

A EDUCAÇÃO, A ÉTICA E A PERCEPÇÃO MORAL: UMA REFLEXÃO

Mário Nenevé¹

RESUMO:

Neste artigo pretendemos oferecer algumas reflexões sobre ética e percepção moral entre empregados de uma empresa. A empresa tem uma tradição familiar que é percebida como defensora de valores morais. Procuramos identificar a percepção moral do corpo de funcionários, utilizando análise estatística social e descritiva. Questionamos neste trabalho se a educação formal ou o nível de instrução influencia na percepção moral. Após apresentarmos alguns conceitos sobre ética e moral, discutimos resultados que nos sugerem algumas conclusões. Nossos estudos indicaram que a questão gênero e a questão cargo não oferecem diferenças com relação à percepção moral. No entanto o grau de instrução realmente revela uma diferença considerável quando nos referimos à ética e percepção moral.

Palavras-Chave: Ética – Percepção Moral – Empresa – Responsabilidade Social – empregados.

Abstract:

In this article we propose to offer some reflections on the moral perception of a company's employees. The company has a family tradition which is viewed by the community, as an advocate of ethical principles. After proposing some thoughts on what is understood as ethical and moral we discuss the result of a research developed in the company by using social and descriptive statistical analysis. The results indicate that gender and position do not influence on the moral perception. However, Education degree plays an important role when we consider moral perceptions on specific occasions

Keywords: Ethics, Moral Perception. Social Responsibility, Company, employees.

¹ Professor na área de Administração da UNIVILLE – SC, doutorando em Administração (URGS).
mneneve@uol.com.br.

INTRODUÇÃO

A ética tem a ver com o julgamento moral de um indivíduo sobre o que é errado ou o que é certo. As decisões tomadas dentro de uma organização podem, de fato, partir de indivíduos ou de grupos. Seja quem tomar a decisão, estará sempre influenciado pela cultura da empresa. A decisão para se comportar com ética é uma decisão moral. Os empregados devem decidir sobre como agir baseado no que acham estar certo ou errado. Assim, haverá sempre decisões sobre as ações que devem tomar. Isso, numa empresa, pode significar até rejeitar regras e atitudes que poderiam trazer lucro imediato para uma empresa, mas que feririam a ética. Nossa discussão abrange estes aspectos e muitos outros que envolvem empregados de uma empresa e que consideramos discussões que merecem ser debatidas. Uma pergunta fundamental que fazemos é: o grau de instrução ou de educação formal influencia no comportamento ético e na percepção moral?

Na dinâmica do fluxo veloz da tecnologia emergente, o comportamento humano passa a ser, a cada dia, objeto de reflexão maior. Deparamo-nos diariamente com notícias que focam desvios de conduta, que enveredam para uma questão muito enfatizada, a corrupção, com uma cadeia de definições, ligadas à ética e a moral do indivíduo ou das organizações. A discussão que surge é como cada indivíduo percebe as situações comportamentais, frente aos desafios com os quais se depara cotidianamente.

As organizações têm seu corpo funcional que, de certa forma, acaba se moldando à cultura organizacional. Evidentemente que cada funcionário tem bases de valores próprios, advinda das suas interações, como família, elos de amizade, integração escolar. Entender a percepção sobre valores morais destes indivíduos inseridos numa organização é importante, não apenas para a organização, como para os pesquisadores e demais componentes do corpo acadêmico. Ainda que o foco abranja apenas determinados aspectos numa organização, cada pesquisa possibilitará contribuir para uma noção que contemple uma abrangência mais ampla no sentido de percepção da ética como um todo.

O comportamento ético está inserido no contexto da Responsabilidade social, a cada dia mais enfatizada como elemento essencial para que as organizações sua sustentabilidade.

A Responsabilidade Social Corporativa (RSC) tem sido objeto de discussão tanto nos meios empresariais como nos acadêmicos, conforme citam Irigaray, Vergara, & Santos (2013), sendo considerada inclusive um estratégia para o desempenho financeiro das empresas, invocando, Annandal e e Taplin (2003), ou uma resposta estratégica a pressões institucionais sofridas pelas empresas.

Os valores básicos inerentes à percepção das pessoas, quanto ao seu comportamento, são aqueles com os quais as pessoas são socializadas. São as influências que cada um recebe desde criança, seja na família, nas empresas, nas escolas, enfim, nas instituições da sociedade. Estes valores da sociedade, em geral, podem modificar-se com a transição geracional. Embora Almeida (2007) afirme que dificilmente serão encontradas muitas variações se uma pesquisa for feita muito próxima da outra; é certo que a cada dia mais se constata que as gerações se sucedem mais celeremente e a tendência é de que as gerações que surgem, vão tendo percepções diferentes com relação ao comportamento social das pessoas. Por isso, as pesquisas desse tipo são importantes, nesta dinâmica de constantes mutações geracionais que se sucedem num contexto de uma tecnologia alavancadora.

A ética no seu estrito sentido determina o que é mais importante e o que é menos importante, para um indivíduo, seus valores; daí ser essencialmente uma característica social. Muitas vezes, não percebemos que, embora numa situação nova, acabamos utilizando o mesmo comportamento padrão. A verdade é que não nos pomos a raciocinar para definirmos como iremos nos comportar nesta ou naquela situação. Simplesmente aprendemos que o certo é se comportar de uma determinada forma e é errado de outra.

As decisões tomadas no dia-a-dia têm relação com essa hierarquia de valores, que varia dentro da sociedade. Embora haja os aspectos dominantes em função do perfil da sociedade, tal hierarquia varia de um grupo social para outro, ocorrendo isto da mesma forma nas organizações.



Num contexto amplo, emergem notícias de escândalos envolvendo empresas, tanto em nível nacional como internacional. Empresas consideradas não susceptíveis de qualquer desconfiança em termos de comportamento, são colocadas na berlinda, como, recentemente, vemos nas notícias sobre a Volkswagen, em termos mundiais; em nível de Brasil, escancaram-se as notícias de gestores e proprietários de grandes organizações envolvidas em escândalos que se escancaram, e o mais grave, num contexto do Estado, como indutor das ações ímprobos ou antiéticas.

Gama et al. (2013) já alertavam sobre o fato de que no contexto empresarial, diversos escândalos com significativo impacto mediático atraíram a atenção pública para o comportamento ético das empresas, ao invocarem os autores, Murcia & Borba (2005), McCabe, Butterfield, & Treviño (2006), Almeida (2007), todos promoveram debates sobre a fraude e a transgressão cometidas por empresários e gestores.

Neste sentido é normal que estudos desta natureza sobre o comportamento empresarial sob uma visão ética e de responsabilidade social se multipliquem. Assim sendo, estudar a percepção do corpo de funcionários de uma organização que se declara prezar por valores éticos é importante para poder aquilatar a simetria entre o pregado na organização e o pensamento implícito no seio do corpo de funcionários.

Por outro lado, a separação da visão, por gênero, grau de escolaridade e grau de subordinação na empresa mostra-se oportuno, quando se busca se fatores como educação, cultura, gênero, contribuem num sentido de divergência nas diversas percepções no seio de uma organização.

Realizamos um estudo para investigar a percepção moral do corpo de funcionários de uma empresa do setor moveleiro, tradicional num polo industrial do nordeste de Santa Catarina. Agrupamos separadamente, por gênero, por cargos e por escolaridade. Buscamos não apenas identificar ocorrências de diferenças na percepção moral entre os grupos pesquisados, como, em análise complementar focar quais as variáveis congruentes com uma maior ou menor percepção sobre determinados comportamentos típicos de uma organização. Morin (2003) enfatiza que as teorias sobre percepção moral, no complexo da epistemologia, admitem

incertezas e contradições internas do sistema em análise, inviabilizando expectativas quanto à existência de um código binário como bem/mal, justo/injusto para avaliar a realidade.

O professor Filipe Jorge Ribeiro Almeida (2007) afirma que as pesquisas apontam que quanto maior a escolaridade do brasileiro, mais sólidos são seus valores éticos. Por outro lado, quanto mais baixo o nível escolar, maior a tolerância com a corrupção e a impunidade. Baseado em pesquisa, por exemplo, boa parte das pessoas com baixa escolaridade aplaude o famoso jeitinho brasileiro e não tem espírito público. Enfatiza o autor que a educação constitui o grande corte social e ético do Brasil. Assim, confirmar ou não se os trabalhadores da organização com uma maior ou menor escolaridade, com um maior ou menor cargo têm uma percepção diferenciada em termos de moral e ética é algo que a pesquisa buscará.

A MORAL E VALORES ÉTICOS

A moralidade generalizada encontra guarida na teoria defendida por Arrow (1974), para o qual, durante o desenvolvimento da sociedade, são estabelecidos acordos para possibilitar o convívio, o que, por sua vez, garante a existência do grupo.

Santos, Guevara & Amorim (2013) buscam nos filósofos Rousseau (1978) e Hobbes (2004) a abordagem do tema, uma vez que estes pensadores afirmam que as motivações da conduta humana são antigüíssimas e inconclusivas.

Borini e Grisi (2009) buscam em Peters e Welch (1978), Johnston (1989) e Gibbons (1990) para afirmar que dependendo do grupo social em análise, um fato pode ser tachado de mais ou de menos corrupto ou nem mesmo ser considerado corrupto. Afirmam estes autores que a percepção social da corrupção varia conforme a escolaridade, a classe social, o local de residência e a formação política.

Lynn (1990) enfatiza que os acordos entre as necessidades individuais e coletivas podem ser implícitos, por meio de normas sociais ou culturais, ou explícitos, materializados em normas e regras formais. Ora, estar atento ao

individual dentro do contexto coletivo, para agir com respeito e dignidade envolve aspectos do comportamento humano sob o foco da moral e ética.

Damásio (2003) embasado por Espinoza, defende que o homem, por motivações biológicas, tende a agir eticamente com o intuito de preservação da espécie, age naturalmente para o bem coletivo, propiciando um ambiente no qual o convívio é possível.

Morin (2004) em sua abordagem sobre o comportamento humano, cita que as dificuldades de natureza ética em nossa época podem ser vistas como o reflexo da crise de “*relição*” indivíduo/sociedade/espécie, e sua regeneração está atrelada à reconstituição desse circuito. A “*relição*” compreende a conscientização moral do indivíduo ao despertar do contexto em que está inserido e pelo esvaziamento do seu egocentrismo. O indivíduo precisa, por mais difícil que seja, buscar a “*auto ética*” que compreende: (1) a ética de si para si que desemboca naturalmente em uma ética para o outro; (2) uma ética da compreensão; (3) uma ética da cordialidade (com cortesia, civilidade); (4) uma ética da amizade. Por outro lado, essa introspecção não pode ficar isolada, mas precisa ser contemplada pelo outro, em uma extrospecção, culminando assim em uma “*auto-heteroanálise*”. Essa análise do outro se faz mais necessária quando este se trata de uma organização, na qual existem diversas morais.

Kaufmann, Kray&Mastruzzi (2010) desenvolveram estudos sobre empresas como Banco Mundial, *World Economic Forum* e *World Competitiveness* e ainda em institutos de pesquisa de mercado e agências de risco, considerando-se, neste contexto, como uma abordagem de segunda geração. Servindo-se da opinião de especialistas, empresários e acadêmicos, as pesquisas mediam a percepção dos entrevistados quanto à corrupção no país. As situações eram expostas de modo generalizado, sem se referir a um determinado ramo ou empresa, ou seja, segundo a percepção de como a sociedade agia e com que frequência as práticas de corrupção ocorriam.

Neste mesmo sentido cita-se que o uso abusivo ou inadequado de recompensas por desempenho e as formas precárias de contratação. – como os casos Enron, Banco Pan-americano, WorldCom, Lehman Brothers e Fannie Mae, estão associados a pagamento por desempenho aos principais executivos e se constituíam como corrupção.

A ética, enquanto disciplina teórica, estuda os códigos de valores que determinam o comportamento e influenciam a tomada de decisões num determinado contexto. Estes códigos têm por base um conjunto tendencialmente consensual de princípios morais, que determinam o que deve ou não deve ser feito em função do que é considerado certo ou errado por determinada comunidade.

Autores como, Borini e Grisi (2009), Santos, Guevara & Amorim (2013), discorrem que no ambiente organizacional e na gestão de empresas em particular, a ética estuda os códigos morais que orientam as decisões empresariais, na medida em que estas afetem as pessoas e a comunidade envolvente, partindo de um conjunto socialmente aceito de direitos e obrigações individuais e coletivos.

Neste mesmo contexto, os autores acima citados, enfatizam que as empresas éticas são geralmente aquelas cuja conduta é socialmente valorizada e cujas políticas se reconhecem sintonizadas com a moral vigente, subordinando as suas atividades e estratégias a uma reflexão ética prévia e agindo posteriormente de forma socialmente responsável.

Almeida (2007) invocando, entre outros, Glover, Bumpus, Logan, & Ciesla, (1997); Agle, Deshpande, (1997); Luthar, DiBattista, & Gautschi, (1997); Mitchell, & Sonnenfeld, (1999); Elm, Kennedy, & Lawton, (2001); McDaniel, Schoeps, & Lincourt, (2001); Elm et al., (2001); Carlson, Kacmar & Wadsworth, (2002); Ray & Pauli, (2002), declara existir um número elevado de estudos que têm procurado explicar a postura ética dos executivos a partir de algumas das suas características individuais.

Em termos do papel dos códigos de ética mencionam-se, Schwartz, (2001); Wotruba, Chonko, & Loe (2001). Farrell, Cobin, & Farrell, (2002); Hoivik, (2002).

A influência dos fatores de ordem cultural e social nos comportamentos éticos e nos sistemas de valores dos gestores são contemplados, declara o autor Almeida (2007) pelos estudos de Jackson & Artola, (1997); Priem & Shaffer, (2001); Robertson et al., (2002); Tsui & Windsor, (2001).

Borini e Grisi (2009) citam os fatores individual, organizacional e cultural, considerados em geral estáveis na organização, para explicar os comportamentos moralmente qualificáveis no contexto empresarial. Afirmam que alguns autores defendem ainda o caráter situacional das decisões éticas.

Observam referidos autores que a decisão de um mesmo indivíduo pode ser diferente, consoante o contexto específico que envolva essa decisão, com base em, Hoffman, Couch, & Lamont, (1998); Robertson et al., (2002), variando, por exemplo, de acordo com a posição que o indivíduo ocupa na empresa ou com a antecipação subjetiva que ele faça da reação pública à sua decisão.

A Corrupção

A corrupção já foi objeto de estudo de Heidenheimer (1970) que trouxe à tona a importância das relações sociais no ordenamento do que é uma prática corrupta. O autor sugeriu três tipos de corrupção: a) Corrupção preta, quando lei e norma social coincidem, ou seja, a lei pune e a sociedade acredita que aquele ato deva e vá ser punido; portanto, a maioria classifica tais atos como corruptos; b) Corrupção branca, no extremo oposto da corrupção preta, pois a lei a reprova, mas a população é tolerante quanto à prática ou nem mesmo reconhece o comportamento como moralmente questionável; c) Corrupção cinza, quando os atores sociais avaliam determinado comportamento de forma controversa. Mencionado na mídia, o mercado cinza, remete aos produtos piratas, contrabandeados ou subfaturados, entre outras suposições. Fruto de operações ilícitas, os produtos cinza são consumidos pela população que, em boa parte dos casos, sabe que está cometendo um ato ilícito ao adquiri-los, mas considera tal prática institucionalizada, ou seja, permitida.

Peters e Welch (1978) reforçam os diferentes modos de encarar a corrupção ao mostrarem que a inserção social das normas escritas varia conforme o caso estudado. Em relação a alguns casos, 90% dos entrevistados enquadravam o ato como corrupto, enquanto em outros um ato legalmente corrupto era proclamado por apenas 25% deles. Cita Almeida (2007) que uma pesquisa aplicada posteriormente no Canadá, remetendo a (ATKINSON e MANCUSO, 1985) e na Austrália (JACKSON *et al.*, 1994), que confirmam a tese da variabilidade das relações sociais conforme a cultura, a história, as normas e as instituições legais.

Ampliando essa visão, Robertson *et al.* (2002) conceituam uma situação na qual um indivíduo pode decidir entre uma opção ou outra, sem que qualquer delas

seja considerada certa ou errada em termos éticos, dependendo assim do contexto e da visão, e denominaram-na como um dilema ético.

Autores como Almeida (2007), Santos, Guevara & Amorim (2009), Peixoto et al. (2013) enfatizam que os problemas éticos no comportamento do indivíduo enveredam para a corrupção, um mal endêmico que prolifera em todos os países, atingindo mais fortemente alguns, menos desenvolvidos, que outros, considerados os mais desenvolvidos.

Assim, não existe um universalismo sobre a corrupção, e o entendimento por parte da população pode variar dentro de um contínuo de atos ilegais, julgados como corruptos, até atos ilegais, mas não considerados como corruptos por ela. Isso mostra que a corrupção é um fenômeno social complexo inerente às relações individuais, institucionais e corporativas.

No Brasil, Almeida (2007), cita que uma pesquisa da Transparência Brasil de 2003, realizada com 94 empresas estabelecidas neste País, a expressiva maioria das empresas respondentes (63 empresas, ou 67% da amostra) já foi vítima de fraudes, e apenas 40% dessas empresas vítimas de corrupção iniciou ação judicial (ABRAMO, 2004).

“**Compliance**” e desenvolvimento sustentável

A busca pela aderência entre a ética individual e a coletiva é denominada *compliance*, termo anglo-saxão originário do verbo *to comply*, que significa agir de acordo com uma regra, um pedido ou um comando. *Compliance* é o dever de cumprir, de estar em **conformidade** e fazer cumprir regulamentos internos e externos impostos às atividades da instituição.

A conduta de acordo com a regra (*compliance*) ou a corrupta possuem várias causas e são influenciadas pelas circunstâncias. Na raiz da conduta corrupta ou da *compliance* está a percepção moral, a compreensão do indivíduo sobre o significado de sua atitude ante a moral e as regras organizacionais.

Moraes (2005) enfatiza que reduzir os riscos relacionados às condutas antiéticas dos profissionais aumenta a competitividade das empresas, pois a gestão dos riscos preserva a imagem corporativa interna e externa, diminui a probabilidade de fraudes internas e gera ambiente mais seguro.

Referido autor realça ainda que a compliance aja como estimulador do desenvolvimento sustentável, uma vez que possui como metas a transparência, a confiança e a ética, essenciais para a fruição natural da cooperação mútua, única forma capaz de alterar a mentalidade dos atores e transformar de forma efetiva o ambiente empresarial.

Peixoto et al. (2013) observam que embora não se resolva o dilema da natureza humana, se oportunista ou altruísta, pondera-se que é importante procurar uma síntese das diferentes contribuições na área de *compliance*, em termos organizacionais: a promoção de certo grau de confiança, o uso de instrumentos de controle e o cuidado com sistemas que mesmo involuntariamente incentivem condutas corruptas ajudam a lidar com o problema da corrupção.

Nosso Estudo

Nosso estudo foi efetuado na Empresa Móveis Rudnick S.A., familiar, tradicional na indústria moveleira nacional, focando os funcionários da mesma. Dos 730 funcionários, foram abordados 166, ou seja, 22,5% do total. A abordagem foi aleatória, através do percurso do pesquisador nas diversas seções da empresa apresentando o questionário aos presentes no horário do intervalo de trabalho. A aplicação foi feita tendo em vista o consentimento de cada qual a participar, o que lhe daria o direito de participar de um sorteio brinde.

Nossa proposta não foi obter do indivíduo a sua percepção de uma forma geral, de modo a que ele não se sinta pressionado num sentido de como ele agiria, mas sim como ele percebe pessoas em situações frente a questões que envolvam a ética na conduta de uma forma geral. De modo, que ele não possa se expor como um fraudador ou não-fraudador. Os questionários foram 166, porém com respostas adequadas separadas por variáveis preditivas 164. As respostas foram assim compostas: 107 do sexo masculino e 57 do sexo feminino; 14 com a escolaridade do primeiro grau, 92 com ensino de grau médio; e 58 com ensino superior acima; 122 subordinados; 40 Chefes, supervisores ou líderes de área e 2 gerentes ou diretor.

Para investigar as questões apresentadas pelo do estudo, foi utilizada a técnica de MANOVA, que permite a comparação múltipla de muitas médias simultâneas a partir da definição de algumas variáveis categóricas.

As variáveis categóricas utilizadas foram, SEXO, INSTRUÇÃO e CARGO. Basicamente a MANOVA permite responder de maneira direta as seguintes perguntas:

1. *Houve diferenças de opinião para diferentes graus de INSTRUÇÃO?*
2. *Houve diferença de opinião para diferentes CARGOS?*
3. *Houve diferença de opinião para diferentes SEXOS?*

Ao invés de fazer um teste para cada variável, separadamente, o que daria um total grosso modo de 33 testes estatísticos para responder as perguntas acima, a MANOVA consegue para cada uma das variáveis fazer um único teste, dizer se há diferença de opinião ou não, e em seguida pode-se proceder para encontrar ONDE está a diferença, em quais perguntas feitas.

O resultado mostrou que não há diferença de percepção quanto ao gênero, ou dito de outra maneira, homens e mulheres na empresa têm visões similares considerando todas as perguntas feitas.

Há uma diferença de opinião para a grande maioria das variáveis sob análise. Apenas para Convívio, Furto, Presentes e Demissão, não houve diferença de opinião entre os graus de instrução.

Observa-se que um grau de instrução elevado implicou em maiores percepções éticas, do que um grau de instrução reduzido. Em especial para a questão 2, erros, o grau de percepção antiético é em média de 2,86 para nível de instrução 1, e acima de 4 para o nível de instrução 2 e 3. No item 7, Potencial para atalhos, tanto nível 1 quanto 2 tiveram uma percepção ética elevada, respectivamente 4,35 e 4,07, mas o grau de instrução 3 teve percepção mais elevada a

As variáveis que se diferenciaram foram por respostas em termos de grupo de funcionários foram as relativas ao Grau de Instrução.

Confirma-se que o que Borini e Grisi (2009) buscam em Peters e Welch (1978), Johnston (1989) e Gibbons (1990) para afirmar que dependendo do grupo social em análise, um fato pode ser tachado de mais ou de menos corrupto ou nem mesmo ser considerado corrupto.

Por outro lado, numa pesquisa, sob o mesmo foco, Santos, Guevara e Amorim (2013) já observavam que “Em todos os cinco indicadores, ou seja, denúncia, Erros, Atalhos, Potencial para atalhos e Potencial para furto, os respondentes não graduados tendem a ter menor percepção moral diante de escolhas de natureza ética”

Borini e Grisi (2009) frisam especificamente que a percepção social da corrupção varia conforme a escolaridade, a classe social, o local de residência e a formação política. Almeida (2007) em “A Cabeça dos brasileiros” constata que o brasileiro, dependendo do grau de instrução tem uma tendência a ter uma percepção mais elevada à medida do seu estudo

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo realizado muito embora numa empresa específica corroborou com o que diversos autores argumentam: dependendo do grau de instrução a percepção moral é mais aguçada. À medida que o nível de escolaridade aumenta, portanto, aumenta a percepção do que é moral, do que é ético e deve ser observado.

No que tange ao gênero e os níveis de funções não houve uma variação representativa o que denota que não importa a função se chefe ou subordinado a visão com relação à moral não diverge.

Evidentemente que o presente estudo representa apenas uma pequena amostra, mas, subsidiará outros estudos neste mesmo intento para averiguar se a compreensão do comportamento moral é mais elevada nos níveis de escolaridade superior.

Uma sugestão que se apresenta viável e que gostaríamos de propor ao final deste estudo: desenvolver uma investigação entre os estudantes do nível superior,

abordando o tema nas turmas entrantes e comparando com as turmas egressos. Cremos que isso traria uma boa contribuição para discussões sobre este tema.

6. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ABRAMO, C.W. **CORRUPÇÃO NO BRASIL: A PERSPECTIVA DO SETOR PRIVADO. RELATÓRIO DE PESQUISA DA TRANSPARÊNCIA BRASIL, SÃO PAULO, 2004.**

_____. **PERCEPÇÕES PANTANOSAS: A DIFICULDADE DE MEDIR A CORRUPÇÃO. NOVOS ESTUDOS, CEBRAP, SÃO PAULO, V.73, P.33-37, NOV. 2005**

AGLE, B., MITCHELL, R., & SONNENFELD, J. **WHO MATTERS TO CEOs? AN INVESTIGATION OF STAKEHOLDERS ATTRIBUTES AND SALIENCE, CORPORATE PERFORMANCE, AND CEO VALUES. ACADEMY OF MANAGEMENT JOURNAL, 42(5), 507-525, 1999.**

ALMEIDA, A. C. **A CABEÇA DO BRASILEIRO. RJ/SP, RECORD; 2007**

ALMEIDA F.J. R. **ÉTICA E DESEMPENHO SOCIAL DAS ORGANIZAÇÕES: UM MODELO TEÓRICO DE ANÁLISE DOS FATORES CULTURAIS E CONTEXTUAIS. REVISTA DE ADMINISTRAÇÃO CONTEMPORÂNEA, VOL. 11 N.3, CURITIBA. JULHO/SETEMBRO. 2007. DISPONÍVEL EM [HTTP://DX.DOI.ORG/10.1590/S1415-6552007000300006](http://dx.doi.org/10.1590/S1415-6552007000300006). ACESSO 5 DEZ. 2015**

ALMEIDA R.S.; GUEVARA, A.J.H. & AMORIM, M.C.S. **CORRUPÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES PRIVADAS: ANÁLISE DA PERCEPÇÃO MORAL SEGUNDO GÊNERO, IDADE E GRAU DE INSTRUÇÃO. REVISTA ADM. SÃO PAULO, V.48, N.1, P.53-66, JAN/FEV/MAR. 2013**

ATKINSON, M.; MANCUSO, M. **DO WE NEED A CODE OF CONDUCT FOR POLITICIANS? CANADIAN JOURNAL OF POLITICAL SCIENCE, OTAWA, V.18, N.3, P.459-480. 1985.**

ARROW, K. **THE LIMITS OF ORGANIZATION. NEW YORK: NORTON, 1974**

BABBIE, E. **MÉTODOS DE PESQUISA DE SURVEY. MINAS GERAIS: UFMG, 2003.**

BARBOSA, L. **O JEITINHO BRASILEIRO. RIO DE JANEIRO: CAMPUS, 1992.**

BORINI, F.M. GRISI, F.C. **A CORRUPÇÃO NO AMBIENTE DE NEGÓCIOS: SURVEY COM AS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS DA CIDADE DE SÃO PAULO. REVISTA DE ADMINISTRAÇÃO (RAUSP), SÃO PAULO, V.44, N.2, P.102-117, ABR./MAIO/JUN. 2009.**

BOWDITCH, J. L.; BUONO, A. F. L. **ELEMENTOS DE COMPORTAMENTO ORGANIZACIONAL. TRADUÇÃO DE JOSÉ HENRIQUE LAMENDORF. SÃO PAULO: PIONEIRA THOMSON LEARNING, 2004.**

CALLAHAN, D. **THE CHEATING CULTURE: WHY MORE AMERICANS ARE DOING WRONG TO GET AHEAD. FLORIDA, USA: HARTCOURT BOOKS, 2004**



CARLSON, D., KACIMAR, K. M., @ WODSWORTH, L. **THE IMPACT OF MORAL INTENSITY DIMENSIONS ON ETHICAL DECISION MAKING: ASSESSING THE RELEVANCE OF ORIENTATION.** JOURNAL OF MANAGERIAL STUDIES, 14(1), 15-30, 2002

CLARK, W. & DEMIRAG, I. **ENRON: THE FAILURE OF CORPORATE GOVERNANCE.** JOURNAL OF CORPORATE CITIZENSHIP 8, WINTER GREENLEAF PUBLISHING, 2002.

COLLIS, J.; HUSSEY, R. **PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO . 2.ED.** PORTO ALEGRE: BOOKMAN, 2005.

DAMASIO, A. **EM BUSCA DE ESPINOZA : PRAZER E DOR NA CIÊNCIA DOS SENTIMENTOS.** SÃO PAULO: CIA. DAS LETRAS, 2003

DONALDSON, TH. **THE ETHICS OF INTERNATIONAL BUSINESS.** NEW YORK: OXFORD UNIVERSITY PRESS, 1989.

ELM, D., KENNEDY, E., & LAWTON, L. **DETERMINANTS OF MORAL REASONING: SEX ROLE ORIENTATION, GENDER AND ACADEMIC FACTORS.** BUSINESS AND SOCIETY, 40(3), 241-265, 2001

GLOVER, S., BUMPUS, M., LOGAN, J., & CIESTA, J. **RE-EXAMINING THE INFLUENCE OF INDIVIDUAL VALUES ON ETHICAL DECISION MAKING.** JOURNAL OF BUSINESS ETHICS, 16(12-13), 1319-1329. 1997

GORTA, A. **CORRUPTION RISK AREAS AND CORRUPTION RESISTANCE.** EM MEASURING CORRUPTION (LAW, ETHICS AND GOVERNANCE), BURLINGTON: ASHGATE PUBLISHING, 2006

HEIDENHEIMER, A.J. **POLITICAL CORRUPTION: READINGS IN COMPARATIVE ANALYSIS.** NEW YORK: HOLD, RINEHART AND WILSTON, 1970. P.18-28, 1970

HOBBS, T. **DO CIDADÃO.** TRAD. FRANSMAR COSTA LIMA. SÃO PAULO: MARTIN CLARET, 2004.

HOFFMAN, J., COUCH, G., & LAMONT, B. **THE EFFECT OF FIRM PROFIT VERSUS PERSONAL ECONOMIC WELL BEING ON THE LEVEL OF ETHICAL RESPONSES GIVEN BY MANAGERS.** JOURNAL OF BUSINESS ETHICS, 17(3), 239-244, 1998.

HOLME, R. & WATTS, P. **CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY: MAKING GOOD BUSINESS SENSE.** GENEVA: WORLD BUSINESS REPORT FOR SUSTAINABLE DEVELOPMENT, 2000.

ICTS GLOBAL. **INFORMAÇÕES .** DISPONÍVEL EM <WWW.ICTSGLOBAL.COM.BR>. ACESSO EM: 05 DEZ. 2015.

IRIGARAY, H.A.R.; VERGARA, S.C.; & SANTOS, M.C. Responsabilidade social corporativa: Etnografia; Autoetnografia; Fotoetnografia; SMS. RAM, Ver. Adm. Mackenzie. V.14, n.6, Edição Especial (2013)

JACKSON, T., & ARTOLA, M. **ETHICAL BELIEFS AND MANAGEMENT BEHAVIOUR: A CROSS-CULTURAL COMPARISON.** JOURNAL OF BUSINESS ETHICS, 16(11), 1163- 1173, 1997.

LUTHAR, H., DIBATTISTA, R., & GAUSTSHI, T. **PERCEPTIONS OF WHAT THE ETHICAL CLIMATE IS AND WHAT IT SHOULD BE: THE ROLE OF GENDER, ACADEMIC STATUS, AND ETHICAL EDUCATION.** JOURNAL OF BUSINESS ETHICS, 16(2), 205-217, 1997.

LYNN, L. H. **TECHNOLOGY AND ORGANIZATIONS: A CROSS-NATIONAL ANALYSIS.** IN: GOODMAN, P.S.; S PROULL, L.S. (ORG.). ECHNOLOGY AND ORGANIZATIONS .OXFORD: JOSSEY-BASS, 1990



MARIN, T.I.; GAMA D.S.S.; CAMPELO, V.S. **CORRUPÇÃO E INEFICIÊNCIA NOS REPASSES FEDERAIS: UMA ANÁLISE DOS GASTOS DO MINISTÉRIO DAS CIDADES NOS MUNICÍPIOS PARAENSES (2003 – 2013)**. ANAIS DO XI CONGRESSO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA EM CONTABILIDADE. SÃO PAULO 2014 ENCONTRADO EM WWW.CONGRESSO USP.FIPECAFI.ORG, ACESSO EM 05 DEZ.2015.

MCDANIEL, C., SCHOEPS, N., @ LINCOURT, J. **ORGANIZATIONAL ETHICS: PERCEPTIONS OF EMPLOYEES BY GENDER**. JOURNAL OF BUSINESS ETHICS, 33(3), 245 – 256, (2001)

MORAIS, E.J. **CONTROLES INTERNOS E ESTRUTURA DE DECISÃO ORGANIZACIONAL : O CASO DA CONTADORIA DO BANCO DO BRASIL**. DISSERTAÇÃO (MESTRADO) – UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ, CURITIBA, PARANÁ, BRASIL, 2005

MORIN, E. **O MÉTODO 5 - PODERES E FRAGILIDADES DA CONSCIÊNCIA**. PORTO ALEGRE, SULINA, 2003.

_____. **O MÉTODO 6 - ÉTICA**. PORTO ALEGRE, SULINA, 2004.

MURCIA, F. D-R., & BORBA, J. A. **UM ESTUDO DAS FRAUDES CONTÁBEIS SOB DUAS ÓTICAS: JORNAIS ECONÔMICOS VERSUS PERIÓDICOS ACADÊMICOS NO PERÍODO DE 2001 – 2004**. REVISTA DE CONTABILIDADE E MESTRADO EM CIÊNCIAS CONTÁBEIS DA UERJ – v.10, n.2, 2005. P.99

PERILLO, E.B.F.; AMORIM, M.C.S. **PAGAMENTO POR DESEMPENHO: EXPERIÊNCIAS E REFLEXÕES**. IN: PERILLO, E.B.F.; AMORIM, M.C.S. (ORG.). PARA ENTENDER A SAÚDE NO BRASIL 4. SÃO PAULO: LCTE, 2011

PETERS, J.; WELCH, S. **POLITICAL CORRUPTION**. AMERICAN POLITICAL SCIENCE REVIEW, LOS ANGELES, v.72, n.3, p.974-984, SEPT. 1978

PRIEM, R., & SHAFFER, M. **RESOLVING MORAL DILEMMAS IN BUSINESS: A MULTICOUNTRY STUDY**. BUSINESS AND SOCIETY, 40(2), 197-219, 2001.

RAY, D., & PAULI, K. **THE ROLE OF MORAL INTENSITY IN ETHICAL DECISION MAKING**. BUSINESS AND SOCIETY, 41(1), 84-117, 2002

ROBERTSON, C. J., CRITTENDEN, W., BRADY, M.K., & HOFFMAN. **SITUATIONAL ETHICS ACROSS BORDERS: A MULTICULTURAL EXAMINATION**. JOURNAL OF BUSINESS ETHICS, 38(4), 327-338, 2002.

ROUSSEAU, J.J. **OS PENSADORES**. SÃO PAULO: ABRIL CULTURAL, 1978

SANTOS, GUEVARA @ AMORIM, **CORRUPÇÃO NAS ORGANIZAÇÕES PRIVADAS: ANÁLISE DA PERCEPÇÃO MORAL SEGUNDO GÊNERO, IDADE E GRAU DE INSTRUÇÃO**. R.ADM., SÃO PAULO, v.48, n.1, p.53-66, AN./FEV./MAR. 2013.

SCOTT, W.R. **SYMBOLS AND ORGANIZATIONS: FROM BARNARD TO THE INSTITUTIONALISTS**. ESCOLA DE NEGÓCIOS DA UNIVERSIDADE DA CALIFÓRNIA OLIVER WILLIAMSON TRANSAMERICA PROFESSOR DE DIREITO E NEGÓCIOS, BERKELEY OXFORD UNIVERSITY PRESS, EUA, 7 DE JUNHO DE 1990 - 224 PÁGINAS

SIMON, H. **ADMINISTRATIVE BEHAVIOR: A STUDY OF DECISION--MAKING PROCESS IN ADMINISTRATIVE ORGANIZATIONS**. 4TH ED. NEW YORK: THE FREE PRESS, 1997.



SPECK, B.W. **MENSURANDO A CORRUPÇÃO: UMA REVISÃO DE DADOS PROVENIENTES DE PESQUISAS EMPÍRICAS.** CADERNOS ADENAUER 10: OS CUSTOS DA CORRUPÇÃO. SÃO PAULO: FUNDAÇÃO KONRAD ADENAUER, 2000.

TSUI, J., & WINDSOR, C. **SOME CROSS-CULTURAL EVIDENCE ON ETHICAL REASONING.** JOURNAL OF BUSINESS ETHICS, 31(2), 143-150, 2001.

WILLIAMSON, O. **ORGANIZATION THEORY: FROM CHESTER BARNARD TO THE PRESENT AND BEYOND.** NEW YORK: OXFORD UNIVERSITY PRESS, 1995