perfil socioeconômico dos respondentes da pesquisa |
| Tabela 2 | Valorização do código <i>versus</i> gênero |
| Tabela 3 | Medidas de simetria para Valorização <i>versus</i> gênero |
| Tabela 4 | Valorização do código <i>versus</i> idade |
| Tabela 5 | Valorização do código <i>versus</i> formação acadêmica |
| Tabela 6 | Valorização do código <i>versus</i> tempo de trabalho como servidor público |
| Tabela 7 | Valorização do código <i>versus</i> cargo ou função comissionada |
| Tabela 8 | Frequência das questões vinculadas aos valores morais |
| Tabela 9 | Testes KMO e Bartlett do fator Valores Morais |
| Tabela 10 | Fator Valores Morais – Total de Variância Explicada |
| Tabela 11 | Matriz do Fator Valores Morais |
| Tabela 12 | Frequência das questões vinculadas ao compromisso com a implantação interna do código de ética |
| Tabela 13 | Frequência das questões vinculadas ao compromisso com a comunicação do código |
| Tabela 14 | Matriz dos componentes da variável compromisso |
| Tabela 15 | Testes KMO e Bartlett do fator Compromisso |
| Tabela 16 | Matriz do Fator Compromisso |
| Tabela 17 | Frequência das questões vinculadas ao conhecimento e participação |
| Tabela 18 | Frequência das questões vinculadas à Valorização do código |
| Tabela 19 | Conhecimento do código <i>versus</i> Valorização do código |
| Tabela 20 | Testes de Significância – Valorização do código <i>versus</i> Conhecimento |
| Tabela 21 | Sumário do modelo de regressão |
| Tabela 22 | ANOVA |
| Tabela 23 | Resultados da regressão múltipla |

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

| | |
|------------|--|
| BID | Banco Interamericano de Desenvolvimento |
| CEP | Comissão de Ética Pública |
| CEPC | Código de Ética Profissional do Contabilista |
| CEPPRJ | Código de Ética Profissional da Prefeitura do Rio de Janeiro |
| CFC | Conselho Federal de Contabilidade |
| CGM | Controladoria Geral do Município |
| CRC | Conselho Regional de Contabilidade |
| DIESE | Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos |
| D.O. RIO | Diário Oficial do Município Rio de Janeiro |
| GESPÚBLICA | Programa Nacional de Gestão Pública e Desburocratização |
| OCDE | Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico |
| OEA | Organização dos Estados Americanos |
| OECD | Organization for Economic Co-operation and Development |
| OGE | Office of Government Ethics |
| ONU | Organização das Nações Unidas |
| TSE | Tribunal Superior Eleitoral |
| USIA | United States Information Agency |

SUMÁRIO

| | | |
|--------------|--|----|
| | INTRODUÇÃO | 14 |
| | Problema de Pesquisa | 18 |
| | Objetivo Geral | 18 |
| | Objetivos Específicos | 19 |
| | Justificativa e Relevância | 19 |
| | Delimitação do Tema | 22 |
| | Estrutura do Trabalho | 22 |
| 1 | REFERENCIAL TEÓRICO | 24 |
| 1.1 | Questões éticas na atualidade | 24 |
| 1.2 | Ética e Moral | 27 |
| 1.3 | Virtudes Valores e Conflitos de Interesse | 31 |
| 1.3.1 | <u>Cidadania, Valores e Conflitos de Interesse</u> | 36 |
| 1.4 | Ética Empresarial | 39 |
| 1.5 | Ética Profissional | 42 |
| 1.5.1 | <u>Ética do Profissional Contábil</u> | 44 |
| 1.6 | O processo de tomada de decisões éticas | 47 |
| 1.7 | Influências no processo decisório ético | 50 |
| 1.7.1 | <u>A Influência dos Fatores Situacionais e Organizacionais</u> | 50 |
| 1.7.2 | <u>A Influência dos Fatores Individuais</u> | 52 |
| 1.7.2.1 | A influência da filosofia moral no processo decisório ético | 53 |
| 1.7.2.2 | A influência do gênero | 56 |
| 1.7.2.3 | A influência da idade | 59 |
| 1.7.2.4 | A influência da formação acadêmica e tempo de trabalho | 60 |
| 1.7.2.5 | A influência da função desempenhada | 61 |
| 1.8 | Capitalismo, Ética e Administração Pública | 62 |
| 1.9 | Códigos de Ética | 67 |
| 1.9.1 | <u>Código de Ética da Prefeitura do Rio de Janeiro</u> | 69 |
| 1.9.2 | <u>O Compromisso Organizacional com o Código de Ética</u> | 73 |
| 2 | METODOLOGIA | 77 |
| 2.1 | Hipóteses de Pesquisa | 77 |
| 2.1.1 | <u>Hipótese relacionada ao Objetivo 1</u> | 79 |
| 2.1.2 | <u>Hipótese relacionada ao Objetivo 2</u> | 79 |

| | | |
|------------|--|-----|
| 2.1.3 | <u>Hipótese relacionada ao Objetivo 3</u> | 80 |
| 2.1.4 | <u>Hipótese relacionada ao Objetivo 4</u> | 80 |
| 2.1.5 | <u>Hipótese relacionada ao Objetivo 5</u> | 80 |
| 2.2 | Tipo e Método de Pesquisa | 80 |
| 2.3 | População e Amostra | 82 |
| 2.4 | Instrumento de Coleta de Dados | 82 |
| 2.5 | Tratamento dos Dados | 83 |
| 2.6 | Definições Operacionais | 87 |
| 2.6.1 | <u>Variável Fatores Individuais</u> | 89 |
| 2.6.2 | <u>Variável Valores Morais</u> | 91 |
| 2.6.3 | <u>Variável percepção do compromisso com o Código de Ética</u> | 92 |
| 2.6.4 | <u>Variáveis Conhecimento e Participação</u> | 93 |
| 2.6.5 | <u>Síntese das variáveis</u> | 93 |
| 3 | DESCRICÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS | 95 |
| 3.1 | Caracterização da Amostra | 95 |
| 3.2 | Análise dos Fatores Individuais | 96 |
| 3.3 | Análise dos Valores Morais | 99 |
| 3.4 | Análise da Percepção do Nível de Compromisso Organizacional com o Código de Ética | 103 |
| 3.5 | Análise do Conhecimento e Confecção Participativa | 107 |
| 3.6 | Análise da Percepção do Valor do Código | 107 |
| 3.7 | Análise de Regressão Linear Múltipla | 109 |
| 3.8 | Resumo da Análise dos Resultados | 111 |
| 3.8.1 | <u>Hipótese H 1 – Influência dos Fatores Individuais</u> | 111 |
| 3.8.2 | <u>Hipótese H 2 – Influência dos Valores Morais</u> | 112 |
| 3.8.3 | <u>Hipótese H 3 – Influência do Conhecimento do Código</u> | 112 |
| 3.8.4 | <u>Hipótese H 4 – Influência da Confecção Participativa</u> | 113 |
| 3.8.5 | <u>Hipótese H 5 - Influência da percepção do servidor sobre o compromisso da Organização com o Código</u> | 113 |
| 4. | CONCLUSÃO | 115 |
| | REFERÊNCIAS | 119 |
| | APÊNDICE 1- Questionário de Pesquisa | 133 |
| | ANEXO A– Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Municipal (Decreto nº 13.319 de 20 de outubro de 1994) | 137 |

Assim eu vejo a vida

**A vida tem duas faces:
Positiva e negativa
O passado foi duro
mas deixou o seu legado
Saber viver é a grande sabedoria
Que eu possa dignificar
Minha condição de mulher,
Aceitar suas limitações
E me fazer pedra de segurança
dos valores que vão desmoronando.
Nasci em tempos rudes
Aceitei contradições
lutas e pedras
como lições de vida
e delas me sirvo
Aprendi a viver**

Cora Coralina

INTRODUÇÃO

Não se mede o valor de um homem pelas suas roupas ou pelos bens que possui. O verdadeiro valor de um homem é o seu caráter, suas idéias e a nobreza dos seus ideais.

Charles Chaplin

O grande impacto dos escândalos que afetam organizações das mais diversas áreas, desde negócios, desportos, religiosas até públicas, tem difundido um interesse generalizado em comportamentos éticos e antiéticos. *Stakeholders*, incluindo-se acionistas, comunidade e governos, pressionam as organizações no sentido de que gerenciem o comportamento de seus empregados a fim de que condutas ilegais e antiéticas sejam reduzidas.

A falta de confiança generalizada dos cidadãos em decorrência dos efeitos negativos da falta de ética representa um risco para a sobrevivência das organizações, com reflexos na qualidade do próprio regime democrático. Outrora, a reputação de uma pessoa valia alguma coisa, porém a exata dimensão desse valor somente pode ser avaliada pelos inúmeros escândalos tanto no setor público quanto no privado. Diante desse cenário, a partir dos anos 90, através de acordos firmados internacionalmente (OEA; OCDE; ONU), os governos passaram a definir uma agenda mínima de combate à corrupção e de promoção da ética. (SILVA, 2005)

Na opinião do jurista Fernando Neves da Silva, ex-ministro do Tribunal Superior Eleitoral (TSE)

a formação dos indivíduos, o bom-senso e a honestidade de propósitos são elementos imprescindíveis a um entorno ético, mas não são suficientes para assegurar um padrão ético efetivo, que também requer transparência, registro e responsabilização dos processos e rotinas organizacionais, assim como a participação e o controle social. (SILVA, 2005, p.1-2)

Nas últimas décadas, o mundo científico focou sua atenção em estudos sobre a ética dos comportamentos, produzindo um corpo de pesquisas úteis e informativas (TREVINO, WEAVER e REYNOLDS, 2006).

Para Camargo (2001) o estudo da ética é sempre importante, tendo em vista a necessidade das pessoas orientarem seu comportamento de acordo com a nova realidade que se percebe diariamente na vida social.

Diante dessa nova realidade social, Mafra Filho opina sobre organizações públicas:

as reformas constitucionais elaboradas com vistas à melhoria do serviço público ganharam tons positivos como o incremento da necessidade de estudos e preparação dos servidores. No entanto, pecaram na principal forma de se desenvolver a Administração Pública brasileira, ou seja, não se focaram na pessoa do servidor público como principal fonte de mudanças positivas para o funcionamento do aparelho do Estado [...]
[...] Neste importante momento da vida nacional, mais do que tudo, o estudo da ética deve ser incrementado para dar-se continuidade ao processo de melhoria do serviço público brasileiro baseado nos agentes públicos e, mais especificamente, nos servidores públicos e nos agentes políticos. (MAFRA FILHO, 2004, p.1-8)

Os servidores públicos devem constituir e observar determinadas regras de conduta que norteiam seu exercício profissional, pois a consciência dos princípios morais, seja no exercício do cargo ou função, ou fora dele, refletirá no exercício vocacional do poder do estado. Seus atos, comportamentos e atitudes deverão preservar a honra e a tradição do Funcionalismo Público diante da sociedade.

Entretanto, a efetividade do cumprimento de um Código de Ética não se baseia nas leis administrativas e nem com estas se confunde, mas se apóia no sentimento de adesão moral e de convicção íntima de cada servidor público.

Na iniciativa privada observa-se o crescente interesse dos gestores quanto à necessidade de observância aos códigos de ética na sua atuação. Esse fato está relacionado com a percepção igualmente crescente de que a postura ética pode resultar em importantes vantagens competitivas em decorrência da projeção de uma imagem positiva diante da comunidade e do aumento da satisfação e da melhoria do desempenho dos trabalhadores. As escolhas dos gestores, perante dilemas éticos, são também influenciadas por fatores de ordem individual, não apenas estratégicos, que podem ser decisivos no processo de tomada de decisão.

Corroborando com esse ponto de vista, ao observar as entidades públicas, FuKuyama (2005) enfatiza que ao observar as entidades públicas, a discussão sobre o serviço público sugere que os funcionários do governo, de alguma forma, deverão ser orientados no sentido de agir no interesse público, quando, verdadeiramente, seu comportamento é melhor explicado de forma empírica por motivos mais direcionados ao interesse próprio.

Mais recentemente, esse fato é justificado por Bernardi e Guptill, (2008, p.797) ao relatar que em quase todos os aspectos da vida, as pessoas têm opiniões diferentes, ocasionando tomadas de decisões éticas baseadas em seus valores pessoais e na cultura do ambiente em que vivem.

O psicólogo e sociólogo alemão Erich Fromm afirma que discutir sobre relações humanas é pensar sobre a natureza do homem, uma vez que a personalidade é decorrente das relações do indivíduo consigo mesmo, com outros indivíduos, com o mundo e com a

natureza. O autor entende personalidade como a totalidade das qualidades psíquicas herdadas e adquiridas que caracterizam um indivíduo e o tornam original, ocasionando uma diversidade de personalidades. As qualidades herdadas seriam o temperamento, dotes e todas as qualidades psíquicas recebidas constitucionalmente, enquanto que o caráter faz parte das qualidades adquiridas. Entretanto, Fromm ressalta que, para a ética, as diferenças de temperamento não têm significância, sendo as de caráter o verdadeiro problema, pois os traços de caráter são considerados sinônimos de traços de comportamento.

Hábitos e opiniões, características de um indivíduo, quando arraigadas de forma profunda, resistem a modificações e nascem da estrutura do seu caráter. Fazer o que é certo e bom é uma opção individual e uma questão de consciência e de comprometimentos assumidos de forma responsável. A moralidade está baseada em princípios pessoais internalizados. (FROMM, [19—]).

No ambiente empresarial, os valores dos empregados são refletidos nas suas atitudes e escolhas. Diante desse fato, as pessoas devem aprimorar suas características. Além da evolução técnica, elas devem evoluir sob a ótica filosófica. Alguns evoluem mais naturalmente, pois tiveram uma boa educação humanística centrada em princípios e valores morais éticos, o que facilita muito. Entretanto, outros devem buscar sua formação ou devem ser orientados pela observação de normas de condutas, a fim de que evoluam com mais facilidade. Afinal, o homem é sujeito e produto das relações sociais por ele criadas e as forças sociais imprimem um acordo que é orientado por um conjunto de regras de funcionamento da sociedade.

Para Leisinger e Schmit (2001) a conduta ética empresarial está relacionada com normas e valores efetivamente dominantes em uma empresa. A partir dessa afirmação, Alves (2005, p.18) questiona sobre quais seriam esses valores dominantes, considerando que se deve levar em conta a existência do predomínio da lógica econômica.

Gilman e Lewis (1996), referindo-se a *International Conference on Ethics in Government*, patrocinada pela *United States Information Agency* (USIA) e pelo *Office of Government Ethics* (OGE), realizada em Washington em 1994, evidenciaram a importância do evento. Um dos fatores relacionados pelos autores é a necessidade de focar a proposição de que tanto a democracia quanto a economia de mercado dependem da confiança pública na integridade das instituições governamentais e dos servidores públicos. Os conferencistas de 53 diferentes países discutiram maneiras efetivas de administrar e criar leis e sistemas éticos de trabalho.

Nesse contexto, dentro das organizações públicas brasileiras, observa-se, através do Programa Nacional de Gestão Pública e Desburocratização – GESPÚBLICA, a mesma preocupação com a tomada de decisão ética. O Programa, instituído pelo Decreto Nº 5.378, de 23 de fevereiro de 2005, tem a finalidade de contribuir com a melhoria da qualidade dos serviços públicos prestados aos cidadãos e com o aumento da competitividade do País, dentro de um rigor ético (GESPÚBLICA, 2008).

O profissional, notadamente quando em função pública, necessita ser extremamente sensível à moral e aos padrões éticos. Deve conhecer a dimensão ética de todas as situações e **jamais se envolver em negócios ou atividades dúbias que possam denegrir a sua integridade pessoal, de seus colegas e da organização onde trabalha. (grifo nosso)**

Para Sá (2001, p. 138), “o conceito profissional é a evidência, perante terceiros, das capacidades e virtudes de um ser no exercício de um trabalho habitual de qualidade superior.” Logo, não é possível construir um conceito sobre profissionalismo sem a prática de uma conduta com qualidades superiores. Para tanto, o valor profissional deve ser acompanhado de valores éticos que complementarão uma imagem de qualidade integral.

No âmbito da administração pública, no corpo dessa imagem de qualidade integral, está a constante preocupação dos governantes com os efeitos dos gastos públicos na economia, sobretudo com os impactos sobre o crescimento e ajuste fiscal. Além disso, a população espera melhor utilização dos recursos, pois existem limites para a expansão das receitas que financiam o aumento dos gastos *per capita*, reforçando a necessidade da eficiência dos gastos públicos. (SCARPIN, SLOMSKI, 2007).

Wonnacott e Wonnacott (1994, p. 94) se utilizam das palavras de Abraham Lincoln para explicar que “um objetivo legítimo do governo é fazer o que precisa ser feito para os cidadãos e que estes não podem fazer por si sós como indivíduos, ou que não podem fazer tão bem como o governo.”

Nesse contexto, o papel da controladoria governamental é desenvolver mecanismos que favoreçam “o atingimento do ótimo em qualquer ente, seja ele público ou privado”. (SLOMSKI, 2005, p.15). A controladoria deve acompanhar e controlar as atividades da organização, garantindo a perfeita realização do processo de decisão, ação, informação e controle. (SCARPIN, SLOMSKI, 2007). Para tanto, deverá considerar “as variáveis dos ambientes externo e interno que impactam as atividades da empresa, em seus aspectos operacionais, financeiros, econômicos e patrimoniais.” (PEREIRA, 1999, p.57).

Bianchi e Nascimento (2005) enfatizam que a administração ideal baseia-se em um modelo de gestão, cujo processo utiliza mecanismos que assegurem sua eficiência e eficácia e, conseqüentemente, propiciem a redução de conflitos dentro da organização.

A observância de um código de ética profissional favorece essa redução de conflitos, pois seu objetivo central é a formação da consciência sobre padrões de conduta, através da “relação organizada de procedimentos permitidos e proibidos dentro de um corpo social organizado.” (LISBOA, 2007, p.74).

O Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Municipal da Cidade do Rio de Janeiro (CEPPRJ) em seu artigo II, da seção I, onde são definidas as regras deontológicas, recomenda que o servidor público pautar seu comportamento na ética, priorizando a honestidade consoante as regras contidas no art. 37, *caput*, e § 4º, da Constituição Federal.

A ciência evoluiu, novas tecnologias surgem diariamente e os limites, direitos e deveres anteriormente estabelecidos, passam, necessariamente, por uma revisão. Observar essa evolução paralelamente aos valores e características dos seres humanos é uma necessidade da pesquisa atual.

Diante dos desafios encontrados na gestão de organizações públicas e de sua importância para a sociedade em geral, pretende-se verificar os fatores que influenciam a percepção dos servidores municipais quanto ao valor do Código de Ética como auxiliar na solução de dilemas éticos.

Problema de pesquisa

O problema desta pesquisa é: a percepção do servidor público lotado na Controladoria Geral do Município (CGM) sobre o valor do Código de Ética Profissional como auxiliar na solução de dilemas éticos é influenciada por fatores individuais, por valores morais, pelo conhecimento e confecção participativa do Código e pelo compromisso organizacional?

Objetivo Geral

Avaliar a influência dos fatores individuais, dos valores morais, do conhecimento, da confecção participativa do Código e do compromisso organizacional na percepção do servidor público municipal lotado na CGM sobre o valor do Código como auxiliar na solução de dilemas éticos.

Objetivos Específicos

A partir do Objetivo Geral, constituíram-se os seguintes Objetivos Específicos suportados pela revisão bibliográfica desta pesquisa:

1. Avaliar a influência dos fatores individuais (gênero, idade, formação acadêmica, tempo de trabalho e função comissionada) na percepção do servidor sobre o valor do Código de Ética dos Servidores Públicos Civis Municipais do Rio de Janeiro.
2. Avaliar a influência dos valores morais professados no Código na percepção do servidor sobre o valor do Código de Ética dos Servidores Públicos Civis Municipais do Rio de Janeiro.
3. Avaliar a influência do conhecimento do Código de Ética sobre a percepção do servidor sobre o valor do Código de Ética dos Servidores Públicos Civis Municipais do Rio de Janeiro.
4. Avaliar a influência da confecção participativa do Código na percepção do servidor sobre o valor do Código na resolução de dilemas éticos
5. Avaliar a influência da percepção do servidor sobre o compromisso da Prefeitura do Rio de Janeiro com o código na sua percepção sobre o valor do Código de Ética dos Servidores Públicos Civis Municipais do Rio de Janeiro.

Justificativa e relevância

No mundo, notadamente no Brasil, são freqüentes as notícias sobre condutas antiéticas de políticos, empresários e funcionários públicos, principalmente da área contábil, que, isoladamente ou em conluio, praticam fraudes, sonegações e manipulam verbas públicas, ocasionando perdas para a sociedade como um todo. O grande impacto social decorrente desses atos acarreta discussões e questionamentos sobre as causas, as motivações e as facilidades geradoras de tais comportamentos.

Os indivíduos que exercem uma profissão devem possuir características diferenciadas em relação a seus pares. Características estas exigidas pelo mundo dos negócios e vinculadas a sua capacidade técnica, seu compromisso social e profissional, e a sua postura ética, sendo

as duas últimas, compromisso e postura ética, destacadas na ação do profissional (ASHLEY, 2005).

A maior parte dos teóricos anglo-saxões acredita que normas de comportamento estabelecidas em guias de conduta ou códigos de ética implantados nas empresas são importantes porque, entre outras razões, a ética é rentável por favorecer a consolidação de uma imagem de empresa séria e responsável. Alguns autores procuram enfatizar as pessoas e não as regras como foco da ética. Para esses autores, as organizações podem ser consideradas éticas, se os empregados e executivos que estiverem em seus quadros funcionais, forem pessoas que tentem viver de modo total a integridade das virtudes morais. Dessa forma, uma organização só poderá ser ética se as pessoas que as constituem forem virtuosas e comprometidas com as instituições, notadamente quando essas organizações são públicas e visam o bem estar da sociedade e o progresso do país. (ARRUDA, WHITAKER, RODRIGUEZ, 2003)

Nesse contexto, é importante que os indivíduos, principalmente quando em funções públicas, estejam preparados tecnicamente e possuam um nível de comprometimento capaz de identificá-los como profissionais diferenciados, que não estejam abertos à participação ou sejam coniventes com atos e ações reconhecidas pela sociedade como imorais ou ilícitas. Características estas que só podem ser alcançadas com a interiorização e conseqüente demonstração, através de suas ações, dos seus valores e deveres éticos pessoais e sociais.

Lisboa (2007), referindo-se à ética profissional, apresenta um conjunto de elementos que envolvem questões de obediência às regras da sociedade, ao servir com lealdade e diligência, e ao respeito próprio que devem estar inseridas nas ações dos contabilistas e vinculadas ao código de ética da profissão.

Enquanto diversos pesquisadores têm focado as conseqüências de atos antiéticos no mundo empresarial, encontra-se uma lacuna nas pesquisas sobre os antecedentes ou determinantes de comportamento antiético, principalmente no Brasil, notadamente nas organizações públicas.

“A maioria das soluções para os problemas de administração pública, apesar de terem determinadas características comuns de projeto institucional, não serão claramente ‘as melhores práticas’, porque terão de incorporar muitas informações específicas do contexto.” (FUKUYAMA, 2005, p.65)

O Fukuyama afirma que “um antigo sonho das ciências sociais é transformar o estudo do comportamento humano numa verdadeira ciência, passando da mera descrição para

modelos formais de ‘causação’ com valor previsível, baseados em rigorosas observações empíricas.” (FUKUYAMA, 2005, p.121-122).

Nesse contexto, o presente estudo se propõe a avaliar alguns fatores individuais e a observância dos valores morais inscritos no Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Executivo Municipal do Rio de Janeiro (CEPPRJ) que podem influenciar a percepção do valor do Código como auxiliar na solução de dilemas éticos.

O gênero é um dos fatores individuais mais estudados nas pesquisas internacionais sobre ética empresarial. Ford e Richardson (1994), em sua revisão da literatura empírica, relacionam quatorze trabalhos focados no assunto. Sete desses trabalhos revelaram que as mulheres, em algumas situações, têm atitudes mais éticas do que os homens. Entretanto os outros sete trabalhos relacionados não encontraram impacto significativo entre gênero e crenças éticas.

No Brasil, as pesquisas sobre ética têm sido direcionadas à aplicabilidade e utilização do código de ética das instituições, existindo, entretanto, uma grande lacuna em pesquisas direcionadas à área pública (ALVES, 2005; ARRUDA, WHITAKER E RODRIGUEZ, 2003 e SROUR, 2003).

A aplicação dos fundamentos teóricos desta pesquisa na CGM agrega valor ao trabalho, tendo em vista que a área de controladoria tem participação fundamental no processo de gestão pública, pois atua de forma sistêmica na organização, no sentido de prover os seus gestores com informações necessárias para o alcance de um resultado otimizado.

O Rio de Janeiro foi o primeiro município brasileiro a ter um órgão dedicado exclusivamente ao controle interno. A CGM, criada em dezembro de 1993 pela Lei nº 2.068, tem como funções principais exercer o controle contábil, financeiro, orçamentário, operacional e patrimonial das entidades da Administração Direta, Indireta e Fundacional quanto à legalidade, legitimidade, economicidade, razoabilidade, aplicação das subvenções e renúncias de receitas.

Diante da importância da CGM para a gestão pública no Rio de Janeiro aliada a crescente inserção da mulher no mundo empresarial público e privado e a importância do profissional de contabilidade no mundo empresarial, esta pesquisa sobre a percepção do valor do Código de Ética nas organizações públicas favorece a evidência de possíveis componentes influenciadores.

Delimitação da pesquisa

Esta pesquisa limitou-se a avaliar a percepção sobre o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Municipal do Rio de Janeiro. Também foi focada nos funcionários lotados na Controladoria Geral do Município do Rio de Janeiro.

Estrutura do trabalho

O desenvolvimento desta dissertação está estruturado em 4 (quatro) capítulos, além de uma Introdução, um Apêndice e um Anexo.

Para alcançar os objetivos propostos nesta pesquisa, inicialmente, no capítulo 1, procedeu-se a uma revisão de literatura que se estende em 9 (nove) partes, conforme a seguir:

- A primeira apresenta questões éticas na atualidade, procurando contextualizar a relevância da pesquisa;
- A segunda aborda conceitos sobre Ética e Moral;
- A terceira trata de virtudes, valores e conflitos de interesse;
- A quarta enfoca a Ética Empresarial e sua relevância;
- A quinta aborda a Ética Profissional e sua importância, com destaque para a classe contábil;
- A sexta discorre sobre o processo de tomada de decisão ética;
- A sétima destaca as influências no processo decisório, enfatizando fatores individuais e situacionais que são abordados nesta pesquisa;
- A oitava aborda questões éticas relacionadas ao sistema capitalista e sua repercussão na administração pública da atualidade;
- A nona contempla questões sobre a observância e compromisso por parte da organização com os códigos de ética, enfocando o Código de Ética Profissional do Servidor Civil Municipal. Objetivou-se caracterizar os valores, deveres e vedações a serem observados, quando do processo de tomada de decisão no ambiente organizacional, além dos requisitos necessários para um alto nível de compromisso.

No capítulo 2 consta a descrição da metodologia aplicada para o desenvolvimento deste estudo empírico.

O capítulo 3 é reservado à análise dos dados coletados na pesquisa de campo. Finalizando, no capítulo 4, são apresentadas as conclusões finais e as sugestões de pesquisas para futuros trabalhos.

1. REFERENCIAL TEÓRICO

Uma investigação tem sempre uma base teórica como referência, sendo indispensável ao início do processo investigativo. A busca na literatura deve aumentar o conhecimento do assunto e a aplicação de diferentes metodologias de pesquisas, auxiliando o pesquisador a focar seu tópico de pesquisa. (COLLIS, HUSSEY, 2005).

O referencial teórico deve oferecer condições explicativas do fenômeno. Para tanto, o desta pesquisa foi desenvolvido em diversos tópicos que abordam questões éticas sob diferentes enfoques: na atualidade, conceitos sobre ética e moral; Ética Empresarial e Profissional; definições de virtudes, valores e conflitos de interesse; o processo de tomada de decisões éticas e os fatores que o influenciam; a ética no sistema capitalista com repercussão na administração pública; e a importância e o compromisso com os códigos de ética. Com isso espera-se construir e sustentar as hipóteses de pesquisa.

1.1. Questões éticas na atualidade

Procure ser um homem de valor, em vez de procurar ser um homem de sucesso.

Albert Einstein

A preocupação das empresas com a prática de valores éticos e a complexidade das questões enfrentadas pelos indivíduos na tomada de decisões éticas no mundo dos negócios geram temas para diversas pesquisas. Ford e Richardson (1994, p. 2005); Loe, Ferrell, Mansfield (2000, p. 185) e, mais recentemente, Treviño, Weaver e Reynolds (2006, p. 952) reviram a literatura sobre os estudos empíricos do comportamento ético.

Para Ferrell, Fraedrich e Ferrell (2001, pag. 15) muitos dilemas e incertezas pessoais que são constantemente enfrentados pelos indivíduos “afetam sua capacidade de funcionar no trabalho”, prejudicando a tomada de decisão. As decisões dentro das organizações não são neutras, pois aquele que decide faz escolhas entre diferentes alternativas que acarretarão consequências, éticas ou não. O fato de “ser uma boa pessoa” e achar que possui uma “boa ética pessoal”, talvez não sejam condições suficientes para que os indivíduos consigam tomar decisões éticas. (FERRELL, FRAEDRICH, FERRELL, 2001, p. 15).

As situações éticas nos negócios são peculiares e complexas. Essas complexidades incluem, entre outras, expectativas sociais, competição e responsabilidade social (WALTON, 1969).

Fraedrich, Thorne e Ferrell (1994) afirmam que, através da observação de modelos de tomada de decisões éticas, percebe-se que fatores individuais afetam as escolhas na tomada de decisão. Entretanto, acrescentam que é necessário saber mais a respeito dos processos morais na tomada de decisão dentro do ambiente empresarial, especialmente em relação a fortes evidências de outros fatores que influenciam esses processos: cultura organizacional, relações com os pares, códigos de ética e outros.

Os colegas, os superiores e a sociedade em geral podem ensinar comportamentos éticos ou não éticos aos indivíduos. Segundo Hunt, Chonko e Wilcox (1984) o comportamento daqueles que ocupam postos superiores influencia subordinados nas suas percepções individuais, o que pode favorecer comportamentos éticos ou antiéticos.

Já em 1999, Moreira entendia que a ética era uma das vertentes do anseio da humanidade por viver uma era que se caracterizaria por uma conscientização geral dos direitos e pela busca do seu efetivo exercício, sendo, entretanto, muito mais influenciada pela evolução moral da sociedade do que pelos conceitos e pela retórica em torno da ética como tema. (MOREIRA, 1999).

O progresso da sociedade, sua consistência política e o bem estar social de seus membros, além do respeito profissional conquistado por méritos no trabalho devem estar embasados na conduta ética, pois, sem valores morais éticos, a sociedade não se estrutura de forma permanente e uma profissão também não.

O reconhecimento dessas questões por parte da Convenção Interamericana contra a Corrupção fica claro no texto dois da Reunião de Trabalho com os Representantes Setoriais da Comissão de Ética Pública (CEP) ao ressaltar:

OS ESTADOS MEMBROS DA ORGANIZAÇÃO DOS ESTADOS AMERICANOS, CONVENCIDOS de que a corrupção solapa a legitimidade das instituições públicas e atenta contra a sociedade, a ordem moral e a justiça, bem como contra o desenvolvimento integral dos povos;
CONSIDERANDO que a democracia representativa, condição indispensável para a estabilidade, a paz e o desenvolvimento da região, exige, por sua própria natureza, o combate a toda forma de corrupção no exercício das funções públicas e aos atos de corrupção especificamente vinculados a seu exercício;
PERSUADIDOS de que o combate à corrupção reforça as instituições democráticas e evita distorções na economia, vícios na gestão pública e deterioração da moral social;[...] (CEP, 2003, p. 16, grifo do autor)

Ainda a referida Convenção, em seu artigo III, onde constam as medidas preventivas, inclui a necessidade de “instruções ao pessoal dos órgãos públicos a fim de garantir o adequado entendimento de suas responsabilidades e das normas éticas que regem as suas atividades.” (CEP, 2003, p.17)

No Brasil, em 1962, foi editada a Lei n. 4.137 que, alterada pela Lei n. 8.884 de 1993, chamada de Lei Antitruste, além de transformar o Conselho Administrativo de Defesa Econômica - CADE em Autarquia dispõe sobre a prevenção e a repressão às infrações contra a ordem econômica, e dá outras providências. Providências estas com a finalidade de reprimir o abuso do poder econômico e as práticas anticoncorrenciais. Também em diversas outras áreas, como nas de proteção ao trabalho, do meio ambiente, do consumidor, existem leis específicas, tratando da questão da ética, o que prova já existir, desde longa data, uma grande preocupação acerca do tema.

Tanto no Brasil como em outros países, as leis, regulamentos e principalmente as decisões judiciais procuram fazer com que as empresas tenham um comportamento ético em todos os seus relacionamentos. Diante dessa preocupação mundial com a ética empresarial pode-se afirmar que se vive uma nova era nessa matéria.

Apesar desse crescente interesse com a publicação de diversos artigos, livros e divulgação do assunto em conferências e seminários e alguns controles legais, a ética empresarial continua a ser fonte de confusão entre acadêmicos e praticantes, porém Vitell e Festervand (1987) enfatizam que o maior motivo dessa confusão está na dificuldade de se determinar exatamente o que vem a ser ética empresarial.

A literatura registra diferentes pesquisas no campo da ética empresarial, porém, o foco se concentra nas organizações privadas. Com fatos constantemente relatados nos jornais e revistas sobre corrupção, fraudes e desvios de recursos envolvendo gestões públicas, torna-se premente discutir a crise nos padrões morais dos funcionários públicos, mais especificamente, estudar a ética no setor público (ALVES, 2006).

A grande desvantagem da administração pública em comparação com o gerenciamento do setor privado é que as empresas privadas estão expostas a um implacável processo darwiniano de competição e seleção, ao contrário dos órgãos do setor público. [...]. No setor público não existem sanções comparáveis para as piores práticas; assim, arranjos administrativos altamente ineficientes podem permanecer em vigor por longos períodos. Daí a necessidade de uma previsão racional e da consideração de modelos administrativos alternativos. (FUKUYAMA, 2005, p.113)

Entretanto, antes de um aprofundamento na questão pública, torna-se necessário esclarecer a diferença entre ética e moral.

1.2 Ética e Moral

O mundo não está ameaçado pelas pessoas más, mas sim por aquelas que permitem a maldade.

Albert Einstein

Srouf em seu livro sobre a gestão da reputação esclarece que, de acordo com o senso comum, existem poucos inocentes nas sociedades contemporâneas. O autor acrescenta que “todo mundo tem um preço”, embora a generalização seja abusiva quando supõe a venalidade como um traço congênito do ser humano. (SROUR, 2003, p.9).

Alguns equívocos provocados pelo senso comum devem ser considerados quando se estuda ética e moralidade:

1. toma-se a ética, que é uma disciplina teórica, um corpo sistematizado de conhecimentos – a exemplo da administração, da física, do direito, da biologia, da sociologia - pelo seu objeto de estudo. Confunde-se o esforço aplicado no estudo e na reflexão com os elementos empíricos a serem observados e explicados;
2. parte-se do pressuposto de que existe uma moral “em geral”, abstrata e universal, como se os sistemas de valores e normas morais, os discursos de justificação que são, não fossem históricos e plurais;
3. ao assimilar-se a ética a um valor específico, por exemplo, a integridade ou o caráter das pessoas, cujas condutas são, justamente, objetos de análise. (SROUR, 2003, p.15-16)

O termo Ético, proveniente do vocábulo grego *ethos*, significa costume, maneira habitual de agir, índole.

Comparato (2006, p. 96) explica que a língua grega possui duas palavras com a mesma etimologia *êthos* e *ethos*, sendo que cada uma delas possui dois significados, sendo que o primeiro diferente em ambas as palavras. No primeiro significado, *Êthos* corresponde ao domicílio de alguém ou ao abrigo dos animais, enquanto *ethos* os usos e costumes vigentes em uma sociedade. O segundo significado é semelhante tanto para *êthos* quanto para *ethos*, representando a maneira de ser ou os hábitos de uma pessoa e hábitos individuais, respectivamente.

Percebem-se dois enfoques para a reflexão ética a partir da etimologia da palavra: o subjetivo, quando direcionado ao comportamento individual e o objetivo ao focar o modo coletivo de vida. No primeiro, a regra de vida proposta pelo pensamento grego foi a virtude e no segundo, a lei. (COMPARATO, 2006).

Sentido semelhante é atribuído à expressão latina *moris*, da qual deriva a palavra moral quando se refere a costumes. Entretanto, se diferencia quando ética é compreendida como ciência, enquanto moral é uma regra de conduta.

Chauí (1994, p. 340) também entende os dois termos como sinônimos, pois ambos se referem a um “conjunto de costumes tradicionais de uma sociedade e que, como tais, são considerados valores e obrigações para a conduta de seus membros”.

Aranha e Martins (1998, p.117) explicam ética como “parte da filosofia que se ocupa com a reflexão sobre as noções e princípios que fundamentam a vida moral”. Para os mesmos autores a moral é considerada “um conjunto de regras de conduta assumidas pelos indivíduos de um grupo social com a finalidade de organizar as relações interpessoais segundo os valores do bem e do mal.”

Segundo Vázquez (2007, p.23), “a ética é a teoria ou ciência do comportamento moral dos homens em sociedade”. Ela estuda a moral como objeto da ciência, o dever fazer, a qualificação do bem e do mal, a melhor forma de agir coletivamente. Entretanto, ela não estabelece princípios e normas de comportamento isto é, ela não cria a moral.

A ética avalia os costumes e diz quais ações são moralmente válidas e quais não, ela procura determinar a essência da moral. Enquanto ciência visa descobrir os princípios gerais do comportamento humano moral consciente e voluntário que afeta outros indivíduos, grupos sociais ou a sociedade de uma forma geral. Sempre com racionalidade e objetividade, proporcionando conhecimentos sistemáticos e passíveis de comprovação.

A ética estuda os fenômenos morais e, mais especificamente, as morais históricas, os códigos de normas que regulam as relações e as condutas dos agentes sociais, os discursos normativos que identificam, em cada coletividade, o que é certo ou errado fazer.

De acordo com Vázquez (2007, p. 23) a ética “é a teoria ou ciência do comportamento moral dos homens em sociedade. Ou seja, é a ciência de uma forma específica de comportamento humano”. Para o autor a ética opera no plano da reflexão ou das indagações; tem, portanto, um caráter “abstrato-formal”. A ética estuda os costumes das coletividades e as morais que procuram conferir consistência a esses modos recorrentes de agir (VÁSQUEZ 2007, p.31).

A moral está relacionada a um sistema de normas que expressam valores, códigos formalizados, conjunto internamente coerente de princípios ou de propósitos socialmente validados, discursos que servem de modelo para as relações sociais e aos comportamentos dos agentes.

Vázquez (2007, p.63) define a moral como “um conjunto de normas, aceitas livre e conscientemente, que regulam o comportamento individual e social dos homens.” Para ele é na consciência individual que se concretizam as decisões de caráter moral, porém por estarem inseridas socialmente, refletem uma situação social concreta isto é, entre indivíduos pertencentes a uma mesma época e a um mesmo grupo social gerando reações análogas.

as morais são sistemas de normas que expressam valores; códigos que formalizam tomadas de posição diante de questões polêmicas que envolvem as condutas dos agentes; conjuntos internamente coerentes de princípios ou de propósitos socialmente validados; discursos que servem de trilhos às relações sociais e aos comportamentos dos agentes; pautas organizadas de ação que visam à melhor forma de agir. Sendo representações imaginárias, seu caráter é eminentemente histórico e sua natureza simbólica. (SROUR, 2003, p.15)

O autor acrescenta que por existirem múltiplas coletividades, há, também, múltiplas morais, isto é, são múltiplas no espaço e dinâmicas no tempo. Ele justifica essa multiplicidade como decorrente de serem conjuntos de regras de comportamento, códigos de conduta adotados pelas coletividades. Coletividades estas que podem ser: uma nação, uma categoria social, uma comunidade religiosa ou qualquer tipo de organização. São padrões culturais e, como tais, são extremamente diversificados e ficam sujeitos às mais amplas transformações. As morais definem a forma correta de agir, orientam e justificam as ações dos agentes sociais. (SROUR, 2003).

O ato moral é a unidade indissolúvel de motivo, intenção, decisão, meios e resultados. Não se pode excluir nenhum desses elementos sem a perda de significado. O ato moral exige consciência, liberdade e responsabilidade.

As formas particulares de comportamento humano diante da sociedade constituem o caráter de uma pessoa que, além dos traços de sua constituição orgânica, se forma através da influência do meio social durante sua participação na escola, na família, no trabalho e em diversas organizações sociais. O caráter não é, pois, algo constitucional ou invariável, mas algo adquirido, modificável e dinâmico. (VÁZQUEZ 2007, p.213).

A ética está diretamente relacionada com valores morais, com bem e mal, o que é certo ou errado. A virtude ética requer escolha, deliberação, discernimento; exatamente por se debruçar sobre coisas passíveis de variação; e, portanto, contingentes. Ao contrário de realidades expressas por princípios primeiros invariáveis, há uma parte dos objetos postos diante da razão humana para os quais pode haver cálculo e deliberação. (SILVEIRA, 2001).

Segundo Motta (1984, p. 69) a ética baseia-se em uma filosofia de valores compatíveis com a natureza e o fim de todo ser humano, por isso, “o agir” da pessoa humana está condicionado a duas premissas consideradas básicas pela ética: “o que é” o homem e “para

que vive”, logo toda capacitação científica ou técnica precisa estar em conexão com os princípios essenciais da ética.

Comparato (2006, p. 91) enfatiza que “a filosofia ou teoria racional da ética, principia com Sócrates.” O autor, através da leitura do livro *Metafísica* de Aristóteles, relata que este último afirma ser Sócrates o primeiro filósofo que tentou definir as virtudes morais, expressando sua essência através de uma fórmula geral.

O pensamento socrático não ignorava a verdade intuitiva de que há uma diferença de essência entre a matemática e a natureza, onde vigoram o rigor do raciocínio e a precisão dos conceitos e a vida ética do ser humano, onde o ato de julgar supõe uma margem de variações na observação dos atos humanos. Entretanto, é Platão em *Euthyphron* que expõe a diferença entre ciências exatas e a ética. (COMPARATO, 2006, p.93).

Os conflitos resultantes das variações decorrentes do ato de julgar são explicados no trecho da discussão entre *Euthyphron* e Sócrates sobre o conceito religioso de piedade em geral e piedade filial em particular, quando o primeiro relata que estava processando seu próprio pai em juízo por haver causado a morte de um escravo da família:

Sócrates: Talvez você não esteja entendendo bem, mas ouça o que lhe vou dizer: veja se as causas de dissentimento não são o que é justo e o que é injusto, belo e feio, bom e mau. Não é por causa de desacordos dessa ordem e de nossa incapacidade, em tais casos, de superar o conflito de opiniões, que nos tornamos inimigos uns dos outros, você e eu, e a totalidade dos homens? Euthyphron: Sem dúvida, Sócrates, são essas, de fato, as causas da animosidade entre os homens. (COMPARATO, 2006, p. 94).

Camargo em seu livro explica a ética no exercício profissional de forma histórica:

- Platão distinguia três classes sociais a partir de almas distintas: a dos filósofos, onde dominava a alma racional, a dos guerreiros, onde o domínio era da alma irascível e a dos operários onde a alma era apetitiva. Esta última classe era subordinada às anteriores, justificando a existência da escravidão.
- Para os medievais, Deus criou um grupo de ricos e a grande maioria de pobres deveria trabalhar para os primeiros. Aqui fica subentendida a idéia capitalista onde as burguesias dirigiam e dominavam a economia, enquanto o operariado trabalhava e não pensava.

Diante dessas observações, o autor enfatiza as variações culturais, interesses imediatistas e manutenção do poder influenciando o comportamento (CAMARGO, 2001, p.25-26).

Para uma melhor compreensão dos fatores individuais que influenciam as decisões éticas/antiéticas torna-se mister discorrer sobre as virtudes, valores e conflitos de interesse que permeiam as relações sociais.

1.3 Virtudes, Valores e Conflitos de Interesse

A virtude de uma pessoa mede-se não por ações excepcionais, mas pelos hábitos cotidianos.

Blaise Pascal

O ser humano traz consigo, desde o nascimento, um conjunto de condições que o cercam, que lhe servem como as primeiras referências na vida e que o influenciarão em todos os momentos. Entre este conjunto de condições destacam-se: a família, a classe econômica desta família, a raça, a religião e o país onde nasceu. Além disso, durante sua vida, serão agregadas informações a respeito de assuntos relacionados ao seu meio social isto é, à sociedade. Então, pode-se afirmar que o comportamento do ser humano, como ser social, é influenciado por condições de nascimento e informações adquiridas ao longo da vida. Esses comportamentos variam entre as pessoas, mas nem sempre implicam na existência de uma parte “certa” e outra “errada”. (LISBOA, 2007, p.19)

Entretanto, a partir da etimologia da palavra grega *ethos*, já vista anteriormente, Comparato, repetindo Aristóteles, diz que virtude moral, sendo o produto dos costumes, não existe nos homens naturalmente, pois nada que é natural se adquire pelo costume. Diante desse fato é necessário que os homens se exercitem na aquisição de virtudes. O mesmo ocorre na sociedade política, onde “legisladores tornam bons os cidadãos, ao se esforçarem por fazê-los adquirir bons hábitos.” (COMPARATO, 2006, p. 96)

Atuar eticamente vai muito além de não roubar ou não fraudar a empresa. Qualquer decisão ética tem por trás um conjunto de valores fundamentais. Para Chauí (1994) os indivíduos são motivados a serem éticos em função de sua busca pelo bem e pela felicidade.

Comparato (2006, p.17) justifica que a felicidade não é uma dádiva e sim o fruto de um trabalho contínuo, uma recompensa de um esforço constante e bem orientado. Citando Sócrates em seu diálogo com Glauco, o autor destaca: “esta investigação diz respeito ao que há de mais importante: viver para o bem, ou viver para o mal.” Afirma, ainda, que nunca se ouviu falar de alguém que fizesse da infelicidade seu propósito de vida.

Arruda,Whitaker e Rodriguez (2003) comentam que as virtudes e os vícios caracterizam as pessoas, porém as virtudes são os valores transformados em ações.

Os valores, em diversos níveis, ocupam lugar de destaque tanto no discurso público quanto científico. Para Rokeach e Ball-Rokeach (1989, p. 775, tradução nossa) "os conceitos de valor e sistema de valores estão entre os poucos conceitos socio-psicológicos que têm sido empregados com sucesso em todas as disciplinas das ciências sociais".¹

Os valores têm grande influência sobre as respostas afetivas e comportamentais dos seres humanos. Quando modificados, podem explicar uma série de problemas sociais, de problemas de empregados no local de trabalho e um possível aumento de práticas antiéticas do mundo dos negócios (MEGLINO, RAVLIN, 1998; ETZIONI, 1999).

De acordo com a pesquisa de Meglino e Ravlin (1998), os trabalhos de O'Reilly, Chatman (1996) e Schein (1985) reforçam que, no nível organizacional, os valores são componentes importantes da cultura e são sistematicamente descritos como os princípios responsáveis pela gestão bem sucedida de uma série de empresas.

Na verdade, o agir eticamente não implica, apenas, uma harmonia entre razão e sentimentos. Ele exige também, de parte do agente, aquilo que Kant chamou de virtude, ou seja, uma vontade moralmente boa. Quem age de acordo com os princípios éticos não se satisfaz em apenas compreender o que é justo ou injusto, mas procura, em qualquer circunstância, por meio da sua ação ou decisão, realizar a justiça e evitar a injustiça. (COMPARATO, 2006, p.507)

Comparato (2006, p.507), concordando com Aristóteles, explica que os valores não podem ser aprendidos unicamente pelo raciocínio, pois sua compreensão exige um mínimo de sensibilidade emocional comandada pela vontade do agente. "O juízo ético não é feito somente de razão, mas também de indignação e vergonha, de ternura e compaixão."

"A motivação moral suscita uma questão fundamental a respeito da relação problemática entre o 'livre arbítrio' e a 'disposição natural' que são elementos da teoria de Aristóteles". Para o filósofo a pessoa virtuosa não só tem disposição de fazer a coisa certa, mas também de desfrutar fazendo a coisa certa. As emoções, em geral, não são uma ameaça para a correta tomada de decisões, mas, pelo contrário, as emoções na pessoa virtuosa estão alinhadas com a razão. (COLLE, WERHANE, 2008, p.753, tradução nossa) ².

¹ O texto em língua estrangeira é: The concepts of value and value system are among the very few social psychological concepts that have been successfully employed across all social science disciplines.

² O texto em língua estrangeira é: [...] moral motivation raises one fundamental issue, concerning the problematic relation between the "free will" and the "natural disposition" elements of Aristotelian theory.

Tentar identificar e prevenir conflitos de interesses é uma prática que deve ser seguida, tendo em vista que nas organizações, tanto públicas quanto privadas, a maioria dos desvios de conduta tem origem em dilemas éticos que envolvem conflitos de interesses.

No âmbito da administração pública, a *Organization for Economic Co-operation and Development* (OECD), durante a *27th. Session of the Public Management Committee*, explica que, historicamente, a definição do termo ‘conflito de interesse’ tem sido alvo de diversas abordagens. Tal como os demais, os funcionários públicos têm interesses legítimos que podem surgir fora de sua condição de cidadãos privados, logo, os conflitos de interesse não podem ser simplesmente evitados ou proibidos. Devem ser definidos, identificados e geridos. Para tanto, surge a necessidade de uma definição simples e prática para ajudar na identificação e gestão de situações de conflito.

Um ‘conflito de interesses’ envolve um conflito entre o direito público e privado dos interesses de um funcionário público, onde o funcionário público pode ter a capacidade de seus interesses privados influenciando, indevidamente, o desempenho das suas funções oficiais e responsabilidades. (CEP, 2003, p.27)³

Tratando de dilema ético, Ferrell, Fraedrich e Ferrell (2001, p.27) afirmam que, de forma geral, as questões éticas “surgem em decorrência de conflitos entre as filosofias morais pessoais e os valores dos indivíduos, os valores e as atitudes da organização em que ele trabalha e da sociedade em que ele vive.”

As atitudes e o comportamento dos indivíduos são guiados por valores que podem estar vinculados a focos específicos da vida de cada um e formam estruturas que se inter-relacionam. Sagie e Elizur (1996) explicam essa relação afirmando que, em geral, as pessoas apresentam uma estrutura de valores ampla e inclusiva que as guia durante a vida, porém, em questões mais focadas, como por exemplo, no trabalho, apresentam uma estrutura de valores específica que estará relacionada com aquela estrutura mais abrangente.

Entretanto, apesar de sua popularidade, há uma falta de consenso sobre a natureza dos valores. Os valores têm sido interpretados de diferentes maneiras. Várias outras observações consideram os valores como necessidades, tipos de personalidade, motivações, objetivos, utilidades, atitudes e interesses. (Rokeach & Ball-Rokeach, 1989).

Essas diferentes abordagens encontradas têm gerado problemas na interpretação dos resultados de vários estudos, ocasionando um grande interesse sobre a forma como os valores

³ O texto em língua estrangeira é: A ‘conflict of interest’ involves a conflict between the public duty and private interests of a public official, in which the public official has private-capacity interests which could improperly influence the performance of their official duties and responsibilities.

são conceituados, definidos e medidos nas pesquisas organizacionais. (CONNOR, BECKER, 1975, 1994).

Considerando-se os níveis mais simples relatados na literatura, teóricos como Fallding Rokeach e Williams focaram dois tipos de valores (MEGLINO e RAVLIN, 1998). O primeiro tipo é referente ao valor que um objeto ou resultado tem para determinado indivíduo. O segundo tipo de valor, analisado por Feather (1995), é mais suscetível de ser utilizado na descrição de uma pessoa como oposição a um objeto e tem sido subdividido em duas categorias: instrumentais e terminais.(ROKEACH e BALL-ROKEACH,1989)

Os valores terminais são auto-suficientes, isto é são perseguidos no seu próprio interesse. Como o nome sugere, são objetivos finais que uma pessoa se esforça para alcançar na sua vida (por exemplo, conforto material, sabedoria). Já os valores instrumentais, ao invés de estados de existência, são modos de comportamento tais como: honestidade, utilidade.

Os dois tipos de valores acima descritos são frequentemente identificados através da utilização das expressões: valor inerente a um objeto e valores possuídos por uma pessoa (Mayton, II; Ball-Rokeach ; Loges, 1994). É importante ressaltar que os objetos ou resultados esperados não possuem um valor inato dissociado dos valores que lhes sejam atribuídos por pessoas. Desse modo, em ambos os tipos de valores, terminal e instrumental, está inserida a observação dos indivíduos. A definição do que é bom e do que é mau varia no tempo e no espaço, no plano individual e no social.

Rokeach foi um dos precursores na criação de teorias que estudam os valores humanos, influenciando os demais. Além dele, outros nomes são mencionados na literatura (Allport, Hofstede e Triandis), porém, atualmente, a mais utilizada em pesquisas tendo em vista sua capacidade de incluir a complexidade que existe entre valores e comportamento é a teoria de Shalom H. Schwartz. (TAMAYO, PORTO, 2005)

Schwartz e Bilsky (1987, p. 551) definiram valores através das seguintes características:

- (a) conceitos ou crenças, (b) sobre estados finais desejáveis ou comportamentos, (c) que transcendem situações específicas, (d) que orientam a seleção ou avaliação de comportamentos e eventos, e (e), que são ordenadas por sua relativa importância.

A Figura 1 exhibe o mapeamento utilizado por Schwartz e Bilsky (1987, p.553) para definir os valores.

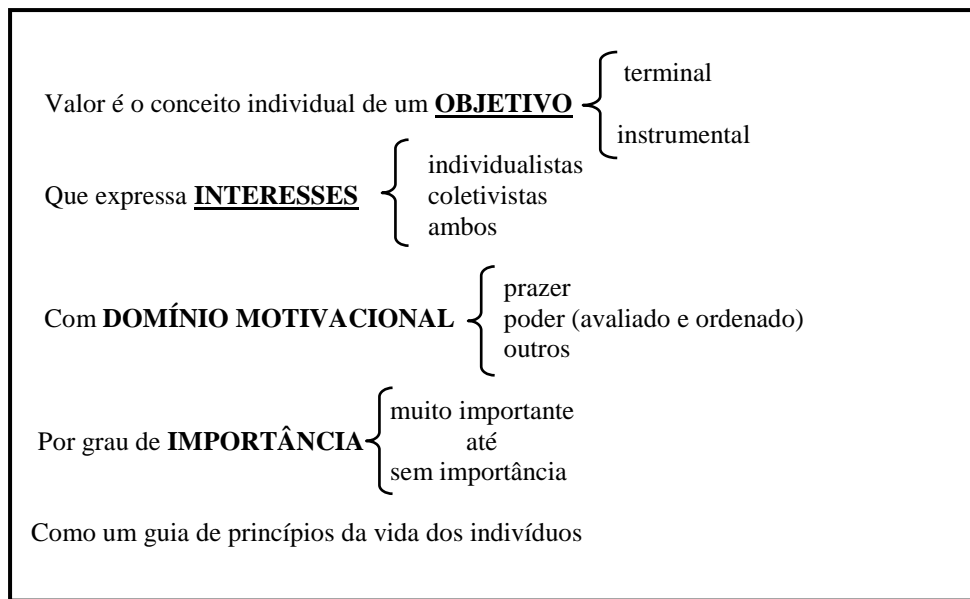


Figura 1: Mapeamento para definição de valores

Fonte: Adaptado de Schwartz e Bilsky (1987, p.553)

Bernardi e Guptill (2008, p. 797) afirmam que em quase todos os aspectos da vida, as pessoas têm opiniões diferentes sobre a tomada de decisões éticas, de acordo com os seus valores pessoais e da cultura que os circunda.

Meglino e Ravlin (1998) destacam que para observar-se a relação entre valores e comportamento, é necessário, primeiramente, a distinção entre os valores que foram interiorizados pelos indivíduos daqueles que somente são usados de forma superficial, uma vez que existem fortes pressões para que valores socialmente desejáveis sejam expressos publicamente. Portanto, quando um dos valores individuais é diferente daqueles que são prevalentes no meio social dos indivíduos, os valores do meio social, incluindo-se aí as organizações, podem influenciar aquilo que o empregado diz, entretanto não se pode prever como será seu comportamento. Afirmam, ainda, que um indivíduo que possui valores interiorizados apresenta normas de conduta pessoal. Logo, as ações que forem inconsistentes com estes valores resultarão em sentimentos de culpa, vergonha, ou de auto-depreciação.

Em virtude dos valores afetarem percepções e comportamentos, concluiu-se que ocorrem implicações nas interações interpessoais. Ao partilhar sistemas de valores, as pessoas recebem estímulos externos. Indivíduos com valores semelhantes também se comportam de forma semelhante. Este fato permite uma melhor previsão dos comportamentos. Isto facilita uma melhor coordenação das ações, produzindo um sistema de valor social ou cultural que possibilita as interações necessárias ao alcance de objetivos comuns.(MEGLINO e RAVLIN, 1998).

Zohar e Marshal (2002), falando sobre virtudes, dizem que o relativismo moral vigente é baseado na premissa de que, na atualidade, não há verdades absolutas. Se a verdade é relativa e sobre ela se sustentam a maioria dos paradigmas conhecidos, não há nenhuma objetividade em nada e a subjetividade passa a ser o único paradigma possível, instalando-se o “vale tudo”.

Essa relatividade das verdades traduzidas a partir de pensamentos e comportamentos distintos, geralmente, está associada aos valores que cada um atribui aos fatos e às coisas. Fatalmente, essas diferenças provocam conflitos de interesse na sociedade quando pessoas com objetivos de vida diferentes, gerados por seus próprios valores, são colocadas frente a frente. Esses conflitos podem surgir entre indivíduos ou entre indivíduos e a sociedade, significando que, em alguns momentos, as pessoas devem decidir, primeiramente, qual interesse atender, qual comportamento adotar diante de determinadas questões envolvendo o “justo”, o “certo”, o “errado”, o “bom”, o “ruim” etc. As escolhas podem atingir tanto aquele que tomou a decisão visando seu próprio interesse, quanto àquele que teve seu interesse preterido. (LISBOA, 2007, p.19-20).

O aprimoramento contínuo da ética pessoal resulta em um desenvolvimento das qualidades de caráter ou filosofias morais que contribuem para a tomada de decisões éticas nos ambientes empresariais, porém não é suficiente. A conduta ética nas empresas também depende dos valores e tradições de cada organização e não apenas dos indivíduos que decidem e executam.

A literatura relaciona algumas virtudes consideradas de grande importância nas transações empresariais. Ferrell, Fraedrich e Ferrell (2001, p.58) mencionam: “a confiança, o autocontrole, a empatia, a equidade e a veracidade. Os opostos delas seriam a mentira, logro, fraude e corrupção.”

1.3.1 Cidadania, Valores e Conflitos de Interesse

D’Urso (2005) define cidadania como um status jurídico e político mediante o qual o cidadão adquire direitos civis, políticos e sociais; e deveres (pagar impostos, votar, cumprir as leis) relativos a uma coletividade política, além da possibilidade de participar na vida coletiva do Estado.

Cavalcanti, Abrantes e Pereira (2005), a partir dos conceitos explicam que a diferença entre direitos civis e republicanos está no fato de que o cidadão, além de ter seus direitos egoístas garantidos, assume responsabilidade em relação ao interesse público que pode estar

em contradição com os seus interesses particulares. Cada cidadão tem a liberdade negativa de não sofrer restrições ou interferências em relação a seus desejos legítimos. Os direitos civis são direitos individuais, no sentido que protegem cada indivíduo na defesa exclusiva dos seus interesses. Os direitos republicanos são direitos coletivos, no sentido de protegerem a coletividade.

Maria Vitória Benevides, socióloga e educadora, menciona Montesquieu exaltando os direitos da humanidade acima de todos os outros.

Se eu soubesse de algo que me fosse útil e prejudicial à minha família, eu o rejeitaria de meu espírito. Se soubesse de algo que fosse útil à minha família e não à minha pátria, procuraria esquecê-lo. Se soubesse de algo que fosse útil à minha pátria e prejudicial à Europa, ou então útil à Europa e prejudicial ao gênero humano, eu consideraria isso um crime (BENEVIDES, 1996, p.2).

Em uma visão mais pessimista, Francis Fukuyama, em seu livro *Construção de Estados*, afirma que:

se as obrigações com familiares superam inevitavelmente as obrigações com estranhos, apesar de laços legais ou contratuais, então certos tipos de disfunções administrativas serão inevitáveis, independentemente dos controles institucionais formais instalados para o controle da corrupção. (FUKUYAMA, 2005, p.112)

Nesse contexto, a visão moral do mundo de um gestor torna-se um referencial importante para a compreensão de algumas das suas decisões e de suas escolhas entre várias opções alternativas. Logo, a ligação entre valores morais e comportamento, pode estabelecer uma relação entre o nível de desenvolvimento moral de um indivíduo e a orientação social das práticas organizacionais que ele define ou influencia. O desempenho social das organizações a partir de uma gestão ética pode constituir, ainda que de forma parcial, um reflexo da maturidade moral dos seus dirigentes (ALMEIDA, 2007).

Para Mattar Neto (2004) um homem totalmente virtuoso, conseqüentemente feliz, é aquele que cria um nível de excelência organizacional reconhecido. O autor chama à existência da idéia de um homem universal como personagem central da nova sociedade que se formou no final do milênio anterior. Esse homem universal é o mesmo homem integral ou homem integrado. Ele comparece ao trabalho completo, com suas virtudes e valores, adquire, pela experiência, o conhecimento que transforma em sabedoria, atua de forma recorrente, construindo uma sociedade cidadã auto-sustentável, e que respeita o meio ambiente.

Luís de Sousa relaciona alguns dos valores fundamentais a um regime democrático:

a igualdade (de voto, de interesses, de participação, etc...); a liberdade (de escolha, de expressão, de idéias, de culto, etc...); a transparência (a obrigatoriedade de tornar públicos todos os actos do governo, de manter o cidadão informado, de desvendar interesses privados que possam colidir com o interesse colectivo), a responsabilidade e responsabilização (perante a lei e os cidadãos), a legalidade e justiça; e a integridade (o reconhecimento do mérito e

responsabilidade depositada num cargo de autoridade e o entendimento, por parte do detentor do poder, de que o exercício das suas funções se deve reger pelo respeito, promoção e reforço da coisa pública e da vontade de fazer colectiva). (SOUSA, 2007, p.10).

Entretanto, conflitos éticos não são de fácil resolução, em virtude da subjetividade que permeia o tema. Sendo assunto de vital importância para o controle do Estado, crescem os debates, vindo de encontro aos anseios da sociedade na busca de maior transparência e controle. Na gestão de organizações públicas observa-se que:

entre os aspectos mais relevantes que podem configurar o conflito entre os interesses públicos e privados destacam-se o exercício de atividade paralela incompatível com o cargo público, o tráfico de influências, o uso de informações privilegiadas de que tenha conhecimento em função do cargo exercido, e o recebimento de qualquer vantagem em razão da função pública. (MARASCHIN, 2007, p.1)

A Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) explica que

O ‘conflito de interesses’ é caracterizado pelo choque entre as funções públicas e o interesse particular de um administrador público, em que o interesse particular do funcionário pode exercer influência indevida sobre o exercício de suas funções e responsabilidades públicas.[...] É importante reconhecer que o termo ‘Administrador Público’ está sendo usado aqui em termos genéricos: está claro que o termo pode ser usado para se referir a servidores públicos ou representantes eleitos, ou a qualquer outro servidor que exerça funções públicas ou obrigações do estado ou de uma organização governamental, em qualquer escalão. (OCDE, 2003, p.7-8, grifo do autor).

García Mexía explica as relações entre situações de conflito de interesses com o fenômeno da corrupção:

os conflitos de interesse são o resultado de uma variedade de comportamentos corruptos, próprios das sociedades de capitalismo avançado. Sociedades nas quais, embora continuem (e continuarão) ocorrendo episódios clássicos de corrupção, por excelência, o crime de corrupção tem sido detectado e a proliferação de condutas de corrupção mais sutis, mais refinadas, favorecidas por uma coexistência praticamente indiferenciada entre a setor público e o privado, entre o Estado e a sociedade. (GARCÍA MEXÍA, 2001, p. 33, tradução nossa).⁴

A importância das pesquisas em ética na gestão das organizações, sejam elas privadas ou públicas fica evidente ao observar-se que “as organizações devem se responsabilizar pelo desenvolvimento de um programa ético, se quiserem incentivar o comportamento ético.” Devem, também, se preocupar com possíveis áreas onde o risco ético seja iminente, observando situações problemáticas. (FERRELL, FRAEDRICH e FERRELL 2001, p.18).

Para um melhor aprofundamento na questão ética nas organizações, no capítulo seguinte aborda-se a ética sob o enfoque empresarial e profissional.

⁴ O texto em língua estrangeira é: “los conflictos de intereses son fruto de una peculiar variedad de comportamientos corruptos, propios de las sociedades del capitalismo avanzado. Sociedades en las que – si bien continúan (y continuarán) produciéndose episodios clásicos de corrupción, por excelencia el delito de cohecho – se viene detectando la proliferación de conductas más sutiles, más refinadas, de corrupción, favorecidas por una convivencia prácticamente indiferenciada entre el sector público y el sector privado, entre el Estado y la sociedad.”

1.4 Ética Empresarial

O que mais preocupa não é o grito dos violentos, nem dos corruptos, nem dos desonestos, nem dos sem-caráter, nem dos sem-ética. O que mais preocupa é o silêncio dos bons!

Martin Luther King

No final do século XX, a questão ética tornou-se questão de extrema importância no universo das empresas privadas e, por extensão, das organizações públicas do Primeiro Mundo, tendo em vista os diversos escândalos que vieram à tona graças ao desenvolvimento de uma mídia investigativa. “Atos considerados imorais ou inidôneos pela coletividade deixaram de ser encobertos e tolerados.” (SROUR, 2003, pag. 58).

A Ética empresarial tem sido objeto de ampla investigação e debate nos E.U.A. desde o início dos anos 1960 (BAUMHART, 1961; BENSON, 1989; DE GEORGE, 1987).

Grell (1993, p.6) afirma que a ética empresarial ocupa uma posição de grande importância tanto nos jornais populares quanto nos acadêmicos, tendo em vista os incidentes que ameaçam a moralidade dos setores público e privado.

Para Svensson, Wood e Callaghan (2004, p.302, tradução nossa) “não se trata de um fenômeno novo e passageiro, mas sim de assunto que se preocupa com a desconexão entre as práticas corporativas e o uso aceitável e esperado dos negócios pela sociedade atual.”⁵ A sociedade torna-se, cada vez mais, abertamente beligerante e cautelosa em suas relações com o mundo corporativo.

Atualmente, o comportamento ético por parte da empresa é esperado e exigido pela sociedade. O lucro moralmente aceitável é o obtido através da ética. Cada vez mais, a imagem que as empresas pretendem exibir é a de empresas éticas. Isto, na verdade, implica em dizer que são moralmente inatacáveis, em sintonia com a moral e costumes vigentes. Notícia vinculada na revista do Banco Interamericano de Desenvolvimento (BID) evidencia essa preocupação:

O Secretário Geral da Organização das Nações Unidas (ONU), Ban Ki Moon, continuando com suas demonstrações de transparência no funcionamento da organização internacional, tornou públicas suas contas financeiras no último dia 5 de janeiro para a Comissão de Ética das Nações Unidas, incentivando outros funcionários a fazerem o mesmo. Além disso, nomeou a ex-ministra de assuntos internacionais da Tanzânia, Asha-Rose Migiro, como sub-secretária, cumprindo assim sua promessa de que o número dois da ONU seria uma mulher de um país em desenvolvimento. (BID, 2007)

⁵ O texto na língua estrangeira é: It is not a new phenomenon, but one that comes to prominence periodically as corporate practices that are out of alignment with the acceptable current societal mores expected of business are revealed.

Petrick e Wagley (1992) explicam que a ética empresarial trata da aplicação de padrões morais a políticas de negócios, instituições e comportamentos, preocupando-se com julgamentos morais envolvidos em uma decisão moral, ou seja, no que é considerado moralmente certo ou errado, bom ou mau. Os autores resumem: a ética nas organizações é o estudo especializado do que é certo ou errado.

Para Srour (2003, p.33) “significa estudar e tornar inteligível a moral vigente nas empresas capitalistas contemporâneas e, em particular, a moral predominante em empresas de uma nacionalidade específica”.

A ética empresarial está relacionada a reflexões ou indagações sobre costumes e morais vigentes nas empresas. As empresas muito têm a ganhar quando institucionalizam orientações efetivamente partilhadas entre os seus membros ou convencionam valores que foram previamente negociados. As normas de comportamento derivam dessas providências.

Um dos maiores desafios do estudo da ética empresarial refere-se ao papel dos indivíduos e de seus valores na tomada de decisão. Fatores individuais são importantes na avaliação e resolução de questões éticas, conforme vários estudos têm comprovado.

Entretanto, diversas pesquisas evidenciam a primazia de fatores organizacionais na determinação de decisões éticas no local de trabalho.

Através da socialização, os indivíduos desenvolvem os seus próprios padrões éticos de comportamento, incluindo as decisões sobre as ações “certas” ou “erradas”. Isto ocorre a partir da incorporação de modelos familiares, de amigos, da educação formal, da religião, da filosofia e de outras situações vivenciadas (FERRELL, FRAEDRICH e FERRELL 2001, p.16).

Embora as pessoas devam fazer opções éticas, é também verdade que muitas vezes tomam estas decisões nas comissões, nas reuniões em grupo, e através do debate com os colegas. Decisões éticas no local de trabalho são guiadas pela cultura da organização e pela influência dos pares, tais como colegas, superiores ou subordinados (FERRELL, FRAEDRICH e FERRELL, 2001, p.18).

Referindo-se à gravidade da questão ética, os autores acima citados explicam que a gravidade é entendida como a importância para o indivíduo, para o grupo de trabalho ou para a empresa sobre a questão ética, assumindo um caráter pessoal na medida em que sofre a influência de valores, crenças, necessidades, maneira de ver as coisas, características especiais da situação e pressões pessoais e institucionais.

A identidade no trabalho também se processa no plano afetivo e cognitivo. O fato de viver sob uma estrutura institui uma espécie de mentalidade coletiva, com a qual o indivíduo se conforma, assimilando suas regras e normas de comportamento e estabelecendo vínculos afetivos com as pessoas com as quais convive nesse ambiente. Esse processo pode derivar em identificações por parte do indivíduo, as quais podem conter significados distorcidos.(MACHADO 2003, p.59).

A empresa é um lugar importante de socialização para aqueles que nela trabalham. De acordo com Hunt (1985); Hunt, Wood e Chonko (1989) e Haslam, Powell e Turner (2000) quando as pessoas se identificam fortemente com a corporação, há uma tendência em interpretar o mundo e o seu próprio lugar nele de uma maneira coerente com os valores, ideologias e culturas organizacionais.

Os fatores individuais envolvem aspectos como o desenvolvimento cognitivo moral ou julgamento moral, a idade, o sexo, a religião, escolaridade, entre outros. A cultura da empresa, que é um fator situacional e representa um conjunto de valores, convicções, metas, normas e maneiras de resolver os problemas na organização, também pode sugerir nos colaboradores atitudes éticas ou antiéticas.

Juntos, cultura organizacional e a influência dos pares podem promover condições que permitam ou limitem a conduta antiética.

Os indivíduos contam com seus colegas para dirigir, validar e reforçar seus comportamentos em seu trabalho. Em geral, quando as organizações falham em definir seus padrões éticos e suas expectativas, os funcionários compensarão essas falhas aumentando sua confiança nos exemplos oriundos de seus pares. A influência dos colegas pode se tornar uma parte do sistema de consistência ética como um todo quando as organizações a utilizam como parte do sistema informal de comunicação e educação. (ARRUDA e NAVRAN, 2000, p.33)

Quando estas condições evidenciam recompensas, como o ganho financeiro, reconhecimento, promoção, ou simplesmente a sensação de um trabalho bem feito, a oportunidade de uma conduta antiética pode ser incentivada ou desencorajada de acordo com o clima ético do ambiente. Por exemplo, uma organização que não prevê a punição dos empregados que violam regras de não aceitar presentes de clientes oferece uma oportunidade para comportamento antiético sem o receio de consequências disciplinares.

As empresas que não se preocupam com a ética pagam ônus pesados e enfrentam situações que muitas vezes, em apenas um dia, destroem uma imagem que consumiu anos para ser conquistada. Multas elevadas, quebra da rotina, empregados desmotivados, fraude interna, perda da confiança na reputação da empresa, são exemplos desses ônus.

O comportamento ético deve ser incorporado em uma infra-estrutura social de apoio que promova comportamentos consistentes.

Devido a isso, muitas empresas estão adotando padrões pessoais de conduta para seleção de seus colaboradores, cientes de que, atualmente, a integridade nos negócios exige profissionais altamente capazes de compaginar princípios pessoais e valores empresariais.

Nesse contexto, optou-se por introduzir nesta pesquisa a variável Compromisso da Organização com o Código de Ética como influenciadora da percepção dos servidores quanto ao valor do mesmo como auxiliar na solução de dilemas éticos.

1.5 Ética Profissional

Dar o exemplo não é a melhor maneira de influenciar os outros. É a única.

Albert Schweitzer

Um dos usos populares do termo ética refere-se aos princípios de conduta que orientam uma pessoa ou grupos. Diversos autores definem a ética profissional como sendo um conjunto de normas de conduta que devem ser praticadas no exercício profissional e que possuem uma ação reguladora, fazendo com que o profissional respeite seu semelhante quando no exercício da sua profissão.

Lisboa (2007, p.23) explica ética profissional através de sua função: “serve como indicativo de um conjunto de normas que baliza a conduta de integrantes de determinada profissão.”

Silva e Speroni (1998, p. 78) afirmam que: “a ética profissional tem como premissa maior o relacionamento do profissional com seus clientes e com outros profissionais, levando em conta valores como a dignidade humana, auto-realização e sociabilidade.” O individualismo ocasiona o risco da transgressão ética, tornando imprescindível uma tutela sobre o trabalho, através de normas éticas.

A ética profissional atinge a maioria das profissões e refere-se ao caráter normativo e até jurídico que regulamenta cada uma delas, a partir de estatutos e códigos específicos. O comportamento dos indivíduos pode inclinar-se para o egoísmo, mas, para atender aos interesses de uma classe e da sociedade como um todo, é necessário que as normas sejam respeitadas, pois estas devem estar apoiadas em princípios de virtude.

Atualmente, para Jacomino (2000, p.28), “a atitude dos profissionais em relação às questões éticas pode ser a diferença entre o seu sucesso e o seu fracasso”. Basta um deslize para que a imagem do profissional fique manchada pela desconfiança.

Em artigo publicado na revista Exame, o consultor Clauss Möller faz uma associação entre as virtudes lealdade, responsabilidade e iniciativa, fundamentais para a formação de recursos humanos. Para ele o futuro de uma carreira depende dessas virtudes:

O senso de responsabilidade é o elemento fundamental da empregabilidade. [...]. Uma pessoa que se sinta responsável pelos resultados da equipe terá maior probabilidade de agir de maneira mais favorável aos interesses da equipe e de seus clientes, dentro e fora da organização [...].

[...] Lealdade não quer dizer necessariamente fazer o que a pessoa ou organização à qual você quer ser fiel quer que você faça. Lealdade não é sinônimo de obediência cega. Lealdade significa fazer críticas construtivas, mas as manter dentro do âmbito da organização. Significa agir com a convicção de que seu comportamento vai promover os legítimos interesses da organização. Assim, ser leal às vezes pode significar a recusa em fazer algo que você acha que poderá prejudicar a organização, a equipe de funcionários.

[...] Tomar a iniciativa de fazer algo no interesse da organização significa ao mesmo tempo, demonstrar lealdade pela organização. Em um contexto de empregabilidade, tomar iniciativas não quer dizer apenas iniciar um projeto no interesse da organização ou da equipe, mas também assumir responsabilidade por sua complementação e implementação. (CLAUSS MÖLLER, 1996, p.103-104)

Como já dito anteriormente e corroborando Möller, o senso de responsabilidade, a lealdade e a iniciativa estão diretamente relacionados aos conflitos que podem surgir quando as escolhas dos indivíduos atingem tanto aquele que tomou a decisão, visando seu próprio interesse ou o interesse da organização, quanto àquele que teve seu interesse preterido. Afinal, para Silveira (2001) ao contrário de realidades expressas por princípios primeiros invariáveis, há uma parte dos objetos postos diante da razão humana para os quais pode haver cálculo e deliberação.

Como os valores são componentes importantes da cultura e descritos como os princípios responsáveis pela gestão bem sucedida de uma série de empresas, é de se esperar que quando transformados em ações, gerem virtudes (responsabilidade, lealdade e iniciativa, entre outras) necessárias ao bom desempenho profissional.(ARRUDA, WHITAKER e RODRIGUEZ, 2003; O'REILLY e CHATMAN,1996; SCHEIN, 1985).

As virtudes enfatizadas por Moller brotam da identificação com o ambiente de trabalho, pois há uma tendência em interpretar o mundo e o seu próprio lugar nele de uma maneira coerente com os valores, ideologias e culturas organizacionais. (HASLAM, POWELL e TURNER, 2000; HUNT,1985).

Relembrando Mattar Neto (2004), o homem integral comparece ao trabalho completo, com suas virtudes e valores, transformando o conhecimento adquirido em sabedoria, construindo uma sociedade cidadã auto-sustentável, e respeitando o meio ambiente. Para Lisboa (2007, p.64) “a ética profissional, longe de debilitar a posição social da empresa, fortalece-a.”

É importante ressaltar que muitas empresas do setor privado empreendem um esforço organizado, a fim de encorajar a conduta ética entre seus empregados. Para tanto, elegem princípios e valores para a organização, e sob o amparo desses, implantam códigos de ética, idealizam programas de treinamento para seus executivos e empregados, criam comitês de ética, capacitam líderes que percorrem os estabelecimentos da organização incentivando o desenvolvimento de um clima ético, além de outras ações.

No setor público não deve ser diferente, quando se compreende o que MATOS (2005), enfatiza como pressupostos da ética:

- Liberdade, uma vez que em uma “cultura de escravos” não há ética que resista;
- Dignidade/Responsabilidade, pois sem a valorização do homem, abrindo espaços a sua participação criativa, é inútil pensar na ética;
- Igualdade de oportunidades, pois sem a equidade, e o conseqüente estabelecimento de privilégios, decorrentes de indefinições políticas e preferências, inviabilizam qualquer intenção ética; e
- Direitos Humanos, pois sem que a precisa e clara regulamentação dos direitos e obrigações que consultem o bem comum, ser ético torna-se uma utopia.

Normalmente, ao ingressar no mercado de trabalho, seja público ou privado, o profissional almeja encontrar organizações com metas e objetivos claros e bem definidos, onde os administradores possuam conhecimento técnico e qualidades morais, a fim de que se realize na profissão escolhida. Entretanto, isso nem sempre acontece e ele vivencia situações conflitantes, exigindo de sua parte uma sólida formação moral.

Nesse contexto, optou-se por introduzir na pesquisa a variável Valores Morais professados no Código de Ética como influenciadora da percepção dos servidores quanto ao valor do mesmo como auxiliar na solução de dilemas éticos.

1.5.1 A Ética do Profissional de Contabilidade

Por força da profissão, o profissional de contabilidade, seja ele, Técnico ou Bacharel, freqüentemente, se depara com dilemas éticos que para serem solucionados exigem a observância dos princípios éticos que regem a categoria.

A sobrevivência da classe contábil exige a manutenção de elevados padrões éticos junto à sociedade.

Não há sociedade que progrida com firmeza por muito tempo, que se mantenha politicamente consistente, que ofereça bem-estar social a seus membros, nem profissão que se imponha pelo produto de seu trabalho, que angarie respeito de todos, que se faça reconhecer por seus próprios méritos, sem que esteja a Ética a servir de cimento a fortalecer sua estrutura, de amarras a suportar as tempestades, de alicerce a suportar o crescimento e de raízes e seiva para garantir a sobrevivência dessa sociedade ou dessa profissão. Sem Ética, a sociedade não se estrutura de forma permanente; e uma profissão também não. (LISBOA, 2007, p.11)

O profissional contábil, no desenvolvimento das rotinas de trabalho, utiliza diversas informações importantes relacionadas com negócios pertencentes a terceiros e quando em função de auditoria deve opinar sobre trabalhos elaborados por outros contabilistas. Além disso, em muitas situações, sua atividade exige que lidere uma equipe de profissionais.

Quando o profissional está vinculado ao setor público, “ele tem conhecimento abrangente do orçamento do órgão.” (LISBOA, 2007, p.77). Nessas diversas situações, espera-se que o comportamento do profissional de contabilidade esteja sempre respaldado nos valores e princípios éticos que regem a profissão.

A sociedade global está vivendo uma crise moral. Posturas antiéticas, conhecidas através da imprensa, praticadas por empresas internacionais como os casos da Enron, WorldCom, Xerox, Adelphia, Parmalat e mais recentemente o sistema piramidal de fundos de risco implementado pelo antigo presidente da bolsa de valores tecnológicos de Nova Iorque (Nasdaq), Bernard Madoff, colocaram em xeque a credibilidade da profissão contábil.

Embora a mídia tenha reconhecido que em diversos casos, os profissionais contábeis não foram os responsáveis pelas fraudes e que “a contabilidade é publicamente reconhecida como um instrumento do sistema capitalista para ‘limitar o potencial de abusos internos’ em sua prática, apontando condutas corporativas que contrariem as regras estabelecidas para a continuidade do sistema”, a classe contábil foi atingida. (ALVES, 2006, p.24).

Os conflitos de interesse geram, muitas vezes, comportamentos dúbios e o profissional contábil, por lidar com números, informações e fatos, está entre aqueles que podem ser assediados por clientes ou empregadores. Por isso, é muito importante exercer a profissão com ética, professando valores morais universais como: honestidade, legalidade, equidade, urbanidade, justiça. Além disso, ele tem acesso a inúmeras informações privilegiadas das organizações, sendo indispensável o sigilo.

Visando construir e manter a credibilidade da profissão, foi constituído, por Resolução do Conselho Federal de Contabilidade (CFC), nº 803/96, o Código de Ética Profissional do Contabilista (CEPC) onde estão contidos padrões éticos importantes norteadores das relações

entre a sociedade e a classe contábil, através da normatização de direitos, deveres e das sanções aplicáveis quando de seu não cumprimento.

Recente pesquisa sobre as percepções do profissional de contabilidade a respeito do CEPC registra que 73% dos respondentes, de uma amostra de 2262 profissionais, estão totalmente de acordo com a importância do Código como guia de conduta. Entretanto, apenas 44,4% concordam com a afirmação de que o profissional deve cumprir as normas mesmo discordando de algumas delas. (ALVES, 2006).

O destaque desta pesquisa dado ao profissional contábil é evidenciado quando se observaram servidores públicos municipais lotados na CGM, onde se encontra uma substancial participação dessa categoria no quadro funcional. Além disso, o profissional contábil, enquanto servidor público municipal, além do Código de Ética da Profissão, está sujeito às normas éticas dispostas no Código de Ética do Servidor Público Civil do Poder Executivo Municipal (CEPPRJ) que será melhor abordado na seção 6.1 por ser objeto desta pesquisa.

Em relação à responsabilidade pública no Brasil, o Plano Diretor da Reforma do Estado de 1995 evidenciou um modelo para a gestão na administração pública oriundo da agregação de práticas gerenciais utilizadas pelas organizações privadas consideradas de excelência. Desde então, a administração pública passou a dar maior atenção aos clientes externos, que são os usuários do serviço público, e aos internos, que são os próprios servidores públicos. Também passou a identificar as reais necessidades do usuário do serviço público bem como os usuários potenciais, tendo em vista que na administração pública todos os cidadãos poderão ser usuários dos serviços, sendo do Estado a obrigação de provê-los. (CAVALCANTI, ABRANTES e PEREIRA, 2005),

Amorim (2000), corroborando opinião do sociólogo Herbert de Souza (1994) afirma que a democracia postula como princípios fundamentais, a igualdade de direitos, a liberdade, a diversidade, a participação e a solidariedade, que são os grandes valores éticos contemporâneos capazes de abrir um espaço público de diálogo. Atualmente, reconhece-se uma nova dimensão nas práticas para responsabilidade pública. “Os decisores públicos não mais estão condicionados apenas a uma avaliação a *posteriori* do que tiver sido decidido ou realizado” (CAVALCANTI, ABRANTES e PEREIRA, 2005, p.1751).

Nesse contexto, é de se esperar que o processo de tomada de decisão ética esteja focado para a nova realidade vivenciada pela gestão pública.

1.6 O processo de tomada de decisões éticas

Cada um pensa em mudar a humanidade, mas ninguém pensa em mudar-se a si mesmo.

Léon Tolstói

Para a devida compreensão do processo de tomada de decisões éticas torna-se necessário que os conceitos sobre filosofia moral sejam explicados. “Há muitas filosofias morais, e todas são complexas.” Os sete tipos de filosofia moral abordados por Ferrell, Fraedrich e Ferrell (2001, p. 51-59) são:

1. **Teleologia** – também chamada de consequencialismo. Orienta o comportamento moral examinando suas conseqüências isto é, considera o ato moralmente certo ou aceitável se, através dele, for conquistado algum resultado desejado, como a realização de interesse próprio ou utilidade;
2. **Egoísmo** - define um comportamento certo ou aceitável em termos das suas conseqüências, logo é um tipo de filosofia de corrente teleológica. As decisões devem maximizar o interesse próprio. Pode parecer incompatível uma decisão ética com a filosofia moral baseada no egoísmo, porém o egoísta esclarecido pode vir a denunciar um colega por roubo, defendendo a reputação da empresa e assim manter seu emprego;
3. **Utilitarismo** – também é um tipo de filosofia teleológica, levando em conta as conseqüências. Entretanto visa a maior utilidade possível, isto é “o maior bem para o maior número de pessoas.” A decisão utilitarista compara custos e benefícios e todas as alternativas possíveis, optando pela que produzir a maior utilidade.
4. **Deontologia** – também chamada de formalismo ético ou não consequencialismo. Concentra-se nos direitos dos indivíduos e nas intenções. Baseia-se no fato de que todos devem ser tratados com igualdade. São contrários aos utilitaristas, pois acreditam que existem comportamentos que não devem ser feitos independentemente da maximização da utilidade. Sofreu muita influência de Kant com seu famoso imperativo categórico: “Age de tal modo que a norma da tua conduta possa ser tomada como lei universal.”;
5. **Relativismo** – avalia a natureza ética de forma subjetiva, baseando-se nas experiências individuais e do grupo. O relativista tentar determinar um

consenso positivo em relação a determinado comportamento para considerá-lo ético;

6. **Ética da virtude** – pressupõe que a virtude moral é uma disposição adquirida e valorizada, fazendo parte das pessoas. As virtudes são desenvolvidas pela prática e pelo compromisso, podendo ser reforçadas pela crença, pelo conhecimento e pelo comportamento derivado; e

7. **Justiça** – refere-se à equidade, baseando-se no desejo de remediar injustiças sofridas por outras pessoas. Geralmente, tendo em vista a utilização de regras baseadas no direito conhecido, tem por fundamento as filosofias morais deontológicas.

Observa-se que quase todas as teorias normativas éticas sobre filosofia moral podem ser classificadas em deontológicas e teleológicas (FERRELL e GRESHAN, 1985; HUNT e VITELL, 1986; MURPHY e LACZNIAK, 1981). Fato esse justificado pela diferença fundamental de que as teorias deontológicas focam ações ou comportamentos específicos de um indivíduo, enquanto que as teorias teleológicas focam as conseqüências das ações ou de comportamentos.

“Para os deontologistas, o princípio da maximização do equilíbrio entre o bom sobre o mau não importa e nem é um critério moral ou norma para todos, ou, pelo menos, não é a base ou a decisão final.” (FRANKENA, 1963, p.14, tradução nossa).⁶

Hunt e Vitell (1986) resumem a chave da questão com a assertiva de que as teorias deontológicas são inerentes à justiça de um comportamento, enquanto que as teorias teleológicas levam em conta a quantidade ou importância das conseqüências dos comportamentos.

Em geral os indivíduos supõem que tomar uma decisão ética dentro da empresa se assemelha a forma como agem na família ou na vida pessoal. Entretanto, no contexto de trabalho, a maioria das pessoas sofre pressões no momento de decidir qual das opções é a melhor.

Ferrell, Fraedrich e Ferrell (2001, p.93), propõem um modelo estrutural para compreender o processo da tomada de decisão para empresas que possuem a prática de trabalho em grupo, conforme observado na Figura 2. Nesse modelo, os principais

⁶ O texto na língua estrangeira é: For deontologists, the principle of maximizing the balance of good over evil, no matter for whom, is either not a moral criterion or standard at all, or, at least, it is not the basic or ultimate one.

componentes são a identificação da gravidade da questão ética, os fatores individuais, entre eles, desenvolvimento cognitivo moral, idade e sexo e a cultura da empresa.

Os autores enfatizam que o modelo serve para auxiliar a prover *insights* nas tomadas de decisões. Tais decisões não dependem apenas da filosofia moral adotada pelo indivíduo, pois sofrem uma forte influência da ética praticada nas organizações.

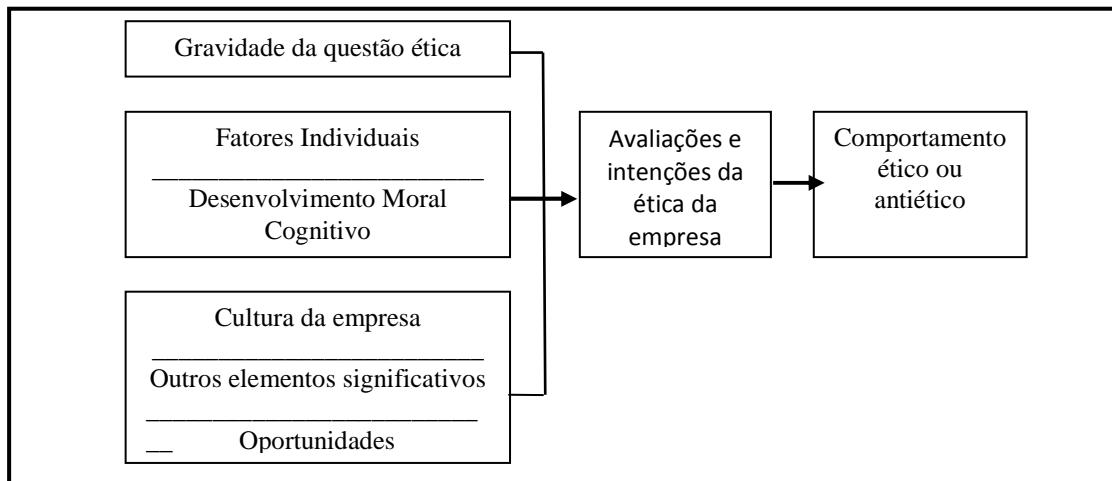


Figura 2: Modelo estrutural para compreensão da tomada de decisão ética na empresa
Fonte: Adaptado de Ferrell, Fraedrich e Ferrell (2001, p.93)

Na literatura sobre ética empresarial, a tomada de decisão ética tem recebido grande interesse. Diversos autores propuseram uma variedade de modelos teóricos para tentar explicar e prever o processo no qual gerentes optam por uma decisão ética. Os modelos observados utilizam abordagens diferentes tais como: o modelo de interação situacional-individual de Treviño (1986), o modelo de contingência de Ferrell e Gresham (1985), o modelo de processo de quatro estágios de julgamento moral de Rest (1986), o modelo de intensidade moral de Jones (1991) e o modelo de teoria positivista de ética em marketing de Hunt e Vitell (1986).

Em geral, os modelos de processos de tomada de decisão ética dividem as influências postuladas nas decisões dos comportamentos individuais em duas amplas categorias. A primeira inclui variáveis individuais associadas ao tomador da decisão também chamadas de fatores individuais. A segunda categoria leva em conta as variáveis que formam e definem a situação na qual o indivíduo toma a decisão, isto é fatores situacionais ou organizacionais (FORD e RICHARDSON, 1994; LOE, FERRELL e MANSFIELD, 2000).

1.7 Influências no processo decisório ético

Como já mencionado, as influências no processo decisório ético podem ser oriundas de características individuais ou situacionais, conforme os modelos de processo de tomada de decisão. As primeiras incluem todos os fatores que estão associados unicamente ao tomador e decisão, sendo aquelas que mais têm recebido atenção da literatura empírica. (FORD e RICHARDSON, 1994)

Os fatores individuais, além de incluir variáveis que são resultados do nascimento como, por exemplo, a nacionalidade, o gênero e a idade, também consideram os atributos pessoais oriundos do desenvolvimento humano e do processo de socialização tais como: personalidade, crenças, valores, educação, religião e emprego. Todos esses fatores representam a soma total das experiências de vida e circunstâncias do nascimento que um indivíduo específico traz para seu processo decisório. (FORD e RICHARDSON, 1994).

De acordo com a proposta deste trabalho, foram desenvolvidas subhipóteses de pesquisa baseadas em alguns fatores individuais: o gênero, a idade, a formação acadêmica, o tempo de trabalho como servidor público e se é detentor de cargo ou função comissionada.

A segunda categoria de fatores incluída na maioria dos modelos teóricos está associada às situações que ocorrem no ambiente de trabalho. Nestas incluem-se a influência dos colegas e da alta administração e as características das organizações tais como: prêmios, sanções, clima organizacional, a cultura da empresa e o código de ética.

1.7.1 A Influência dos Fatores Situacionais e Organizacionais

Os fatores situacionais são considerados na maioria dos modelos teóricos de tomada de decisão e estão associados a situações vivenciadas pelos indivíduos no seu ambiente profissional. São considerados fatores situacionais: influência dos pares, influência da alta gerência, recompensas e sanções e os códigos de conduta. Como organizacionais, entre outros, são evidenciados: o tamanho, o foco, o nível e a competitividade organizacional. (FORD e RICHARDSON, 1994).

Loe, Ferrell e Mansfield (2000) relacionam como fatores organizacionais: a oportunidade; recompensas e sanções; a cultura e o clima; a influência dos pares e o código de ética. Para O'Fallon e Butterfield (2005) entre os fatores organizacionais estão: competitividade empresarial; códigos de ética; clima e cultura éticos; ambiente externo; tipo

de negócio; o tamanho da organização; sanções e recompensas; influência dos pares e treinamento.

Alguns modelos fazem distinção entre fatores situacionais e organizacionais, como é o caso do modelo de Hunt e Vitell (2006) que desmembra as situações nos ambientes onde são vivenciadas (profissional, trabalho e organizacional).

Diante dessa divergência de classificação, para este estudo, optou-se por englobar como fatores situacionais, de uma forma mais abrangente, todas as situações vivenciadas pelo servidor municipal no ambiente de trabalho que podem influenciar a sua tomada de decisão. Assim sendo, os fatores organizacionais, também serão considerados como situacionais para efeito desta pesquisa.

Os fatores situacionais foram observados desde Baumhart (1961) e ratificados em Brenner e Molander (1977). Esses dois estudos evidenciaram a grande importância do comportamento dos superiores (FORD e RICHARDSON, 1994).

Fukuyama (2005, p.109) relata que diversos autores salientam a importância da liderança como fonte de cultura organizacional. O autor enfatiza que normas e valores provêm da sociedade, sendo influenciados por componentes da estrutura social, como classe e etnia. Entretanto, no micronível das organizações, podem ser configuradas pela estrutura de autoridade. Para ele, “a delegação de discricção é mais segura em condições nas quais os agentes compartilham da mesma estrutura de valores que seus dirigentes, mesmo na ausência de uma estrutura formal de monitoração e incentivo”.

Em seu trabalho de revisão da literatura empírica sobre tomada de decisão ética, O’Fallon e Butterfield (2005) relacionaram os achados pelos efeitos diretos nas variáveis dependentes: consciência, julgamento, intenção e comportamento. Foram relacionados um total de 82 (oitenta e dois trabalhos) que avaliaram a influência dos fatores organizacionais, dentre esses, 20 (vinte) tratam dos Códigos de ética, um dos objetivos desta pesquisa.

Weaver e Trevino (1999) relatam a associação positiva entre programas que orientam o valor e respeito ético com a consciência ética. Stohs e Brannick (1999) evidenciaram que, em transações com a empresa, o código de ética influencia a percepção dos gestores quanto aos erros. Adams, Taschian e Shore (2001) concluíram que organizações que possuem um código de ética registram percentagem maior de empregados com julgamentos éticos do que organizações que não possuem um código. Na mesma linha, Douglas, Davidson e Schwartz (2001) constataram que códigos de conduta afetam o julgamento ético apenas em situações de alta intensidade moral.

Ainda com resultados positivos, Granitz (2003) evidenciou que indivíduos que compartilham suas percepções sobre a aplicabilidade do código, também compartilham raciocínio ético e intenção moral.

Entretanto, outras pesquisas registraram não haver relação entre os códigos e questões éticas. (UDAS, FUERST e PARADICE, 1996; NWACHUKWU e VITELL, 1997).

Diante dos diferentes resultados, torna-se evidente a necessidade de mais investigações sobre a percepção dos indivíduos a respeito dos Códigos de Ética que, muitas vezes, impactam o desempenho das organizações. Nesse sentido, esta pesquisa procura contribuir, investigando essa percepção, através das hipóteses: conhecimento do código; forma de confecção participativa e percepção do servidor quanto ao compromisso da Prefeitura com o código.

1.7.2 A Influência dos Fatores Individuais

Ford e Richardson (1994) relatam, em seu trabalho de revisão da literatura empírica sobre tomada de decisão ética, pesquisas envolvendo quatro fatores individuais que influenciam o processo decisório ético. Dois deles determinados por circunstâncias externas ao nascimento que são religião e nacionalidade e os outros dois decorrentes do próprio nascimento, idade e gênero. Em 2000, Loe, Ferrell e Mansfield também reviram a literatura encontrando achados similares em alguns fatores individuais.

O valor da orientação religiosa, a força da crença religiosa, o tipo de religião, e a frequência religiosa em relação à percepção ética foram estudados por Hegarty e Sims (1978, 1979); MacNichols e Zimmerer (1985); Kidwell, Stevens e Bethke (1987). Entretanto, apenas a força da crença religiosa foi positivamente relatada como influenciadora de padrões éticos. (MACNICHOLS e ZIMMERER, 1985).

A nacionalidade, o segundo atributo relatado pelos autores, também revelou resultados contraditórios. Estudo de Abratt, Nel e Higgs (1992) realizado com gerentes não encontrou evidências. Enquanto que Hegarty e Sims (1978, 1979) e White e Swors (1992) mostraram uma correlação significativa entre comportamentos antiéticos e a não cidadania americana.

Loe, Ferrell e Mansfield (2000) enumeram dez trabalhos sobre a influência da nacionalidade na tomada de decisão sendo que sete deles apresentaram alguma relação entre nacionalidade e comportamentos ou valores éticos. Quanto ao estudo da influência da religião, apenas três trabalhos foram relatados. Os autores também relacionaram outros fatores individuais em seu trabalho de revisão da literatura conforme Tabela 1.

| Fatores Individuais | Número de estudos empíricos | Período dos Trabalhos |
|--|------------------------------------|------------------------------|
| Desenvolvimento moral cognitivo | 6 | 1990 a 1993 |
| Filosofia Moral | 21 | 1978 a 1997 |
| Experiência educacional e profissional | 18 | 1972 a 1994 |
| <i>Locus of control</i> | 4 | 1978 a 1990 |
| Intenção | 4 | 1989 a 1996 |
| Intensidade Moral | 2 | 1996 |
| Religião | 3 | 1978 a 1987 |
| Nacionalidade | 10 | 1978 a 1993 |

Quadro 1: Número de estudos empíricos sobre tomada de decisão ética

Fonte: Adaptado de Loe, Ferrell e Mansfield (2000, p.187)

Os fatores pessoais: gênero, idade, formação acadêmica, tempo como servidor e função desempenhada serão desenvolvidos de forma mais detalhada porque são questões de pesquisa deste estudo. Entretanto, vale ressaltar a necessidade de se compreender a influência da filosofia moral, uma vez que o Código de Ética da Prefeitura do Rio de Janeiro enfatiza, na Seção I, as regras deontológicas necessárias ao bom cumprimento da função pública.

1.7.2.1 A influência da filosofia moral no processo decisório ético

Os conceitos de obrigatoriedade moral e consciência moral estão estreitamente relacionados. A compreensão de nossos atos, sob o enfoque da moral, “implica numa avaliação e num julgamento de nosso comportamento, de acordo com as normas que ela conhece e reconhece como obrigatórias.” (VÁSQUEZ, 2007, p.185).

As normas morais mudam de acordo com o tempo e o espaço e conseqüentemente, mudam as relações sociais, imprimindo suas características na consciência moral e na obrigatoriedade moral. Por isso, ambas não são autônomas, pois não podem ser separadas do meio social.

A obrigatoriedade moral gera teorias que os éticos contemporâneos costumam dividir em dois gêneros de filosofias morais: deontológicas e teleológicas. Ambas se propõem a determinar o que deve ser feito, orientando o indivíduo em uma situação particular.(VÁSQUEZ, 2007). A Figura 3 ilustra as teorias da obrigação moral.

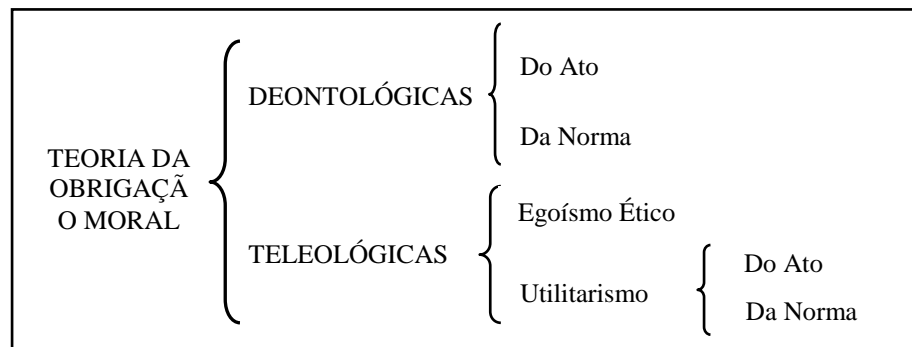


Figura 3: Teoria da Obrigação Moral

Fonte: Vásquez (2007, p.191)

A influência das filosofias morais deontológicas e teleológicas no processo decisório ético dos servidores é objeto dessa pesquisa. Para tanto, discute-se, a seguir, suas características e conseqüências.

a) A filosofia deontológica

Deontologia deriva do grego *déon*, que significa dever. Atualmente deontologia designa a ciência ou o tratado dos deveres. A ética moderna utiliza hoje o termo para aplicá-lo à vida profissional. “Gorosquieta (1996) explica Deontologia como a parte da ética que procura aplicar os princípios e suas conclusões aos inúmeros aspectos da vida das profissões”.

No Dicionário de Filosofia encontra-se dever, cuja raiz é latina, *debere*,

[...]‘dever’ e ‘obrigação’ são freqüentemente usados como sinônimos. Alguém deve algo quando está obrigado a (fazer) algo. O que obriga pode ser uma lei, uma norma ou uma regra; uma série de prescrições correspondentes a um cargo ou a um ‘ofício’ (*officium* = dever), um compromisso assumido etc.

A noção geral de ‘dever’ abrange todo tipo de deveres e, portanto, também o chamado ‘dever moral’. Entretanto, distinguiram-se com freqüência os ‘deveres’ do ‘dever (moral)’. Os deveres podem ser especificados de acordo com o objeto do dever: deveres para com Deus, para com a natureza, para com o Estado, a família, [...]. Supõe-se, em contrapartida, que o dever moral é absoluto e, portanto, não pode ser especificado: o dever é simplesmente o dever. [...] o dever moral é o que há de comum em todos os deveres; o dever moral é o mais elevado em qualquer série de deveres etc. (MORA, 2000, p.705)

Diante do exposto pode-se concluir que a ética deontológica valoriza primeiramente o conceito de dever e só posteriormente o conceito de bem e as conseqüências das ações. Significa, portanto, que os juízos morais da ação humana não têm como justificação a obtenção de bons resultados ou a sua utilidade.

De acordo com uma ética deontológica, tudo que importa é o cumprimento de uma norma de justa conduta, sem levar em consideração as intenções do agente, as circunstâncias em que ele exerce sua ação e as possíveis conseqüências advindas desta mesma.

Esta teoria avalia as ações do homem em função do seu princípio implícito e independentemente dos seus efeitos, tratando-se assim de uma ética formal, de uma ética do dever. Ela ganha particular expressão em Immanuel Kant com o seu imperativo categórico (imperativo porque ordena e categórico por oposição a hipotético ou condicional), com o qual determina a moralidade dos atos. A lei fundamental assegura a sua universalidade pelo seu caráter formal e não se faz depender de qualquer fim, seja ele concreto ou empírico.

Devido à sua universalidade, as regras consideram o agir como baseado no puro dever, constituindo-se numa ética pura que não dita conteúdos, mas normas formais, não se deixando contaminar pelo empirismo nem por exigências exteriores. É uma ética autônoma visto que o imperativo não pode ser exterior à própria vontade, nem se deixar contaminar por motivos extrínsecos. Trata-se, portanto, de uma ética própria do homem, não sendo, contudo uma ética particular ou pessoal, pois não contempla interesses particulares, mas universais. O agir deve, todavia, ser conformado com a boa vontade, isto é, a pessoa tem a boa vontade e age com base naquilo que é correto, independentemente das conseqüências de sua decisão, sendo o correto o que está em conformidade com o imperativo categórico. (MORA, 2000).

b) A filosofia teleológica

A ética chama-se “teleológica (de télos, em grego, fim) quando a obrigatoriedade de uma ação deriva unicamente de suas conseqüências.” (VÁZQUEZ, 2000, p. 189). De acordo com uma ética teleológica, o agente não deve deixar de considerar aquilo que a filosofia deontológica desconsidera completamente:

- as intenções do agente moral;
- as circunstâncias dentro das quais ele exerce sua ação;
- as previsíveis conseqüências da mesma podendo inclusive ser inferidas por ele.

Conforme Vázquez (2007, p. 198), as teorias da ética teleológica:

“[...] têm em comum o relacionar a nossa obrigação moral (o que devemos fazer) com as conseqüências de nossa ação; isto é, com a vantagem ou benefício que podem trazer, quer para nós mesmos quer para os demais.”

Para a ética teleológica, o foco são os resultados isto é, as conseqüências. A tese fundamental do conseqüencialismo é a de que uma ação é moralmente correta se os seus resultados forem “mais bons” do que maus. Há três tipos de conseqüencialismo: o egoísmo ético, o altruísmo ético e o utilitarismo.

A ética teleológica também é denominada por ética da responsabilidade na concepção de Weber e Srour.

Segundo Weber a atitude de quem se orienta pela ética da responsabilidade segue a máxima que diz:

Desembocamos, assim, na questão decisiva. Impõe-se que nos demos claramente conta do fato seguinte: toda a atividade orientada segundo a ética pode ser subordinada a duas máximas inteiramente diversas e irredutivelmente opostas. Pode orientar-se segundo a ética da responsabilidade ou segundo a ética da convicção. Isso não quer dizer que ética da convicção equivalha à ausência de responsabilidade e a ética da responsabilidade, a ausência de convicção. Não se trata disso, evidentemente. Não obstante, há oposição profunda entre a atitude de quem se conforma às máximas da ética da convicção – diríamos, em linguagem religiosa, o cristão cumpre seu dever e, quanto aos resultados da ação, confia em Deus – e a atitude de quem se orienta pela ética da responsabilidade, que diz: Devemos responder pelas previsíveis conseqüências de nossos atos [...]. O partidário da ética da responsabilidade, ao contrário, contará com as fraquezas comuns do homem [...] e entenderá que não pode lançar a ombros alheios as conseqüências previsíveis de sua própria ação. (WEBER, 1984, p.113)

Na concepção de Srour (2003), a ética da responsabilidade analisa as situações concretas e antecipa as repercussões que uma decisão pode provocar. Dentre as opções apresentadas, aquela que presumivelmente traz benefícios maiores à coletividade acaba sendo adotada. Ou seja, ganha legitimidade a ação que produz um bem maior ou evita um mal maior.

A essência da ética da responsabilidade é a reflexão de quais atitudes realizarem tendo como base as conseqüências que tais ações podem ocasionar. Ela leva em consideração o bem da coletividade, porém sem renunciar o próprio bem.

A ética da responsabilidade prega que não basta fazer o bem: a utilidade dos benefícios deve alcançar o maior número de agentes ou, em dadas circunstâncias, o número objetivamente possível. Assim, os interesses particulares só se submetem aos interesses coletivos se postos em risco, caso contrário, o sacrifício seria inútil. (SROUR, 2003, p.71).

Essa ética de responsabilidade permeia a sociedade e as diversas esferas que a circunscrevem (meio empresarial, mídia, meio ambiente) e implica em mudança de paradigma por meio de atitudes sustentadas em responsabilidade social, moral, individual, ecológica, humanitária, midiática, econômica.

1.7.2.2 A influência do gênero

Como já citado anteriormente, Ford e Richardson (1994, p.206) enfatizam que o gênero como sendo o fator mais pesquisado do que qualquer outro nos estudos empíricos, porém sem resultados conclusivos. Dos quatorze trabalhos analisados, apenas sete revelaram que mulheres são mais éticas do que os homens. Os outros sete constataram que o gênero não causa impacto nas crenças éticas.

Loe, Ferrell e Mansfield (2000, p.187) enumeram 26 estudos empíricos sobre a influência do gênero. Os autores também confirmam a falta de resultados conclusivos tendo em vista a maior parte dos estudos relataram achados com as mulheres tendendo a ser mais sensíveis eticamente do que homens ou inexistência de diferenças entre os gêneros. Os autores sugerem mais reflexão na metodologia desses estudos; em como o comportamento ético é mensurado, qual a composição do estudo e onde ele será conduzido. Questionam, ainda, a utilização de amostra com estudantes em onze estudos, o que pode ter favorecido os resultados inconclusivos, tendo em vista a inexperiência dos jovens tanto na vida pessoal quanto profissional.

Roxas e Stoneback (2004) também realizaram estudos com amostra de estudantes, concluindo que os homens são menos éticos em seus julgamentos e prováveis comportamentos do que as mulheres.

Lund (2008) relata alguns estudos em países distintos sobre influência do gênero (Boyle, 2000; Ekin e Tezolmez, 1999; Deshpande, Joseph e Maximov, 2000) onde os resultados apontam que as mulheres são mais éticas do que os homens. Singhapakdi, Vitell e Franke (1999) também mencionam que as mulheres possuem mais intenções éticas do que os homens.

Entretanto, desde 1994 que, Nyaw e Ng (1994) já sustentavam a mesma opinião de Loe, Ferrell e Mansfield (2000), afirmando que é uma das características que tem recebido considerável atenção da literatura, porém com resultados inconclusivos.

O papel da diferença de gênero em percepções éticas é bem estabelecido em Franke, Crown, Spake (1997). Entretanto, as pesquisas que tratam da influência do gênero no processo decisório ético apontam para resultados questionáveis, tendo em vista que Beltramini, Peterson e Kozmetsky (1984) sugerem que a prática da ética empresarial é significativamente afetada pelo aumento da participação das mulheres na força de trabalho.

Reconhecendo o aumento do número de mulheres na hierarquia corporativa, mais recentemente, Lund (2008) examinou o potencial da diferença de gênero nos julgamentos éticos entre profissionais de marketing. Sua opção pela área de marketing deveu-se a identificação de ser uma das mais atingidas por práticas antiéticas. O autor enfatiza que a

preocupação com essas questões não é uma fantasia, pois, até mesmo os mais conservadores, reconhecem o crescente poder e influência do sexo feminino no mundo corporativo. Acrescenta, ainda, que estas mudanças trarão uma maior demanda sobre as questões relativas a gênero como parte significativa da Ética Empresarial.

“Embora no estudo as profissionais femininas de marketing tenham exercido, significativamente, um melhor desempenho ético do que os homens, pode-se esperar uma melhora nas decisões éticas nas organizações? Contrariamente, as mulheres se distanciarão de serem percebidas como mais éticas a fim de evitar que sejam excluídas ou marginalizadas pela maioria dos profissionais masculinos?” (LUND, 2008, p.511, tradução nossa).⁷

Para Lund (2008) são necessárias mais pesquisas sobre a influência do gênero sobre decisões éticas nas organizações, tendo em vista ainda persistir o estereótipo que associa gestão ao sexo masculino, o que pode promover o preconceito e assim prejudicar a ascensão de mulheres em cargos de gerência.

Dawson (1997) concluiu que as mulheres parecem ter maior padrão ético do que os homens em situações relacionais a vendas, pois possuem mais sensibilidade para a ética das relações, o que as torna mais efetivas nas tarefas que enfatizam os clientes, criando relações de confiança e alimentando longos prazos de relacionamentos.

Glover *et al* (2002) relatam que em diversos trabalhos fica evidente a mudança do papel da mulher na sociedade como a mais significativa do século, tendo em vista seu aumento no mercado de trabalho. Ele acrescenta que as mulheres ocupavam 35% dos cargos executivos, administrativos e gerenciais no USA em 1991. As estatísticas confirmam a opinião do autor.

O *Bureau of Labor Statistics* (US Department of Labor, 2008) registra que 60% das mulheres e 75% dos homens nas idades de 16 anos ou mais estão no mercado de trabalho. O mesmo relatório indica que em 1975 a força de trabalho feminina era de 40%, sendo atualmente de 45%.

Pesquisa realizada em 1997 em 140 países por Neft e Levine evidenciou que os USA, com 67%, e o Canadá, com 68%, possuíam as duas maiores proporções de mulheres em posições administrativas e gerenciais. (GLOVER *et al*, 2002).

Na Comunidade Européia, dois terços dos nove milhões de empregos criados entre 1983 e 1990 foram ocupados por mulheres (SHIPMAN, 1993). Em 2000, a ocupação da força

⁷O texto em língua estrangeira é: Thus, although women marketing professionals in this study proved to exercise significantly higher ethics judgment than their male counterparts, can one expect ethical decision-making in organizations to improve? Conversely, will female marketing professionals unwittingly distance themselves from being perceived as more ethical in an attempt not to be excluded or marginalized from being considered similar to the majority male professionals?

de trabalho feminina era de 45% no Reino Unido, 46% na França e 44% na Alemanha Oriental. (LIPS, 1999).

No Brasil, as mulheres estão cada vez mais presentes no mercado de trabalho, talvez pela necessidade de contribuir para a manutenção da família, ou pelo desejo de obter realização profissional. Segundo dados do DIEESE (1997), embora os homens ainda tenham uma participação bem mais expressiva na força de trabalho (74,5%), a taxa de participação das mulheres (50,2%), no período de 1989 a 1996, cresceu 8,9%, enquanto a masculina caiu 3,6%.

Todos os tipos de pesquisa que versam sobre quantificação e análise da mulher no mundo do trabalho são importantes, pois permitem que a igualdade entre os gêneros seja avaliada. Deve-se, também, observar a possibilidade de novas configurações nos modelos de trabalho se mostrar mais adequadas às aptidões e características femininas que as encontradas até alguns anos atrás. (SANDEN, 2005).

Entretanto, apesar do expressivo aumento das mulheres no mercado de trabalho, inclusive ocupando cargos de gerência, não existe pesquisa conclusiva sobre a influência do gênero no processo de tomada de decisão no mundo empresarial brasileiro, notadamente na gestão pública.

1.7.2.3 A influência da idade

A idade também é um indicador-chave de atitudes éticas. Pesquisas feitas por Emerson e Conroy (2004), Allmon, Page e Roberts (2000), Terpstra, Rozell e Robinson (1993), e Miesing e Preble (1985) apóiam os resultados de Borkowski e Ugras (1998) onde evidenciaram que os alunos mais velhos apresentam inclinações mais éticas. Stevens (1984) e Arlow e Ulrich (1980), comparando estudantes de negócios com executivos de empresas, encontraram que os executivos com idades mais avançadas apresentavam padrões éticos mais altos do que os estudantes mais jovens.

Nyaw e Ng (1994) afirmam que as pesquisas que relacionam idade e crenças éticas evidenciam resultados consistentes onde indivíduos com idades mais avançadas exibem menor grau de tolerância com comportamentos considerados antiéticos do que os mais jovens.

Estes achados com respeito à idade tendem a apoiar a teoria de Kohlberg sobre o desenvolvimento moral que sugere a maturação da moral do indivíduo ao longo do seu ciclo de vida. (BIAGGIO, 2002).

Com relação à capacidade moral, Rest (1986) em sua pesquisa com cerca de 10.000 indivíduos, concluiu que a idade/educação influencia a variância na pontuação do desenvolvimento moral cognitivo. Entretanto, existem exceções a este resultado (EYNON, HILL e STEVENS, 1997).

Carol Gilligan (1982, p.28), ferrenha crítica da teoria de Kohlberg, afirma em seu livro *Uma Voz Diferente*, que “na pesquisa da qual Kohlberg extrai sua teoria, as mulheres simplesmente não existem.”

Essa opinião se baseia no fato de que tal pesquisa está focada na observação de oitenta e quatro meninos cujo desenvolvimento foi acompanhado durante 20 anos. Após ouvir diversas narrativas femininas sobre questões morais, a autora argumenta que as mulheres constroem os problemas morais de forma diferente, ocasionando o fracasso de seu desenvolvimento dentro dos parâmetros do sistema de Kohlberg.

Quando se começa com o estudo das mulheres e se extraem constructos desenvolvimentais a partir de suas vidas, o esboço de uma **concepção moral diferente** da descrita por Freud, Piaget ou Kohlberg começa a surgir e esclarece uma definição diferente de desenvolvimento. Nessa concepção, o problema moral surge de responsabilidades conflitantes e não de direitos em disputa, e exige para sua solução um modo de pensar que é contextual e narrativo em vez de formal e abstrato. Essa concepção de moralidade como envolvida com atividade de cuidado centra o desenvolvimento moral em torno da compreensão da responsabilidade e dos relacionamentos, assim como a concepção de moralidade como equidade vincula o desenvolvimento moral à compreensão de direitos e regras. (GILLIGAN, 1982, p.296)

Mais recentemente, de forma coerente com as investigações anteriores, Emerson, Conroy e Santaley (2007, p.81, tradução nossa)⁸ evidenciaram que “(...) as características individuais explicam grande parte da variação em atitudes éticas”. Os achados mostraram escores mais baixos para homens e jovens respondentes nas atitudes éticas propostas em vinhetas que sugeriam situações eticamente aceitáveis.

1.7.2.4 A influência da formação acadêmica e do tempo de trabalho

Ford e Richardson (1994), em seu trabalho onde reviram a literatura empírica sobre tomada de decisão ética enumeram dois estudos comparativos entre gerentes e estudantes desenvolvidos por Arlow e Ulrich (1980) e Stevens (1984). Os resultados de ambos revelaram que os gerentes eram mais éticos que os estudantes.

Mais recentemente, O’Fallon e Butterfield (2005) reviram a literatura empírica do período de 1996 a 2003 sobre tomada de decisão ética, relacionando os achados por variáveis

⁸ O texto em lingual estrangeira é: (...) individual characteristics explain much of the variation in ethical attitudes.

dependentes pesquisadas (consciência, julgamento, intenção e comportamento). Seus achados revelaram, incluindo-se, todas as variáveis, que dos 27 trabalhos que consideraram a formação acadêmica, apenas 13 registraram resultados significativos, enquanto que os demais não registraram diferenças na tomada de decisão ética.

Weeks et al (1999), evidenciaram em sua pesquisa que os indivíduos nos últimos anos da carreira apresentam mais altos julgamentos éticos, porém diversos outros trabalhos não registraram evidências significativas. (O'FALLON e BUTTERFIELD, 2005).

Green e Weber (1997) comparando profissionais de contabilidade com outros superiores de negócios, antes de fazerem um curso sobre auditoria, não encontraram diferenças no raciocínio moral entre eles. Entretanto, após o curso, os profissionais de contabilidade em cargos superiores registraram valores mais altos do que os demais.

Para os pesquisadores, é muito provável que idade e anos de emprego estejam relacionados com função gerencial e educação tornando difícil isolar um desses fatores para uma melhor avaliação. Eles resumem:

Em alguns casos, o tipo e nível de escolaridade e tipo e os anos de trabalho estão relacionados a as crenças éticas e ao comportamento decisório do indivíduo. No entanto, em outras situações, as crenças éticas e a tomada de decisão são independentes da educação e do emprego (FORD e RICHARDSON, 1994, p.211, tradução nossa).⁹

Essa opinião é corroborada através de uma análise do trabalho de revisão de estudos empíricos feito por Loe, Ferrell e Mansfield (2000, p.191). Ao se avaliar a idade, como fator de influência, não foram encontrados resultados significativos quando as amostras incluíam estudantes e executivos, o que viabiliza pesquisas que possam evidenciar a influência da formação acadêmica, independentemente da idade.

1.7.2.5 A influência da função desempenhada

Ford, Richardson (1994) e Loe, Ferrell , Mansfield (2000) e, mais recentemente, O'Fallon , Butterfield (2005), em suas revisões da literatura empírica sobre tomada de decisão ética, relatam pesquisas que focam observações entre gerentes ou executivos e estudantes (ARLOW, ULRICH, 1980; STEVENS, 1984; WIMALASIRI, PAVRI, JALIL, 1996), avaliando educação e experiência profissional. Algumas dessas pesquisas evidenciaram uma

⁹ O texto em língua estrangeira é: In some instances, type and years of education and type and years of employment are related to an individual's ethical beliefs and decision making behavior. However, in other situations, ethical beliefs and decision making are independent of education and employment.

tendência maior por parte de executivos e gerentes a comportamentos éticos (ARLOW, ULRICH, 1980; BROWNING, ZABRISKIE, 1983; STEVENS, 1984) enquanto que em outras pesquisas não foram encontrados resultados conclusivos. (GOODMAN, CRAWFORD, 1974; STEVENS, RICHARDSON, ABRAMOWITZ, 1989; WIMALASIRI, PAVRI, JALIL, 1996).

Também foram comparados gerentes que possuíam conhecimento técnico daqueles que não possuíam educação técnica específica, onde estes últimos apresentaram tendências menores a comportamentos éticos. (CHONKO, HUNT, 1985)

Entretanto, nenhum desses trabalhos, efetivamente, relacionou a influência da função desempenhada com o comprometimento com princípios éticos, exceto quando a alta gerência pode influenciar os demais empregados, sendo então categorizado como um fator situacional.

Alves (2005), em sua pesquisa sobre adesão ao código de ética dos profissionais de contabilidade, investigou a influência dos fatores individuais gênero, idade, formação acadêmica, tempo como profissional registrado no CRC, entre outros. O pesquisador afirma que os resultados sugerem a inexistência de diferenças significativas, em termos de predisposição em cumprir as normas do Código de ética, quando os fatores são avaliados em conjunto.

1.8. Ética, Capitalismo e Administração Pública

Liberdade é o direito de fazer algo que não prejudique a outrem.

Henri Dominique Lacordaire

O capitalismo é um sistema econômico baseado no capital, na propriedade e na competição em um mercado livre. Mattar Neto (2004) discute a ética intrínseca ao sistema capitalista, tendo em vista ser o sistema dominante. Esta hegemonia originou várias reflexões:

- Ética e o espírito de competição defendido no capitalismo podem conviver harmoniosamente?
- Se o sistema capitalista prevê a relação entre distribuição de riqueza e direito à propriedade, como avaliar a injustiça envolvida na distribuição de riqueza nos países do terceiro mundo?

- Como justificar a coexistência entre riqueza e pobreza extrema em uma mesma sociedade?
- É possível distribuir renda sem violar as liberdades individuais e os direitos à propriedade? Como fazê-lo?

Ainda, segundo Mattar Neto (2004), o capitalismo parece ter influenciado, através da relação das empresas com seus *stakeholders*, toda a percepção da sociedade a respeito da ética. Essa percepção se expressa no surgimento das políticas neo-liberais e seu culto ao mercado.

A existência de sistemas de gestão da ética tem recebido ênfase nas organizações modernas. Organizações privadas têm enfatizado a importância do componente ético como diferencial competitivo e indicador de responsabilidade social.

Com a aderência de todas as atividades comerciais ao padrão capitalista, Ashmos e Duchon (2000) comentam que as organizações se tornaram a fonte primordial de sentido para as pessoas. As atividades comerciais influenciam a capacidade de agir e reagir dos indivíduos. Isso se justifica pelo fato de que os negócios transcendem fronteiras e ideologias diferentes mais do que qualquer outra estrutura social.(COVEY, 2005 e MORRIS, 1998).

Entretanto, o modelo de capitalismo voltado exclusivamente para o lucro tem sofrido mudanças ao longo dos anos. Vásquez explica que “nos países mais desenvolvidos, a imagem do capitalismo não corresponde mais, em muitos aspectos, à do capitalismo clássico.” O autor se justifica argumentando que o grande progresso científico e tecnológico das últimas décadas aumentou substancialmente a produtividade do trabalho. A questão principal permanece com o homem explorando seu semelhante e sempre se preocupando com a “obtenção da mais-valia”. (VÁSQUEZ, 2007, p.49)

Entretanto, a realização profissional capacita os seres humanos como adultos, que cumprem as tarefas de sua faixa de idade e torna-os membros ativos e produtivos na sociedade, capazes de gerar bens, sustentarem seus dependentes e participarem ativamente da sociedade. É através do trabalho que se coloca em prática o que se possui de melhor e de mais criativo. Idealmente, é pelo trabalho que os homens estão próximos de seus semelhantes e, pela interação, aprendem cada vez mais sobre eles mesmos e ensinam sobre os outros. O compromisso com o trabalho é o principal elo com a realidade socioeconômica e a segunda fonte de identificação. Quando um indivíduo se apresenta a alguém, geralmente, em primeiro lugar diz seu nome e, em seguida, menciona sua atividade. O tipo e o *status* do trabalho, para muitos, representam a qualidade pessoal do indivíduo.

Harrison (1992) afirma que os valores individuais dos empregados são refletidos em suas atitudes no ambiente de trabalho. O autor justifica essa afirmação através de quatro fatores essenciais ao sucesso econômico:

(1) o grau de identificação com os demais membros da sociedade, isto é a amplitude da confiança ou senso de comunidade; (2) o rigor de um sistema ético; (3) a maneira como a autoridade é exercida dentro da sociedade; e (4) atitudes no trabalho, inovações, economia e lucro. (HARRISON, 1992, p. 16)¹⁰

O desenvolvimento socioeconômico mais intenso tem ocasionado necessidades de mudanças tanto nos papéis e funções quanto nos valores e filosofia da gestão pública (MOTTA e BANDEIRA, 2003).

Para Bresser-Pereira (2001) algumas conseqüências dessas mudanças são uma maior autonomia e flexibilidade em seus propósitos e a incorporação cuidadosa de princípios éticos e da dimensão política. Essa maior autonomia administrativa acarreta uma responsabilidade política mais abrangente com características distintas dos modelos anteriores de *public management*.

Nesse contexto pode-se entender o argumento de Simon Schwartzman sobre a modernização da administração pública brasileira como “um difícil dilema, que colocaria de um lado a administração racional e técnica, associada aos regimes fortes e autoritários, e de outro a administração politizada, deficiente e desmoralizada, que pareceria ser um atributo da democracia e da participação social.” (SCHWARTZMAN, 1984, p.58).

O atual estágio de percepção e intervenção a respeito da crise do Estado tem suscitado a proliferação de alternativas de reconstrução e evolução burocrática no ambiente democrático. A administração pública brasileira está diante de uma oportunidade única na sua trajetória: modernizar-se na democracia. Isto implica o grande desafio de se integrar meios de regulação política com meios de inserção social. (MARTINS, 1997, p.59)

FuKuyama ressalta que “pelo fato de não haver regras válidas em termos globais para o projeto organizacional, o campo da administração pública é, necessariamente, mais uma arte do que uma ciência.” (FUKUYAMA, 2005, p.65).

Nas organizações públicas, o resultado de suas ações não pode ser avaliado apenas por critérios financeiros. Geralmente, as políticas públicas lidam com uma grande multiplicidade

¹⁰ O texto em lingual estrangeira é: (1) the degree of identification with others in a society the radius of trust, or the sense of community; (2) the rigor of the ethical system; (3) the way authority is experienced within the society; and (4) attitudes about work, innovation, savings and profit.

de objetivos como, por exemplo, promover a equidade, ampliar o volume de atendimento, cumprir limitações orçamentárias, melhorar a qualidade e tantas outras.

Para Martins (1997, p.62) “uma visão liberal da administração pública contrapõe-se à visão ortodoxa no sentido de que propõe um modelo de administração pública baseado na lógica do mercado”. Essa nova visão liberal aumentaria a capacidade de julgamento político dos burocratas. Entretanto, também enfocaria a questão ética da burocracia de acordo com orientações político-partidárias.

Denhardt afirma que

de uma maneira geral, a trajetória do pensamento no terreno da administração pública tem evoluído no sentido de criar, criticar e aprimorar modelos e princípios de mudança organizacional planejada, nos níveis micro ou macroorganizacional, de um enfoque organizacional para um enfoque político-sociológico, que privilegia como ponto central a tensão entre política e administração.(DENHARDT *apud* MARTINS,1990, p.72)

Silva corrobora essa opinião quando enfatiza que

A ação dos órgãos do Estado só deve ser justificada enquanto dirigida fundamentalmente à pessoa humana como destinatária de normas de proteção e imposição, de direitos e deveres. Para isso tais órgãos devem inserir na sua missão a realização dos fins do próprio Estado, sem poder abster-se, assim, do exercício de sua gerência e da observação das ações dos indivíduos, quer no aspecto em que estes se encontrem na posição de sujeitos passivos das normas de conduta, quer naquele em que, como elementos da sociedade organizada, sejam os próprios beneficiários imediatos das ações do Estado.(Silva, 2005, p.51)

Nesse contexto, espera-se que a conduta ética esteja mais presente nas organizações públicas do que nas privadas cujo objetivo imediato é o lucro. As instituições públicas poderiam até mesmo atuar com prejuízos orçamentários, uma vez que seu principal objetivo é o bem da sociedade, através da prestação de serviços eficientes.

Entretanto, Fuhuyama (2005) lembra a importância e a penetração das normas no gerenciamento e na administração pública. Para ele a estrutura social afeta fortemente o desenvolvimento institucional através da cultura e por outras variáveis que não estão sob controle direto da política pública, pois as organizações podem criar e promover normas por meio de treinamento e socialização, entretanto, as normas também provêm da sociedade.

Entender as atuais transformações dos valores que norteiam a atividade pública exige, além da compreensão das mudanças internas relativas ao modo de funcionamento do Estado, profundas reflexões sobre os padrões de relacionamento entre o Estado e a sociedade, especialmente nas questões referentes ao comportamento ético.

Nesse contexto, Alves (2001) entende que a opinião pública personaliza o comportamento das organizações quando as percebe como indivíduos e, assim, capazes de bom ou de mau comportamento.

Nos países em desenvolvimento, as burocracias públicas estão cheias de corrupção e clientelismos. Infelizmente, em uma leitura diária dos jornais, percebe-se que nas empresas públicas de nosso país, os escândalos de corrupção e malversação dos recursos financeiros envolvendo deputados, senadores, prefeitos, vereadores e servidores públicos de qualquer escalão são freqüentes. Diante desse fato, a meta central da reforma institucional tem sido a implementação de sistemas modernos de serviços públicos que promovam a sua “limpeza”. (FUKUYAMA, 2005, p.115)

Para Simon Schwartzman (1984) a moderna burocracia consegue lealdade e dedicação da mesma forma que as diversas profissões modernas o fazem: através do desenvolvimento de uma ética profissional específica, vinculada a um sistema satisfatório de gratificações materiais, e conduzindo a um reconhecimento social significativo.

Nesta perspectiva o administrador seria um profissional equivalente ao médico, ou ao advogado: ele passaria por escolas próprias, seria membro de uma coletividade relativamente restrita onde todos compartilhem a mesma cultura, teria um código de ética e valores desenvolvidos no seio desta coletividade e seu sucesso profissional, sua promoção, suas responsabilidades e seu prestígio dependeriam de sua adesão a este código, combinado com um segundo elemento chave: a competência.

A valorização da ética como instrumento de gestão tem como objetivo mostrar à sociedade, de forma transparente e democrática, o modo como os resultados da organização são alcançados e se os meios e fins utilizados são moralmente coerentes e aceitáveis.

O valor da informação tem crescido na modernidade e a responsabilidade de seu conteúdo é enfatizado em Déry (1996, p.70-71) ao explicar o seu tratamento no sistema de controle e gestão organizacional. Para ele, “[...] a tomada de decisão coloca em jogo não apenas a informação, mas também os valores e ideologias.”

O controle em uma organização é um processo com o objetivo de redução das incertezas. Está diretamente relacionado à ação de alguém ou algo sobre o comportamento de outro e reflete os interesses presentes na organização, assim como as posições dominantes capazes de impor concepções da realidade. (SILVA, 2002). Diante disso, compreende-se a importância de um estudo dos meios pelos quais se pode influenciar o comportamento das pessoas, ressaltando que a organização deve se preocupar com “[...] a influência que ela exerce sobre todos aqueles que decidem numa organização.” (SIMON, 1979, p. 11)

A efetividade da gestão ética depende do estabelecimento de mecanismos formais de aconselhamento sobre questões éticas e abertura de canais de comunicação para discussão dos dilemas dos funcionários, comunicação de dúvidas ou irregularidades. (CHERMAN e TOMEI, 2005).

Nesse contexto, os códigos de ética devem moldar o comportamento das organizações em relação à sociedade, ao meio ambiente e aos trabalhadores. No âmbito da gestão pública, o Programa de Qualidade no Serviço Público (PQSP) utiliza esse critério na definição de seus conceitos sobre o desempenho da organização, estimulando a transparência e o comportamento ético. (GESPÚBLICA, 2008). A ética está definitivamente incorporada como instrumento de gestão na Administração Pública.

1.9 Códigos de Ética

Uma coisa não é justa porque é lei; mas deve ser lei porque é justa

Montesquieu

Nos últimos anos houve um considerável questionamento sobre a conduta ética dos indivíduos em diferentes campos da atividade humana.

Embora não existam leis que obriguem a constituição de códigos de ética empresariais, na atualidade, persistem os debates sobre sua eficácia. Alguns críticos argumentam que os códigos de ética são apenas instrumentos de relações públicas, enquanto outros acreditam que podem, efetivamente, encorajar mais comportamentos éticos dentro das organizações (STEVENS, 2008).

Numerosos autores têm proposto a noção de que um código de ética deveria existir como um dos meios de reforçar a ética no ambiente organizacional. A criação de um código de ética é vista como um dos primeiros indicadores de que uma empresa está começando a incidir sobre comportamentos éticos. É o artefato que deixa transparecer o interesse da organização em ética empresarial (ADANS, TASCHIAN, SHORE, 2001; GELLERMAN, 1989; LACZNIAK, MURPHY, 1991; SOMERS, 2001; STONER, 1989).

A literatura relata que desde 1900 já se tem notícia de códigos de conduta (WILEY, 1995 apud SVENSSON, WOOD, CALLAGHAN, 2004). Empresas como a JC Penney têm um código que antecede a Primeira Guerra Mundial (ADANS, TASCHIAN, SHORE, 2001). Nos EUA, em muitas empresas, os códigos de ética surgiram no início dos anos 1960 (BAUMHART, 1961; BENSON, 1989).

Na Europa, mais precisamente na Grã-Bretanha, o desenvolvimento de códigos ocorreu mais tarde como uma resposta às falhas do mercado acionário no final da década de oitenta (DONALDSON, DAVIS, 1990; MACLAGAN, 1992; MAHONEY, 1990; SCHLEGELMILCH, 1989).

Em suas pesquisas, Adams, Taschian, Shore (2001), Somers (2001) e Wotruba, Chonko e Loe (2001) sugerem que as organizações implementem códigos e os valorizem, pois detectaram que sua importância é vital para as organizações.

Ferrell, Fraedrich e Ferrell (2001, p.176) mencionam que os códigos empresariais “são declarações formais sobre o comportamento esperado dos empregados” e que várias organizações os adotam. Os autores acreditam que a conduta ética pode ser incentivada através da elaboração de padrões, em particular os códigos, pois, sem políticas e padrões uniformes, os funcionários terão dificuldade em reconhecer qual é o comportamento aceitável pela empresa.

Benson (1989, p. 308) afirma que os códigos de ética americanos eram inicialmente chamados de “credos” e mais tarde, nos idos de 1980, eram considerados legalísticos, provavelmente por tratarem sobre assuntos éticos relacionados à reputação das companhias. Entretanto, recentemente, foram definidos como documentos escritos que tentam firmar princípios filosóficos e articular valores como parâmetros abraçados pelas organizações, isto é definem o que é e o que não é aceitável (STEVENS, 2008).

Segundo Kaptein (2004), como instrumentos que realçam a responsabilidade social, os códigos esclarecem as normas e os valores que as organizações buscam para sustentá-la. Ele afirma que 58% das 100 maiores empresas do mundo utilizam códigos de ética. Em seu estudo sobre predominância e conteúdo dos códigos, o autor encontrou que a maioria deles descrevia as responsabilidades da empresa em relação à qualidade dos produtos e serviços, cumprimento da legislação e proteção ao ambiente. Seus achados revelaram diferenças entre códigos europeus, asiáticos e americanos sendo que, comparativamente, nestes últimos, a honestidade seria o tema mais focado (64%) enquanto que imparcialidade o menos focado.

Stevens (2008) afirma que os códigos são declarações da missão onde são articulados os objetivos e definidas as metas que a organização pretende alcançar. Mais modernamente, Sobczak (2003) enfatiza que companhias européias já adotam os códigos de conduta para regular as relações de trabalho.

No Brasil, em algumas profissões, o exercício da atividade profissional, seja como autônomo ou assalariado, é regido, entre outras normas, por um Código de Ética Profissional emanado do órgão de classe.

O Código de Ética Profissional contém os padrões morais que uma determinada classe deve aceitar e observar. Além disso, têm como objetivo regular as relações entre os membros da respectiva categoria, bem como entre ela e a sociedade, de maneira impositiva, passando a ser, desde sua regulamentação, um conjunto de prescrições de conduta. Portanto, passam de normas puramente éticas, para serem normas jurídicas de direito administrativo, das quais, decorrem sanções administrativas quando de seu descumprimento. Nesse contexto, as infrações éticas acabam se equiparando ou sendo tratadas igualmente às demais infrações funcionais. (BITTAR, 2002, p. 368).

1.9.1 Código de Ética da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro

A abrangência de uma lei ou de qualquer instrumento legal é bem mais ampla do que os regimentos das empresas, sejam elas públicas ou privadas, pois, em tese, devem atender um grande número de pessoas, completamente heterogêneas, que não se conhecem e que possuem diferenças sociais e de costumes. (SCHWARTZMAN, 1984)

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 em seu art.º 5 promulga a igualdade de direitos para todos, sem distinção de raça, credo, gênero e convicções filosóficas ou políticas. Entretanto, essa liberdade garantida a todos fica limitada, uma vez que o homem não vive isolado. Socialmente, existem outras pessoas tão livres quanto ele que também querem fazer uso dessa liberdade. (BRASIL, 2006)

Como indivíduos, todos buscam progredir social e profissionalmente. Essa busca pela ascensão é inerente ao ser humano e gera progresso, porém está vinculada a regras de convivência que limitam a liberdade dentro de um contexto social, como diz o dito popular: “o direito de cada um só vai até onde começa o do outro.”

Mecanismos democráticos de controle exercidos pelo legislativo, pela imprensa, e pela sociedade, obrigam ao Estado um desempenho cada vez mais transparente.

Sabendo-se que o interesse público se sobrepõe ao privado, não se justifica que o trato da coisa pública seja influenciado por interesses particulares do agente público. Nesse contexto, torna-se vital a busca por mecanismos legais que impulsionem os padrões de integridade dos servidores públicos no desempenho de suas atribuições.

Com a ampliação das funções estatais, e da obrigatoriedade de prestação de contas das atividades governamentais, ampliaram-se as discussões em temas como ética e controle sobre a conduta dos agentes públicos, passando, conseqüentemente, pela solução dos conflitos entre interesses públicos e privados (MARASCHIN, 2007).

De acordo com a Organização para Cooperação e Desenvolvimento Econômico é impossível evitar as situações de conflito de interesses através da proibição de todos os interesses particulares dos agentes públicos. “Em vez disso, os funcionários públicos precisam assumir uma responsabilidade pessoal para a identificação de situações problemáticas” (OCDE, 2003, p.5).

Entretanto, os conflitos de interesses podem ser reduzidos através do estabelecimento de parâmetros claros de conduta que capacitem e aperfeiçoem os agentes públicos pela conscientização dos padrões éticos exigidos socialmente (MARASCHIN, 2007).

Esses conflitos entre as normas legais e a conduta social ocorrem porque nem sempre as normas legais representam com fidelidade a posição consensual da sociedade, seja em decorrência de essas normas estarem ultrapassadas, por serem constituídas para atender somente aos interesses de uma parcela da sociedade, seja devido à falta de visão da importância que elas têm para a maioria de determinado grupo social. (ALVES, 2005, p.114)

Farah (2004, p. 64) alerta que para a efetividade de um código de ética não basta colocar uma declaração de valores com palavras vagas e imprecisas como respeito e justiça. Deve-se traduzi-las em regras práticas de conduta, inclusive treinamento e reciclagem a fim de que não permaneçam como “letra morta”.

Ao praticar sua liberdade, o ser humano não pode causar prejuízos para outrem. Dentro desse contexto, torna-se relevante para as organizações, notadamente as públicas, compreender e comparar as relações profissionais através do que estabelece a Filosofia referente ao estudo do comportamento humano e o Código de Ética Profissional.

As administrações públicas ao realizarem as ações programadas devem sempre evidenciar a transparência, como um princípio norteador da vontade política, ante a coletividade, o que contribui na abertura de espaço para que o debate público se realize no seio de toda sociedade.

A sociedade deve confiar na dignidade dos servidores públicos, através da convicção de que sua conduta será pautada no bem-estar da comunidade e na integridade das instituições às quais esses profissionais servem. Além dessa função social, o código de ética deve servir como orientador da conduta ética do servidor, contribuindo para o reconhecimento de dilemas éticos que impactam o exercício profissional.

A Prefeitura do Rio de Janeiro, através do decreto nº 13.319, de 20 de outubro de 1994 aprovou o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Municipal. O parágrafo único do referido decreto determina que o atendimento dos requisitos éticos do cargo ou função do servidor será apreciado por ocasião da avaliação do estágio

probatório, da progressão funcional e das demais circunstâncias onde seja ponderado o seu merecimento. (RIO DE JANEIRO, 1994)

Destaca-se que não se trata apenas de mais uma norma legal como se poderia pensar à primeira vista, mas de um Código de Ética, que deverá ser cumprido, não tanto por sua condição de ato estatal, aprovado por decreto do Senhor Prefeito da Cidade do Rio de Janeiro, mas principalmente em virtude da adesão de cada servidor, em seu foro íntimo. Evidencia-se, assim, a necessidade de se avaliar a percepção do servidor diante da importância do código no auxílio a questões que resultem em dilemas éticos.

O Código está dividido em três seções. A seção I norteia as regras deontológicas, a seção II refere-se aos principais deveres do servidor público e a seção III das vedações ao servidor público.

Os códigos de ética divulgam os princípios morais que devem orientar o seu cumprimento além de expressarem os principais valores professados pela organização que o constituiu. Sendo assim, os princípios vêm em resposta a uma necessidade social e também servem como normas que regulam o comportamento em uma determinada direção (VÁZQUEZ, 2007).

Os princípios fundamentais que regem o exercício profissional do servidor público sintetizam os valores que devem nortear a sua conduta profissional. “No código de ética de algumas profissões regulamentadas no Brasil, esses princípios estão contidos em um capítulo específico, geralmente no primeiro capítulo.” (ALVES, 2005, p.83)

O código de ética do servidor público municipal enumera alguns valores que são específicos para servidores da administração pública por se tratarem de qualidades necessárias ao bom desempenho dessa função: cortesia, boa vontade e urbanidade (ALVES, 2006). Entre estas, também são mencionadas: honestidade, justiça, respeito às leis, decoro e zelo. O Código, em seu inciso III, Capítulo I, Seção I, especifica:

A moralidade da Administração Pública não se limita à distinção entre o bem e o mal, devendo ser acrescida da idéia de que **o fim é sempre o bem comum**. O equilíbrio entre legalidade e a finalidade, na conduta do servidor público, é que poderá consolidar a moralidade do ato administrativo. (RIO DE JANEIRO, 1994, p.2, grifo nosso)

A honestidade corresponde à conduta decente e proba em toda e qualquer circunstância da atividade profissional. O servidor não deve mentir a quem quer que seja, pois, o agir com desonestidade acarreta a perda de confiança junto à sociedade.

“O zelo implica empenho extraordinário na execução dos deveres e obrigações que o profissional tem sob sua responsabilidade, com o cuidado e a atenção necessários em cada situação.” (ALVES, 2005, p.84).

No Dicionário Contemporâneo de Língua Portuguesa Caldas Aulete (GARCIA e NASCENTES, 1986) encontram-se alguns significados para os valores mencionados no Código da Prefeitura do Rio de Janeiro:

- Dignidade - qualidade moral que infunde respeito, elevação ou grandeza, consciência do próprio valor, honra, autoridade, nobreza;
- Eficácia - força, virtude de uma causa para produzir o efeito;
- Equidade - justiça moral, que faz com que se reconheça imparcialmente o direito de cada um; virtude daquele que nas suas ações e julgamentos se dirige segundo a justiça natural;
- Honestidade - qualidade do que é honesto; conformidade com os princípios da decência e da honra, probidade, honradez;
- Justiça - respeito do direito; virtude moral que inspira o respeito dos direitos de outrem;
- Legalidade - harmonia e conformidade com a lei;
- Urbanidade - cortesia entre pessoas civilizadas, delicadeza, polidez, civilidade;
- Zelo - cuidado, interesse, desvelo pelos interesses de qualquer pessoa ou coisa.

Assim, os valores inseridos no Código de Ética da Prefeitura do Rio de Janeiro são referenciais de conduta que objetivam direcionar a relação entre os servidores, seus pares e os cidadãos, observando, em primeiro lugar, a honestidade, conforme preceitua o inciso II, da Seção I:

O servidor público não poderá jamais desprezar o elemento ético de sua conduta. Assim, não terá que decidir somente entre o legal e o ilegal, o justo e o injusto, o conveniente e o inconveniente, o oportuno e o inoportuno, mas principalmente entre o honesto e o desonesto, consoante as regras contidas no artigo 37, “caput” e parágrafo 4º, da Constituição Federal. (RIO DE JANEIRO, 1994, p. 2)

Recentemente, na data de sua posse, o atual Prefeito estabeleceu novos procedimentos para o cumprimento do Código de Ética da Administração Municipal. Através do Art 1º, inciso II do Decreto nº 30348 de 01 de janeiro de 2009 ficou estabelecido que, entre outras

exigências, o servidor ao tomar posse em cargo de comissão, irá declarar, de forma solene, de acordo com o Termo de Compromisso Ético, conhecer as normas de conduta ética previstas no Decreto nº 13.319, de 20 de outubro de 1994, assumindo o compromisso de observar e acatar suas orientações no exercício de suas funções ou mesmo depois da perda do cargo em comissão, da função gratificada ou do emprego de confiança. (RIO DE JANEIRO, 2009, p.1). Tal determinação enfatiza a importância do Código para a Administração atual.

1.9.2 O compromisso organizacional com o Código de Ética

A existência de um código pode ser vista como o primeiro indicador de compromisso da organização com a ética, porém, por si só, não é suficiente para garantir o comportamento ético por parte dos funcionários. O código de ética também não garante uma cultura corporativa.

A noção de um compromisso com os códigos de ética inspira-se nos trabalhos de Wood (2002) e Wood e Rimmer (2003). Wood (2002) propôs um modelo de parceria empresarial ética baseada no engajamento. Esse modelo examina as várias camadas de parceria e o empenho que são exigidos pelas organizações para assegurar comportamentos éticos através da ética que permeia toda a organização.

Wood e Rimmer (2003) pesquisaram a literatura sobre a história e a utilização dos códigos de ética pelas empresas ao longo dos anos. Os autores concluíram que as organizações devem examinar o grau de compromisso com seus códigos de ética, considerando cinco grandes níveis que parecem ser cruciais para assegurá-lo: incidência; origem; implementação; comunicação e percepção do valor do código, conforme mostrado no Quadro 2.

| NÍVEL | CRITÉRIO | Alto comprometimento com o código | Baixo comprometimento com o código |
|-------|-------------------------|--|--|
| 1 | Incidência do Código | SIM | NÃO |
| 2 | Origem | <ul style="list-style-type: none"> • Todos os stakeholders envolvidos no processo • Adaptado para a organização | <ul style="list-style-type: none"> • Apenas altos executivos e gerentes • Copiado de outra fonte, sem alterações |
| 3 | Implementações Internas | Usado em: <ul style="list-style-type: none"> • Educação • Planejamento • Avaliação de desempenho • Proteção dos direitos individuais | Não usado em: <ul style="list-style-type: none"> • Educação • Planejamento • Avaliação de desempenho • Proteção dos direitos individuais |
| 4 | Comunicação | <ul style="list-style-type: none"> • Comunicado ao público interno • Comunicado ao público externo | Nenhuma comunicação |
| 5 | Percepção de Valor | <ul style="list-style-type: none"> • Considerado como auxiliar de rentabilidade ou na resolução de dilemas éticos | <ul style="list-style-type: none"> • Não é considerado como auxiliar de rentabilidade ou na resolução de dilemas éticos |

Quadro 2 : Indicadores de compromisso com o código

Fonte: Adaptado de Wood e Rimmer (2003, p.195, grifo nosso).

O primeiro nível de compromisso é mostrado como um nível inicial, pois Wood e Rimmer (2003) sustentam que ter um código não é por si só suficiente para garantir que uma organização se comprometa com ele. Para tanto, ele precisa estar interligado à vida da organização como um catalisador de todo um programa de ética da organização, promovendo melhores práticas no âmbito interno e externo isto é, com as empresas com as quais a entidade interage (SVENSSON, WOOD, CALLAGHAN, 2004).

No segundo nível, são examinadas as formas pelas quais as organizações desenvolvem os seus códigos. Deve-se responder a pergunta: quem desenvolveu estes códigos e por quê? Wood e Rimmer (2003) concluem que um amplo envolvimento e personalização são indicativos de um maior compromisso corporativo do que quando o código é imposto ou emprestado.

O terceiro nível avalia as práticas em vigor dentro das organizações que permitem a implementação do código. Uma série de medidas deverá contemplar questões sobre a educação dada aos novos funcionários no momento de sua inserção no quadro, a utilização no planejamento estratégico, a viabilização de uma pauta de avaliação e proteção dos direitos individuais. Estas atividades deverão incluir a provisão de comitês de ética, de auditorias de ética, de um *ombudsman* e da viabilidade de educação permanente para a ética pessoal. Ao examinar a existência destes mecanismos de apoio, Wood e Rimmer (2003) acreditam ser

possível distinguir as empresas que possuem ou não um elevado compromisso com seu código de ética.

A comunicação está no quarto nível quando se observa a existência de um alto compromisso com o código através da comunicação entre as partes interessadas, interna (diretoria, gestores e trabalhadores) e externa (clientes, acionistas e outros interessados). Wood e Rimmer (2003) enfatizam que quando existe a comunicação do código exclusivamente às partes externas o seu objetivo poderá ser apenas o de melhorar as relações públicas. Contrariamente, quando a comunicação é apenas dirigida à parte interna da organização, pode ser uma tentativa de controle comportamental. Em ambos os casos não há preocupação com a orientação ética. Obviamente, o método desejado contempla a comunicação a todas as partes interessadas e denota um maior engajamento com os ideais éticos.

A última questão diz respeito ao valor dos códigos de ética. Quando as empresas privadas entendem que o código de ética favorece sua rentabilidade, auxilia na resolução de problemas éticos ou ajuda de alguma forma a gestão da empresa, pode-se concluir que a empresa será mais engajada com o código. Entretanto, a rentabilidade não deve ser o único foco, uma vez que irá gerar uma mensagem errada sobre as razões ou os meios utilizados na prática da ética empresarial. Deve ser considerada como uma das conseqüências de se ter um código, e nunca ser o objetivo. (WOOD e RIMMER, 2003).

Nesse contexto, torna-se evidente que a formulação de um código de ética deve envolver intencionalmente todos os membros a fim de que sua função seja cumprida, tornando explícito o padrão que os empregados consideram aceitável. Isso aumenta a responsabilidade do processo de elaboração do código, para que ele tenha a força da legitimidade. Quanto mais democrático e participativo for esse processo, maiores as chances de identificação dos empregados com seu código de ética e, conseqüentemente, maiores as chances de sua eficácia.

Alguns autores concluem que um código de ética deve enunciar algumas disposições para os indivíduos que não o seguirão (Fraedrich, 1992; Sims, 1991; Stoner, 1989). Entretanto, a esperança de que os códigos sejam implementados com toda a boa-fé e como uma medida de compromisso com a ética e com a melhoria da organização é maior do que a preocupação com as conseqüências de uma possível violação.

Em uma pesquisa realizada na Suécia, Svensson, Wood e Callaghan (2004, p.31) registraram que 44,4% das unidades do setor público apresentavam conseqüências quando da violação do código de ética, enquanto que as demais não.

A mesma pesquisa esclareceu a natureza das conseqüências do descumprimento. As penalidades compreendem entre outras, "advertência verbal" (100%), "repreensão formal" (66,7%), "suspensão" (33,3%) e "ação legal" (33,3%), sendo que o questionamento permitiu múltiplas respostas.

O Código de Ética da Prefeitura do Rio de Janeiro, em nenhuma de suas três partes, normatiza qualquer tipo de penalidade em razão de seu descumprimento.

2. METODOLOGIA

Neste capítulo são explicitados os procedimentos metodológicos que podem possibilitar que o problema de pesquisa deste trabalho, já apresentado no Capítulo 1, possa ser respondido: a percepção dos servidores municipais quanto ao valor do Código de Ética Profissional no auxílio à resolução de dilemas éticos é influenciada por fatores individuais, valores morais, conhecimento, confecção participativa do código e compromisso organizacional com o código.

Nas instituições públicas, diferentemente das empresas privadas, a liberdade de ação de que desfrutam os gestores é limitada por um conjunto rigoroso e rígido de normas. Além dos preceitos éticos inscritos no Código, os servidores devem observar os deveres e proibições constantes do Estatuto do Funcionalismo Público do Poder Executivo, cujo não atendimento importará em sanções administrativas previstas em lei, após o devido processo legal.

O Código de Ética da Prefeitura não estabelece punições, tornando seu poder coercitivo limitado, embora deva ser considerado nas avaliações durante o estágio probatório e em outras ocasiões onde seja ponderado o merecimento do servidor, conforme estabelece o parágrafo único do decreto que o instituiu.

A adesão ao Código é representada pelo cumprimento das normas. Aderir significa compreender o seu dever em cumpri-las. Para o funcionalismo público, significa priorizar o bem comum em detrimento de questões pessoais.

Porém, questiona-se a percepção dos servidores sobre o Código, tendo em vista ter sido instituído por decreto. O servidor observa os valores morais professados no Código? O servidor possui o elemento ético em sua conduta, independentemente do seu conhecimento do Código? O compromisso da organização com o Código é percebido pelos servidores?

2.1 Hipóteses de pesquisa

As hipóteses da pesquisa devem ser extraídas dos problemas levantados para o estudo.

[...] podem ser definidas como soluções tentativas, previamente selecionadas, do problema de pesquisa. Permitirão orientar a análise dos dados no sentido de aceitar ou rejeitar soluções tentativas. [...] As hipóteses representam maior especialização do fenômeno, detalhando os objetivos da pesquisa e orientando a procura da explicação para o problema de pesquisa. (RICHARDSON, 1999, p. 104-105).

Oliveira (2003, p. 42) define a hipótese de pesquisa “como uma solução provável para determinado problema”. Ela é uma formulação provisória que antecede as possíveis constatações dos fatos.

Para Richardson (1999, p. 104) “os estudos de tipo explicativo que tentam determinar os fatores ou motivos que influem em determinados acontecimentos, que pretendem analisar relações entre fenômenos ou que, simplesmente, procurem determinar a excelência de certa característica, precisam de hipóteses.”

Segundo Collis, Hussey (2005, p. 24) a hipótese de pesquisa “pode ser testada para associação ou causalidade.” Neste estudo, a construção das hipóteses teve como base a dedução de conseqüências lógicas relacionadas ao teste de associação das variáveis.

Hair (2003, p. 285) classifica as hipóteses como direcionais ou não-direcionais. Enquanto as primeiras estabelecem relações entre dois grupos ou duas variáveis, podendo utilizar termos como: “mais do que, menos do que, positivo ou negativo”, as segundas enfatizam uma diferença ou relação sem, entretanto, indicar uma direção para essas diferenças ou relações.

Já Richardson (1999, p.108) classifica as hipóteses segundo o número de variáveis e a relação entre elas, podendo ser: hipóteses com uma variável; hipóteses com duas ou mais variáveis e uma relação de associação; e hipóteses com duas ou mais variáveis e uma relação de dependência.

As variáveis utilizadas nesta pesquisa serão explicitadas no item 2.6 nas definições operacionais.

A seguir foram estabelecidas as hipóteses de pesquisa para o objetivo principal extraído dos questionamentos oriundos deste estudo, conforme Figura 4.

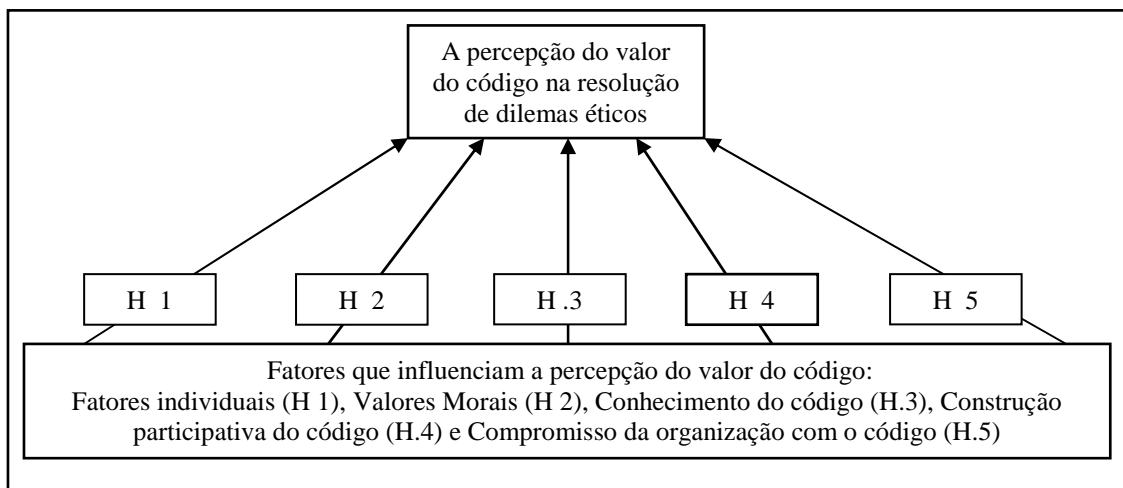


Figura 4: Diagrama das Hipóteses

2.1.1 Hipótese relacionada ao objetivo específico 1

O primeiro objetivo específico visa verificar se os fatores individuais (gênero, idade, formação acadêmica, tempo de trabalho como servidor público e cargo ou função desempenhada) influenciam na percepção do servidor quanto ao valor do Código de Ética dos Servidores Públicos Cíveis Municipais do Rio de Janeiro como auxiliar na resolução de dilemas éticos. A partir deste objetivo foram construídas as subhipóteses:

- H 1.1 - O gênero influencia na percepção do servidor do Código de Ética dos Servidores Públicos Cíveis Municipais do Rio de Janeiro como auxiliar na resolução de dilemas éticos.
- H 1.2 - A idade influencia na percepção do servidor do valor do Código de Ética dos Servidores Públicos Cíveis Municipais do Rio de Janeiro como auxiliar na resolução de dilemas éticos.
- H 1.3 - A formação acadêmica influencia na percepção do servidor do valor do Código de Ética dos Servidores Públicos Cíveis Municipais do Rio de Janeiro como auxiliar na resolução de dilemas éticos.
- H 1.4 - O tempo de trabalho como servidor público influencia na percepção do servidor do valor do Código de Ética dos Servidores Públicos Cíveis Municipais do Rio de Janeiro como auxiliar na resolução de dilemas éticos.
- H 1.5 - A função ou cargo comissionado influencia na percepção do servidor do valor do Código de Ética dos Servidores Públicos Cíveis Municipais do Rio de Janeiro como auxiliar na resolução de dilemas éticos.

2.1.2 Hipótese relacionada ao objetivo específico 2

O segundo objetivo específico visa verificar se os valores morais professados no Código de Ética dos Servidores Públicos Cíveis Municipais do Rio de Janeiro e internalizados pelos servidores influenciam na percepção do valor do Código como auxiliar na resolução de dilemas éticos.

2.1.3 Hipótese relacionada ao objetivo específico 3

O terceiro objetivo específico visa verificar se o conhecimento do Código de Ética dos Servidores Públicos Civis Municipais do Rio de Janeiro influencia na percepção do servidor quanto ao valor do Código como auxiliar na resolução de dilemas éticos.

2.1.4 Hipótese relacionada ao objetivo específico 4

O quarto objetivo específico visa verificar se a confecção participativa do Código de Ética dos Servidores Públicos Civis Municipais do Rio de Janeiro influencia na percepção do servidor quanto ao valor do Código como auxiliar na resolução de dilemas éticos.

2.1.5 Hipótese relacionada ao objetivo específico 5

O quinto objetivo específico visa verificar se a percepção do servidor quanto ao comprometimento da Prefeitura com o Código de Ética Profissional do Executivo Municipal influencia na percepção do valor do Código como auxiliar na resolução de dilemas éticos

2.2 Tipo e Método da Pesquisa

Para Cooper e Schindler (2003, p.33), “uma boa pesquisa gera dados confiáveis, sendo derivada de práticas conduzidas profissionalmente e que podem ser usadas com segurança na tomada de decisão gerencial.”

O método científico fundamenta-se na observação do mundo que nos rodeia. A partir dessa observação, formula-se um problema ou uma pergunta. A seguir, procura-se informação sobre o fenômeno escolhido que vai gerar uma hipótese de pesquisa. Com a hipótese formulada, tenta-se prever o resultado do teste de hipótese, através da manipulação e comparação dos resultados. Finalmente, na última etapa do método científico, se aceita ou não a hipótese formulada. (RICHARDSON, 1999).

Logo, concluiu-se que a pesquisa é um processo de perguntas e investigação, feita de maneira sistemática e metódica visando aumentar o conhecimento.

Os diversos tipos de pesquisa podem ser classificados de acordo com:

- O objetivo – motivos pelos quais ela é realizada, podendo ser exploratória, descritiva, analítica ou preditiva;
- A lógica – se parte do geral para o específico, dedutiva ou vice-versa, indutiva;
- O resultado – solução de problema específico ou uma contribuição geral para o conhecimento, podendo ser aplicada ou básica;
- O processo – maneira pela qual os dados são coletados e analisados, podendo ser quantitativa ou qualitativa; (COLLIS, HUSSEY, 2005).

Este estudo envolveu uma pesquisa descritiva, básica, dedutiva, quantitativa. Quanto ao seu objetivo, é classificada como descritiva, pois pretende descrever o comportamento dos fenômenos, através da identificação das características do problema. (COLLIS, HUSSEY, 2005).

Segundo Cooper e Schindler (2003, p. 31) “nas corporações sem fins lucrativos, e outras organizações, as investigações descritivas têm um apelo amplo para o administrador e analista de políticas para planejamento, controle e avaliação.”

A pesquisa descritiva envolve a coleta de dados e a criação da distribuição do número de vezes que um único evento é observado, a variável da pesquisa, podendo também envolver a relação da interação de duas ou mais variáveis. (COOPER, SCHINDLER, 2003).

Quanto à lógica desta pesquisa, desenvolveu-se uma estrutura conceitual, um referencial teórico, como embasamento para a observação empírica, sendo, portanto dedutiva.

Para Cooper e Schindler (2003, p. 33) “o conceito clássico de pesquisa básica exige uma hipótese.” As hipóteses são declarações antecipadas que deverão ser testadas para a verificação de sua veracidade ou falsidade. Com a formulação das hipóteses relatadas anteriormente, define-se o presente estudo como uma pesquisa básica.

O método adotado também diferencia uma pesquisa. Alguns preferem o método qualitativo, por ser mais subjetivo e envolver o exame e a reflexão das percepções visando um entendimento de atividades sociais e humanas (COLLIS e HUSSEY, 2005).

Entretanto, optou-se pelo método quantitativo com enfoque na mensuração. A aplicação de testes estatísticos, através da coleta e análise de dados numéricos, favorece a maior precisão dos resultados. Além disso, as questões de pesquisa foram definidas previamente. Os dados foram coletados por meio de questionários fechados e analisados sem a utilização da análise textual das respostas.

Collis e Hussey (2005, p.58) utilizam o termo positivista para as pesquisas quantitativas. Para os autores, “a proposta positivista procura os fatos ou as causas de fenômenos sociais, dando pouca importância ao estado subjetivo do indivíduo.”

2.3 População e Amostra

A população alvo desta pesquisa compreende os servidores civis municipais lotados na Controladoria Geral do Município do Rio de Janeiro. O quadro da CGM consta de aproximadamente 300 funcionários. Não foi possível conhecer o número exato de funcionários, tendo em vista dificuldades encontradas com as mudanças de gestão que ocorreram, entre novembro de 2008 e janeiro de 2009, quando do final do mandato do antigo Prefeito, o Órgão passava por reestruturações durante o período da coleta dos dados, dificultando o acesso aos responsáveis por essas informações.

Foram distribuídos 200 questionários, porém só foram devolvidos preenchidos, os 90 que fazem parte da amostra desta pesquisa. Não houve questionários com dados inválidos.

2.4 Instrumento de Coleta de Dados

Segundo Malhotra (2006, p.290) “o levantamento e a observação são os dois métodos básicos para a obtenção de dados quantitativos primários na pesquisa descritiva.” Para o autor, o primeiro passo necessário para a elaboração de um questionário é a especificação das informações necessárias, sendo também o primeiro passo para a concepção de uma pesquisa.

Através do referencial teórico, constatou-se a importância dos códigos de conduta na administração pública e a influência dos fatores individuais na tomada de decisão ética. A pesquisa iniciou-se com a verificação da ênfase dada aos valores morais nas seções do CEPPRJ. Em seguida, verificou-se, na literatura, a preocupação dos pesquisadores em relacionar a observância dos códigos com comportamentos éticos dentro das organizações.

Diante dessas constatações, a elaboração do questionário pautou-se na associação dos valores morais e do empenho da Prefeitura para com o código a fim de que este possa cumprir seu valor de auxiliar na solução de dilemas éticos, facilitando a tomada de decisão por parte dos servidores.

Geralmente, os questionários cumprem pelo menos duas funções: descrever as características e medir determinadas variáveis de um grupo social. [...] os questionários podem ser classificados em três categorias; questionários de perguntas fechadas; questionários de

perguntas abertas; e questionários que combinam ambos os tipos de perguntas. (RICHARDSON, 1999, p.189 -190).

O questionário fechado utilizado nesta pesquisa, em sua primeira parte, contém questões sobre dados pessoais dos servidores, tais como sexo, idade, formação acadêmica, tempo de trabalho como funcionário público e se é detentor de cargo ou função comissionada.

A segunda parte abrange questões extraídas dos incisos do CEPPRJ onde são evidenciados valores morais importantes para o desempenho da função pública. Seguem questões onde o respondente informa seu grau de concordância/discordância sobre os níveis de compromisso da Prefeitura com Código de Ética de acordo com o modelo sugerido por Wood e Rimmer (2003).

Segundo Gil (1999), a utilização de questionários como instrumento de coleta desse tipo de informações visa obter dados subjetivos. Embora a complexidade das questões dificulte as respostas, as atitudes, crenças e sentimentos podem ser medidos por escalas específicas.

Como já visto nas definições operacionais, item 7.3.2, optou-se por uma escala de LIKERT, com cinco categorias de respostas a um conjunto de informações elaboradas pelo pesquisador, a partir do referencial teórico e do CEPPRJ. As categorias da escala vão de “Discordo totalmente” a “Concordo totalmente” com atribuição de um escore numérico de 1 a 5, onde o valor 3 representa uma opinião neutra ou indiferente.

Foram incluídas duas questões invertidas que tiveram suas categorias atribuídas pelos respondentes a afirmações negativas. A inclusão de questões invertidas ou negativas tem como objetivo a confirmação de alguns itens de pesquisa, auxiliando na confiabilidade do questionário (MALHOTRA, 2006).

O questionário, antes de ser aplicado, foi avaliado em um pré-teste com 20 servidores públicos de diferentes setores, não havendo registro de inconsistências.

2.5 Tratamento dos Dados

Os dados foram tratados e analisados com o uso do software SPSS, versão 16. Primeiramente verificou-se a existência de possíveis inconsistências quanto aos dados demográficos.

A modificação de alguns dados originais (variáveis não métricas) para um formato novo (variáveis dicotômicas) ocorreu quando se optou pela utilização da técnica de regressão múltipla para o cumprimento dos objetivos. Melhores esclarecimentos sobre essas

modificações se encontram nas seções que tratam das definições operacionais e na análise dos resultados.

Após essas verificações e transformações, os dados foram considerados satisfatórios para serem analisados. Collis e Hussey afirmam que

Os textos estatísticos costumam fazer uma distinção entre *análise exploratória de dados*, ou *estatística descritiva*, que são usadas para resumir ou exibir dados quantitativos, e *análise confirmatória de dados*, ou *estatística por inferência*, que utiliza dados quantitativos coletados de uma amostra para chegar a conclusões sobre uma população completa. (COLLIS e HUSSEY, 2005, p.186, grifo do autor)

Na análise confirmatória de dados podem ser usados dois tipos de técnicas: paramétrica e não-paramétrica. Nas técnicas paramétricas, em tese, os dados obedecem a uma distribuição conhecida. Já as técnicas não-paramétricas permitem a utilização de dados assimétricos ou com dados ordinais, como os utilizados nesta pesquisa.

Para atender aos objetivos formulados no item 2.1 desta pesquisa, foram executadas as análises exploratórias e confirmatórias com o uso de técnicas não-paramétricas.

A análise exploratória de dados envolveu a construção de tabelas de frequência, enquanto que na análise confirmatória foram utilizados os testes não-paramétricos do qui-quadrado e Spearman que avaliam uma possível associação entre as variáveis.

O teste qui-quadrado (χ^2) mede a hipótese nula de que as linhas e colunas de uma tabela cruzada são independentes. “É uma técnica não-paramétrica usada para avaliar a significância estatística de uma descoberta. De acordo com Collis e Hussey (2005, p. 228), o valor do teste é estabelecido pela fórmula:

$$\chi^2 = \sum \frac{(O - E)^2}{E} \quad (1)$$

onde

O = frequências observadas;

E = frequência esperadas;

e todas as células na tabela são somadas.

Uma baixa significância (valor de $p < 0,05$) nas tabelas cruzadas indica que pode haver alguma associação entre as variáveis que estão sendo confrontadas, sem, entretanto a

indicação da força ou direção dessa relação que podem ser analisadas pelos testes de Kendall tau-b ou Somers'd ou Gama.

Para se quantificar o grau de associação entre as variáveis de interesse foi utilizado o teste de correlação de Spearman. É uma técnica não-paramétrica que avalia o grau de relação entre duas variáveis que são observadas de forma emparelhada. O coeficiente do teste de Spearman pode variar de (-1) a (+1). Quanto mais próximo de [1] melhor a indicação de que os conjuntos são ordenados de forma semelhante. Valores próximos de 0 sugerem ausência de relacionamento entre os dois conjuntos.(STEVENSON, 1981)

Após a análise das tabelas de frequência e aplicação dos testes nas tabelas cruzadas, iniciou-se a técnica de análise fatorial para a redução de variáveis. Técnica esta que será melhor detalhada quando da análise das variáveis Valores Morais e Compromisso, nos itens 2.6.2 e 2.6.3 das definições operacionais.

Com as variáveis já definidas, a utilização da técnica de análise de regressão linear múltipla correspondeu à última fase da análise confirmatória.

A análise de regressão é uma ferramenta analítica planejada para explorar todos os tipos de relações de dependência. É muito usada na resolução de importantes problemas de pesquisas, principalmente na área de negócios, tendo em vista sua versatilidade e aplicabilidade na tomada de decisão. (HAIR *et al*, 2005).

Através dessa técnica estatística geral, pode-se analisar a relação entre uma única variável dependente (critério) e diversas variáveis independentes (preditoras), cuja formulação é :

$$Y = b_0 + b_1 V_1 + b_2 V_2 + \dots + b_n V_n + e \quad (2)$$

Onde:

Y = Variável dependente;

b_0 = intercepto (número constante);

b_n = coeficientes de regressão;

V_n = Variáveis independentes e

e = erro de previsão ou resíduo

Embora deva ser empregada apenas quando variáveis dependentes e independentes são métricas, sob certas circunstâncias, é possível incluir dados não-métricos como variáveis

independentes, transformando-os através de codificação dicotômica. O que foi efetuado nesta pesquisa.

A literatura internacional contempla a utilização da técnica com dados não métricos. (BERNARDI e GUPTILL, 2008; EMERSON, CONROY e STANLEY, 2007; LUND, 2008; O'REILLY III e CHATMAN, 1996; WEAVER e TREVINO, 1999; WOTRUBA, CHONKO e LOE, 2001).

O objetivo da análise de regressão múltipla é usar variáveis independentes cujos valores são conhecidos para prever os valores da variável dependente selecionada. O caráter da regressão múltipla que a diferencia das univariadas é a avaliação simultânea de relações entre cada variável independente e a dependente.

Duas variáveis estão correlacionadas quando as mudanças em uma variável estão associadas às mudanças na outra. Este conceito de associação é representado pelo coeficiente de correlação (r) que indica a força da associação entre duas variáveis métricas. O valor pode variar de -1 (perfeita relação negativa ou reversa) a +1 (perfeita relação positiva), onde o sinal indica a direção da relação. O valor 0 (zero) indica que não há relação.

Embora a correlação entre as variáveis independentes complique o processo interpretativo, cada variável independente é ponderada. São atribuídos pesos que denotam a sua contribuição relativa na previsão geral, facilitando a interpretação sobre a influência de cada uma das variáveis independentes e garantindo máxima previsão a partir do conjunto de variáveis independentes chamado de variável estatística de regressão. (HAIR et al, 2005; MALHOTRA, 2006)

Como em todas as técnicas estatísticas multivariadas, o ponto inicial na regressão múltipla é o problema de pesquisa. Suas aplicações recaem em duas classes de problemas: previsão e explicação, que não são mutuamente excludentes. Seu propósito fundamental é prever a variável dependente com um conjunto de variáveis independentes, maximizando o poder preditivo geral das variáveis independentes. Medidas de precisão de previsão são formadas e testes estatísticos da significância do poder preditivo podem ser realizados. (HAIR et al, 2005)

Com esta pesquisa descritiva, dedutiva, básica e quantitativa espera-se contribuir para o aumento do conhecimento em uma área de grande importância, onde os resultados conhecidos, em sua grande maioria, ainda são inconclusivos.

2.6 Definições Operacionais

Definir operacionalmente é declarar em termos de testes específicos ou critérios de mensuração. Esses termos ou critérios devem ter referentes empíricos, isto é, deve ser possível, de alguma forma, contar, mensurar ou reunir as informações.

Não importa se o objeto a ser definido é físico (p. ex., uma máquina de costura) ou altamente abstrato (p. ex., motivação para resultados), a definição deve especificar as características e como elas devem ser observadas. As especificações e os procedimentos devem ser tão claros que qualquer pessoa competente que as utilize possa classificar os objetos da mesma forma. (COOPER, SCHINDLER, 2003, p.54)

Malhotra (2006, p. 244) enfatiza que “mensuração é feita através da atribuição de números ou outros símbolos a características de objetos de acordo com certas regras definidas.”. Sendo que, a especificação de regras, é o aspecto mais importante da mensuração.

O termo variável representa classes de objetos. As variáveis podem ser classificadas de acordo com a relação temporal que existe entre elas como: independentes, intervenientes e dependentes.

Richardson (1999, p.129) explica que “as variáveis independentes são as que afetam outras variáveis, mas não precisam estar relacionadas entre elas. [...] As dependentes são aquelas afetadas ou explicadas pelas variáveis independentes.”

Já as variáveis intervenientes são aquelas que, ao longo do tempo, se colocam entre as variáveis independentes e dependentes em uma seqüência causal. Para Lakatos e Marconi (1995, p.193) a variável interveniente tem como função “ampliar, diminuir ou anular a influência de X sobre Y.”

As variáveis também podem ser classificadas de acordo com o caráter escalar dos elementos estudados. “Enquanto a variável simplesmente se refere à designação de um conjunto de valores, o termo escala é mais aplicado ao se falar das relações formalmente definidas sobre o conjunto de valores.” (RICHARDSON, 199, p.124)

As principais escalas de mensuração das variáveis explicadas em Malhotra (2006) são: Nominal, Ordinal, Intervalar e Razão.

Em uma escala Nominal os números servem como rótulos, isto é servem para identificar e classificar um único objeto através de uma correspondência biunívoca. É muito usada na classificação por gênero, entre outras.

A escala Ordinal é uma escala de graduação onde são atribuídos números a objetos, indicando até que ponto possuem determinada característica isto é, define-se o maior ou menor grau da característica de cada objeto. É muito usada em classificações de preferência.

Nas escalas Intervalares se utilizam números para classificar objetos de tal modo que distâncias numericamente iguais na escala representam valores também iguais na característica que está sendo mensurada.

Em escalas do tipo Razão pode-se identificar ou classificar objetos, ordenando-os e comparando intervalos ou diferenças. É muito usada em classificações de idade, peso, altura e outros.

Quanto à técnica, as escalas podem ser comparativas ou não-comparativas.

Nas escalas não-comparativas, também chamadas de monádicas ou métricas, cada objeto é escalonado independentemente dos outros no conjunto de estímulo. Dentre elas incluem-se as escalas contínua e as itemizadas. (MALHOTRA, 2006)

Nesta pesquisa foi utilizada a Escala de Likert que é uma escala itemizada, onde a mensuração se faz através de cinco categorias de respostas variando de “discordo totalmente” a “concordo totalmente”, exigindo que os respondentes indiquem um grau de concordância ou discordância com as afirmações que lhes são apresentadas.

Optou-se pela utilização de uma escala de Likert de cinco pontos por suas diversas vantagens. Dentre elas, para efeito desta pesquisa, destacam-se:

- Fácil de construir e aplicar;
- Em situações onde vários itens devem ser somados a fim de gerar um único score, bastam cinco categorias;
- Em casos em que o pesquisador deseja fazer comparações em grupos, bastam as mesmas cinco categorias;
- Quando os respondentes não têm muito conhecimento ou envolvimento com a escala, devem ser usadas menos categorias;
- Com um número ímpar de categorias, a posição intermediária pode ser neutra, o que pode influenciar nas respostas. (MALHOTRA, 2006)

Richarson (1999, p. 123) afirma que “as variáveis podem ser classificadas, entre outras formas, segundo o caráter escalar dos elementos em estudo e segundo a posição que ocupam na relação entre duas ou mais variáveis.”

Quanto ao caráter escalar dos elementos elas podem ser: nominal, ordinal, intervalar ou razão. De acordo com a posição que ocupam na relação que existe entre elas distinguem-se: variáveis dependentes, independentes e interveientes. (RICHARDON, 1999)

Diante dessas informações, as variáveis desta pesquisa foram definidas e classificadas como independentes ou dependentes e nominais ou ordinais.

2.6.1 Variáveis Fatores Individuais

As variáveis demográficas, que compõem a primeira parte do questionário de pesquisa, são características decorrentes do nascimento (gênero e idade) e da socialização vivenciada pelos respondentes (formação acadêmica, tempo de trabalho e cargo ou função comissionada), sendo importantes para a avaliação do processo de observância dos valores morais inseridos no CEPJRJ e do compromisso da Prefeitura com o mesmo. Todas foram classificadas como independentes conforme o Quadro 3.

A relação básica na regressão múltipla utilizada nesta pesquisa é a associação linear entre variáveis dependente e independentes métricas. Porém para incorporar dados não-métricos como sexo, formação acadêmica e outros, novas variáveis devem ser criadas ou transformadas, uma vez que a regressão múltipla é confiável ao se criarem novas variáveis não-métricas.

As variáveis demográficas foram transformadas em variáveis dicotômicas ou *dummy* que significa variáveis mudas. A aplicação de variáveis *dummy* é uma ferramenta importante, devido ao menor número de procedimentos a serem realizados através do seu uso.

“A reespecificação de variáveis envolve a transformação de dados para criar novas variáveis ou modificar variáveis existentes, de modo que se tornem mais consistentes com os objetivos da pesquisa.” (MALHOTRA, 2006, p.416).

A análise dos experimentos fatoriais pode ser realizada de forma mais rápida e prática. “A criação ou transformação dos dados decorre de duas razões: melhorar ou modificar a relação entre as variáveis dependente e independentes ou permitir o uso de variáveis não-métricas.”(HAIR *et al*, 2005, p.149).

O Quadro 3, a seguir, apresenta as variáveis relacionadas aos Fatores Individuais utilizados no modelo.

| Número da questão | Definição | Codificação | Classificação |
|-------------------|---|------------------------------|---------------|
| 1 | Gênero | 1 - Masculino | Nominal |
| | | 2 - Feminino | |
| 2 | Idade | 1 - Abaixo de 30 anos | Ordinal |
| | | 2 - Entre 30 e 40 anos | |
| | | 3 - Entre 41 e 50 anos | |
| | | 4 - Entre 51 e 60 anos | |
| | | 5 - Acima de 60 anos | |
| 3 | Formação Acadêmica | 1 - 1ºGrau | Ordinal |
| | | 2 - Técnico em Contabilidade | |
| | | 3 - Nível Médio - Outros | |
| | | 4 - Superior - Contador | |
| | | 5 - Administrador | |
| | | 6 - Economista | |
| | | 7 - Advogado | |
| | | 8 - Outros | |
| 4 | Tempo de trabalho como servidor público | 1 - Até 1 ano | Ordinal |
| | | 2 - De 2 a 5 anos | |
| | | 3 - De 6 a 10 anos | |
| | | 4 - De 11 a 15 anos | |
| | | 5 - Acima de 15 anos | |
| 5 | Detentor de comissão | 1 - Sim | Nominal |
| | | 2 - Não | |

Quadro 3: Variáveis que compõem os Fatores Individuais

As variáveis dummy utilizadas no método de regressão linear múltipla desta pesquisa estão relacionadas no Quadro 4.

| Questão | Definição | Tipo | Codificação | Variável Dummy |
|---------|---|-----------------------|------------------------|---------------------------------------|
| 1 | Gênero | Variável Independente | 1 - Masculino | g_dummy |
| | | | 2 - Feminino | |
| 2 | Idade | Variável Independente | 1 - Entre 30 e 40 anos | dum_3140 dum_4150 dum_mais50 |
| | | | 2 - Entre 41 e 50 anos | |
| | | | 3 - Entre 51 e 60 anos | |
| | | | 4 - Acima de 60 anos | |
| 3 | Formação Acadêmica | Variável Independente | 1 - Superior- | dum_super |
| 4 | Tempo de trabalho como servidor público | Variável Independente | 2 - De 2 a 5 anos | dum_25 dum_610 dum_1115 dum_mais15 |
| | | | 3 - De 6 a 10 anos | |
| | | | 4 - De 11 a 15 anos | |
| | | | 5 - Acima de 15 anos | |
| 5 | Detentor de comissão | Variável Independente | 2 - Sim | comi_dummy |
| | | | 2 - Não | |

Quadro 4: Variáveis dummy

2.6.2 Variável Valores Morais

As questões de número 6 ao número 12 referem-se aos valores morais inseridos no Código de Ética da Profissional da Prefeitura do Rio de Janeiro. Utilizaram-se artigos do Código onde são observados valores morais importantes ao exercício de uma função pública, conforme Quadro 5.

| Questões | Seção do Código da qual foram reproduzidos os artigos | Valores |
|----------|---|-------------------------------------|
| 6 | I | Zelo, Dignidade e Eficácia |
| 7 | I e II | Honestidade, Legalidade e Dignidade |
| 8 | I, II e III | Honestidade, Urbanidade e Zelo |
| 9 | I e II | Honestidade e Dignidade |
| 10 | II e III | Dignidade e Equidade |
| 11 | II e III | Dignidade e Equidade |
| 12 | III | Honestidade, Legalidade e Dignidade |

Quadro 5: Valores morais inseridos no CEPJR

Os valores morais foram mensurados de acordo com uma escala de Likert, ordinal, conforme Quadro 6 e formam o fator Valores Morais que será utilizado na comprovação da hipótese H 2. Com isso, espera-se avaliar se a observância dos valores morais inseridos no CEPJR através do fator Valores Morais, como variável independente, influencia a percepção do servidor quanto ao valor do Código como auxiliar na resolução de dilemas éticos.

| Número da questão | Definição | Codificação | Classificação |
|-------------------|----------------|--|---------------|
| 6 | Valores Morais | Escala de Likert 1 - Discordo Totalmente 2 - Discordo 3 - Neutro 4 - Concordo 5 - Concordo Totalmente | Ordinal |
| 7 | Valores Morais | Escala de Likert | Ordinal |
| 8 | Valores Morais | Escala de Likert | Ordinal |
| 9 | Valores Morais | Escala de Likert | Ordinal |
| 10 | Valores Morais | Escala de Likert | Ordinal |
| 11 | Valores Morais | Escala de Likert | Ordinal |
| 12 | Valores Morais | Escala de Likert | Ordinal |

Quadro 6: Escala dos Valores Morais

Na definição do fator Valores Morais utilizou-se o método de análise fatorial que permite a definição de um conjunto de dimensões latentes comuns. O método será explicado no item 8.3 da descrição e análise dos valores morais.

2.6.3 Variável percepção do compromisso organizacional com o CEPJRJ

A percepção do engajamento da Prefeitura com o Código foi avaliada nas questões Q.14, Q.15, Q.16, Q.18, Q.20 e Q.21 baseadas nos indicadores definidos por Wood e Rimmer (2003), já visto no referencial teórico desenvolvido no item 6.2. Estas variáveis, formando o fator Compromisso. Deixou-se de incluir, o componente Origem que consta do modelo, tendo em vista que, apesar dos contatos junto à CGM, não foi possível localizar os responsáveis pela formulação do código. Através das variáveis independentes que formam o fator Compromisso, pretende-se responder a hipótese de pesquisa H 5.

A variável referente à percepção do servidor sobre o valor do código como auxiliar na solução de dilemas éticos foi extraída do último nível do modelo de Wood e Rimmer (2003), sendo considerada a variável dependente e objeto da pesquisa. Esta opção é decorrente da importância dos códigos como auxiliar na rentabilidade ou na resolução de dilemas éticos apresentada pelos autores como fundamentos para a existência de um Código de Ética, estando no último nível de compromisso da organização para com o código. Foi nomeada nesta pesquisa como Valorização do Código.

Na administração pública, a principal utilidade do Código é auxiliar na resolução de conflitos e dilemas éticos, garantindo uma gestão pautada por princípios e valores que preservem a honra dos serviços públicos conforme inciso I da Seção I. Também foi utilizada uma escala de Likert para a mensuração dessas questões. O Quadro 7 esclarece a escala utilizada.

Também foi utilizado o processo de análise fatorial, já explicitado no item anterior, para a redução das componentes e, assim, obtermos apenas um fator representativo da variável independente Compromisso que será detalhado no item 8.4.

| Nível | Número da questão | Definição | Codificação | Classificação |
|-------|-------------------|---------------------|--|---------------|
| 3 | 14 | Educação | Escala de Likert 1 - Discordo Totalmente 2 - Discordo 3 - Neutro 4 - Concordo 5 - Concordo Totalmente | Ordinal |
| 4 | 15 | Comunicação Interna | Escala de Likert | Ordinal |
| 4 | 16 | Comunicação Externa | Escala de Likert | Ordinal |
| 3 | 18 | Planejamento | Escala de Likert | Ordinal |
| 3 | 20 | Avaliação | Escala de Likert | Ordinal |
| 3 | 21 | Proteção | Escala de Likert | Ordinal |

Quadro 7: Indicadores de percepção do compromisso da organização

2.6.4 Variáveis Conhecimento e Participação

Foram incluídas duas variáveis independentes, Conhecimento e Participação, que de acordo com o referencial teórico (FARAH, 2004; MARASCHIN, 2007; WOOD, 2002; WOOD e RIMMER, 2003) são importantes condições para a percepção dos servidores com os preceitos do código. Além disso, através destas questões, tentou-se minimizar a lacuna decorrente do desconhecimento da origem e da confecção do Código. A primeira, Q13, visa esclarecer o grau de conhecimento do código por parte dos servidores. A segunda, Q 17, visa esclarecer uma possível participação dos servidores na confecção do código.

2.6.5 Síntese das variáveis

Diante do exposto nas seções anteriores, o Quadro 8 sintetiza as variáveis utilizadas na pesquisa de acordo com as hipóteses, com as questões formuladas e o tipo de variável.

| Hipótese de Pesquisa | Variáveis independentes | Variável dependente |
|-----------------------------|---|----------------------------|
| H 1.1 | Q 1 Gênero | Valorização (Q 19) |
| H 1.2 | Q 2 Idade | Valorização (Q 19) |
| H 1.3 | Q 3 Formação Acadêmica | Valorização (Q 19) |
| H 1.4 | Q 4 Tempo de Trabalho | Valorização (Q 19) |
| H 1.5 | Q 5 Comissão | Valorização (Q 19) |
| H 2. | Q. 6 a Q 12 Fator Valores Morais | Valorização (Q 19) |
| H 3 | Q. 13 Conhecimento | Valorização (Q 19) |
| H 4 | Q 17 Participação | Valorização (Q 19) |
| H .5 | Q.14, Q15, Q16, Q18, Q.20, Q21 e Q22 Fator Percepção do Compromisso da Organização | Valorização (Q 19) |

Quadro 8: Classificação das variáveis por hipótese de pesquisa

3. DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Este capítulo evidencia as características da amostra e a análise exploratória e confirmatória dos dados para cada um dos objetivos desta pesquisa. Também serão apresentados as técnicas estatísticas utilizadas na mensuração dos dados que viabilizaram a inferência dos resultados para as hipóteses propostas a partir dos objetivos da pesquisa.

3.1 Caracterização da Amostra

A amostra foi constituída por 90 (noventa) servidores municipais lotados na CGM. Embora a CGM possua em seu quadro aproximadamente 300 funcionários, não foi possível uma participação mais expressiva, tendo em vista que no período da coleta dos dados (final de 2008/2009) existe uma grande concentração de funcionários em gozo de férias. Outro motivo que deve ser considerado é o fato da pesquisa ser voluntária e versar sobre o código de ética, sendo este pouco difundido entre os servidores, fato comprovado na pesquisa. As mudanças na administração municipal durante o mês de janeiro também podem ter contribuído para a redução do número de respondentes.

Dos 90 respondentes, 54 (60%) são do sexo masculino e 36 (40%) do sexo feminino. Em relação às idades, a concentração está entre 41 e 50 anos, com 40% dos respondentes, apenas 5,6% possuem mais de 60 anos e 11,1% menos de 30 anos.

A opção pelo desenvolvimento desta pesquisa na CGM coloca em evidência a percepção do profissional contábil, uma vez que a formação acadêmica dos servidores lotados naquele Órgão está concentrada no nível superior, com 54 contadores em seu quadro (60%). Apenas 29 (vinte e nove) respondentes possuem outros tipos de formação de nível superior e apenas 7 (sete) possuem até o nível médio. Nenhum respondente possui apenas o primeiro grau. Quanto à comissão, 51 (56,7%) são detentores e 39 (43,3%) não desempenham nenhum tipo de função ou cargo comissionado. Esses dados se encontram detalhados na Tabela 1.

Tabela 1: Perfil socioeconômico dos respondentes da pesquisa

| Q.1 | Gênero | Frequência | Percentual Válido | Percentual Cumulativo | |
|--------------|--|------------------------|-------------------|-----------------------|-------|
| | Masculino | 54 | 60,0 | 60,0 | |
| | Feminino | 36 | 40,0 | 100,0 | |
| Total | | 90 | 100,0 | | |
| Q.2 | Idade(anos) | Frequência | Percentual Válido | Percentual Cumulativo | |
| | Abaixo de 30 | 10 | 11,1 | 11,1 | |
| | De 30 a 40 | 22 | 24,4 | 35,6 | |
| | De 41 a 50 | 36 | 40,0 | 75,6 | |
| | De 51 a 60 | 17 | 18,9 | 94,4 | |
| | Acima de 60 | 6 | 5,6 | 100,0 | |
| Total | | 90 | 100,0 | | |
| Q.3 | Formação Acadêmica | Frequência | Percentual Válido | Percentual Cumulativo | |
| | Nível Médio | Técnico Contabilidade. | 3 | 3,3 | 3,3 |
| | | Outros | 4 | 4,4 | 7,8 |
| | Subtotal | | 7 | | 7,8 |
| | Nível Superior | Contador | 54 | 60,0 | 67,8 |
| | | Administrador | 6 | 6,7 | 74,4 |
| | | Economista | 5 | 5,6 | 80,0 |
| | | Advogado | 3 | 3,3 | 83,3 |
| | | Outros | 15 | 16,7 | 100,0 |
| | Subtotal | | 83 | | 92,2 |
| | Total | | 90 | 100,0 | 100,0 |
| Q. 4 | Tempo de trabalho como servidor público (anos) | Frequência | Percentual Válido | Percentual Cumulativo | |
| | Até 1 | 13 | 14,4 | 14,4 | |
| | De 2 a 5 | 6 | 6,7 | 21,1 | |
| | De 6 a 10 | 13 | 14,4 | 35,6 | |
| | De 11 a 15 | 23 | 25,6 | 61,1 | |
| | Acima de 15 | 35 | 38,9 | 100,0 | |
| Total | | 90 | 100,0 | | |
| Q. 5 | Detentor de comissão | Frequência | Percentual Válido | Percentual Cumulativo | |
| | Sim | 51 | 56,7 | 56,7 | |
| | Não | 39 | 43,3 | 100,0 | |
| Total | | 90 | 100,0 | | |

3.2 Análise dos Fatores Individuais

A partir do perfil socioeconômico dos respondentes analisou-se, através de tabelas cruzadas com a variável dependente da pesquisa, a frequência da percepção do valor do código na solução de dilemas éticos. A variável dependente, Valorização, está definida pela Q.19.

Na Tabela 2 observa-se que do total de 51 respondentes que concordam com a afirmação de que o código de ética auxilia na solução de dilemas éticos, isto é percebem o valor do código, 60,78% são do sexo masculino, mantendo-se a proporção em relação à variável gênero por total de respondentes (60%) já visto na Tabela 1. Este dado nos informa que as proporções de respondentes são mantidas quando existe o cruzamento das variáveis, não sendo possível concluir a existência da influência do gênero sobre a percepção do valor do código como auxiliar na solução dos dilemas éticos.

Tabela 2: Valorização do código *versus* gênero

| Gênero | Percepção do Valor do Código para solução de dilemas éticos (Q.19) | | | | | | Percebem o valor |
|-----------|--|----------|--------|-----------|---------------------|-------|------------------|
| | Discordo Totalmente | Discordo | Neutro | Concordo | Concordo Totalmente | Total | |
| Masculino | 2 | 6 | 15 | 20 | 11 | 54 | 60,78% |
| Feminino | 1 | 2 | 13 | 14 | 6 | 36 | 39,22% |
| Total | 3 | 8 | 28 | 34 | 17 | 90 | 100,0% |

Tabela 3 : Medidas de Simetria para Valorização do código *versus* gênero

| | Valores | Erro | Aprox. T ^b | Significância. |
|-----------------------------|---------|------|-----------------------|----------------|
| Qui-quadrado Pearson's R | ,009 | ,103 | ,085 | ,932 |
| Spearman | -,006 | ,104 | -,056 | ,956 |
| Casos Válidos | 90 | | | |

Na Tabela 4 observa-se que dos 51 respondentes que valorizam o código como auxiliar na solução de dilemas éticos, 62,83% está na faixa de idade entre 30 e 50 anos. Este resultado não difere substancialmente do valor encontrado na Tabela 1 em relação à frequência nesta faixa de idade dos respondentes (64,4%), não sendo também possível concluir a existência da influência da idade sobre a percepção do valor do código como auxiliar na solução dos dilemas éticos.

Tabela 4: Valorização do código *versus* idade

| Idade | Percepção do valor do código na solução de dilemas éticos (Q.19) | | | | | | Percebem o valor |
|--------------|--|----------|--------|-----------|---------------------|-------|------------------|
| | Discordo Totalmente | Discordo | Neutro | Concordo | Concordo Totalmente | Total | |
| Abaixo de 30 | 0 | 1 | 2 | 3 | 4 | 10 | 13,75% |
| De 30 a 40 | 1 | 0 | 9 | 8 | 4 | 22 | 23,52% |
| De 41 a 50 | 1 | 3 | 12 | 14 | 6 | 36 | 39,21% |
| De 51 a 60 | 0 | 4 | 3 | 8 | 2 | 17 | 19,60% |
| Acima de 60 | 1 | 0 | 2 | 1 | 1 | 5 | 3,92% |
| Total | 3 | 8 | 28 | 34 | 17 | 90 | 100,0% |

A Tabela 5 registra que dos 51 respondentes que valorizam o código como auxiliar na solução de dilemas éticos, 29 são contadores, com um percentual de 56,87%. Já na Tabela 1 de frequência, observa-se que 60% do total de respondentes são contadores evidenciando uma pequena diferença nas proporções.

Tabela 5: Valorização do código *versus* formação acadêmica

| Formação Acadêmica | Percepção do valor do código na solução de dilemas éticos (Q.19) | | | | | | Percebem o valor |
|--------------------|--|----------|--------|-----------|---------------------|-------|------------------|
| | Discordo Totalmente | Discordo | Neutro | Concordo | Concordo Totalmente | Total | |
| Tec.Cont. | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 | 3 | 1,96% |
| N. Médio | 0 | 0 | 3 | 0 | 1 | 4 | 1,96% |
| Contador | 2 | 7 | 16 | 20 | 9 | 54 | 56,87% |
| Administrador | 0 | 0 | 0 | 5 | 1 | 6 | 11,76% |
| Economista | 0 | 0 | 2 | 2 | 1 | 5 | 5,88% |
| Advogado | 0 | 0 | 1 | 0 | 2 | 3 | 3,92% |
| Sup.Outros | 1 | 1 | 4 | 7 | 2 | 15 | 17,65% |
| Total | 3 | 8 | 28 | 34 | 17 | 90 | 100,00% |

Na Tabela 6 observa-se que dos 51 respondentes que valorizam o código como auxiliar na solução de dilemas éticos, 56,87% trabalha a mais de 11 anos como servidor público. Confrontando-se com a Tabela 1, observa-se que houve uma redução no percentual que, sem o cruzamento das variáveis, era de 64,5%.

Tabela 6: Valorização do código *versus* tempo de trabalho como servidor público

| Tempo de Trabalho (anos) | Percepção do valor do código na solução de dilemas éticos (Q.19) | | | | | | Total | Percebem o valor |
|--------------------------|--|----------|--------|----------|---------------------|----|---------------|------------------|
| | Discordo Totalmente | Discordo | Neutro | Concordo | Concordo Totalmente | | | |
| Até 1 | 1 | 1 | 1 | 4 | 6 | 13 | 19,6% | |
| De 2 a 5 | 0 | 0 | 2 | 4 | 0 | 6 | 7,84% | |
| De 6 a 10 | 1 | 1 | 3 | 6 | 2 | 13 | 15,69% | |
| De 11 a 15 | 1 | 1 | 9 | 8 | 4 | 23 | 23,54% | |
| Acima de 15 | 0 | 5 | 13 | 12 | 5 | 35 | 33,33% | |
| Total | 3 | 8 | 28 | 34 | 17 | 90 | 100,00% | |

A Tabela 7 registra que 56,86% dos respondentes que percebem o valor do código como auxiliar na solução de dilemas éticos são detentores de algum cargo ou função comissionada. Este percentual ficou praticamente inalterado a partir dos dados de frequência sem o cruzamento das variáveis (56,7%).

Tabela 7: Valorização do código *versus* cargo ou função comissionada

| Detentor de Comissão | Percepção do valor do código na solução de dilemas éticos (Q.19) | | | | | | Total | Percebem o valor |
|----------------------|--|----------|--------|----------|---------------------|----|---------------|------------------|
| | Discordo Totalmente | Discordo | Neutro | Concordo | Concordo Totalmente | | | |
| Sim | 3 | 4 | 15 | 21 | 8 | 51 | 56,86% | |
| Não | 0 | 4 | 13 | 13 | 9 | 39 | 43,14% | |
| Total | 3 | 8 | 28 | 34 | 17 | 90 | 100% | |

3.3 Análise dos Valores Morais

A Tabela 8 sumariza a frequência das questões vinculadas à percepção dos valores morais inseridos no Código de Ética da Prefeitura do Rio de Janeiro. Nota-se que em todas as questões, com exceção da questão 12, mais de 80% dos respondentes percebem a importância desses valores. As questões Q.10 e Q.12 foram redigidas de maneira inversa, gerando respostas negativas.

Observa-se que a Q12 registra um percentual mais expressivo que as demais no valor referente à neutralidade da resposta. Fato este, possivelmente ocorrido, tendo em vista a questão confrontar infrações ao código com a solidariedade ao colega infrator, gerando uma posição de dúvida na resposta.

Tabela 8: Frequências das questões vinculadas aos valores morais

| Questão 6 | Escala | Frequencia | Percentual | Percentual Cumulativo |
|------------------------------|---------------------|-------------------|-------------------|------------------------------|
| Valores Z. D. Ef. | Discordo Totalmente | 1 | 1,1 | 1,1 |
| | Discordo | 1 | 1,1 | 2,2 |
| | Neutro | 2 | 2,2 | 4,4 |
| | Concordo | 7 | 7,8 | 12,2 |
| | Concordo Totalmente | 79 | 87,8 | 100,0 |
| | Total | 90 | 100,0 | |
| Questão 7 | Escala | Frequencia | Percentual | Percentual Cumulativo |
| Valores H. L. D. | Discordo Totalmente | 2 | 2,2 | 2,2 |
| | Discordo | 3 | 3,3 | 5,6 |
| | Concordo | 6 | 6,7 | 12,2 |
| | Concordo Totalmente | 79 | 87,8 | 100,0 |
| | Total | 90 | 100,0 | |
| Questão 8 | Escala | Frequencia | Percentual | Percentual Cumulativo |
| Valores H. U. Z. | Discordo Totalmente | 1 | 1,1 | 1,1 |
| | Discordo | 1 | 1,1 | 2,2 |
| | Neutro | 1 | 1,1 | 3,3 |
| | Concordo | 17 | 18,9 | 22,2 |
| | Concordo Totalmente | 70 | 77,8 | 100,0 |
| | Total | 90 | 100,0 | |
| Questão 9 | Escala | Frequencia | Percentual | Percentual Cumulativo |
| Valores H. D. | Discordo Totalmente | 1 | 1,1 | 1,1 |
| | Discordo | 3 | 3,3 | 4,4 |
| | Neutro | 4 | 4,4 | 8,9 |
| | Concordo | 7 | 7,8 | 16,7 |
| | Concordo Totalmente | 75 | 83,3 | 100,0 |
| | Total | 90 | 100,0 | |
| Questão 10 | Escala | Frequencia | Percentual | Percentual Cumulativo |
| Valores D. Eq. | Discordo Totalmente | 69 | 76,7 | 76,7 |
| | Discordo | 10 | 11,1 | 87,8 |
| | Neutro | 2 | 2,2 | 90,0 |
| | Concordo | 3 | 3,3 | 93,3 |
| | Concordo Totalmente | 6 | 6,7 | 100,0 |
| | Total | 90 | 100,0 | |
| Questão 11 | Escala | Frequencia | Percentual | Percentual Cumulativo |
| Valores D. Eq. | Discordo Totalmente | 5 | 5,6 | 5,6 |
| | Discordo | 2 | 2,2 | 7,8 |
| | Neutro | 2 | 2,2 | 10,0 |
| | Concordo | 17 | 18,9 | 28,9 |
| | Concordo Totalmente | 64 | 71,1 | 100,0 |
| | Total | 90 | 100,0 | |
| Questão 12 | Escala | Frequencia | Percentual | Percentual Cumulativo |
| Valores H L D | Discordo Totalmente | 39 | 43,3 | 43,3 |
| | Discordo | 27 | 30,0 | 73,3 |
| | Neutro | 15 | 16,7 | 90,0 |
| | Concordo | 6 | 6,7 | 96,7 |
| | Concordo Totalmente | 3 | 3,3 | 100,0 |
| | Total | 90 | 100,0 | |

Na definição do fator Valores Morais utilizou-se o método de análise fatorial que permite a definição de um conjunto de dimensões latentes comuns, através da análise das correlações entre um grande número de variáveis, resumindo e reduzindo os dados.

A análise fatorial é uma técnica de interdependência, isto é, uma técnica de identificação de estrutura na qual todas as variáveis são simultaneamente consideradas, cada uma delas relacionada com todas as outras, sendo as variáveis estatísticas, fatores, formadas para maximizar o poder de explicação do conjunto inteiro. Os objetivos atingidos podem ser de natureza exploratória ou confirmatória. Nesse último caso, quando existem idéias preconcebidas baseadas em estudos anteriores e se deseja testar hipótese. (HAIR et al, 2005; MALHOTRA, 2006).

Pode-se utilizar dois modelos básicos para obter soluções fatoriais: análise de fatores comuns ou análise fatorial R e análise fatorial Q ou análise de grupamentos.

A análise fatorial Q forma grupos de respondentes ou casos com base em sua similaridade em um conjunto de características. Já a análise fatorial R analisa relações entre variáveis para identificar grupos de variáveis que formam dimensões latentes ou fatores. (Hair et al, 2005).

Utilizou-se o tipo R de análise fatorial, pois se destina a analisar as correlações das variáveis com a obtenção de matriz de dados de entrada. Geralmente, as variáveis são medidas métricas, entretanto podem ser utilizadas variáveis dicotômicas codificadas como 0 (zero) e 1 (um). No processo de determinação dos fatores que fazem parte das variáveis independentes, Valores Morais e Compromisso, não houve necessidade de transformação de variáveis não-métricas para dicotômicas que, embora sejam consideradas como não-métricas, podem ser usadas em análises multivariadas. (HAIR et al, 2005).

Para Hair et al (2005, p. 91-92) “a principal vantagem das técnicas multivariadas é sua habilidade em acomodar múltiplas variáveis em uma tentativa de compreender as relações complexas não possíveis com métodos univariados e bivariados.”

A Tabela 9 evidencia os resultados que indicam a adequação da estrutura dos dados. O índice KMO é uma medida de adequação da amostra. Valores elevados, entre 0,5 e 1,0, indicam que a análise fatorial é apropriada. Já o Teste de Bartlett de esfericidade é uma estatística de teste usada para examinar a hipótese de que as variáveis não sejam correlacionadas na população, isto é matriz de correlação da população é uma matriz de identidade. Pequenos valores (p-value < 0,05) para o nível de significância de uma análise fatorial indicam sua utilidade na redução dos dados. Pelos resultados obtidos, constata-se adequacidade da análise fatorial.

Tabela 9: KMO e Teste de Bartlett do Fator Valores Morais

| | | |
|---|-------------------|---------|
| Medida de adequação da amostragem Kaiser-Meyer-Olkin. | | ,841 |
| Teste de Bartlett de Esfericidade | Aprox. Q.Quadrado | 225,868 |
| | df | 21,000 |
| | Sig. | ,000 |

A Tabela 10 registra o método de extração, análise do componente principal, na qual se considera a variância total nos dados. O objetivo é determinar o número mínimo de fatores que maximizam a variância nos dados, pois se busca utilizá-lo posteriormente na regressão linear múltipla.

Como critério para extração do número de fatores, foi utilizada a abordagem de determinação com base em Autovalores (Eigenvalues) iguais ou superiores a 1. Por este processo, somente o componente 1 apresentou Autovalor superior a 1, o qual explica 50% da variância, nível considerado satisfatório para fins desta pesquisa.

Tabela 10: Fator Valores Morais – Total de variância explicada

| Componente | Autovalores iniciais | | | Soma de Quadrados de Cargas Extraídas | | |
|---|----------------------|----------------|-------------|---------------------------------------|----------------|--------------|
| | Total | % of Variância | %Cumulativo | Total | % of Variância | % Cumulativo |
| 1 | 3,506 | 50,083 | 50,083 | 3,506 | 50,083 | 50,083 |
| 2 | ,997 | 14,241 | 64,324 | | | |
| 3 | ,686 | 9,805 | 74,129 | | | |
| 4 | ,658 | 9,400 | 83,529 | | | |
| 5 | ,572 | 8,177 | 91,706 | | | |
| 6 | ,358 | 5,116 | 96,822 | | | |
| 7 | ,222 | 3,178 | 100,000 | | | |
| Método de Extração: Análise de Componente Principal | | | | | | |

A Tabela 11 evidencia a matriz fatorial, representando os valores das cargas fatoriais de todas as variáveis sobre cada fator. Observa-se que apenas as variáveis Q.11, Q12 e Q10 possuem cargas menores, entretanto, isso não invalida a opção de apenas um componente para o Fator Valores Morais. Os valores negativos são decorrentes de questões invertidas.

Tabela 11: Matriz do Fator Valores Morais

| | Componente |
|------------|------------|
| | 1 |
| Valores 6 | ,869 |
| Valores 8 | ,831 |
| Valores 7 | ,812 |
| Valores 9 | ,706 |
| Valores11 | ,627 |
| Valores 12 | -,548 |
| Valores 10 | -,459 |

3.4 Análise da Percepção do Nível de Compromisso Organizacional com o Código de Ética

As Tabelas 12 e 13 registram a alta discordância ou neutralidade dos respondentes sobre as questões que são apontadas no referencial teórico (WOOD; RIMMER, 2003) referentes à forma de utilização e desenvolvimento do código de ética por parte da Prefeitura.

Na Tabela 12, referente ao nível 3 de compromisso com a implementação interna, na questão 14 observa-se que 53,3% dos respondentes não percebem a utilização do Código no aprimoramento profissional; 52,2% não percebem a importância do Código durante o planejamento dos serviços do setor; 72,2% discordam ou desconhecem a utilidade do Código na proteção dos direitos individuais do servidor e 86,7% discordam ou desconhecem que o Código seja usado pelos gestores na avaliação de desempenho, fato este que é determinado no Parágrafo único do referido Código.

Tabela 12: Frequências das questões vinculadas ao compromisso com a implementação interna do código de ética

| Nível 3 Implementações Internas | Questão 14 | Escala | Frequencia | Percentual | Percentual Cumulativo | |
|--|---------------------|---------------------|-------------------|----------------------------------|----------------------------------|-------------|
| | Educação | Discordo Totalmente | | 7 | 7,8 | 7,8 |
| | | Discordo | | 19 | 21,1 | 28,9 |
| | | Neutro | | 22 | 24,4 | 53,3 |
| | | Concordo | | 27 | 30,0 | 83,3 |
| | | Concordo Totalmente | | 15 | 16,7 | 100,0 |
| | | Total | | 90 | 100,0 | |
| | Questão 18 | Escala | Frequencia | Percentual | Percentual Cumulativo | |
| | Planejamento | Discordo Totalmente | | 7 | 7,8 | 7,8 |
| | | Discordo | | 13 | 14,4 | 22,2 |
| | | Neutro | | 27 | 30,0 | 52,2 |
| | | Concordo | | 27 | 30,0 | 82,2 |
| | | Concordo Totalmente | | 16 | 17,8 | 100,0 |
| | | Total | | 90 | 100,0 | |
| | Questão 20 | Escala | Frequencia | Percentual | Percentual Cumulativo | |
| | Avaliação | Discordo Totalmente | | 15 | 16,7 | 16,7 |
| | | Discordo | | 24 | 26,7 | 43,3 |
| | | Neutro | | 39 | 43,3 | 86,7 |
| | | Concordo | | 11 | 12,2 | 98,9 |
| | | Concordo Totalmente | | 1 | 1,1 | 100,0 |
| Total | | | 90 | 100,0 | | |
| Questão 21 | Escala | Frequencia | Percentual | Percentual Cumulativo | | |
| Proteção | Discordo Totalmente | | 3 | 3,3 | 3,3 | |
| | Discordo | | 23 | 25,6 | 28,9 | |
| | Neutro | | 39 | 43,3 | 72,2 | |
| | Concordo | | 19 | 21,1 | 93,3 | |
| | Concordo Totalmente | | 6 | 6,7 | 100,0 | |
| | Total | | 90 | 100,0 | | |

A Tabela 13 refere-se à comunicação do código, nível 4 de compromisso. Observa-se que quanto à comunicação interna, o grau de discordância ou neutralidade, registra que 80% dos respondentes não percebem que o código seja comunicado internamente. Em relação à comunicação externa, direcionada ao público em geral, os valores sobem para 93,3%, evidenciando, um baixo compromisso com o código na questão da comunicação entre as partes interessadas de acordo com o que recomenda o modelo de compromisso com o código (WOOD e RIMMER, 2003).

Tabela 13: Frequências das questões vinculadas ao compromisso com a comunicação do código de ética

| Comunicação Nível 4 | Questão 15 | Escala | Frequencia | Percentual | Percentual Cumulativo | |
|---------------------------|------------------------|---------------------|------------|------------|--------------------------|-------------|
| | Comunicação Interna | Discordo Totalmente | | 17 | 18,9 | 18,9 |
| | | Discordo | | 39 | 43,3 | 62,2 |
| | | Neutro | | 16 | 17,8 | 80,0 |
| | | Concordo | | 15 | 16,7 | 96,7 |
| | | Concordo Totalmente | | 3 | 3,3 | 100,0 |
| | | Total | | 90 | 100,0 | |
| | Questão 16 | Escala | Frequencia | Percentual | Percentual Cumulativo | |
| | Comunicação Externa | Discordo Totalmente | | 29 | 32,2 | 32,2 |
| | | Discordo | | 33 | 36,7 | 68,9 |
| | | Neutro | | 22 | 24,4 | 93,3 |
| | | Concordo | | 5 | 5,6 | 98,9 |
| Concordo Totalmente | | | 1 | 1,1 | 100,0 | |
| Total | | | 90 | 100,0 | | |

Na análise fatorial do fator compromisso, inicialmente aplicou-se a abordagem de determinação com base em Autovalores (Eigenvalues) iguais ou superiores a 1 como forma de identificar os fatores que maximizam a variância dos dados. Os testes KMO e de adequação da amostragem Kaiser-Meyer-Olkin indicaram a adequacidade do modelo.

Entretanto, a Matriz de Componentes, da variável Compromisso, vista na Tabela14, indicou que somente a variável Comunicação Externa compunha o fator 2, mesmo assim a diferença entre as cargas dos componentes 1 (0,617) e componente 2 (0,660) para essa variável é mínima. Fato semelhante, porém, inverso, também ocorreu em relação à variável Comunicação Interna. Como esse resultado que não tem sustentação teórica, julgou-se mais adequado executar a extração com um único fator.

Tabela 14: Matriz dos Componentes da variável Compromisso

| | Componente | |
|--------------------|-------------|-------------|
| | 1 | 2 |
| Educação | ,600 | -,476 |
| Com.Interna | ,640 | ,604 |
| Com.Externa | ,617 | ,660 |
| Planejamento | ,629 | -,465 |
| Avaliação | ,715 | -,260 |
| Proteção | ,507 | -,059 |

Método de Extração: Análise do Componente Principal.
a. 2 componentes extraídos.

As Tabelas 14, 15 e 16 evidenciam os resultados da análise fatorial do fator Compromisso. Verifica-se que o nível de significância do teste de Esfericidade de Bartlett ($p < 0,05$) e a medida de adequação da amostragem Kaiser-Meyer-Olkin de 0,647 indicam sua utilidade na redução dos dados.

Tabela 15 : Testes KMO e Bartlett do Fator Compromisso

| | | |
|---|-------------------|---------|
| Medida de adequação da amostragem Kaiser-Meyer-Olkin. | 0,647 | |
| Teste de Bartlett de Esfericidade | Aprox. Q.Quadrado | 103,194 |
| | df | 15,000 |
| | Significância. | 0,000 |

Determinada a extração de um único fator, apurou-se o resultado conforme Tabela 16, a seguir:

Tabela 16: Matriz do Fator Compromisso

| Método de Extração: Análise do Principal Componente | Componente |
|---|------------|
| | 1 |
| Avaliação | 0,715 |
| Com.Interna | 0,640 |
| Planejamento | 0,629 |
| Com.Externa | 0,617 |
| Educação | 0,600 |
| Proteção | 0,507 |

3.5 Análise do Conhecimento e Confeção Participativa

Na Tabela 17 observa-se que 45,6% dos respondentes discordam ou são neutros quanto ao conhecimento do código de ética da Prefeitura. Os 49 respondentes restantes, 54,4% afirmam conhecer o Código. Entretanto, a grande maioria, 98,9% discorda ou é neutra quando é questionada sobre a confeção do código ter sido processada de maneira participativa, com a consulta ao corpo funcional.

Tabela 17: Frequências das questões vinculadas ao conhecimento e participação

| Questão 13 | Escala | Frequencia | Percentual | Percentual Cumulativo |
|---------------------|----------------------------|------------|------------|-----------------------|
| Conhecimento | Discordo Totalmente | 5 | 5,6 | 5,6 |
| | Discordo | 14 | 15,6 | 21,1 |
| | Neutro | 22 | 24,4 | 45,6 |
| | Concordo | 31 | 34,4 | 80,0 |
| | Concordo Totalmente | 18 | 20,0 | 100,0 |
| | Total | 90 | 100,0 | |
| Questão 17 | Escala | Frequencia | Percentual | Percentual Cumulativo |
| Participação | Discordo Totalmente | 17 | 18,9 | 18,9 |
| | Discordo | 25 | 27,8 | 46,7 |
| | Neutro | 47 | 52,2 | 98,9 |
| | Concordo | 1 | 1,1 | 100,0 |
| | Total | 90 | 100,0 | |

3.6 Análise da Percepção do Valor do Código

Ao se comparar a Tabela 17(Conhecimento) com a Tabela 18 (Valorização), constata-se que, embora apenas 49 respondentes afirmem conhecer o teor do código de ética, 51 percebem o valor do código como auxiliar na resolução de dilemas éticos. No cruzamento dessas informações, Conhecimento *versus* Valorização do código, na Tabela 19, observa-se que 38 servidores informam conhecer e perceber o valor do código, num total de 42,22% de todos os respondentes, embora, conforme ficou evidenciado na Tabela 13, 80% de todos os respondentes, isto é 62 servidores tenham discordado ou se mantiveram neutros sobre o compromisso da Prefeitura com a divulgação interna do código.

Quanto à análise da associação entre as variáveis, a Tabela 20 apresenta indicadores que medem a relação entre as variáveis Conhecimento e Valorização e a sua direção. Os testes de Somers, Kendall tau-b, Gama e Spearman demonstram que há associação positiva entre a

variável Conhecimento e a percepção de valor do Código. A força dessa relação é evidenciada pelo teste de Spearman, Tabela 20.

Tabela 18: Frequências da questão vinculada à Valorização do código

| Questão 19 | Escala | Frequencia | Percentual | Percentual Cumulativo |
|-------------|---------------------|------------|-------------|-----------------------|
| Valorização | Discordo Totalmente | 3 | 3,3 | 3,3 |
| | Discordo | 8 | 8,9 | 12,2 |
| | Neutro | 28 | 31,1 | 43,3 |
| | Concordo | 34 | 37,8 | 81,1 |
| | Concordo Totalmente | 17 | 18,9 | 100,0 |
| | Total | 90 | 100,0 | |

Tabela 19: Conhecimento do Código *versus* Valorização do código

| Conhecimento | Valorização | | | | | |
|---------------------|---------------------|----------|--------|-----------|---------------------|-------|
| | Discordo Totalmente | Discordo | Neutro | Concordo | Concordo Totalmente | Total |
| Discordo Totalmente | 1 | 0 | 4 | 0 | 0 | 5 |
| Discordo | 1 | 5 | 5 | 3 | 0 | 14 |
| Neutro | 0 | 2 | 10 | 8 | 2 | 22 |
| Concordo | 0 | 0 | 7 | 16 | 8 | 31 |
| Concordo Totalmente | 1 | 1 | 2 | 7 | 7 | 18 |
| Total | 3 | 8 | 28 | 34 | 17 | 90 |

Tabela 20: Testes de Significância – Valorização do código *versus* Conhecimento

| Testes | Valorização | Significância |
|-------------------|-------------|---------------|
| Respostas Válidas | 90,000 | |
| Qui-Quadrado | | |
| Pearson | n/a | n/a |
| Likelihood Ratio | 45,657 | 0,000 |
| Somers'd | | |
| Simetria | 0,440 | 0,000 |
| Dependência | | |
| Conhecimento | 0,452 | 0,000 |
| Valorização | 0,428 | 0,000 |
| Kendall tau-b | 0,440 | 0,000 |
| Gama | 0,578 | 0,000 |
| Spearman | 0,505 | 0,000 |

3.7 Análise da Regressão Linear Múltipla

Como em todas as técnicas estatísticas multivariadas, o ponto inicial na regressão múltipla é o problema de pesquisa. Suas aplicações recaem em duas classes de problemas: previsão e explicação, que não são mutuamente excludentes. Seu propósito fundamental é prever a variável dependente com um conjunto de variáveis independentes, maximizando o poder preditivo geral das variáveis independentes. Medidas de precisão de previsão são formadas e testes estatísticos da significância do poder preditivo podem ser realizados. (HAIR et al, 2005).

A seleção das variáveis teve papel fundamental na opção da técnica multivariada, e foi respaldada em questões conceituais e não apenas em bases empíricas, conforme recomenda a literatura. (COLLIS e HUSSEY, 2005; HAIR et al, 2005; MALHOTRA, 2006).

Após a análise das tabelas de frequência e tabelas cruzadas, escolha e transformação das variáveis demográficas em variáveis *dummy* e a determinação dos fatores Valores Morais e Compromisso através da análise fatorial, processou-se a regressão múltipla através da sintaxe enunciada no Quadro 9.

a. Predictors: (Constant), score VALORES MORAIS, dum_25, score COMPROMISSO, dum_4150, dum_610, g_dummy, dum_1115, dum_super, Conhecimento, dum_3140, comi_dummy, PARTICIPAÇÃO, dum_mais15, dum_mais50.

Quadro 9: Sintaxe da Regressão Linear Múltipla

Para examinar a medida de proporção da variância utiliza-se o coeficiente de determinação (R^2). Os valores de R^2 podem variar de 0 a 1. Se o modelo de regressão é propriamente aplicado e estimado pode-se assumir que, “quanto maior o valor de R^2 , maior o poder de explicação da equação de regressão e, portanto, melhor a previsão da variável independente.” O coeficiente de determinação ajustado ($R^2_{ajustado}$) é uma medida modificada do coeficiente de determinação que leva em consideração o número de variáveis independentes e o tamanho da amostra. Este valor pode cair caso as variáveis independentes acrescentadas tenham pouco poder de explicação. (HAIR et al, 2005, p. 132).

O coeficiente de correlação (R) indica a força da associação entre quaisquer duas variáveis métricas. O sinal (+) ou (-) indica a direção da relação. Os valores de (R) podem

variar de -1 a +1, sendo que +1 indica uma perfeita relação positiva. (HAIR *et al*, 2005; MALHOTRA, 2006).

A Tabela 21, sumário do modelo de regressão desta pesquisa, registra um valor, relativamente alto para R, indicando um forte relacionamento entre as variáveis. O valor de R^2 mostra a percentagem da variação explicada, isto é, seu poder de explicação em quase 50%. Os dois resultados evidenciam a qualidade explicativa do modelo.

Tabela 21: Sumário do modelo de regressão

| Modelo | R | R^2 | R^2 Ajustado |
|--------|------|-------|----------------|
| 1 | ,705 | ,497 | ,382 |

Variável Dependente: Valorização

A análise de variância é um teste estatístico que visa, fundamentalmente, verificar se existe uma diferença significativa entre as médias e os fatores que exercem influência em alguma variável dependente. A principal aplicação da ANOVA é a comparação de médias oriundas de grupos diferentes. Existem dois métodos para calcular-se a variância: dentro de grupos e a variância das médias.

O teste estatístico da razão F possui dois aspectos importantes:

1. Cada soma dos quadrados dividida pelos graus de liberdade apropriados representa a variância dos erros de previsão;
2. Se a razão da variância explicada pela variância de referência (em torno da média) é alta, a variável estatística de regressão deve ser de valor significativo para explicar a variável dependente. (HAIR *et al*, 2005).

A Tabela 22 exhibe os valores encontrados pelo teste, indicando significância no formato do modelo.

Tabela 22: ANOVA

| | Soma dos quadrados (SQ) | Grau de Liberdade | Quadrado Médio (QM) | Estatística F | Significância |
|---------------|-------------------------|-------------------|---------------------|---------------|---------------|
| Regressão (G) | 37,187 | 14 | 2,656 | 4,310 | ,000 |
| Residual (R) | 37,590 | 61 | ,616 | | |
| Total | 74,776 | 75 | | | |

Seguindo na regressão, devem-se interpretar as variáveis independentes pela avaliação dos coeficientes de regressão estimados em termos da sua explicação da variável dependente. Nos casos em que os coeficientes de regressão não revelam explicações, usa-se um

coeficiente de regressão padronizado chamado de coeficiente *beta* que permite uma comparação direta entre coeficientes e seus poderes relativos de explicação da variável dependente. (HAIR et al, 2005; MALHOTRA, 2006).

A Tabela 23 evidencia os Coeficientes de Regressão Múltipla

Tabela 23: Coeficientes de Regressão Múltipla

| Variáveis | Coeficientes | | Coef.padr. de regressão | Valor t | Sig. |
|----------------------|--------------|-------------|-------------------------|---------|------|
| | B | Erro Padrão | Beta | | |
| Conhecimento | ,374 | ,098 | ,430 | 3,834 | ,000 |
| Participação | ,162 | ,157 | ,125 | 1,036 | ,304 |
| score COMPROMISSO | ,225 | ,135 | ,233 | 1,667 | ,101 |
| g_dummy | ,052 | ,205 | ,025 | ,251 | ,803 |
| comi_dummy | ,202 | ,241 | ,101 | ,840 | ,404 |
| dum_super | ,152 | ,390 | ,041 | ,390 | ,698 |
| dum_mais50 | -,052 | ,423 | -,022 | -,123 | ,902 |
| dum_3140 | ,040 | ,377 | ,018 | ,107 | ,915 |
| dum_4150 | ,238 | ,394 | ,117 | ,605 | ,547 |
| dum_25 | -,425 | ,423 | -,116 | -1,006 | ,318 |
| dum_610 | ,021 | ,386 | ,007 | ,054 | ,957 |
| dum_1115 | -,080 | ,399 | -,032 | -,200 | ,842 |
| dum_mais15 | -,184 | ,361 | -,091 | -,511 | ,611 |
| score VALORES MORAIS | ,260 | ,099 | ,273 | 2,641 | ,010 |

3.8 Resumo da Análise dos Resultados

3.8.1 Hipótese H1 - Influência dos fatores individuais

As análises exploratórias e confirmatórias das variáveis independentes referentes aos Fatores Individuais (gênero, idade, formação acadêmica, tempo de trabalho como servidor público e desempenho de cargo comissionado), através das tabelas de frequência e tabelas cruzadas não explicam a influência desses fatores na variável dependente Valorização. A técnica de Regressão Linear Múltipla utilizada também não explica uma possível influência

desses fatores sobre a percepção do servidor municipal sobre o valor do Código como auxiliar na resolução de dilemas éticos.

Diante dos resultados, não se confirma a Hipótese H1 sobre a influencia dos fatores individuais, especificamente em relação às subhipóteses de pesquisa H.1.1., H 1.2, H 1.3, H1.4 e H1.5 sobre a influência do gênero, idade, formação acadêmica, tempo de trabalho como servidor público e desempenho de função comissionada na percepção do valor do código como auxiliar na resolução de dilemas éticos. Inúmeros resultados sem valor significativo sobre a influência dos fatores individuais em questões referentes a comportamentos e percepções éticas têm sido relatados na literatura. (FORD e RICHARDON, 1994; LOE, FERRELL e MANSFIELD, 2000; NYAW e NG; 1994; O'FALLON e BUTTERFIELD, 2005).

Alves (2005) em sua pesquisa sobre adesão ao código de ética dos profissionais de contabilidade também não encontrou resultados significativos quando os fatores individuais são avaliados em conjunto.

3.8.2 Hipótese H2 - Influência dos valores morais

A Hipótese 2 que visa verificar se os valores morais professados no Código de Ética influenciam na percepção do valor do código como auxiliar na resolução de dilemas éticos foi confirmada pela análise de regressão múltipla. As análises exploratórias e confirmatórias, através das tabelas de frequência e tabelas cruzadas enfatizam a confirmação.

Este resultado corrobora as pesquisas que evidenciam a influência dos valores morais sobre comportamentos e percepções. (COLLE, WERHANE, 2008; ETZIONI, 1999; MEGLINO e RAVLIN, 1998).

Ratificando a importância da hipótese levantada e confirmada, Ferrell, Fraedrich e Ferrell (2001) apontam que dilemas éticos surgem a partir de conflitos entre os valores dos indivíduos, as filosofias morais pessoais e os valores e as atitudes das organizações.

A importância dos valores morais professados no CEPPRJ é ratificada em Alves (2006) ao afirmar que são qualidades necessárias ao bom desempenho da função pública.

3.8.3 Hipótese H3 - Influência do conhecimento do Código de Ética

A Hipótese H 3 que visa verificar se o conhecimento do Código de Ética influencia na percepção do servidor sobre o valor do código como auxiliar na solução de dilemas éticos foi

confirmada pela análise de regressão múltipla. As análises das tabelas de frequência e cruzadas também evidenciam essa relação.

Este resultado corrobora as pesquisas que afirmam que o estabelecimento de parâmetros claros de conduta minimiza conflitos de interesse. (FARAH, 2004; MARASCHIN, 2007). Entretanto, apesar da hipótese ter sido confirmada, ficou evidenciado na tabela 13 que a comunicação do Código, tanto interna como externamente não é percebida pelos servidores.

3.8.4 Hipótese H4 - Influência da confecção participativa do Código de Ética

A Hipótese de pesquisa H 4 que se visa verificar a influência de uma confecção participativa do código na percepção do valor desse código também não pode ser confirmada. Os resultados da análise de regressão linear múltipla não confirmam a sua influência sobre a variável dependente Valorização. Este resultado é corroborado pela análise exploratória da variável independente Participação que evidenciou uma maciça discordância ou neutralidade (98,9%) sobre a participação dos servidores na confecção do código. Wood e Rimmer (2003) explicam o baixo compromisso por parte da organização com o código ao afirmarem que o envolvimento e a personalização são indicativos de um maior compromisso corporativo do que quando o código é imposto ou adaptado.

3.8.5 Hipótese H 5 - Influência da percepção do servidor sobre o compromisso da Administração com o Código de Ética

A Hipótese de pesquisa H 5 que visa verificar se a percepção do servidor sobre o compromisso da Prefeitura com o código influencia a percepção desse servidor sobre o valor do código como auxiliar na resolução de dilemas éticos também não foi confirmada pela análise de regressão múltipla. Corroborando este resultado, as análises exploratórias e confirmatórias das variáveis independentes referentes ao fator Compromisso evidenciaram a alta discordância ou neutralidade dos respondentes sobre as questões que são apontadas no referencial teórico como indicativas de compromisso da organização com o código. (WOOD; RIMMER, 2003).

Em relação às implementações internas, nível 3 de compromisso, mais de 50% dos respondentes discordam ou são neutros quanto à utilização do código no aprimoramento dos funcionários e no planejamento dos serviços. Este percentual aumenta quando é focada a

utilização para proteção dos direitos individuais (72,2%) e a avaliação de desempenho funcional (86,7%). Estes dados vêm de encontro a evidencia de que ao compartilhar suas percepções sobre a aplicabilidade do código, os indivíduos também compartilham raciocínio ético e intenção moral (GRANITZ, 2003)

No nível 4, referente à comunicação, também são detectados altos percentuais de discordância. Estes achados destoam das questões debatidas na literatura sobre a efetividade de uma gestão ética depender do estabelecimento de mecanismos formais de aconselhamento sobre questões éticas e abertura de canais de comunicação (ADAMS, TASCHIN, SHORE, 2001; CHERMAN e TOMEI, 2005; DÉRY, 1996; SOMERS, 2001; STEVENS, 2008; WOTRUBA, CHONKO e LOE, 2001).

4. CONCLUSÃO

Esta pesquisa procurou conhecer a percepção do servidor público municipal sobre o Código de Ética Profissional da Prefeitura do Rio de Janeiro. Investigou-se diferentes questões a respeito da utilidade e importância dos códigos na gestão das organizações públicas como guia de conduta e auxiliar na resolução de dilemas éticos.

O referencial teórico abordou vários aspectos sobre valores morais, dilemas éticos, códigos de ética e tomada de decisão no ambiente organizacional, considerando a relevância desses assuntos para a gestão das organizações públicas.

Foram cumpridos os cinco objetivos propostos para este estudo. O primeiro tratou de avaliar se os fatores individuais influenciam a percepção do servidor quanto ao valor do Código de Ética da Prefeitura na resolução de dilemas éticos.

A importância do objetivo é referendada em inúmeras pesquisas sobre a influência do gênero, idade e outros fatores individuais em questões relacionadas à ética, entretanto sem ainda resultados conclusivos que permitam algum tipo de generalização.

Os resultados apresentados não permitiram aceitar a Hipótese 1 de pesquisa.

Diante das modernas formas de gestão, do aumento das mulheres no mercado de trabalho e da cobrança por parte da opinião pública sobre o desempenho dos gestores é importante saber quais fatores influenciam os servidores públicos dos três poderes diante de conflitos de interesse e dilemas éticos que podem impactar o bom desempenho da função pública.

A importância do segundo objetivo que tratou de avaliar a influência dos valores morais inseridos no Código de Ética é anunciada sistematicamente em toda imprensa. Sucessivos escândalos e a desconfiança dos cidadãos em virtude dos efeitos negativos da falta de princípios éticos representa um sério risco para as organizações, principalmente as públicas.

Os resultados apresentados permitiram aceitar a Hipótese 2 de pesquisa, de que os valores morais inseridos no Código de Ética influenciam a percepção do servidor quanto ao valor do código na solução de dilemas éticos.

Diante disso, espera-se que aqueles que professam os valores morais inseridos no código orientem seu comportamento de acordo com esses mesmos princípios e valores, respeitando e valorizando as normas de conduta que são dirigidas à sociedade.

O terceiro objetivo que tratou de avaliar a influência do conhecimento do Código de Ética na percepção do seu valor na solução de dilemas éticos parece um pouco óbvia,

entretanto na análise dos resultados foram observadas diferenças de frequências, entre respondentes que conhecem, mas não valorizam e que não conhecem e mesmo assim valorizam o código como auxiliar na solução de dilemas éticos.

Os resultados da pesquisa permitiram aceitar a Hipótese 3, de que o conhecimento do Código de Ética influencia a percepção do seu valor na solução de dilemas éticos.

Diversas pesquisas apontam que a existência de um Código não é garantia de uma gestão ética. Para tanto é necessário que ele seja amplamente difundido entre todos os interessados, sejam internos ou externos à organização.

O quarto objetivo que tratou de avaliar a influência da construção participativa do Código de Ética na percepção de seu valor na solução de dilemas éticos, também é amplamente discutido na literatura tanto acadêmica quanto profissional.

A formulação do código deve envolver, de forma intencional, todos os membros, garantindo através de uma confecção participativa, a personalização e o compromisso com uma gestão pautada por valores éticos.

Entretanto, os resultados da pesquisa não permitiram aceitar a Hipótese 4.

O quinto objetivo tratou de avaliar a influência da percepção do servidor sobre o compromisso da Organização para com o Código de Ética, na valorização do código na resolução de dilemas éticos.

Os pesquisadores afirmam que o primeiro passo para uma gestão ética é a existência de um Código de Ética. Entretanto isso não garante o comportamento ético dos funcionários. Nesse contexto, as organizações, notadamente as públicas, devem evidenciar a transparência diante da coletividade, através da comunicação interna e externa. As práticas dentro das organizações devem permitir e valorizar a utilização de códigos de ética nas avaliações funcionais. Os códigos devem ser incluídos nas pautas de planejamento, aprimoramento profissional e tantas outras atividades, garantindo a disseminação e a perpetuação dos princípios éticos. Os resultados da pesquisa evidenciaram que os servidores municipais não percebem essas práticas por parte da Prefeitura do Rio de Janeiro. Além disso, não foi possível aceitar a Hipótese 5, de que a percepção dos funcionários sobre o compromisso da organização com o Código de Ética influencia a percepção do valor do código na solução de dilemas éticos.

As conclusões obtidas a partir deste estudo contribuem para o entendimento de algumas percepções dos servidores municipais a respeito do Código de Ética da Prefeitura da Cidade do Rio de Janeiro. Também favorecem o entendimento da necessidade de um engajamento por parte da Prefeitura com o Código, esclarecendo sua importância e utilidade para os

servidores e para o público em geral. Durante a pesquisa, constatou-se a dificuldade no acesso ao Código. Embora exista um site da Prefeitura com diversas informações, o Código não está disponível diretamente por essa via. Foi necessário acessar o Diário Oficial da data de sua publicação.

A solução de dilemas éticos requer mais que boa formação e bom senso dos funcionários. Ela exige o estabelecimento de um padrão transparente e previsível por parte da Administração. Para tanto, o estabelecimento de regras de conduta que viabilizem o respeito aos valores éticos é o objetivo do relacionamento do servidor público com suas partes.

A literatura internacional é muito vasta no que se refere a questões éticas. Entretanto, quando o foco são as organizações públicas, esse número já é mais reduzido. Recentemente, a preocupação com a ética pública se ampliou, após diversos escândalos que produziram efeitos perversos para a sociedade mundial. Porém, a influência da cultura em questões dessa natureza já é conhecida. Recomenda-se que pesquisas direcionadas a área pública sejam fomentadas nacionalmente:

1. A influência dos fatores situacionais e organizacionais: pares, superiores e clima ético sobre o processo de tomada de decisão ética do servidor público;
2. Uma análise comparativa entre os servidores municipais, estaduais e federais em relação à tomada de decisão ética;
3. Uma análise comparativa entre os códigos de ética de municipalidades diferentes;
4. Um estudo sobre os valores morais éticos internalizados por servidores públicos e
5. Uma análise comparativa do processo de tomada de decisão ética de servidores de empresas públicas *versus* autarquias.

Questionamentos sobre os valores morais internalizados pelos indivíduos foram a mola propulsora para o nascimento desta pesquisa que se ampliou e foi direcionada para a Administração Pública, cujo objetivo deve ser o bem comum. Entretanto, há fatores que não foi possível abordar e que continuam desconhecidos. Talvez pela própria complexidade do ser humano que Olavo Bilac tão bem definiu em seu soneto “Dualismo” e que a pesquisadora corrobora.

Não és bom, nem és mau: és triste e humano...
Vives ansiando, em maldições e preces,
Como se, a arder, no coração tivesses

O tumulto e o clamor de um largo oceano.

Pobre, no bem como no mal, padeces;
E, rolando num vórtice vesano,
Oscilas entre a crença e o desengano,
Entre esperanças e desinteresses

Capaz de horrores e de ações sublimes,
Não ficas das virtudes satisfeito,
Nem te arrependes, infeliz, dos crimes.

E, no perpétuo ideal que te devora,
Residem juntamente no teu peito
Um demônio que ruga e um deus que chora. (BILAC *apud* COMPARATO, 2006, p. 467)

REFERÊNCIAS

ABRATT, R.; NEL, D.; HIGGS, N. S. **An Examination of the Ethical Beliefs of Managers Using Selected Scenarios in a Cross-cultural Environment.** Journal of Business Ethics v.11, p. 29-35, 1992.

ADAMS, J. S.; TASCHIAN, A.; SHORE, T. H.. **Codes of Ethics as Signals For Ethical Behavior.** Journal of Business Ethics, v. 29, n.3, p. 199–211, 2001.

ALLMON, D. E., PAGE, D.; ROBERTS, R. **Determinants of Perceptions of Cheating: Ethical Orientation, Personality and Demographics.** Journal of Business Ethics v. 23, p. 411–422, 2000.

ALMEIDA, Filipe Jorge Ribeiro de. **Ética e desempenho social das organizações: um modelo teórico de análise dos fatores culturais e contextuais.** Revista de Administração Contemporânea – RAC, Curitiba, v. 11, n. 3, 2007 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1415-65552007000300006&lng=es&nrm=iso> Acesso em: 19 Ago. 2008.

ALVES, Francisco José dos Santos. **Adesão do Contabilista ao Código de ética de sua profissão: um estudo empírico sobre percepções.** Tese (Doutorado em Ciências Contábeis). Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo - USP, 2005

_____. **Análise Crítica do Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Federal.**Revista de Controle e Administração RCA, Rio de Janeiro, v. II, n.1, jan./jun., 2006.

ALVES, L. E. S. **Governança e cidadania empresarial.** Revista de Administração de Empresas. São Paulo, v.41, n.4, p.78-86, out/dez, 2001.

AMORIM, Sônia Naves David. **Ética na esfera pública: a busca de novas relações Estado/sociedade.** Revista do Serviço Público, ano 51. n. 2, p. 94-104, abr./jun ., 2000.

ARANHA, Maria Lúcia A.; MARTINS Maria Helena. **Temas de Filosofia.** 2. ed. São Paulo: Ed. Moderna, 1998.

ARLOW, P.; ULRICH, T. A. **Business ethics, social responsibility and business students: an empirical comparison of Clark's study.** Akron Business and Economic Review, v.11, p.17-22, 1980.

ARRUDA, Maria Cecília Coutinho; NAVRAN, Frank. **Indicadores de Clima Ético nas Empresas.** RAE - Revista de Administração de Empresas, São Paulo, v.40, n.3, p. 26-35, jul/set. 2000.

ARRUDA, M. C. C.; WHITAKER, M. C.; RODRIGUEZ, J. M. **Fundamentos da ética empresarial e econômica.** São Paulo: Atlas, 2003.

ASHLEY, Patrícia Almeida (Coord.). **Ética e responsabilidade social nos negócios.** 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

- BANCO INTERAMERICANO DE DESENVOLVIMENTO - BID. **Ética e Desenvolvimento**. Iniciativa Interamericana de Capital Social, Ética e Desenvolvimento. 2007. Disponível em: <<http://www.ethos.org.br/DesktopDefault.aspx?TabID=3715&Lang=pt-BR&Alias=Ethos&itemEvenID=3202>> Acesso em: 15 out. 2008.
- BAUMHART R. C. **How Ethical Are Businessmen?** Harvard Business Review, p.6-9, jul./aug. 1961.
- BELTRAMINI, R.; PETERSON, R.; KOZMETSKY, G. **Concerns of college students regarding business ethics**. Journal of Business Ethics, v.3 p. 195-200, 1984
- BENEVIDES, Maria Victoria. **Educação para a Democracia** (versão resumida de conferência proferida no âmbito do concurso para Professor Titular em Sociologia da Educação na FEUSP), 1996. Disponível em: <http://www.hottopos.com/notand2/educacao_para_a_democracia.htm>. Acesso em: 15.09.2008.
- BENSON, G. C. S. **Codes of Ethics**. Journal of Business Ethics, v. 8, n.5, p. 305–319, 1989.
- BERNARDI, Richard A; GUPTILL, Steven T. **Social Desirability Response Bias, Gender, and Factors Influencing Organizational Commitment: An International Study**. Journal of Business Ethics, v. 81, Springer, p.797–809, 2008.
- BIAGGIO, Angela Maria Brasil. **Lawrence Kohlberg: ética e educação moral**. São Paulo: Moderna, 2002.
- BIANCHI, Márcia; NASCIMENTO, Auster Moreira. **A controladoria como um mecanismo interno de governança corporativa e de redução dos conflitos de interesse entre principal e agente**. In: Congresso Internacional de Custos, 9, 2005, Florianópolis, 2005. *Anais...* Florianópolis, 2005, v.1, p.1-15.
- BILAC, Olavo. [Dualismo] *apud* COMPARATO, Fábio Konder.. **Ética: direito, moral e religião no mundo moderno**. São Paulo: Companhia das Letras, 2006.
- BITTAR, Eduardo C. B.. **Curso de Ética Jurídica: ética geral e profissional**. São Paulo: Saraiva, 2002.
- BORKOWSKI, S. ; UGRAS, Y. **The Ethical Attitudes of Students as a Function of Age, Sex and Experience**. Journal of Business Ethics, v. 11, p. 961–979, 1992.
- BOYLE, Brett A.. **The Impact of Customer Characteristics and Moral Philosophies on Ethical Judgments of Salespeople**, Journal of Business Ethics, v. 23, n.3, p. 249–267, Feb. 2000.
- BRASIL. **Código Tributário Nacional e Constituição Federal**. 35. ed., São Paulo: Saraiva, 2006.
- BRASIL. Lei nº 8.884, de 11 de junho de 1994, Lei Antitruste. Transforma o Conselho Administrativo de Defesa Econômica - CADE em Autarquia dispõe sobre a prevenção e a

repressão às infrações contra a ordem econômica, e dá outras providências. **Diário Oficial da União de 13 de junho de 1994**. Disponível em:

<<http://www3.dataprev.gov.br/SISLEX/paginas/42/1994/8884.htm>> . Acesso em: 20.05.2008.

BRENNER, S. N.; MOLANDER, E.A. **Is the Ethics of Business Changing ?** Harvard Business Review, v.55, p.57-71, jan./feb. 1977.

BRESSER PEREIRA, Luiz Carlos. **Uma nova gestão para um novo estado: liberal, social e republicano**. Revista do Serviço Público, v. 52, n. 1, p. 5-24, jan. 2001.

BROWNING, J.; ZABRISKIE, N. B. **How Ethical are Industrial Buyers?**. Industrial Marketing Management, v.12, p.219-224, 1983.

CAMARGO, Marculino. **Fundamentos de ética geral e profissional**. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

CAVALCANTI, Marly; ABRANTES, Maria Luiza Marques de; PEREIRA, João Pedro de Castro Nunes. **Práticas de responsabilidade pública: uma proposta para organizações públicas na construção da cidadania, controle social e *accountability* na formação do Novo Estado**. In: XXV Encontro Nacional de Engenharia de Produção, 2005, Porto Alegre. Anais... Porto Alegre : UFRGS, 2005.

CHERMAN, Andréa; TOMEI, Patrícia Amélia. **Códigos de Ética Corporativa e a Tomada de Decisão Ética: Instrumentos de Gestão e Orientação de Valores Organizacionais?** Revista de Administração Contemporânea – RAC, v. 9, n.3, jul./ ago./ set. 2005.

CHAUÍ, Marilena. **Convite à Filosofia**. São Paulo: Ática, 1994.

CHONKO, L. B.; HUNT, S. D.. **Ethics and Marketing Management: An Empirical Examination**. Journal of Business Research, v.13, p.339-359, Aug. 1985.

COLLE, Simone; WERHANE, Patricia H.. **Moral Motivation Across Ethical Theories: What Can We Learn for Designing Corporate Ethics Programs?** Journal of Business Ethics, v. 81, p. 751-764, 2008.

COLLIS, Jill; HUSSEY, Roger. **Pesquisa em Administração: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

COMISSÃO DE ÉTICA PÚBLICA - CEP . Escola de Administração Fazendária - ESAF. **Apostila da Reunião de Trabalho com os Representantes Setoriais da CEP em 26.03.2003**. Disponível em: <www.presidencia.gov.br/etica>. Acesso em: 15.10.2008.

COMPARATO, Fábio Konder.. **Ética: direito, moral e religião no mundo moderno**. São Paulo: Companhia das Letras, 2006.

CONNOR, P. E.; BECKER, B. W. **Values and the organization: suggestions for research**. Academy of Management Journal, v. 18, p. 550-561, 1975.

_____. **Personal values and management: What do we know and why don't we know more?** Journal of Management Inquiry, v.3, p. 67-73, 1994.

COOPER, Donald R.; SCHINDLER, Pamela S. **Métodos de Pesquisa em Administração**. 7. ed. Porto Alegre : Bookman, 2003.

CORALINA, Cora. **Assim eu vejo a vida**. Jornal Folha de São Paulo, caderno Folha Ilustrada, 04 jul de 2001. Disponível em: <http://www.releituras.com/coracoralina_vida.asp> Acesso em: 04 nov. 2008.

COVEY, S. **O 8º hábito: da eficácia à grandeza**. São Paulo: Campus, 2005.

DAWSON, L. M.. **Ethical Differences between Men and Women in the Sales Profession**. Journal of Business Ethics, v. 16, n.11, p. 1143–1152, 1997.

DE GEORGE, R.T..**The status of business ethics: past and future**. Journal of Business Ethics, v. 6, n. 3, p. 201-211, 1987.

DÉRY, Richard. **O Indivíduo na Organização**. Vol. III. São Paulo: Atlas, 1996.

DENHARDT, Robert. **Public administration theory - the state of the discipline**. Public administration - The state of the discipline. Compilado por Naomi Lynn & Aaron Wildavsky. Chatham: Chatham House Publishers Inc., 1990 *apud* MARTINS, Humberto Falcão. **Burocracia e a revolução gerencial — a persistência da dicotomia entre política e administração**. Revista do Serviço Público - RSP, Ano 48, n. 1, jan./abr. 1997.

DESHPANDE, Satish P.; JOSEPH, Jacob; MAXIMOV, Vasily V.. **Perceptions of Proper Ethical Conduct of Male and Female Russian Managers**. Journal of Business Ethics v.24, n.2, p.179–184, mar. 2000.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICA E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS – DIEESE. **Cresce a Participação da Mulher no Mercado de Trabalho**, 1997. Disponível em:< <http://www.dieese.org.br/esp/es2mai97.xml>>. Acesso em 27maio 2008.

DONALDSON, J.; DAVIS, P.. **Business ethics? Yes, but what can it do for the bottom line?**, Management Decision, v. 28, n. 6, p. 29-33, 1990.

DOUGLAS, P. C.; DAVIDSON, R. A.; SCHWARTZ, B. N.. **The Effect of Organizational Culture and Ethical Orientation on Accountants Ethical Judgments**. Journal of Business Ethics, v. 34, n.2, p. 101–121, 2001.

D'URSO, Luiz Flávio Borges. **A construção da cidadania**. Ordem dos Advogados do Brasil, Seção São Paulo. Notas e Comunicados da Presidência, 2005. Disponível em: <http://www.oabsp.org.br/palavra_presidente/2005/88/?searchterm=a%20construção%20da%20cidadania>. Acesso em: 20 set.2008

EKIN, M. G. Serap Atakan; TEZOLMEZ, S. Hande.. **Business Ethics in Turkey: An Empirical Investigation with Special Emphasis on Gender**. Journal of Business Ethics, v. 18, n. 1, p.17–35, Jan.1999.

EMERSON, T. L. N. ; CONROY, S. J.. **Have Ethical Attitudes Changed?** An Intertemporal Comparison of the Ethical Perceptions of College Students in 1985 and 2001. *Journal of Business Ethics*, v. 50, n.2, p. 167–176, 2004.

EMERSON, T. L. N.; CONROY, S. J. ; STANLEY, C.W. **Ethical Attitudes of Accountants: Recent Evidence from a Practitioners' Survey.** *Journal of Business Ethics*, v.71, p.73-87, 2007.

ETZIONI Amitai, **Debate:** The Good Society. *The Journal of Political Philosophy*, v. 7, n.1, 1999.

EYNON, G.; HILL, N. T. e STEVENS, K. T. **Factors that Influence the Moral Reasoning Abilities of Accountants:** Implications for Universities and the Profession. *Journal of Business Ethics*, v. 16, p. 1297–1309, 1997.

FARAH, Flávio. **Ética na Gestão de Pessoas:** Uma Visão Prática. São Paulo: Edições Inteligentes, 2004.

FEATHER, Norman. T. **Values, valences, and choices:** The influence of values on the perceived attractiveness and choice of alternatives. *Journal of Personality and Social Psychology*, v. 68, n.6, p. 1135-1151, 1995.

FERRELL, O. C.; FRAEDRICH, John.; FERRELL, Linda. **Ética Empresarial:** dilemas, tomadas de decisões e casos. Rio de Janeiro: Reichmann & Affonso Ed., 2001.

FERRELL, O. C.; GRESHAN, Larry G..**A Contingency Framework for Understanding Ethical Decision Making in Marketing.** *Journal of Marketing*, v. 49, n.3, p. 87-96, Summer, 1985.

FORD, Robert C.; RICHARDSON, Woodrow, D.. **Ethical Decision Making:** A Review of the Empirical Literature, *Journal of Business Ethics*, v. 13, n.3, p. 205-221, Mar. 1994.

FRAEDRICH, John. Signs and signals of unethical behavior. *Business Forum*, n. 2, p.13-17, Spring, 1992.

_____; THORNE, Debbie, M.; FERRELL, O.C. **Assessing the application of cognitive moral development theory to business Ethics.** *Journal of Business Ethics*, v.13, n.10, p. 829-838, Oct. 1994.

FRANKE, G.; CROWN, D.; SPAKE, D. **Gender differences in ethical perceptions of business practices:** a social role theory perspective. *Journal of Applied Psychology*, v.82, n.6, p. 920-34, 1997.

FRANKENA, William. L. **Ethics.** Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall, 1963.

FROMM, Erich. **Análise do Homem.** São Paulo: Círculo do Livro, [19—].

FUKUYAMA, Francis. **Construção de Estados:** governo e organização mundial no século XXI. Rio de Janeiro: Rocco, 2005.

GARCIA, Hamílcar de; NASCENTES, Antenor. **Dicionário Contemporâneo de Língua Portuguesa Caldas Aulete**. Rio de Janeiro: Delta, 1986.

GARCÍA MEXÍA, Pablo. **Los Conflictos de Intereses y la Corrupción Contemporánea**. Elcano, Navarra: Aranzadi Editorial, 2001.

GELLERMAN, S.W.. **Managing ethics from the top down**. Sloan Management Review, v. 30, p. 73-79, Winter, 1989.

GILLIGAN, Carol. **Uma voz diferente**. Rio de Janeiro: Editora Rosa dos Tempos, 1982.

GILMAN, Stuart C.; LEWIS, Carol W. **Public Service Ethics: A Global Dialogue**. Public Administration Review, v. 56, p. 517-524, nov./dec. 1996.

GLOVER, H. Saundra; BUMPUS A. Minnette; SHARP F. Glynda; MUNCHUS, A. George. **Women in Management Review**. v.17, n.5. p.217-227, 2002.

GOODMAN, C. S.; CRAWFORD, C.M. **Young Executives: A Source of New Ethics?** Personnel Journal, p.180-187, Mar.1974.

GOROSQUIETA, Javier. **Ética de la Empresa. Teoría y casos prácticos**. Bilbao: Mensajero, 1996.

GRANITZ, N. A.. **Individual, Social and Organizational Sources of Sharing and Variation in the Ethical Reasoning of Managers**, Journal of Business Ethics, v. 42, n. 2, p.101–124, Jan., 2003.

GRELL, M. Jan. **Ethics in business may improve ethics in society**. On the Horizon, v.2, n.1, 1993.

GREEN, S.; WEBER. J.. **Influencing Ethical Development: Exposing Students to the AICPA Code of Conduct**. Journal of Business Ethics, v. 16, n.8, p.777–790, 1997.

HAIR. Jr. Joseph F.; ANDERSON, Rolph E.; TATHAM, Ronald L.; BLACK, Willian C.; **Fundamentos de Métodos de Pesquisa em Administração**. Porto Alegre: Bookman Companhia Editora, 2003.

_____; **Análise Multivariada de Dados**. 5.ed. Porto Alegre:Bookman, 2005.

HARRISON, L. E.: 1992. **Who Prospers? How Cultural Values Shape Economic and Political Success**. New Haven: Basic Books, 1992.

HASLAM, S.A.; POWELL, C.; TURNER, J.C. **Social Identity, self-categorization, and work motivation: rethinking the contribution of the group to positive and sustainable organizational outcomes**. Applied Psychology: An International Review, v.49, n.3, Jul. 2000.

HEGARTY, W. H.; SIMS, H. P. Jr. **Organizational Philosophy, Policies and Objectives Related to Unethical Decision Behavior: A Laboratory Experiment**. Journal of Applied Psychology, v. 64, n.3, p. 331-338, 1979.

HUNT, Shelby D. **Organizational Commitment and Marketing**. Journal of Marketing, v. 49 n.1, p.112-126, Winter 1985.

HUNT, Shelby. D.; CHONKO, Lawrence B.; WILCOX, J. B.. **Ethical Problems of Marketing Researchers**. Journal of Marketing Research, v. 21, p. 304-324, Aug.1984.

_____; VITELL, S. J.. **A general theory of marketing ethics**. Journal of Macromarketing, v. 6, n. 5, p. 5-16, 1986.

_____; _____. **The General Theory of Marketing Ethics: A Revision and Three Questions**. Journal of Macromarketing, v. 26, n.2, p. 143-153, 2006.

_____; WOOD, Van R.; CHONKO, Lawrence B.. **Corporate Ethical Values and Organizational Commitment in Marketing**, Journal of Marketing, v.53, n.3, 79-90, Jul.1989.

JACOMINO, Darlen. Você é um profissional ético? **Revista Você S.A.**, São Paulo: Editora Abril, 25 ed., ano 3, p. 28-36, jul. 2000.

JELIN, Elizabeth; HERSHBERG, Eric. (Orgs.). **Construindo a Democracia: Direitos Humanos, Cidadania e Sociedade na América Latina**. São Paulo: Edusp, 2006.

JONES, Thomas M. **Ethical decision making by individuals in organizations: an issue-contingent model**. The Academy of Management Review. New York: Academy of Management, v.16, n.5, p.266 - 395, Apr. 1991.

KAPTEIN, M.. **Business Codes of Multinational Firms: What Do They Say ?**, Journal of Business Ethics, v.50, p.13-31, 2004.

KIDWELL, J. M.; STEVENS, R. E.; BETHKE, A. L.. **Differences in the Ethical Perceptions Between Male and Female Managers: Myth or Reality**. Journal of Business Ethics, v.6, p. 489-493, 1987.

LACZNIAK, G.R., MURPHY, P.E.. **Fostering ethical marketing decisions**. Journal of Business Ethics, v.10, n.4, p. 259-271, Apr. 1991.

LEISINGER, Klaus M.; SCHMITT, Karin. **Ética empresarial**. Rio de Janeiro, Petrópolis: Vozes, 2001.

LIPS, M. Hilary. **Women, Education, and Economic Participation**. Keynote Address Presented at The Northern Regional Seminar, National Council of Women of New Zealand: Theme: "Women and Economic Development" Mid-Term Council Meeting of the New Zealand Federation of University Women, Auckland-March, 1999. Disponível em: <<http://gstudies.asp.radford.edu/sources/nz/keyecon.htm>. Acesso em 04.09.2008> Acesso em: 10 jul.2008

LISBOA, Lázaro Plácido (Coord). **Ética Geral e Profissional em Contabilidade**. Fundação Instituto de Pesquisas Contábeis, Atuariais e Financeiras. 2.ed. São Paulo: Atlas, 2007.

LOE, Terry, W.; FERRELL, Linda; MANSFIELD, Phylis. **A Review of Empirical Studies Assessing Ethical Decision Making in Business**. *Journal of Business Ethics*, v. 25, p. 185-204, 2000.

LUND, Daulatram B. **Gender Differences in Ethics Judgment of Marketing Professionals in the United States**. *Journal of Business Ethics*. v. 77, n. 4, p. 501–515, Feb. 2008.

MACHADO, Hilka Vier. **A Identidade e o Contexto Organizacional: Perspectivas de Análise**. *Revista de Administração Contemporânea, Edição Especial*, p. 51-73, 2003.

MACLAGAN, P.. **Management development and business ethics: a view from the UK**, *Journal of Business Ethics*, v. 11, n. 4, p. 321-328, 1992.

MALHOTRA, Naresh K.. **Pesquisa de marketing: uma orientação aplicada**. 4.ed. Porto Alegre: Bookman. 2006.

MCNICHOLS, C. W.; ZIMMERER, T. W. **Situational Ethics: An Empirical Study of Differentiators of Student Attitudes**. *Journal of Business Ethics*, v.4, p.175-180, 1985.

MAFRA FILHO, Francisco de Sales Almeida. **A Ética Profissional no Serviço Público Brasileiro**, Biblioteca Virtual sobre Corrupção (BVC), Ago 2004. Disponível em <<http://bvc.cgu.gov.br/handle/123456789/445>>. Acesso em 10.10.2008>. Acesso em: 01 out. 2008.

MARASCHIN, George Miguel Restle. **A prevenção do conflito de interesses entre o público e o privado no Brasil**. XII Congreso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Sto. Domingo, Rep. Dominicana, Oct/ Nov, 2007. Disponível em: <<http://www.clad.org.ve/fulltext/0057405.pdf>> Acesso em: 01 out. 2008.

MAHONEY, J.. **An international look at business ethics: Britain**, *Journal of Business Ethics*, v. 9, n.7, p. 545-50, 1990.

MARTINS, Humberto Falcão. **Burocracia e a revolução gerencial — a persistência da dicotomia entre política e administração**. *Revista do Serviço Público - RSP*, Ano 48, n. 1, Jan./Abr. 1997.

MATTAR NETO, J. A. **Filosofia e ética na administração**. São Paulo: Saraiva, 2004.

MATOS, Francisco Gomes de. **Ética Empresarial e Responsabilidade Social**. *Revista Recre@rte*, N.3, Junho, 2005. Disponível em: <http://www.iacat.com/Revista/recrearte/recrearte03/etica_soc-empr.htm> Acesso em 01out. 2008.

MAYTON, II, Daniel M.; BALL-ROKEACH, Sandra J.; LOGES, William E.. **Human Values and Social Issues: An Introduction**. *Journal of Social Issues*, v. 50, n. 4, p. 1-8, 1994

MEGLINO, Bruce M.; RAVLIN, Elizabeth C. **Individual Values in Organizations: Concepts, Controversies, and Research**. *Journal of Management*, v. 24, n. 3, p.351-389, 1998.

MIESING, P. e PREBLE, J.. **A Comparison of Five Business Philosophies**. Journal of Business Ethics, v. 4, 465–476, 1985.

MÖLLER, Claus. A santíssima trindade que leva ao sucesso, responsabilidade, lealdade e iniciativa. **Exame**, n. 623, 20 nov. 1996, p. 102.

MOREIRA, J. M. **A ética empresarial no Brasil**. São Paulo: Pioneira, 1999.

MORA, José Ferrater. **Dicionário de Filosofia**. Tomo I. 7. ed. São Paulo: Loyola, 2000.

MORRIS, T. **A nova alma do negócio**. Rio de Janeiro: Campus, 1998.

MOTTA, Nair de Souza. **Ética e vida profissional**. Rio de Janeiro: Âmbito Cultural Edições, 1984.

MOTTA, Paulo Roberto; BANDEIRA, Mariana Lima. **Responsabilidade pública: os reflexos da diversidade ética na gestão pública**. VIII Congresso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Panamá, 28-31 Oct. 2003. Disponível em: <http://www.clad.org.ve/siare/biblo/biblo_1.html> Acesso em 10 dez.2008.

MURPHY, Patrick E; LACZNIAK, Gene R.. **Marketing ethics: a review with implications for managers, educators and researchers**. Review of Marketing (American Marketing Association, Chicago), p. 251-266, 1981.

NWACHUKWU, S. L. S.; VITELL, S. J.. **The Influence of Corporate Culture on Managerial Ethical Judgments**. Journal of Business Ethics, v. 16, n. 8, p.757–776, 1997.

NYAW, Mee-Kau; NG, Ignace. **A comparative analysis of ethical beliefs: A four country study**. Journal of Business Ethics, v. 13, n. 7, p. 543–555, jul.1994.

O'FALLON, Michael J.; BUTTERFIELD, Kenneth D. **A Review of The Empirical Ethical Decision-Making Literature: 1996–2003**, v. 59, n.4, p.375 – 413, Springer 2005.

OLIVEIRA, Antonio B. Silva (Org.). **Métodos e Técnicas de Pesquisa em Contabilidade**, São Paulo: Saraiva, 2003.

O'REILLY, III, C. A. e CHATMAN, J. A. **Culture as social control: Corporations, cults and commitment**. In: B. Staw & L. Cummings (Eds.), *Research in Organizational Behavior*, v. 18, p. 157-200, 1996. Greenwich, CT: JAI Press.

ORGANIZAÇÃO PARA COOPERAÇÃO E DESENVOLVIMENTO ECONÔMICO (OCDE). **Projeto de Toolkit da OCDE para o Gerenciamento do Conflito de Interesses no Setor Público**. Fórum de autoridades de altos escalões de países do sudeste europeu, Praga, 2003. Disponível em: <<http://www.oecd.org/dataoecd/23/0/31650895.pdf>> Acesso em: 02 out.2008.

PEREIRA, Carlos Alberto. **Ambiente, empresa, gestão e eficácia**. In: CATELLI, Armando (Org.). **Controladoria: uma abordagem da gestão econômica** — Gecon. São Paulo: Atlas, 1999.

PETRICK, J. A.; WAGLEY, R. A. **Enhancing the responsible strategic management of organizations.** (Special Issue: Business Ethics - From the Classroom to the Boardroom). *Journal of Management Development*, 11.n. 5, p. 57(16). Academic OneFile. July, 1992

PROGRAMA NACIONAL DE GESTÃO PÚBLICA E DESBUROCRATIZAÇÃO – GESPÚBLICA; Prêmio Nacional da Gestão Pública – PQGF. **Instruções para Avaliação da Gestão Pública – 2008/2009.** Brasília: MP, SEGES, 2008. Versão 1/2008. Disponível em: <<http://www.pqsp.planejamento.gov.br/Download/IAGP%202008.pdf>> Acesso em: 20.05.2008.

REIS, Fábio Wanderley. **O Estado, o Mercado e Cidadania Democrática.** In: JELIN, Elizabeth. & HERSHBERG, Eric. (orgs.). *Construindo a Democracia: Direitos Humanos, Cidadania e Sociedade na América Latina.* São Paulo: Edusp, 2006.

REST, James. R.. **Moral Development: Advances in Research and Theory.** New York: Praeger, 1986.

RICHARDSON, Roberto Jarry. **Pesquisa social: métodos e técnicas,** 3.ed. revista e ampliada. São Paulo: Atlas, 1999.

RIO DE JANEIRO. Decreto nº 13319, de 20 de outubro de 1994. **Dispõe sobre normas de ética profissional do servidor público civil do poder executivo municipal.** Disponível em: <<http://sislegis.rio.rj.gov.br/sislegis/lpext.dll/Infobase/1/3d572?fn=document-frame.htm&f=templates&2.0>>. Acesso em: 15 abr.2008.

RIO DE JANEIRO. Decreto nº 30348, de 01 de janeiro de 2009. **Estabelece novos procedimentos para o cumprimento do Código de Ética da Administração Municipal.** Disponível em: <http://doweb.rio.rj.gov.br/sdcgi-bin/om_isapi.dll?&softpage=_infomain&infobase=01012009.nfo>. Acesso em: 15 jan.2009.

RIO DE JANEIRO. Lei nº 2.068, de 22 de dezembro de 1993. **Institui o Sistema Integrado de Fiscalização Financeira, Contabilidade e Auditoria do Poder Executivo, cria a Controladoria Geral do Município e dá outras providências.** Disponível em: <<http://www7.rio.rj.gov.br/cgm/controladoria/pdf/lei2068.pdf>>. Acesso em: 15 abr.2008.

ROXAS, Maria L; STONEBACK, Jane Y.. **The Importance of Gender Across Cultures In Ethical Decision-Making.** *Journal of Business Ethics.* V.50, p. 149–165, 2004.

ROKEACH, Milton; BALL-ROKEACH, Sandra J. **Stability and Change in American Value Priorities, 1968–1981.** *American Psychologist.* v. 44, n.5, p 775–784, May 1989.

SÁ, Antônio Lopes de. **Ética Profissional.** 4. ed. São Paulo: Atlas, 2001.

SAGIE, Abraham ; ELIZUR, Dov. **The structure of personal values: a conical representation of múltiple life areas.** *Journal of Organizational Behavior,* v. 17, n.1, p. 573-586, 1996.

SANDEN, Ana Francisca Moreira de Souza. **A mulher e o mercado de trabalho no Brasil globalizado.** Publicado em 09 set.2005. Disponível em: <<http://www.universia.com.br/materia/materia.jsp?id=8458>>. Acesso em 27 maio 2008.

SCARPIN, Eduardo Jorge; SLOMSKI, Valmor. **Estudo dos fatores condicionantes do índice de desenvolvimento humano nos municípios do estado do Paraná**: instrumento de controladoria para a tomada de decisões na gestão governamental. Revista de Administração Pública, Rio de Janeiro, v. 41, n.5, p.909-933, set./out. 2007.

SCHEIN, E. H. **Organizational culture and leadership**. San Francisco: Jossey-Bass, 1985.

SCHLEGELMILCH, B.. **The ethics gap between Britain and the United States**: a comparison of the state of business ethics in both countries. European Management Journal, v. 7, n.1, p. 57-64, 1989.

SCHWARTZ, S. H.; BILSKY, W. **Toward a psychological structure of human values**. Journal of Personality and Social Psychology, v.53, n.9, p. 550-562, 1987.

SCHWARTZMAN, Simon. **A abertura política e a dignificação da função pública**. Revista do Serviço Público, Brasília (DF), ano 41, v. 112, p. 43-58, abr./jun. 1984.

SHIPMAN, Alan. **Opportunities for women have yet to reflect their numbers in the workforce**. (Eurotrends). International Management, v. 48, n.6, July-Aug. 1993. Disponível em:<<http://find.galegroup.com/itx/start.do?prodId=AONE>>. Acesso em: 04 set. 2008.

SILVA, Fernando Neves da. **Prevenção de conflitos de interesses**: a experiência da Comissão de Ética Pública. Brasil, julho, 2005. In: X Congresso Internacional del CLAD sobre la Reforma del Estado y de la Administración Pública, Santiago, Chile, 18 - 21 Oct. 2005. Disponível em:< <http://www.clad.org.ve/fulltext/0052505.pdf>>. Acesso em: 10 dez. 2008.

SILVA, Lino Martins da. **Auditoria das receitas públicas**:Análise crítica e contribuição. Pensar Contábil, Rio de Janeiro, v.7 n.30, p.50-65, nov. 2005/jan.2006.

SILVA, Rosimeri Carvalho da. **Controle Organizacional, Cultura e Liderança**: Evolução, Transformações e Perspectivas. In: ENCONTRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS, 2., 2002, Recife. **Anais...** Recife: Observatório da Realidade Organizacional : PROPAD/UFPE : ANPAD, 2002.

SILVA, Tânia Moura da; SPERONI, Valdemar. **Os princípios éticos e a ética profissional**. Revista Brasileira de Contabilidade, Brasília: Conselho Federal de Contabilidade, ano 27, n. 113, p. 77-79, set./out.1998.

SILVEIRA, Denis Coutinho. **Os sentidos da justiça em Aristóteles**. Porto Alegre: Edipucrs, 2001.

SIMON, Herbert. **Comportamento Administrativo**. 3. ed. Rio de Janeiro: FGV, 1979.

SINGHAPAKDI, A.; VITELL, S.; FRANKE, G.. **Antecedents, consequences and mediating effects of perceived moral intensity and personal moral philosophies**. Journal of the Academy of Marketing Science. v.27, n.1, p.19-36, Winter, 1999.

SLOMSKI, Valmor . **Controladoria e governança na gestão pública**. São Paulo: Atlas, 2005.

SIMS, R.R.. **The institutionalization of organizational ethics.** Journal of Business Ethics, v. 10, p. 493-506, July, 1991.

SOBSZAK, André.. **Codes of Conduct in Subcontracting Networks: A Labour Law Perspective.** Journal of Business Ethics, v. 44, n.2-3, p. 225–234, May, 2003.

SOMERS, M.J..**Ethical codes of conduct and organizational context:** a study of the relationship between codes of conduct, employee behaviour and organizational values. Journal of Business Ethics, v.30, n.2, p.185-195, Mar. 2001.

SOUSA, Luís de. **Democracia, ética e corrupção.** Revista da Controladoria Geral da União. Coletânea de artigos, Brasília: CGU, 2007. Ano II, n. 2, out., 2007.

SOUZA, H. (21/08/1994) - **Em nome da ética.** Correio Brasiliense.

SROUR, Robert Henry. **Ética Empresarial: a gestão da reputação.** 2. ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2003. - 7ª reimpressão.

STEVENS, Betsy. **Corporate Ethical Codes: Effective Instruments for Influencing Behavior.** Journal of Business Ethics. v.78, p.601-608, 2008.

STEVENS, G. E.. **Business ethics and social responsibility:** The responses of present and future managers. Akron Business and Economic Review, v.15, p. 6-11, Fall, 1984.

_____.; RICHARDSON, W. D.; ABRAMOWITZ, A. E. **Perceptual Differences of Ethical Decision Situations Business vs. Law: A Difference of Opinion?** Sputhern Management Association Proceedings, p.199-201, 1989.

STOHS, J. H.; BRANNICK , T.. **Codes of Conduct:** Predictors of Irish Managers' Ethical Reasoning. Journal of Business Ethics, v. 22, n.4, p. 311–326, 1999.

STONER, C. R..**The foundations of business ethics:** exploring the relationship between organization culture, moral values, and actions. SAM Advanced Management Journal, p.38-43, Summer, 1989.

SVENSSON, Göran ; WOOD, Greg; CALLAGHAN , Michael. **The commitment of public sector Sweden to codes of ethics.** The International Journal of Public Sector Management, v. 17, n. 4, p. 302-331, 2004.

TAMAYO, Álvaro; PORTO, Juliana Barreiros (Org).**Valores e Comportamentos nas Organizações.** Petrópolis: Vozes, 2005.

TERPSTRA, D.; ROZELL, E.; ROBINSON, R.. **The Influence of Personality and Demographic Variables on Ethical Decisions Related to Insider Trading.** Journal of Psychology, v.127, n.4, p. 375–390, 1993.

TREVIÑO, Linda K. **Ethical decision making in organizations:** a person-situation interactionist model. Academy of Management Review, v. 11, n.3, p. 601-617, 1986.

TREVIÑO, Linda K; WEAVER, Gary, R.; REYNOLDS, Scott, J.. **Behavioral Ethics in Organizations: A Review**. Journal of Management, v. 32, n.6, p. 951-990, Dec. 2006.

UDAS, K.; FUERST, W. L.; PARADICE, D. B.. **An Investigation of Ethical Perceptions of Public Sector mis Professionals**. Journal of Business Ethics, v.15, n.7, p. 721-734, 1996.

U.S. Department of Labor. U.S. Bureau of Labor Statistics. September 2007 Women in the Labor Force: A Databook (2007 Edition). Disponível em: <<http://www.bls.gov/cps/wlf-databook2007.htm>>. Acesso em 04 set.2008.

VÁZQUEZ, Adolfo, Sánchez. **Ética**, 29ª ed., Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2007.

VELASQUEZ, M.C. Business ethics : concepts and cases. Prentice Hall, 1991. *In*: LICHT, R. H. G. **Ética organizacional: busca de um modelo compreensivo para comportamentos morais modais nas empresas**. Tese (Doutorado em Administração) - Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade da Universidade de São Paulo. São Paulo, 1996.

VITELL, S. J.; FESTERVAND, T. A.. **Business Ethics: Conflits, Practices and Beliefs of Industrial Executives**. Journal of Business Ethics, v. 6, p. 111-122, 1987.

WALTON, Clarence C.: **Ethos and the Executive, Values in Managerial Decision Making**, Prentice- Hall. Englewood Cliffs, 1969.

WEAVER, G. R.; TREVINO, L. K.. **Compliance and Values Oriented Ethics Programs: Influences on Employees Attitudes and Behavior**. Business Ethics Quarterly, v. 9, n.2, 315-335, 1999.

WEBER, Max. **Ciência e política: duas vocações**. 4. ed. Tradução de Leônidas Hegenberg e Octany Silveira da Mota. São Paulo: Cultrix, 1984.

WEEKS, William A. *et al.* **The Effects of Gender and Career Stage on Ethical Judgment**. Journal of Business Ethics, v.20, n. 4, p. 301-313, July.1999.

WHITE, T. W.; SWORS, D. F.. **Ethical Dilemmas in Organization Development: A Cross-cultural Analysis**. Journal of Business Ethics, v.11, p. 663-670, 1992.

WILEY, C.. The ABC's of business ethics: definitions, philosophies and implementation. Industrial Management, Jan./Feb. p. 22-27, 1995 *apud* SVENSSON, Göran ; WOOD, Greg; CALLAGHAN , Michael. **The commitment of public sector Sweden to codes of ethics**. The International Journal of Public Sector Management, v. 17, n. 4, p. 302-331, 2004.

WIMALASIRI, J. S.; PAVRI, F.; JALIL , A. A. K.. **An Empirical Study of Moral Reasoning Among Managers in Singapore**. Journal of Business Ethics, v. 15, n.12, p. 1331-1341, 1996.

WONNACOTT, Paul; WONNACOTT, Ronald. **Economia**. 2. ed. São Paulo: Makron Books, 1994.

WOOD, Greg. **A Partnership Model of Corporate Ethics**. Journal of Journal of Business Ethics, v. 40, n.1 p. 61-73, Sep. 2002.

WOOD, Greg; RIMMER, Malcolm. **Codes of Ethics: What Are They Really and What Should They Be?** International Journal of Value-Based Management , v.16, n.2, p. 181–195, May, 2003.

WOTRUBA, T.R.; CHONKO, L.B.; LOE, T.W.. **The impact of ethics code familiarity on manager behavior.** Journal of Business Ethics, v. 33, p. 59-69, Sep.2001.

ZEY FERRELL, K; WEAVER, Mark; FERRELL, O.C. **Predicting Unethical Behavior among Marketing Practitioners.** Human Relation, v.32, n.7, p.557-569, 1979.

ZOHAR, Danah; MARSHAL, Ian. **QS: Inteligência Espiritual: o “Q” que faz a diferença.** Rio de Janeiro: Record, 2002.

APÊNDICE 1 – Questionário de Pesquisa

Prezado Servidor Público,

Você está recebendo um questionário contendo perguntas sobre o Código de Ética da Prefeitura do Rio de Janeiro. Trata-se de um levantamento junto aos servidores públicos municipais para conhecer algumas percepções, opiniões e sentimentos sobre diversos aspectos de seu trabalho e está relacionada à minha dissertação de mestrado no Programa de Pós-Graduação em Ciências Contábeis da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ).

Sua participação é voluntária e muito importante! Não existe resposta certa ou errada.

Os resultados serão consolidados e analisados de forma global, de tal modo que as respostas individuais não possam ser identificadas. Toda a informação é anônima e absolutamente confidencial.

Participe! Obrigado por sua colaboração.

Vania Silva de Carvalho

Primeira Parte - Informações Pessoais

MARQUE COM (X) NO LADO DIREITO DA RESPOSTA CERTA:

1) **Gênero:** MASCULINO () FEMININO ()

2) **Idade:**

Abaixo de 30 anos () Entre 30 – 40 anos () Entre 41 – 50 anos ()
Entre 51 e 60 anos () Acima de 60 ()

3) **Formação acadêmica:**

a) 1º grau: ()

b) 2º grau: () Se Nível Médio: Técnico em Contabilidade ()
Outros ()

c) Superior () Se Nível Superior: Contador () Administrador ()
Economista () Advogado () Outros ()

4) **Tempo de trabalho como servidor(a) público:**

Até 1 ano () De 2 – 5 anos () De 6 – 10 anos () De 11 - 15 anos ()
Acima de 15 anos ()

5) **É detentor(a) de cargo comissionado?** Sim () Não ()

Segunda Parte – Opiniões

Marque com um X abaixo do número, o seu grau de concordância referente às afirmações abaixo. Observe que 1 (um) significa que você discorda totalmente da informação, enquanto 9 (nove) significa concordância total ao que está dito:

06) Os atos, comportamentos e atitudes do servidor público devem ser direcionados para a preservação da dignidade, do zelo e da eficácia dos serviços prestados à sociedade.

| Discordo totalmente | Discordo | Neutro | Concordo | Concordo Totalmente |
|---------------------|----------|----------|----------|---------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | | | |

07) É dever do servidor público resistir a todas as pressões de superiores hierárquicos fornecedores, prestadores de serviços ou outros quaisquer que visem obter vantagens indevidas em decorrência de ações imorais, ilegais ou antiéticas.

| Discordo totalmente | Discordo | Neutro | Concordo | Concordo Totalmente |
|---------------------|----------|----------|----------|---------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | | | |

08) Na ocorrência de algum tipo de problema durante a prestação de determinado serviço, clientes, fornecedores, público em geral ou outro agente qualquer, quem tenha sido afetado deve receber explicações claras e objetivas.

| Discordo totalmente | Discordo | Neutro | Concordo | Concordo Totalmente |
|---------------------|----------|----------|----------|---------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | | | |

09) O servidor público não poderá jamais ser desonesto independentemente da justiça, conveniência ou oportunidade de seus atos.

| Discordo totalmente | Discordo | Neutro | Concordo | Concordo Totalmente |
|---------------------|----------|----------|----------|---------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | | | |

10) É correto usar o cargo ou função para obter favorecimento para si ou pra outrem.

| Discordo totalmente | Discordo | Neutro | Concordo | Concordo Totalmente |
|---------------------|----------|----------|----------|---------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | | | |

11) O servidor público não deve receber para si, familiares ou qualquer outra pessoa algum tipo de presentes ou vantagens pessoais em decorrência do cumprimento de suas obrigações profissionais.

| Discordo totalmente | Discordo | Neutro | Concordo | Concordo Totalmente |
|---------------------|----------|----------|----------|---------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | | | |

12) É importante ser solidário aos colegas mesmo em caso de infração ao Código de Ética do Servidor Público Municipal ou ao Código de Ética de sua profissão.

| Discordo totalmente | Discordo | Neutro | Concordo | Concordo Totalmente |
|---------------------|----------|----------|----------|---------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | | | |

13) Eu conheço o teor do Código de Ética do Servidor Público Municipal.

| Discordo totalmente | Discordo | Neutro | Concordo | Concordo Totalmente |
|---------------------|----------|----------|----------|---------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | | | |

14) O Código de Ética do Servidor Público Municipal é utilizado no aprimoramento profissional dos servidores.

| Discordo totalmente | Discordo | Neutro | Concordo | Concordo Totalmente |
|---------------------|----------|----------|----------|---------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | | | |

15) O Código de Ética do Servidor Municipal é divulgado internamente aos servidores.

| Discordo totalmente | Discordo | Neutro | Concordo | Concordo Totalmente |
|---------------------|----------|----------|----------|---------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | | | |

16) O Código de Ética do Servidor Público Municipal é divulgado ao público em geral.

| Discordo totalmente | Discordo | Neutro | Concordo | Concordo Totalmente |
|---------------------|----------|----------|----------|---------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | | | |

17) O Código de Ética do Servidor Público Municipal foi confeccionado de forma participativa, levando em consideração a opinião do funcionalismo.

| Discordo totalmente | Discordo | Neutro | Concordo | Concordo Totalmente |
|---------------------|----------|----------|----------|---------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | | | |

18) A observância dos preceitos inscritos no Código de Ética do Servidor Público Municipal é muito importante durante o planejamento dos serviços no meu setor.

| Discordo totalmente | Discordo | Neutro | Concordo | Concordo Totalmente |
|---------------------|----------|----------|----------|---------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | | | |

19) A observância dos preceitos inscritos no Código de Ética do Servidor Público Municipal auxilia na resolução de dilemas éticos.

| Discordo totalmente | Discordo | Neutro | Concordo | Concordo Totalmente |
|---------------------|----------|--------|----------|---------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | | | |

20) O Código de Ética do Servidor Público Municipal é usado pelos gestores como base nas avaliações de desempenho dos subordinados.

| Discordo totalmente | Discordo | Neutro | Concordo | Concordo Totalmente |
|---------------------|----------|--------|----------|---------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | | | |

21) O Código de Ética do Servidor Público Municipal protege os direitos individuais do servidor.

| Discordo totalmente | Discordo | Neutro | Concordo | Concordo Totalmente |
|---------------------|----------|--------|----------|---------------------|
| 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| | | | | |

MUITO OBRIGADA PELA SUA PARTICIPAÇÃO!

ANEXO 1 - Código de Ética Profissional Do Servidor Público Civil do Poder Executivo Municipal

DECRETO Nº 13.319 DE 20 DE OUTUBRO DE 1994.

DISPÕE SOBRE NORMAS DE ÉTICA PROFISSIONAL DO SERVIDOR PÚBLICO CIVIL DO PODER EXECUTIVO MUNICIPAL.

O PREFEITO DA CIDADE DO RIO DE JANEIRO, no uso das atribuições que lhe confere o artigo 84, inciso IV e VI, tendo em vista o disposto no artigo 37 da Constituição, bem como nos artigos 168 e 169 da Lei nº 94 de 14 de março de 1979

DECRETA:

Art.1º - Fica aprovado o Código de Ética Profissional do Servidor Público Civil do Poder Executivo Municipal, constante no Anexo.

Art. 2º - Os órgãos e entidades da Administração Pública Municipal direta e indireta implementarão as providências necessárias à plena vigência do Código de Ética.

Art.3º - Os preceitos éticos inscritos no Código não substituem os deveres e proibições constantes do Estatuto do Funcionalismo Público do Poder Executivo, cujo não atendimento importará na sanção administrativa prevista em lei, respeitados os direitos constitucionais do devido processo legal.

Parágrafo único - O atendimento dos requisitos éticos de seu cargo ou função será apreciado por ocasião da avaliação do estágio probatório, da progressão funcional e nas demais circunstâncias onde seja ponderado o merecimento do servidor.

Art. 4º - Este Decreto entrará em vigor na data de sua publicação.

Rio de Janeiro, 20 de outubro de 1994 - 430º ano da fundação da Cidade.

CESAR MAIA

ANEXO

**CÓDIGO DE ÉTICA PROFISSIONAL DO SERVIDOR PÚBLICO CIVIL DO
PODER EXECUTIVO MUNICIPAL**

Capítulo I

Seção I

Das Regras Deontológicas

I - A dignidade, o decoro, o zelo, a eficácia e a consciência dos princípios morais são primados maiores que devem nortear o servidor público, seja no exercício do cargo ou função, ou fora dele, já que refletirá o exercício da vocação do próprio poder estatal. Seus atos, comportamentos e atitudes serão direcionados para a preservação da honra e da tradição dos serviços públicos.

II - O servidor público não poderá jamais desprezar o elemento ético de sua conduta. Assim, não terá que decidir somente entre o legal e o ilegal, o justo e o injusto, o conveniente e o inconveniente, o oportuno e o inoportuno, mas principalmente entre o honesto e o desonesto, consoante as regras contidas no artigo 37, "caput" e parágrafo 4º, da Constituição Federal.

III - A moralidade da Administração Pública não se limita à distinção entre o bem e o mal, devendo ser acrescida da idéia de que o fim é sempre o bem comum. O equilíbrio entre a legalidade e a finalidade, na conduta do servidor público, é que poderá consolidar a moralidade do ato administrativo.

IV - A remuneração do servidor público é custeada pelos tributos pagos direta ou indiretamente por todos, até por ele próprio, e por isso se exige, como contrapartida, que a moralidade administrativa se integre no Direito, como elemento indissociável de sua aplicação e de sua finalidade, erigindo-se, como conseqüência, em fator de legalidade.

V - O trabalho desenvolvido pelo servidor público perante a comunidade deve ser entendido como acréscimo ao seu próprio bem-estar, já que, como cidadão, integrante da sociedade, o êxito desse trabalho pode ser considerado como seu maior patrimônio.

VI - A função pública deve ser tida como exercício profissional e, portanto, se integra na vida particular de cada servidor público. Assim, os fatos e atos verificados na conduta do dia-a-dia em sua vida privada poderão crescer ou diminuir o seu bom conceito na vida funcional.

VII - Salvo os casos de segurança nacional, investigações policiais ou interesse superior do Estado e da Administração Pública, a serem preservados em processo previamente declarado sigiloso, nos termos da lei, a publicidade de qualquer ato administrativo constitui requisito de eficácia e moralidade, ensejando sua omissão comprometimento ético contra o bem comum, imputável a quem o negar.

VIII - Toda pessoa tem direito a verdade. O servidor não pode omití-la ou falseá-la, ainda que contrária aos interesses da própria pessoa interessada ou da Administração Pública. Nenhum Estado pode crescer ou estabilizar-se sobre o poder corruptivo do hábito do erro, da opressão ou da mentira, que sempre aniquilam até mesmo a dignidade humana, quanto mais a de uma Nação.

IX - A cortesia, a boa vontade, o cuidado e o tempo dedicados ao serviço público caracterizam o esforço pela disciplina. Tratar mal uma pessoa que paga seus tributos direta ou indiretamente significa causar-lhe dano moral. Da mesma forma, causar dano a qualquer bem pertencente ao patrimônio público, deteriorando-o, por descuido ou má vontade, não constitui apenas uma ofensa ao equipamento e às instalações ou ao Estado, mas a todos os homens de boa vontade que dedicaram sua inteligência, seu tempo, suas esperanças e seus esforços para construí-los.

X - Deixar o servidor público qualquer pessoa a espera de solução que compete ao setor em que exerça suas funções, permitindo a formação de longas filas, ou qualquer outra espécie de atraso na prestação do serviço, não caracteriza apenas atitude contra a ética ou ato de desumanidade, mas principalmente grave dano moral aos usuários dos serviços públicos.

XI - O servidor deve prestar toda a sua atenção às ordens legais de seus superiores, velando atentamente por seu cumprimento, e, assim, evitando a conduta negligente. Os repetidos erros, o descaso e o acúmulo de desvios tornam-se, às vezes, difíceis de corrigir e caracterizam até mesmo imprudência no desempenho da função pública.

XII - Toda ausência injustificada do servidor de seu local de trabalho é fator de desmoralização do serviço público, o que quase sempre conduz a desordem nas relações humanas.

XIII - O servidor que trabalha em harmonia com a estrutura organizacional, respeitando seus colegas e cada concidadão, colabora e de todos pode receber colaboração, pois sua atividade pública é a grande oportunidade para o crescimento e o engrandecimento da Nação.

Seção II

Dos Principais Deveres do Servidor Público

XIV São deveres fundamentais do servidor público:

- a) desempenhar, a tempo, as atribuições do cargo, função ou emprego público de que seja titular;
- b) exercer suas atribuições com rapidez, perfeição e rendimento, pondo fim ou procurando prioritariamente resolver situações procrastinatórias, principalmente, diante de filas ou de qualquer outra espécie de atraso na prestação dos serviços pelo setor em que exerça suas atribuições, com o fim de evitar dano moral no usuário;

- c) ser probo, reto, leal e justo, demonstrando toda a integridade do seu caráter, escolhendo sempre, quando estiver diante de duas opções, a melhor e a mais vantajosa para o bem comum;
- d) jamais retardar qualquer prestação de contas, condição essencial da gestão dos bens, direitos e serviços da coletividade a seu cargo;
- e) tratar cuidadosamente os usuários dos serviços, aperfeiçoando o processo de comunicação com o público;
- f) ter consciência de que seu trabalho é regido por princípios éticos que se materializam na adequada prestação dos serviços públicos;
- g) ser cortês, ter urbanidade, disponibilidade e atenção, respeitando a capacidade e as limitações individuais de todos os usuários do serviço público, sem qualquer espécie de preconceito ou distinção de raça, sexo, nacionalidade, cor, idade, religião, cunho político e posição social, abstendo-se, dessa forma, de causar-lhes dano moral;
- h) ter respeito à hierarquia, porém sem nenhum temor de representar contra qualquer comprometimento indevido da estrutura em que se funda o Poder Estatal;
- i) resistir a todas as pressões de superiores hierárquicos, de contratantes, interessados e outros que visam a obter quaisquer favores, benesses ou vantagens indevidas em decorrência de ações imorais, ilegais ou aéticas e denunciá-las;
- j) zelar, quando lícito o exercício da greve, pelas exigências específicas de defesa da vida e da segurança coletiva;
- l) ser assíduo e freqüente ao serviço, na certeza de que sua ausência provoca danos ao trabalho ordenado, refletindo negativamente em todo o sistema, devendo, ainda, permanecer em exercício de cargo ou função de confiança, mesmo no caso de licença, férias ou exoneração a pedido, até que entre em exercício seu substituto regular, ou seja disso eximido pela autoridade superior.
- m) comunicar imediatamente a seus superiores todo e qualquer ato ou fato contrário ao interesse público, exigindo as providências cabíveis;
- n) manter limpo e em perfeita ordem o local de trabalho, seguindo os métodos mais adequados à sua organização e distribuição;
- o) participar das iniciativas que se relacionem com a melhoria do exercício de suas funções, tendo por escopo a realização do bem comum;
- p) apresentar-se ao trabalho com vestimentas adequadas ao exercício da função;
- q) manter-se atualizado com as instruções, as normas de serviço e a legalização pertinentes ao órgão onde exerce suas funções;

- r) cumprir, de acordo com as normas do serviço e as instruções superiores, as tarefas de seu cargo ou função, tanto quanto possível, com critério, segurança e rapidez, mantendo tudo sempre em boa ordem;
- s) facilitar a fiscalização de todos atos ou serviços por quem de direito;
- t) exercer com estrita moderação as prerrogativas funcionais que lhe sejam atribuídas, abstendo-se de fazê-lo contrariamente aos legítimos interesses dos usuários do serviço público e dos jurisdicionados administrativos;
- u) abster-se, de forma absoluta, de exercer sua função, poder ou autoridade com finalidade estranha o interesse público, mesmo que observando as formalidades legais e não cometendo qualquer violação expressa à lei;
- v) divulgar e informar a todos os integrantes da sua classe sobre a existência deste Código de Ética, estimulando o seu integral cumprimento;

Seção III

Das Vedações ao Servidor Público

XV - É vedado ao servidor público:

- a) o uso do cargo ou função, facilidades, amizades, tempo, posição e influências, para obter qualquer favorecimento, para si ou para outrem;
- b) prejudicar deliberadamente a reputação de outros servidores ou de cidadãos que deles dependam;
- c) ser, em função de seu espírito de solidariedade, conivente com erro ou infração a este Código de Ética ou ao Código de Ética de sua profissão;
- d) usar de artifícios para procrastinar ou dificultar o exercício regular de direito por qualquer pessoa, causando-lhe dano moral ou material;
- e) deixar de utilizar os avanços técnicos e científicos ao seu alcance ou do seu conhecimento para atendimento do seu mister;
- f) permitir que perseguições, simpatias, antipatias, caprichos, paixões ou interesses de ordem pessoal interfiram no trato com o público, com os jurisdicionados administrativos ou com colegas hierarquicamente superiores ou inferiores;
- g) pleitear, solicitar, provocar, sugerir ou receber qualquer tipo de ajuda financeira, gratificação, prêmio, comissão, doação ou vantagem de qualquer espécie, para si, familiares ou qualquer pessoa para o cumprimento da sua missão ou para influenciar outro servidor para o mesmo fim;

- h) alterar ou deturpar o teor de documentos que deva encaminhar para providências;
- i) iludir ou tentar iludir qualquer pessoa que necessite do atendimento em serviços públicos;
- j) desviar servidor público para atendimento a interesse particular;
- l) retirar da repartição pública, sem estar legalmente autorizado, qualquer documento, livro ou bem pertencente ao patrimônio público;
- m) fazer uso de informações privilegiadas obtidas no âmbito interno de seu serviço, em benefício próprio, de parentes, de amigos ou de terceiros;
- n) apresentar-se embriagado ou intoxicado no serviço ou fora dele habitualmente;
- o) dar o seu concurso a qualquer grupo, movimento ou instituição que atente contra a moral, a honestidade ou a dignidade da pessoa humana;
- p) exercer atividade profissional aética ou ligar o seu nome a empreendimentos de cunho duvidoso.